



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DÍMITRE SAMPAIO MOITA

**TRABALHO DIGITAL E ORGANIZAÇÃO ÁGIL: A VIVÊNCIA ESPAÇO-
TEMPORAL DE TRABALHADORES EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO**

FORTALEZA
2020

DÍMITRE SAMPAIO MOITA

TRABALHO DIGITAL E ORGANIZAÇÃO ÁGIL: A VIVÊNCIA ESPAÇO-TEMPORAL
DE TRABALHADORES EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia. Área de concentração: Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M723t Moita, Dímite Sampaio.
Trabalho digital e organização ágil : a vivência espaço-temporal de trabalhadores em tecnologias de informação / Dímite Sampaio Moita. – 2020.
219 f. : il. color.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2020.
Orientação: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.
1. Trabalho digital. 2. Trabalhadores de TI. 3. Psicologia Social do Trabalho. I. Título.

CDD 150

DÍMITRE SAMPAIO MOITA

TRABALHO DIGITAL E ORGANIZAÇÃO ÁGIL: A VIVÊNCIA ESPAÇO-TEMPORAL
DE TRABALHADORES EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia. Área de concentração: Psicologia.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Leny Sato
Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Dra. Maria Aparecida Bridi
Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Prof. Dr. Fábio de Oliveira
Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Dr. Luiz Gonzaga Chiavegato Filho
Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ)

AGRADECIMENTOS

Ao Cássio. O valor de um mestre é inestimável!

Às pessoas que compartilharam comigo suas histórias e vivências, e emprestaram vida a essa tese: Melo, Maria Isabel, Sabrina, Melissa e Mouro.

A outros mestres que tive ao longo do caminho: Leny Sato, Fábio de Oliveira, Márcia Hespanhol e Lacaz.

Aos membros da banca examinadora, Maria Aparecida Bridi e Luiz Chiavegato. Também à Thais França e ao Osvaldo de Souza, membros da banca de qualificação.

À minha família e à Verônica.

Aos colegas do Nutra/UFC e do Trampos/USP.

A todos os pós-graduandos pobres.

Aos amigos Leandro e Marcelo, desenvolvedores de softwares e jogos, e Dessa, beletrista.

Aos infoproletários.

À CAPES.

Todos contam com minha eterna gratidão.

RESUMO

Os trabalhadores em Tecnologia da Informação (TI) são responsáveis pela produção das tecnologias digitais que caracterizam o modelo de acumulação capitalista contemporâneo, de dinâmica flexível. Esses trabalhadores estabelecem uma dupla relação com a flexibilidade: trabalham sob jornadas, espaços e relações de trabalho flexíveis, e, sob essas condições, produzem as ferramentas que “digitalizam” a produção, a circulação e o consumo de mercadorias (materiais ou não-materiais), e que servem à flexibilização da atividade de outros trabalhadores. Trata-se de uma atividade paradigmática das novas formas de valorização do capital, daí a relevância de, a partir da psicologia social do trabalho, compreender o modo como o trabalho dessas pessoas medeia sua vivência espaço-temporal. A investigação privilegia a organização da produção de software, principal mercadoria do setor econômico de TI, como dimensão de análise dessa mediação. As escolhas da organização ágil, especialmente o dimensionamento de prazos de entrega e da produtividade das equipes de desenvolvimento, estão na origem da intensificação do trabalho experimentada pelos trabalhadores de TI. A partir de um desenho metodológico que envolve entrevista sobre história de vida laboral, preenchimento de um diário de alocação de atividades e entrevista de discussão dos resultados do diário, cinco pessoas trabalhadoras de TI participaram da pesquisa. A tese apresenta os relatos dos casos das cinco pessoas participantes, para a seguir, extrair conclusões sobre o modo como sua vivência cotidiana é influenciada pelo trabalho em TI. As observações empreendidas evidenciam a necessidade de discutir o desgaste biopsíquico e o envelhecimento precoce desses trabalhadores, que em suas trajetórias laborais e cotidianamente, por causa do apagamento das fronteiras entre espaço-tempo de trabalho e espaço-tempo de não trabalho, são impedidos de se desconectarem do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho digital. Trabalhadores de TI. Psicologia social do trabalho.

ABSTRACT

Information Technology (IT) workers are responsible for the production of digital technologies that characterize the contemporary capitalist accumulation model, with flexible dynamics. These workers establish a double relationship with flexibility: they work under flexible working hours, spaces and relationships, and, under these conditions, produce the tools that “digitize” the production, circulation and consumption of goods (material or non-material), and which serve to the flexibilization of other workers activity. It is a paradigmatic activity of new forms of capital appreciation, hence the relevance of understanding, from the social psychology of work, how these people's work mediates their space-time experience. The investigation privileges the organization of software production, the main commodity of the IT economic sector, as an analysis dimension of this mediation. The choices of the agile organization, especially the dimensioning of delivery times and the productivity of the development teams, are at the origin of the intensification of the work experienced by the IT workers. From a methodological design that involves an interview about the history of working life, filling out an activity allocation diary and an interview to discuss the results of the diary, five IT workers participated in the research. The thesis presents the case reports of the five participants, to then draw conclusions about how their daily experience is influenced by IT work. The observations show the need to discuss the biopsychic wear and premature aging of these workers, who in their work trajectories and on a daily basis, because of the blurring of the boundaries between work space-time and non-work space-time, are prevented from disconnect from work.

Keywords: Digital work. IT workers. Social psychology of work.

SUMÁRIO

PRÓLOGO	10
1 INTRODUÇÃO	13
2 ESPAÇO, TEMPO E TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE	27
2.1 Espaço-temporalidade como regime social de organização de atividades	28
2.2 Aceleração social como traço imanente à modernidade	29
2.3 Transformações da espaço-temporalidade na pós-modernidade.....	32
2.4 Aceleração social e intensificação do trabalho em TI	36
3 O SETOR DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E A PRODUÇÃO DE <i>SOFTWARE</i>	39
3.1 Mercado de trabalho em TI: emprego, remuneração, diferenças de gênero e idade.	39
3.2 Cargos e funções no setor de TI	49
3.3 Formas de contratação de força de trabalho no setor de TI	53
3.3.1 CLT flex.....	54
3.3.2 Contrato PJ	55
3.3.3 Contratação via cooperativa.....	56
3.3.4 Pseudossócios	57
3.3.5 Estagiários	58
3.3.6 Sem contrato	58
3.4 Organização do trabalho na produção de <i>software</i>	59
3.5 As metodologias ágeis de desenvolvimento de <i>software</i>	64
3.6 A espaço-temporalidade mediada pela organização ágil	70
4 PERCURSO METODOLÓGICO	72
4.1 Elaboração dos instrumentos de pesquisa.....	72
4.2 Construção dos dados.....	77
4.3 Exposição e análise dos dados	81
5 MELO	85
5.1 História de vida laboral.....	85
5.2 Resultados do diário de alocação de atividades	92
5.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades.....	93
5.4 Em busca de estabilidade: o caso de Melo.....	98
6 Maria Isabel	103
6.1 História de vida laboral.....	103

6.2 Resultados do diário de alocação de atividades	112
6.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades.....	113
6.4 A transgressão do limite subjetivo: o caso de Maria Isabel.....	116
7 Sabrina.....	121
7.1 História de vida laboral.....	121
7.2 Resultados do diário de alocação de atividades	126
7.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades.....	127
7.4 A mobilidade como estratégia: o caso de Sabrina	130
8 Melissa	135
8. 1 História de vida laboral.....	135
8.2 Resultados do diário de alocação de atividades	143
8.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades.....	144
8.4 A rotina suspensa: o caso de Melissa	149
9 Mouro	153
9.1 História de vida laboral.....	153
9.2 Resultados do diário de alocação de atividades	162
9.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades.....	163
9.4 A rotatividade como resistência: o caso de Mouro.....	169
10 DESGASTE BIOPSÍQUICO E ENVELHECIMENTO PRECOCE ENTRE OS TRABALHADORES DE TI.....	174
11 REFLEXÕES FINAIS	181
REFERÊNCIAS	183
APÊNDICE A – Roteiro de perguntas para entrevista sobre história de vida laboral .	192
APÊNDICE B – Revisão narrativa das pesquisas empíricas sobre trabalhadores em Tecnologias de Informação no Brasil	193

PRÓLOGO

A redação de um prólogo foi considerada necessária para informar o leitor de fatos que não se acomodariam bem nos capítulos da tese, mas que, se fossem sonogados, despertariam interrogações que se pode sanar de antemão. Brás Cubas, em suas memórias póstumas, recomenda: “O melhor prólogo é o que contém menos cousas, ou o que as diz de um jeito obscuro e truncado” (ASSIS, 1881/1994), este seguirá a primeira parte da receita.

Esta tese foi realizada no curso de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da Universidade Federal do Ceará (UFC). O leitor irá perceber que a maioria dos participantes é composta de trabalhadores paulistanos e nenhum fortalezense. Isso se explica porque, em 2018, mudei-me para a capital paulista — não por programa de doutorado sanduíche ou outra mobilidade acadêmica formal —, mas para acompanhar minha ex-companheira, que foi a trabalho. Em São Paulo, fui calorosamente acolhido no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PST) da Universidade de São Paulo (USP), por Leny Sato e Fabio de Oliveira, com quem cursei disciplinas como aluno especial.

Além da frequência ao PST, residir em São Paulo ampliou as possibilidades de realização da pesquisa de campo. A Região Metropolitana de São Paulo e Campinas é o maior polo de desenvolvimento de *software* do país, onde se situam cerca de 60% das empresas do setor (LIMA; OLIVEIRA, 2017). Castro (2013), que elaborou o perfil dos trabalhadores do setor a partir de dados estatísticos, aponta que os tipos médios feminino e masculino são residentes do estado de São Paulo — o que cito apenas para demonstrar a relevância do estado para o tema investigado; a metodologia empregada não pretende nenhuma representatividade estatística.

Em 2019, participei de atividades de um movimento social de trabalhadores e trabalhadoras de TI, que tem como objetivo denunciar e combater a exploração e os abusos sofridos pela categoria. Uma dessas atividades — um *workshop* sobre saúde mental e trabalho em TI, já em sua terceira edição — despertou-me inquietações e trouxe uma nova perspectiva sobre o tema da pesquisa. Junto com as discussões sobre a psicologia social do trabalho e a redação de um dos casos da tese (o de Maria Isabel), essa atividade é um marco de uma reformulação da minha percepção sobre as relações entre trabalho, saúde, subjetividade e organização dos trabalhadores.

O referido movimento social se tornou um importante espaço de diálogo. Através desse contato, minhas preocupações em produzir um conhecimento crítico que contribua para a transformação positiva da realidade dos trabalhadores foram renovadas. Como toda atividade humana é dirigida, tem como destinatário algo ou alguém, percebo, após finalizada a tese, que a destino não somente aos membros da banca avaliadora e demais pesquisadores que podem vir a consultá-la, mas também aos trabalhadores e às trabalhadoras de TI, que vivenciam cotidianamente a luta pelo direito ao não trabalho e à saúde.

Preocupado em me assegurar de algumas afirmações que faço sobre a atividade do grupo investigado, empreendi uma revisão narrativa das pesquisas empíricas sobre trabalhadores em tecnologias da informação no Brasil. Decidi anexar parte dela à tese para a consulta do leitor, com a esperança de que seja útil a quem se dedicar ao tema futuramente. Ignorar esse apêndice em nada prejudica a compreensão do texto — inclusive, porções da revisão foram reformuladas e incorporadas a ele.

O tempo histórico em que esta pesquisa foi realizada está prenhe de ataques à classe trabalhadora, na esteira das mudanças legislativas que flexibilizam as relações de trabalho em nosso país desde a década de 1990. No ínterim em que cursei o doutorado (2016-2020), a conta das penas acumulou um golpe, duas contrarreformas, descontinuidade de políticas de saúde, extinção e redução de normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (NRs) — “humilhação demais que não cabe nesse refrão”, como canta Criolo¹.

Todas essas ameaças reforçam a necessidade de uma postura política da psicologia — não apenas a do trabalho, mas de toda psicologia — sobre qual mundo desejamos construir, em qual mundo é possível defender o compromisso de nossa profissão. Busquei, tanto quanto pude, nesta tese, defender uma psicologia social do trabalho que não se esquiva das contradições do sistema de produção capitalista, mas que se posiciona e assume uma postura não liberal.

¹ Criolo – Convoque seu buda (2014).

“O trabalho só se tornará um condimento de prazer da preguiça, um exercício benéfico para o organismo humano, uma paixão útil ao organismo social, quando for prudentemente regulamentado e limitado a um máximo de três horas por dia.”

(Lafargue, O direito à preguiça, 1880)

1 INTRODUÇÃO

Um pequeno trecho das viagens de Marco Polo expressa inquietações que inspiraram esta pesquisa: “Nesse ínterim, os dois irmãos resolveram esperar a eleição do papa junto a suas famílias, em Veneza. Partiram de Acri, passaram por Negrofonte e de lá chegaram a Veneza. Aí Messer Niccolò encontrou a esposa morta e sepultada e um filho de quinze anos de idade, Marco” (POLO, 1999, p. 21). Os irmãos são Niccolò e Matteo Polo, mercadores venezianos do século XIII, e a data do retorno descrito é o ano de 1269. Eles deixaram a cidade de Veneza em 1260, com o propósito de negociar joias e itens de luxo em Constantinopla (atual Istambul) e no Mar Negro.

Pouco mais de um ano depois de chegarem a Constantinopla, os irmãos resolveram estender o alcance de suas trocas e iniciaram a viagem rumo à corte do imperador mongol Kublai Khan, a convite de um de seus emissários. Pequim tornou-se o novo destino, cidade que o Grande Khan escolhera para capital do seu império. O Khan ficou fascinado com os irmãos Polo, sua cultura e sua religião. Assim, antes de autorizar-lhes o retorno, ordenou que pedissem ao papa que lhe enviasse dois sacerdotes para que viessem consigo, e que os irmãos os escoltassem quando de seu retorno àquela corte. A travessia de territórios em guerra, a mudança de terrenos e meios de transporte e as intempéries tornavam as viagens muito delicadas e especialmente demoradas.

Quando da partida de Niccolò, Marco Polo tinha, provavelmente, seis anos de idade — o dia e o mês de seu nascimento são imprecisos, mas é sabido que o ano é 1254 — e sua mãe, Nicole, era ainda viva. Ao regressar, como conta o fragmento, Niccolò encontrou a esposa morta e sepultada e um filho de quinze anos de idade; não pôde acompanhar os últimos momentos da esposa ou prestar-lhe as homenagens, nem participar de nove anos do desenvolvimento do filho. É compreensível que este trecho da história chame mais a atenção de um psicólogo do trabalho do que outros, e mais ainda quando acompanhado do relato de um trabalhador entrevistado em uma pesquisa anterior (MOITA, 2015, p. 70):

Você tinha que ir para cliente, vamos dizer, no Rio. E aqui em Fortaleza, apesar de ter muito voo para o sul e sudeste, as passagens são caras. A gente ia, passava duas semanas no cliente e voltava sábado de madrugada, e quando era no domingo de madrugada tinha que voltar para o cliente. Você, basicamente, tinha que pausar sua vida e viver em função daquela implantação. Só que aquela implantação durava meses. Ou até ano. Um ano ou mais. Era muito desgastante. Você ficava sem ver a família. E o tempo que você passava aqui era, basicamente, para tentar lavar roupa e dormir, descansar, porque você não dormia quando estava no cliente. Você ficava lá

direto no cliente. Cliente, hotel. Dormindo cinco horas por dia, quatro. E trabalhando num ritmo alucinante (informação verbal)²

A narrativa é de um desenvolvedor de *software*, divorciado, residente em Fortaleza. Ele trabalhava em uma fábrica de *software* construindo programas voltados à resolução de necessidades de negócio específicas do contratante. Na sua realidade era comum que, após a elaboração de parte do projeto, os desenvolvedores fossem transferidos para a empresa-cliente, onde, por períodos que poderiam variar de semanas a anos, esses trabalhadores eram responsáveis pela implantação do *software* no sistema do cliente.

Separados por sete séculos e meio e quase sete mil e quinhentos quilômetros (Fortaleza-Veneza), os relatos se conectam por evidenciarem a mediação que o trabalho exerce sobre a vivência dos trabalhadores. Ambos são relatos de viagens a trabalho; ambos permitem perceber uma limitação imposta por esse trabalho a outras dimensões da vida, uma vez que tanto Niccolò quanto o desenvolvedor são privados de estar com a família. Todavia, não somente no tempo e no espaço estão separadas as narrativas aludidas, mas também no que se refere à significação atribuída ao trabalho e à espaço-temporalidade em si.

O modo de produção capitalista ainda não havia atingido suas práticas mais características quando a família Polo figurou entre os mais ricos mercadores venezianos, no século XIII. Marx (1867/2017, p. 787) considera que “embora os primórdios da produção capitalista já se nos apresentem esporadicamente, nos séculos XIV e XV, em algumas cidades do Mediterrâneo, a era capitalista só tem início no século XVI”. Bem distinta é a realidade de Érico, que vive em uma sociedade estruturada segundo o modo de produção capitalista em sua fase informacional-digital-financeira (ANTUNES, 2019). Érico está muito longe de ser listado ao lado dos maiores mercadores do nosso tempo — na verdade, ele faz parte da classe cujo trabalho gera a riqueza que será acumulada por esses mercadores.

Érico é um trabalhador digital (LIMA; BRIDI, 2019), mais especificamente um trabalhador em tecnologias da informação (TI) (BRIDI; LIMA, 2018), uma categoria profissional comumente retratada por meio de estereótipos que dissimulam sua condição de assalariada; envolvida em relações de trabalho sob o modo capitalista de produção. A difusão de um discurso geracional, que retrata esses trabalhadores a partir de uma noção essencializada de juventude, naturalmente versátil, desprendida, ousada e orientada por desafios, tem a

² Érico, 32 anos.

finalidade de “[...] justificar e dar um aspecto positivo à utilização de mão de obra jovem em um contexto de trabalho flexível, instável e intensificado” (PIRES, 2016, p. 5).

A revista *Exame*, por exemplo, publicou, em março de 2020, reportagem de capa intitulada “A corrida pelos devs [abreviação para desenvolvedor]”, com a seguinte chamada: “Eles têm 20 e poucos anos, escolhem onde vão trabalhar e com qual salário. Para contratá-los, empresas chegam a comprar *startups* inteiras. Escolas de formação nascem Brasil afora já com fila de espera. Bem-vindo ao fantástico mundo dos desenvolvedores de *software*”. A matéria, mantendo o tom da chamada, sugere a imagem de um oásis no desértico mercado de trabalho brasileiro: “[...] num país com 53% da população economicamente ativa desempregada ou em funções informais, a programação é uma carreira potencial das mais chamativas” (INGIZZA *et al.*, 2020, p. 23).

Os desenvolvedores são retratados ao lado de “gênios” como Bill Gates e Steve Jobs, e a revista cita casos de trabalhadores que recusam “[...] salário de 12.000 reais com carteira assinada e generosos benefícios” (INGIZZA *et al.*, 2020, p. 18) ainda quando estagiários, que trabalham de casa recebendo o salário em dólares ou que transformaram a paixão por jogos eletrônicos em uma rentável profissão. Diante dessa realidade, as empresas não mediriam esforços para seduzir e fidelizar seus desenvolvedores, como no caso da:

[...] fábrica de software brasileira Lambda3, que tem entre os clientes o Banco Santander Brasil e fatura 15 milhões de reais, emprega 70 desenvolvedores entre os 100 profissionais e já demitiu clientes que estavam exigindo uma carga de trabalho exaustiva de seus times ou que apresentaram comportamentos machistas e homofóbicos com os colaboradores (INGIZZA *et al.*, 2020, p. 24).

O discurso empregado na matéria, carregada de evidências anedóticas e generalizações apressadas, mereceria uma análise mais detida, posto que compõe o universo simbólico que interpela as subjetividades dos trabalhadores investigados. Contudo, por ora, queremos apenas apontar que o discurso baseado no “devir ser” do trabalho e das tecnologias (BRIDI; MOTIM, 2011), mais do que em sua realidade concreta, não é monopólio da literatura gerencial — da qual a *Exame* é representante exemplar —, mas também está presente em análises científicas.

Desde a década de 1990, a sociologia do trabalho convive com o paradigma da imaterialidade, uma nova ortodoxia do pensamento social e econômico que, segundo a síntese de Huws (2011, p. 24):

[...] toma como certo que o ‘conhecimento’ é a única fonte de valor, que o trabalho é uma eventualidade e não é localizável, que a globalização é um processo inexorável

e inevitável e que, por, consequência, a resistência é vã e qualquer reivindicação advinda de um corpo físico aqui-e-agora está irremediavelmente fora de moda.

De maneiras distintas, esse paradigma se expressa nas proposições do capitalismo cognitivo (HARDT; NEGRI, 2001), da imaterialidade (GORZ, 2005) e da sociedade do conhecimento (CASTELLS, 1999).

Os estudos inspirados por essa nova ortodoxia chegam a conclusões pouco críveis, como a de que o trabalho imaterial, por ser eminentemente criativo, escapa à apropriação pelo capital. A nova economia, baseada na geração de valor a partir do conhecimento, inauguraria uma sociedade de tipo novo, “[...] o comunismo surgiria, pois, nos “interstícios” do capitalismo, e haveria uma transição pacífica de um modo de produção para o outro, impulsionada pelo advento do trabalho imaterial e suas potencialidades imanentes” (BRAUNERT, 2013, p. 25).

Nas últimas três décadas, diversas pesquisas buscaram contrapor a essas promessas a análise da realidade do trabalho digital. A coletânea *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual* (ANTUNES; BRAGA, 2009) apresenta algumas dessas investigações, realizadas principalmente com teleoperadores de *call centers* ou trabalhadores de telemarketing. Uma revisão de pesquisas empíricas sobre trabalhadores de TI no Brasil (Apêndice B) revela que, na passagem da década de 1980 à de 1990, nos centros de processamento de dados (CPDs) da cidade de São Paulo, a organização do trabalho foi caracterizada como taylorista (SOARES, 1989; 1995) e o trabalho, especificamente dos analistas de sistemas, fonte de repercussões sobre a vida e a saúde, tais como: “manifestações visuais; afecções musculares; fadiga; irritabilidade, perturbações do sono e [...] interferência na vida pessoal e familiar” (ROCHA, 1996).

Ao contrário do que sugerem os pensadores da imaterialidade, a análise empírica do trabalho em TI evidencia tendências de degradação da atividade das pessoas que trabalham na referida área e em outras categorias profissionais. As tecnologias digitais, meio e produto desse trabalho, tornam possível a ampliação das formas de extração da mais-valia, seja por meio da automação de processos produtivos, seja pela criação de novas mercadorias e diversificação do trabalho vivo que as produz, “recriando novas formas de exploração e mesmo de superexploração da força de trabalho” (ANTUNES, 2019, p. 1).

Como constata Míguez (2018), esse trabalho é paradigmático das novas formas de valorização do capital. Isso significa, entre outras coisas, que possui uma dupla relação com a flexibilidade: se trata de uma atividade ao mesmo tempo flexível e flexibilizadora. Suas jornadas, espaços e relações de trabalho são flexíveis, e, sob essas condições, produzem as

ferramentas que “digitalizam” a produção, a circulação e o consumo de mercadorias (materiais ou não materiais), que servem à flexibilização da atividade de outros trabalhadores.

A flexibilização laboral resulta, para a maioria da classe trabalhadora, em precariedade, que, na experiência dos trabalhadores de TI, pode ser encontrada não apenas, mas principalmente, em formas atípicas e fraudulentas de contratação e na intensificação do trabalho, tanto pela extensão das jornadas quanto pela aceleração do ritmo de produção. As pessoas que trabalham com TI experimentam um apagamento das fronteiras entre o espaço-tempo de trabalho e os demais (CASTRO, 2013; OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; LIMA, BRIDI, 2019; SANTOS, 2015). Acontece uma fragmentação do trabalho originada nas escolhas de uma organização ágil e possível graças ao emprego das tecnologias digitais. É como se o trabalho fosse pulverizado nos outros tempos e espaços da vida, invadindo-os e impedindo os trabalhadores de TI de se desconectarem.

A organização do trabalho, que denominamos organização ágil, é a dimensão privilegiada de análise porque, como será detalhado, as escolhas da gestão flexível da produção de *softwares* e serviços, especialmente no dimensionamento de prazos de entrega e equipes de desenvolvimento, estão na origem da intensificação do trabalho. O paradigma ágil de organização, decorrente das metodologias ágeis de desenvolvimento de *software*, adapta e enriquece estratégias de produção enxuta (*lean production*) e do toyotismo, exigindo das pessoas que trabalham disponibilidade irrestrita, de seus corpos e subjetividades.

Castro (2013) avalia que a organização do trabalho em TI está na origem de “[...] uma dinâmica de tempo e espaço muito própria ao setor” (p. 95), que é naturalizada pelos trabalhadores: “[...] há um conhecimento tácito que circula entre os profissionais de TI de que sempre haverá um período em que trabalharão virando noites e emendando finais de semana e feriados. Segundo eles, isso ocorre pelo menos a cada três meses, tempo médio em que os projetos são fechados” (p. 101). Como veremos, a organização ágil tende a encurtar esses períodos, propondo ciclos de entrega bem mais breves.

Diante de prazos sempre exíguos e permanentemente conectados, os trabalhadores de TI trabalham praticamente de todos os lugares, ocorrendo, assim, uma deslocalização das atividades (LIMA; OLIVEIRA, 2017). Através de dispositivos móveis conectados à internet, o trabalho invade os demais espaços da vida. Castro (2013) observa que seus entrevistados levam trabalho para casa na expectativa de conciliar família e trabalho. Outras formas de invasão, mais pontuais, porém contínuas, serão relatadas adiante, como as reuniões virtuais, a leitura e resposta de e-mails após acordar, sanar dúvidas de colegas e atribuir tarefas no deslocamento para o trabalho etc.

A mobilidade do trabalho e dos trabalhadores é o aspecto fundamental para a caracterização do “cibertariado”, modo como Huws (2007, p. 29) se refere à classe social formada por quem trabalha “[...] em tarefas que envolvem o processamento de informação em negócios que têm o potencial de serem realocados, ou já o foram”. A possibilidade de realocação do trabalho advém da contratação de serviços de terceiros (*outsourcing*) ou da transferência das empresas, que podem resultar na transferência do trabalho entre regiões ou países. Há também a opção de conectar-se, como acontece em projetos de consultoria em TI, em que equipes da empresa-fornecedora e da empresa-cliente trabalham juntas à distância, por meio de videoconferência e aplicativos de mensagens e atribuição de tarefas.

A integração dos mercados em escala global coloca em concorrência trabalhadores de diferentes países, cujas forças de trabalho custam valores distintos. A matéria da *Exame* a que nos referimos, sem citar fontes, afirma que “[...] enquanto nos Estados Unidos o salário médio de um programador é de 109.000 dólares [anuais], no Brasil é de 11.000 dólares [anuais]” (INGIZZA *et al.*, 2020, p. 21). Roselino (2006, p. 64) informa valores diferentes: o salário médio anual de um programador estadunidense pode chegar a 80 mil dólares; de um brasileiro, 20 mil dólares; de um indiano, no máximo 11 mil. A diferença de preço da força de trabalho segundo a divisão internacional do trabalho é algo com que as empresas operam para manter sua competitividade. Empresas multinacionais manejam equipes em diferentes países conforme as contingências de cada contrato, em arranjos que podem combinar transferências de trabalhadores, teletrabalho e trabalho local.

Oliveira (2009) e Castro (2013) observam trabalhadores em constante mobilidade entre as cidades de São Paulo, Campinas, São Carlos e outros municípios do estado. O relato de Érico exemplifica a dinâmica de deslocamento entre regiões do Brasil, e o de Melissa, adiante nesta tese, entre países. A literatura revisada (Apêndice B) está repleta de casos que demonstram diversos modos de trabalhar, articulando espaço e tempo de trabalho de forma igualmente diversas.

Esses são aspectos da atividade dos trabalhadores de TI que representam desafios ao equilíbrio da relação vida e trabalho, os quais devem manejar para conquistar um boa vida, e compõem o cerne de nossas preocupações. A investigação que segue foi norteada por questões como: qual a natureza da mediação que o trabalho exerce sobre a vivência espaço-temporal de trabalhadores de TI? Quais repercussões seu modo de trabalhar tem sobre suas vidas? Como organizam suas atividades cotidianas? Como percebem essa relação entre vida e trabalho?

Esta tese, inspirada nos estudos de Aquino (2003, 2007), que aborda a temporalidade como elemento-chave para a compreensão das transformações do mundo do

trabalho e suas repercussões sobre a subjetividade dos trabalhadores, intenciona dar novo vigor a essa tradição da psicologia social do trabalho (PST), acrescentando-lhe a dimensão espacial. Investigar padrões de espaço-temporalidade é uma forma de examinar a estrutura e a qualidade da vida que as pessoas levam. Como será demonstrado, a discussão sobre o manejo das dimensões de espaço e tempo conecta os níveis micro e macrosocial, o que torna a análise da espaço-temporalidade um meio privilegiado de compreensão dos modos de vida e das subjetividades. Adotamos uma reflexão que sintetiza as múltiplas transformações contemporâneas sob o conceito de aceleração social (ROSA, 2003, 2016), que nos permite debater a aceleração da produção sob a organização ágil.

Desenhamos uma estratégia de pesquisa empírica que pressupunha a participação de trabalhadores de TI dispostos a voluntariamente emprestarem suas histórias e cotidianos à nossa análise. O grupo investigado é composto por cinco³ pessoas trabalhadoras de TI. Todas são referidas por pseudônimos escolhidos por elas mesmas.

1.

Melo é uma pessoa não-binária, branca, de 19 anos. É nascida e residente na zona sul de São Paulo, onde divide uma casa com o companheiro. Tem ensino médio incompleto e certificação em linguagens web. Trabalha como desenvolvedor em uma empresa de transações financeiras via internet, onde recebe salário de R\$ 4.000. Trabalha também como *freelancer*, desenvolvendo sites para Organizações Não Governamentais (ONGs).

2.

Maria Isabel é uma mulher branca de 35 anos. É paulistana e residente na zona sul de São Paulo, onde divide um apartamento com o esposo. Graduada em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, trabalha como analista de negócios em uma multinacional de consultoria em TI.

3.

Sabrina é uma mulher negra de 29 anos. É baiana e reside no centro de São Paulo, onde divide um apartamento com o noivo. Graduada em Análise de Sistemas, trabalha como analista de qualidade em uma multinacional de consultoria em TI. Recebe salário superior a dez salários mínimos.

³ Outros dois trabalhadores participaram de fases da pesquisa, mas como a participação foi interrompida em algum estágio, estes trabalhadores não integram o grupo investigado.

4.

Melissa é uma mulher branca de 31 anos. É belo-horizontina e reside na capital mineira, onde divide um apartamento com o esposo. Graduada e mestre em Ciências da Computação, trabalha como analista de negócios em uma multinacional de consultoria em TI. Durante o período em que participou da pesquisa, Melissa estava passando por uma transferência para Oklahoma City, capital do estado de Oklahoma, nos Estados Unidos.

5.

Mouro é um homem branco solteiro de 31 anos. É paulistano e residente da zona oeste da capital paulista. Graduado em Engenharia da Computação e História, trabalha como analista de testes em uma empresa de consultoria em TI e recebe salário de R\$ 6.000.

Castro (2013, p. 137-138) apresenta um perfil dos trabalhadores de TI brasileiros dividido por gênero, construído a partir do banco de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e de entrevistas:

Ada trabalha desde os 18 anos. Aos 32, já é casada e mãe. Ela é analista de sistemas, possui Ensino Superior completo e tem uma renda mensal de R\$ 2.300,0075. Mora no Estado de São Paulo e está há pelo menos seis anos empregada na mesma empresa. Com a carteira assinada, contribui para o Instituto de Previdência. Joseph, 31 anos, é técnico em programação. Ele trabalha desde os 16 anos, mas não concluiu o Ensino Superior. Seu salário se aproxima dos R\$ 2.150,00 mensais e, com essa renda, ajuda a custear os gastos da família, pois é casado e pai. Também morador do Estado de São Paulo e celetista, dificilmente dividiria a mesma equipe de trabalho com Ada, pois apesar de o setor de TI, no Brasil, contar com mais de meio milhão de profissionais atuantes, de acordo com a PNAD apenas cerca de 19% deles são mulheres.

O percurso metodológico empreendido não visou à composição de uma amostra estatisticamente representativa, porém, dados como esses permitem posicionar as pessoas do grupo investigado em relação a um tipo médio de trabalhador de TI. Todavia, como Castro (2013) adverte, os perfis que construiu não revelam as desigualdades de gênero nem as diversas relações de trabalho e emprego presentes no setor, logo, é necessário ouvir as histórias das pessoas se desejamos uma visão mais complexa da realidade concreta.

Os participantes desta pesquisa foram contatados através das redes sociais (Twitter, WhatsApp e Telegram). Conhecemos o primeiro deles, Melo, ao escutar um *podcast* em que se discutia as metodologias ágeis. Os demais foram apresentados por amigos desenvolvedores ou

doutorandos em psicologia da Universidade de São Paulo (USP). Com exceção de Melo, cujas entrevistas foram presenciais, todas as entrevistas foram realizadas através de ferramentas de videoconferência (Skype e Jitsi Meet).

A participação na pesquisa consistiu em três etapas: 1) entrevista sobre a história de vida laboral das pessoas; 2) preenchimento do diário de alocação de atividades (em que os participantes indicaram, durante 8 dias, as atividades realizadas a cada intervalo de 30 minutos); e 3) entrevista de discussão dos resultados do diário (o capítulo 4 é dedicado à descrição detalhada desses procedimentos). O grupo investigado participou da pesquisa entre os meses de novembro de 2018 e novembro de 2019 e está ordenado cronologicamente, tanto acima quanto na exposição dos casos.

O contato com os participantes não se restringiu às entrevistas. Após o envio do diário de alocação de atividades, as pessoas solicitavam esclarecimentos sobre a ferramenta e seu preenchimento, principalmente em como classificar determinada atividade, a que categoria correspondia aquilo que fizeram. Durante a redação dos casos, buscamos esclarecimentos acerca de passagens da história de vida laboral que careciam de detalhamento.

Após redigidos, os casos foram devolvidos aos participantes a fim de que tivessem conhecimento de como suas histórias estavam sendo narradas pelo pesquisador, sugerissem alterações que deixassem o relato mais fiel à percepção que têm da própria história e indicassem a exclusão de trechos ou informações comprometedoras para si ou terceiros. Isso não exime, contudo, o pesquisador da responsabilidade pelo conteúdo dos relatos, apenas lhes confere uma validação.

Os dados elaborados estão expostos ao modo de estudos de casos múltiplos. Ao modo porque não podemos afirmar que a estratégia de análise adotada segue à risca a metodologia de estudo de casos múltiplos (STAKE, 2005), mas empreendemos exposição e análise de cada um dos casos buscando analisá-los intrinsecamente, para a seguir refletir sobre as aprendizagens que deles é possível extrair.

Posicionamos esta pesquisa como um estudo em psicologia do trabalho, por reconhecer a necessidade de afirmação do trabalho como objeto central da psicologia. Não a indústria, a organização, as relações interpessoais ou a performance, que podem ser temas particulares de análise, mas o trabalho, atividade que caracteriza a sociabilidade própria à nossa espécie e desempenha uma função psicológica particular no desenvolvimento dos indivíduos, assumindo-o como conceito ontológico, ou seja, um conceito que apreende o ser da própria existência humana como tal (MARCUSE, 1998).

Tomar o trabalho como objeto central de uma psicologia, sobretudo em nosso contexto latino-americano, implica acolher o compromisso de construção de uma psicologia política que se detém com particular atenção aos fatores críticos de nosso sistema laboral, como reivindicava Martín-Baró (1989). O campo que assumiu esse compromisso no Brasil foi o da psicologia social do trabalho (PST), no qual se situa esta tese.

A PST surge de uma inconformidade com a injustiça social vivida em nossa realidade, postura que resultou em um distanciamento em relação à tradição da psicologia organizacional e, por mais que haja esforços em situá-las em um mesmo campo, o da psicologia organizacional e do trabalho (POT). O que fazem e pensam as duas abordagens é de tal modo distinto que se justifica descrevê-las como linhas paralelas, como propõem Bernardo *et al.* (2017)⁴. Há elementos fundamentais da PST que a ancoram num campo distinto daquele dos estudos organizacionais, até mesmo porque, por vezes, seu desenvolvimento seu deu em contraponto às proposições da psicologia organizacional (SPINK, 1996).

A singularidade da PST está presente em seu desenvolvimento histórico, seus princípios e objetivos, nas demais disciplinas com que dialoga e, especialmente, em sua ética não liberal (SATO; COUTINHO; BERNARDO, 2017). Seu desenvolvimento histórico é recente e conectado à redemocratização do país e à aproximação da psicologia relacionada ao campo do trabalho com os desenvolvimentos da psicologia social⁵. A PST reconhece que é possível estudar a dimensão psicológica do trabalho apenas quando se situam os contextos micro e macrosociais que a compõem, enredando os desenvolvimentos particulares no transcurso histórico do sistema de produção vigente.

A psicologia social do trabalho vem sendo construída em diálogo com diversos campos do conhecimento. Se em seu nascimento foi majoritariamente informada pela psicologia social, pela medicina social latino-americana e pela saúde coletiva, presentemente recorre às mais diversas disciplinas que lhe permitam ampliar a compreensão do problema humano no trabalho, como a sociologia do trabalho, a geografia e a filosofia, para citar apenas algumas.

⁴Bendassolli (2011) sistematiza três vias de apropriação da psicologia do trabalho (organizacional, social e clínica) e lhes confere unidade sob a psicologia organizacional e do trabalho, que “[...] apresenta a vantagem de conseguir articular, num mesmo campo, os três eixos [...]” (p. 83). Já Bernardo *et al.* (2017) consideram que divulgar a ideia de que existe um campo unificado “[...] parece servir apenas para borrar as fronteiras entre as diferentes abordagens da Psicologia com relação ao trabalho” (p. 22), abordagens que são contrastantes desde seus nascimentos até a atualidade.

⁵Sato (2003) aponta os estudos de Arakcy Martins Rodrigues (1978), Sylvia Leser de Mello (1988) e Tania Mara Galli Fonseca (2000) como precursores da Psicologia Social do Trabalho. Situados no âmbito da Psicologia Social, todos enfatizam os problemas humanos no trabalho como questões de uma “[...] sociedade complexa, industrial, e hierarquizada” (SATO, 2003, p. 44).

A ética não liberal é outro aspecto que diferencia a PST das outras abordagens psicológicas do trabalho. Por não liberal indica-se que a atuação é orientada pelo ponto de vista⁶ e pelos interesses políticos dos trabalhadores, o que resulta da compreensão de que há contradição entre capital e trabalho, ou seja, o trabalho sob a dinâmica capitalista está enredado em relações de poder assimétricas, como é largamente denunciado pela tradição marxista, e que a superação da injustiça proveniente dessa assimetria envolve a luta pela expansão dos direitos e garantias ligados ao trabalho.

Essa luta tem se tornado ainda mais árdua nos últimos tempos. A regulação do trabalho no Brasil viveu, recentemente, mudanças significativas. Sob o argumento de que seria antiquada e impediria o crescimento econômico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alvo de uma contrarreforma trabalhista. No ano de 2017 foram propostas e aprovadas, à toque de caixa, durante a presidência de Michel Temer, as leis nº. 13.467/2017, que alterou diversos artigos da CLT, e nº. 13.429/2017, que liberaliza a terceirização irrestrita e amplia as modalidades de contrato temporário (KREIN, 2018).

A contrarreforma institucionalizou práticas já existentes no mercado de trabalho e dispôs um novo leque de opções aos empregadores para manejarem a força de trabalho conforme suas demandas diante do mercado, o que intensifica a vulnerabilidade das condições dos trabalhadores. A nova legislação é caracterizada por formas de contratação atípicas e mais precárias, se comparadas com o estatuto anterior do emprego; pela flexibilização de diversos elementos da jornada de trabalho; pelo rebaixamento direto e indireto dos salários; pela fragilização do poder sindical e a descentralização das negociações coletivas; e pela restrição do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do seu poder (GALVÃO *et al.*, 2017).

O principal resultado da contrarreforma é intensificação das jornadas e mais precarização das relações e condições de trabalho (RODRIGUES; MELO, 2017), que estão diretamente ligadas ao agravamento à saúde da classe trabalhadora. Quanto a isso, entre o que era possível prever quando da proposição das novas leis e o que já se pode observar, Lacaz (2019, p. 680) sintetiza como reflexos da nova regulação: “[...] aumento do desemprego e do trabalho precário; aumento dos acidentes do trabalho e das incapacidades provocadas; maior desgaste da saúde com aumento das doenças mentais do trabalho; maior demanda para o SUS pela precariedade das condições e ambientes de trabalho”.

⁶ A atuação de Oddone e colegas do Modelo Operário Italiano são colaborações importantes para a pesquisa que parte dos conhecimentos dos trabalhadores, elaborando uma metodologia voltada à apreensão do saber operário e com o objetivo de promover a saúde dos trabalhadores (ODDONE; RE ; BRIANTE, 2008).

Dois anos após este ataque aos direitos da classe trabalhadora brasileira, foi aprovada a reforma da previdência proposta pelo ministério de Paulo Guedes. Apresentando o argumento de que ajustes fiscais eram necessários para sanar o crescente déficit da previdência social, corrigir iniquidades entre os regimes de previdência (pública, privada, urbana, rural e das forças armadas), acompanhar a tendência de envelhecimento da população e ampliar a capacidade de investimento público, o Executivo nacional enviou à Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 06/2019, que previa regras de transição e disposições transitórias para um novo sistema de aposentadorias e pensões.

Diversas reformas foram realizadas no sistema previdenciário brasileiro desde a Constituição Federal de 1988, todas de caráter paramétrico, ou seja, mantiveram o sistema de contribuições e benefícios, alterando apenas aspectos como idade e forma de cálculo, jamais de caráter estrutural, como seria a versão apresentada na PEC 06/2019, que indicava a transição a um sistema de capitalização das aposentadorias e pensões⁷.

Após tramitar no Congresso Nacional, a reforma aprovada elevou para 62 anos a idade mínima de aposentadoria para mulheres e mantém em 65 anos para os homens, e o cálculo do benefício corresponde, agora, à média de todas as contribuições previdenciárias ao longo da vida do trabalhador, enquanto anteriormente o cálculo descartava 20% das contribuições mais baixas. Apesar de ter tido sua virulência atenuada quando da tramitação no Congresso, a contrarreforma da previdência continua perversa para a classe trabalhadora brasileira, especialmente com trabalhadores do setor privado, mulheres, mais uma vez, e pobres. A nova regulação torna cada vez mais distante a esperança de aposentadoria digna e segura, que permita fazer frente às expectativas emergentes durante a última fase da vida das pessoas trabalhadoras.

Diante de tais mudanças na regulação referente ao trabalho e à previdência social, resultantes da aplicação da razão econômica neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016) em nosso país, a realidade laboral se torna cada vez mais desafiadora para as pessoas que trabalham. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no último trimestre de 2019 o número de desempregados no país era de 11,6 milhões, o que corresponde a 10,6% de desocupação numa força de trabalho de 106,184 milhões de pessoas (IBGE, 2020a). Sobre a taxa de desemprego, o IBGE considera desempregadas as pessoas na força de trabalho com idade para trabalhar que não estão trabalhando, mas estão disponíveis ou buscando trabalho,

⁷ A capitalização foi proposta sem um diálogo mais profundo com a sociedade e ignorando experiências internacionais de fracasso do sistema de capitalização — 18, de 30 países que privatizaram total ou parcialmente seus sistemas de previdência entre 1981 e 2004, tiveram que reformá-los novamente para reverter, total ou parcialmente, a privatização após a crise financeira de 2008 (Reversão da Privatização, 2018, resumo de pesquisa da Organização Internacional do Trabalho).

excluindo do cálculo as pessoas desalentadas, que desistiram de procurar trabalho e são consideradas fora da força de trabalho — 4,6 milhões no mesmo período (IBGE, 2020a).

No início de 2020, o Instituto anunciou a queda do desemprego em 16 estados da federação, acompanhando a média nacional na comparação dos últimos dois anos. A taxa, que era de 12,3% em 2018, foi para 11,9% em 2019 — 0,4% que representam mais de 424 mil pessoas passando à condição de ocupação dentro da força de trabalho. A notícia positiva é seguida de outra não muito animadora: o país alcançou um novo recorde na taxa de informalidade, a maior em 20 estados desde 2016, sendo de 41,1% a média nacional para o ano de 2019 (LOSCHI, 2020).

A taxa de informalidade abrange trabalhadores sem carteira assinada, empregadores sem CNPJ e trabalhadores familiares auxiliares, os quais são excluídos do cálculo de desocupação. Logo, é evidente que a queda da taxa de desemprego é puxada pelo crescimento da informalidade. Se considerarmos a categoria de trabalhador familiar auxiliar, onde estão pessoas que trabalham de graça em negócios e serviços de familiares, mais de 2 milhões no último trimestre de 2019 (IBGE, 2020b), observa-se o crescimento de ocupações que não dão acesso a uma renda própria nem permitem a contribuição previdenciária.

Ainda segundo o IBGE, apenas 62,9% das pessoas ocupadas contribuem para instituto de previdência (LOSCHI, 2020), o que demonstra a perversidade da contrarreforma da previdência, ao definir o cálculo do benefício sobre a média de todas as colaborações ao longo da vida. Isso evidencia quão sombria é a perspectiva de aposentadoria e de envelhecimento da população trabalhadora. Diante do cenário observado, é difícil imaginar que grande parte das pessoas que trabalham consiga manter-se empregadas com carteira assinada e bons salários durante toda a vida laboral, o que lhes garantiria uma média satisfatória de contribuições.

Aos trabalhadores que encontram ocupação, a precariedade ameaça por toda parte. A progressiva degradação dos direitos e garantias do e no trabalho — que tem sido discutida e denunciada sob o conceito de precarização laboral (AQUINO, 2008) — deteriora a relação social minimamente regulada que é o emprego (há que reconhecer que a relação empregatícia, por si só, não garante boas condições de segurança e saúde no trabalho e fora dele, mas tem sido uma das bases para a organização da luta dos trabalhadores na história recente). A precarização resulta em intensificação do trabalho, piora das condições sob as quais se trabalha, enfraquecimento dos coletivos e agravos à saúde dos trabalhadores precários.

Se considerarmos que para a classe trabalhadora as alternativas ao trabalho se distribuem entre o desemprego, a miséria e a criminalidade, o título da obra de Antunes (2018)

demonstra seu enorme poder de síntese para referir o trabalho sob o capitalismo informacional-digital-financeiro: trata-se do privilégio da servidão.

Diante desse quadro, a psicologia social do trabalho assume, ao molde do proposto por Martín-Baró (1989), uma vinculação com a psicologia política. Como afirmamos anteriormente, “O espaço de produção do conhecimento da psicologia do trabalho hoje deve ser, prioritariamente, o da seara política” (AQUINO; MOITA, 2017, p. 158).

A tese está estruturada da seguinte forma: o capítulo que sucede esta introdução é uma reflexão sobre as categorias que fundamentam a investigação: espaço, tempo e trabalho. Abordamos o conceito de aceleração social e como ele permite compreender a vivência espaço-temporal do grupo investigado. A seguir, no capítulo 3, tratamos de caracterizar o trabalho em TI: o mercado de trabalho, funções e cargos, modalidades de contratação e organização do trabalho. O capítulo 4 é dedicado à descrição do percurso metodológico, ou seja, a elaboração dos instrumentos de pesquisa, a construção dos dados e as estratégias de exposição e análise dos dados.

Após essa composição teórico-metodológica, os cinco capítulos seguintes (5-9) correspondem aos relatos dos casos de cada pessoa participante. Os casos são compostos por: relato da entrevista de história de vida laboral; resultados do diário de alocação de atividades; relato da entrevista de discussão dos resultados do diário; e análise temática do caso. O capítulo 10 traz uma reflexão sobre o desgaste e o envelhecimento precoce dos trabalhadores de TI como uma síntese decorrente das observações realizadas. O capítulo 11 encerra a tese com reflexões finais, buscando uma amarração dos objetivos com o conhecimento produzido.

2 ESPAÇO, TEMPO E TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

A vivência dos trabalhadores de TI, neste estudo, é enredada em transformações macrossociais das dimensões de tempo e espaço. Esta opção teórico-metodológica se inspira em uma tradição da PST que analisa a relação entre tempo e trabalho como via de apreensão das transformações laborais e das subjetividades dos trabalhadores (AQUINO, 2003; AQUINO; ARAÚJO, 2013). Utilizar o tempo como ferramenta de compreensão da realidade psicossocial implica reconhecê-lo como categoria social, integrando as perspectivas física e social do tempo. É necessário reconhecê-lo como instrumento simbólico ordenador da vida social, mas sem perder de vista a externalidade que representa em relação aos sujeitos como fenômeno físico (ELIAS, 1997).

A especificidade da vivência dos trabalhadores de TI inspira a assimilação do conceito de espaço na análise, dada a forma dinâmica como esta dimensão é manejada na produção de *softwares* e serviços. Assim, adotamos a categoria espaço-temporalidade como operador analítico fundamental, integrando as dimensões físicas e simbólicas de tempo e espaço no movimento dialético entre aspectos objetivos e subjetivos dessas dimensões. A seguir, discutimos transformações objetivas no regime espaço-temporal das sociedades modernas que permitem conectar a vivência do grupo investigado a um conjunto mais amplo de fenômenos.

O regime espaço-temporal da modernidade é caracterizado pelo imperativo de aceleração. A aceleração social, como proposta por Rosa (2013, 2016), tem origem nas forças impulsionadoras do capitalismo. A competição, a promessa de eternidade e o próprio ciclo de aceleração social — de que trataremos a seguir — são motores desse fenômeno, que não é recente, e sim nascido com a modernidade ocidental. No sentido que lhe atribui Rosa (2016) — isto é, de organização social e histórica —, a modernização é aceleração. Trata-se de um arranjo da vida coletiva em que as transformações do mundo material, social e cultural, ocorrem a taxas crescentes.

A aceleração social promove e dissemina uma sensação de escassez de tempo. Uma sensação de que as 24 horas do dia não são suficientes para se realizar tudo o que é necessário, que sempre se poderia dispor de mais tempo ou que ele nos escapa. Apesar de todas as transformações técnicas construídas pela humanidade, não nos é possível alterar os padrões cosmológicos, e dias e anos continuam a ter a duração que sempre tiveram. Se o tempo permanece estável, devemos reconhecer que a aceleração resulta do aumento da quantidade de tarefas realizadas por intervalo de tempo.

A constatação de que vivemos em uma sociedade em aceleração remete à reflexão sobre o impacto psicossocial desse fenômeno. Rosa (2016) sugere que o regime espaço-temporal contemporâneo é totalitário, no sentido de que submete todos os que vivem sob ele à sua autoridade. Por isso, inspira um forte potencial de alienação e impõe condições sociais que dificultam a conquista de uma boa vida.

A seguir, discutiremos como a modernidade estabelece padrões espaço-temporais específicos, por meio de transformações técnicas e sociais que resultam em aceleração social. Em seguida, a análise desse fenômeno na atualidade (que tratamos como pós-modernidade) é condição para discutir as repercussões que a aceleração tem sobre o tecido social e os indivíduos.

2. 1 Espaço-temporalidade como regime social de organização de atividades

Espaço e tempo são as dimensões fundamentais por meio das quais apreendemos a realidade e constituem “[...] os instrumentos de orientação primordiais de nossa tradição social” (ELIAS, 1998, p. 79). Cada sociedade produz um regime espaço-temporal próprio, segundo a combinação e ordenação das diversas atividades sociais.

Mudanças no aparato conceitual e nas características objetivas da espaço-temporalidade têm consequências materiais no ordenamento da vida diária. Harvey (1998, p. 229) apresenta um exemplo que à primeira vista soa banal, mas de repercussões significativas: “[...] quando um arquiteto-projetista como Le Corbusier, ou um administrador como Haussman, cria um meio construído no qual predomina a tirania da linha reta, por força devemos adequar nossas práticas cotidianas”. A forma construída não determina a experiência dos sujeitos que a habitam, mas permanece como substrato para as ressignificações encontradas no uso cotidiano.

Telas da fase pau-brasil de Tarsila do Amaral, como “EFCB (Estrada de Ferro Central do Brasil)” (1924)⁸ e “São Paulo” (1924)⁹, retratam as transformações da paisagem urbana paulistana geradas com o surgimento da indústria, das ferrovias e dos postos de gasolina no início do século XX. As mudanças na paisagem evidenciam as transformações ligadas às inovações no modo de produção de mercadorias e no transporte. Tarsila retrata como o espaço urbano é alterado para sediar essas tecnologias. É possível depreender a velocidade que imprimem pela sinuosidade das estradas em “EFCB (Estrada de Ferro Central do Brasil)”

⁸ Disponível em: <https://www.wikiart.org/en/tarsila-do-amaral/e-f-c-b-estrada-de-ferro-central-do-brasil-1924>.

⁹ Disponível em: <https://www.wikiart.org/en/tarsila-do-amaral/s-o-paulo-1>

(1924) e pelo bonde quase deixando a tela em “São Paulo” (1924). Ao seu modo, a pintora representa transformações objetivas do regime espaço-temporal em princípios do século passado, cujos significados o movimento modernista brasileiro buscou assimilar.

As características objetivas da espaço-temporalidade correspondem a um registro que se diferencia dos sentidos e significados que cada indivíduo ou grupo produz destas dimensões, e é a partir delas que se constroem as percepções e concepções individuais de tempo e espaço.

O tempo histórico que denominamos pós-modernidade é resultado de um conjunto de transformações ocorridas a partir da década de 1970, que resultaram em compressão espaço-temporal (Harvey, 1998), ou seja, os eventos se tornaram praticamente instantâneos e as distâncias geográficas têm sua relevância enfraquecida.

Rosa (2003) propõe uma abordagem dessas transformações sob o conceito de aceleração social, que, apesar de enfatizar a dimensão temporal, encontra uma integração da espaço-temporalidade nos elementos e motores da aceleração. A aceleração dos ritmos de vida não é exclusividade do tempo presente, mas traço constituinte da modernidade capitalista, já que um sentido generalizado de apressamento acompanha o Ocidente desde, pelo menos, meados do século XVIII. O que marca a pós-modernidade é a intensificação da aceleração, impulsionada por transformações sociais e técnicas que alçam este fenômeno a um *status* inédito e desafiador.

2.2 Aceleração social como traço imanente à modernidade

As características que permitem atribuir à modernidade um sentido de aceleração imanente encontram-se na reorganização da produção — a industrialização crescente — e nos adventos tecnológicos que se observam a partir de meados do século XVIII. A industrialização e as revoluções dos transportes (ferroviária e da máquina a vapor) são fontes de uma nova relação com a espaço-temporalidade (VIRILIO, 1997). A produção industrial distanciou ainda mais o trabalhador da temporalidade imposta pela natureza, característica da produção agrícola e de um artesanato anterior à iluminação artificial. Instaurou-se uma relação abstrata entre tempo e trabalho — este último, agora liberto dos regimes de iluminação natural, necessita do relógio como guia para o cálculo racionalizado e preciso da duração da jornada e dos intervalos de produção.

A industrialização marca, além disso, uma separação espacial dos locais de trabalho ou venda, que não podem mais conviver com o lar e as outras atividades que não têm fins

mercantis. Weber (1999) afirma que tal separação já era observável nos bazares orientais, entretanto, diante das modernas empresas mercantis, estas experiências não são mais do que modestos primórdios — a empresa moderna não somente é liberada do convívio com outras atividades que não o trabalho como é regida por uma racionalidade contábil voltada à maximização do lucro. A fábrica tornou-se o locus privilegiado da produção, um espaço restrito projetado com a finalidade única de transformar os diversos insumos em mercadorias mediante o emprego de força de trabalho e maquinário apropriados, e segundo regimes temporais cada vez mais disputados entre trabalhadores e empresários.

Lefebvre (2001) discute a relação entre a indústria crescente e as cidades, que durante o período feudal recebiam mercadores seminômades, artesãos e outros profissionais não vinculados aos feudos. A indústria nascente tende a se estabelecer fora das cidades existentes, o que acontece com a tecelagem, a extração mineral e a metalurgia, que privilegiam a proximidade em relação a fontes de energia, a meios de transporte e a reserva de mão de obra. Contudo, em um segundo momento, a industrialização recorre às antigas cidades por causa de seus mercados, do exército de trabalhadores de que elas dispõem, dos bancos, dos capitais e da direção de poder econômico e político nela presentes. A partir de então, industrialização e urbanismo caminham de mãos dadas, levando à formatação de um lugar em que valor de uso e valor de troca do espaço se confundem e, segundo os diversos interesses que a cidade conserva, buscam a aniquilação um do outro.

Esta conformação moderna é o berço da aceleração social, que Rosa (2003) sistematiza em três dimensões, a saber: aceleração tecnológica, aceleração das transformações sociais e aceleração do ritmo de vida.

A aceleração tecnológica trata do aumento intencional na velocidade de processos de transporte, comunicação e produção. Nesta dimensão há uma tendência inegável de aceleração, a qual pode ser observada empiricamente. Entre princípios da modernidade e o início do século XXI, a velocidade do transporte pessoal aumentou em 100 vezes, a velocidade de comunicação teve um aumento da ordem de 10^7 , e a velocidade de processamento de dados, de 10^6 .

O impacto que a aceleração tecnológica pode exercer sobre nossa experiência não é de modo algum desprezível. Rosa (2003) chama atenção para a possível inversão da prioridade do espaço sobre o tempo na percepção humana. Enquanto nossos órgãos sensoriais e os efeitos da gravidade permitem uma diferenciação direta em termos espaciais (acima, abaixo, à frente, atrás, por exemplo), e não em termos temporais (mais cedo ou mais tarde), na sociedade globalizada e conectada que vivemos o tempo parece comprimir, ou mesmo aniquilar

o espaço, quando se trata de percepção, de modo que as atividades parecem não mais localizadas — ou acontecer em não lugares.

Se a aceleração tecnológica descreve processos que se dão dentro da sociedade, a aceleração das transformações sociais se refere à aceleração da sociedade em si. Trata-se de mudanças de valores e atitudes, práticas e hábitos, linguagens e grupos, obrigações e relações sociais que ocorrem em períodos cada vez mais breves. Se considerados o trabalho e a família, pode-se afirmar que o ritmo de transformação social no princípio da modernidade é intergeracional, passa a ser geracional na modernidade clássica, e torna-se intrageracional no tempo presente. Enquanto as mudanças tomam o tempo de vida de várias gerações para acontecer na primeira modernidade, na modernidade clássica acontecem nos limites da vida de um casal e, atualmente, por diversas vezes, dentro do tempo de vida dos sujeitos.

A aceleração do ritmo de vida, terceira dimensão da aceleração social, implica na realização de mais atividades em menos tempo ou simultaneamente, o que gera um sentimento de escassez de tempo, pressa e sensação de não conseguir acompanhar a cadência da vida social. Trata-se de um efeito paradoxal da aceleração tecnológica, uma vez que seria natural supor que a diminuição do tempo necessário aos processos cotidianos, decorrente das inovações tecnológicas, resultaria no aumento de tempo livre e, por conseguinte, na diminuição do ritmo de vida.

Contudo, se a despeito dessa expectativa o tempo livre diminui, significa que a quantidade de atividades a realizar cresce mais rápido do que as capacidades das tecnologias de transporte, comunicação e produção. Por exemplo, se a velocidade dos meios de transporte dobra e precisamos percorrer a mesma distância, metade do tempo antes utilizado se tornaria tempo livre. Porém, se a distância a se percorrer quadruplica e a velocidade dos transportes somente dobra, necessitamos do dobro de tempo que gastávamos antes, e o tempo resta escasso.

Giannini (2013) demonstra como, em grandes centros urbanos como a cidade do Rio de Janeiro, os trabalhadores podem passar até 96 horas por mês nos transportes públicos para percorrer cerca de 1.920 km no traslado casa-trabalho-casa (considerando uma pessoa que more na zona oeste e trabalhe na zona sul da cidade). A exigência de deslocamento deste trabalhador quase equivale à distância entre a capital fluminense e Cuiabá, no Mato Grosso (1.986 km). O espaço a percorrer cresce enquanto a velocidade dos transportes públicos permanece a mesma, se não diminui devido aos engarrafamentos.

É importante diferenciar as dimensões da aceleração social (o que acelera) de suas causas (os motores da aceleração). Rosa (2016) identifica dois motores externos, um de natureza social — o imperativo de competição no mercado capitalista — e outro de natureza

cultural, a promessa de eternidade. O terceiro motor é interno, um ciclo autônomo de aceleração que se alimenta da relação entre as três dimensões (tecnológica, das mudanças sociais e do ritmo de vida, para lembrar).

O motor da competição diz respeito aos princípios básicos e às leis de acumulação do sistema capitalista, que definem a alocação de recursos e riquezas e a distribuição de status social e reconhecimento em nossa sociedade. A competição instala uma lógica difusa de disputa, que obriga indivíduos, empresas e nações a investirem uma quantidade crescente de energia para manter sua competitividade.

Nas sociedades modernas, de formação secular, a aceleração serve como um equivalente funcional da promessa religiosa de vida eterna (ROSA, 2016). A ênfase no mundo pré-morte, que caracteriza as sociedades seculares, instaura uma promessa eudemonista (que tem por finalidade a felicidade) como resposta ao problema da finitude humana. Isso implica que os sujeitos modernos não são simples vítimas inertes da aceleração, ao contrário, se engajam nela esperançosos de construir uma vida feliz, que seria alcançada pelo acúmulo do maior número possível de experiências.

A constante retroalimentação entre as três esferas da aceleração social se torna outra força propulsora desse fenômeno a partir da pós-modernidade. A escassez de tempo resultante da aceleração dos modos de vida é respondida com a criação de novas tecnologias de comunicação, transporte e produção, que, como já vimos, deveriam aumentar o tempo livre disponível, mas não o fazem. Com a aceleração tecnológica surgem novos processos produtivos e comunicacionais, que cobram dos indivíduos novos padrões de interação social e formas de identidade social. A necessidade de constante adaptação diante dessas demandas, por sua vez, alimenta a aceleração dos ritmos de vida, com o aumento gradativo do número de atividades realizadas por intervalo de tempo.

Para Rosa (2003), somente se deve atribuir a noção de aceleração social a uma dada sociedade se esta experimenta, simultaneamente, aceleração tecnológica e crescimento da escassez de tempo (ligada diretamente à aceleração do ritmo de vida). Ou seja, se as taxas de crescimento — compreendido como todos os processos e atividades consumidores de tempo — superam a aceleração tecnológica.

2.3 Transformações da espaço-temporalidade na pós-modernidade

A aceleração dos processos na pós-modernidade representa bem mais do que uma mudança quantitativa do número de atividades por unidade de tempo. Rosa (2003) apresenta

uma analogia com a fotografia e com a estrutura molecular da água que é esclarecedora da natureza dessa transformação: mover rapidamente uma sequência de imagens pode emprestá-las vida, assim como acelerar as moléculas de água pode levá-la de gelo à água líquida e ao vapor, a mudança de velocidade implica um rearranjo qualitativo de efeitos consideráveis.

O marco temporal para a delimitação da pós-modernidade é a década de 1970, quando se observa a fragmentação da articulação fordista-keynesiana, inaugurando um período de rápidas mudanças e incertezas. Harvey (1998) adverte sobre o risco de confundir transformações efêmeras por mudanças fundamentais no sistema de acumulação, mas assegura que os contrastes entre as práticas do pós-guerra até os 1970 e as que o sucedem evidenciam um deslocamento do fordismo para um regime de acumulação flexível.

A partir de então se instala uma crise mundial dos mercados imobiliários, e as instituições financeiras enfrentam dificuldades graves, as quais se soma o aumento do preço do petróleo. À grande recessão que sucede, opõem-se respostas de caráter experimental na organização industrial, na vida política e na vida social que estão na origem da acumulação flexível.

A transição ao novo regime de acumulação dependeu de novas formas de organização do trabalho — entre elas a desintegração vertical da produção, mobilizada através da subcontratação e do financiamento externo, por exemplo, e a produção *just-in-time* — aliadas a avanços tecnológicos que permitiram maior controle eletrônico e produção em pequenas séries. A reorganização implicou em altos índices de desemprego estrutural, redimensionamento das qualificações dos trabalhadores — com aumento da descapacitação e recapacitação para atender às novas demandas do trabalho — e progressiva debilitação do poder sindical.

Surgiram novos modos de produzir que combatiam diretamente a “rigidez” imposta pelo modelo fordista e resultaram em aceleração do tempo de rotação da produção, com aumento na velocidade da circulação de mercadorias, do fluxo de dinheiro e dos serviços e dos mercados financeiros (HARVEY, 1998).

A reorganização da produção é acompanhada por inovações no âmbito do consumo. A massificação da moda, sistema antes concentrado nas elites, e o deslocamento do consumo de mercadorias para o consumo de serviços, que possuem um tempo de vida bem mais curto do que produtos como automóveis e eletrodomésticos, levam à acentuação da volatilidade e da transitoriedade. Observa-se a exaltação das qualidades do instantâneo e do descartável, seja de bens de consumo, de técnicas de produção, de modas, de ideias ou de ideologias.

Harvey (1998, p. 316) chama atenção para o bombardeio de estímulos experimentado não somente no plano do consumo de mercadorias, mas da relação com “[...] valores, estilos de vida, relações estáveis, apego pelas coisas, edifícios, lugares, gente e formas de fazer e ser tradicionais”, cuja sobrecarga sensorial pode levar a respostas como “[...] bloqueio dos estímulos sensoriais, negação e cultivo da atitude de indiferença, da espacialização míope, retorno a imagens de um período perdido e de simplificação excessiva”. A volatilidade e a transitoriedade da experiência no início da pós-modernidade tornam especialmente difícil o planejamento no longo prazo, e a adaptação torna-se o imperativo de existência. Um dos efeitos sobre a relação com o tempo se dá no debilitamento da noção de continuidade.

As transformações espaciais são também radicais. O sistema de comunicação via satélite, a criação de uma malha de transportes de proporção global que diminui progressivamente os custos de frete aéreo, marítimo e rodoviário, assim como a difusão massiva da televisão, concorrem para o aniquilamento do espaço pelo tempo (HARVEY, 1998), fenômeno sempre presente no núcleo dinâmico do capitalismo, que, contudo, assume profundidade inédita.

O ineditismo das transformações observadas na pós-modernidade parece estar relacionado com uma intensificação da aceleração e da dessincronização a um ponto em que a reintegração e a sincronização aparentam ser impossíveis. Rosa (2003) depreende dessa constatação uma transição nas identidades pessoais. Diante da aceleração do ritmo de vida, somos levados — seja pelo medo de não fazer frente às demandas econômicas e da vida social, seja pela crença na promessa da aceleração como meio para uma vida mais plena — a constituir identidades situacionais cada vez mais contingenciais. A linguagem utilizada para definir nossa identidade reflete a aceleração das taxas de mudanças sociais de um padrão intergeracional para aquele intrageracional. Marcadores temporais são preferíveis à predicação, por exemplo: “estou trabalhando como *web designer*”, ao invés de “sou *web designer*”, ou “vivo com fulana”, ao invés de “sou marido de fulana”.

A utilização destes marcadores temporais indica a contração da identidade pessoal, que, ao contrário da identidade moderna, é constituída sobre um contínuo narrativo tripartite — infância, vida adulta e velhice ou educação, vida laboral e aposentadoria — e se estabelece, agora, sobre uma destemporalização da vida. As decisões se constroem não mais sobre uma linha temporal que parte do passado rumo ao futuro, mas de tempos em tempos, de acordo com necessidades e expectativas situacionais e contingentes.

O regime de aceleração social possui um caráter totalitário, no sentido de que exerce pressão sobre a ação e a vontade dos sujeitos; é inescapável, influencia todos os aspectos da

vida social, e é quase impossível lutar contra ele (ROSA, 2016). Apesar da natureza eminentemente social das construções espaço-temporais, vivemos sob um imperativo de velocidade que as naturaliza e induz os sujeitos a assumirem a culpa por mal administrarem o tempo quando se queixam da falta dele.

Rosa (2016) defende que a aceleração social, por sua qualidade totalitária, implica em alienação dos indivíduos, uma profunda distorção estrutural das relações entre si mesmo e o mundo. Apoia-se em Marx, que demonstra a alienação causada pelo modo de produção capitalista em cinco dimensões: sob o capitalismo os sujeitos se veem alienados de suas ações (trabalho), de seus produtos, da natureza, dos outros seres humanos (mundo social) e, por fim, de si mesmos. Rosa (2016) parte desse raciocínio para afirmar que a alienação decorrente da aceleração social se dá não somente sobre os elementos delimitados por Marx, mas também sobre as dimensões fundamentais de tempo e espaço.

A respeito do espaço, há uma separação entre as proximidades físicas e sociais; as pessoas que nos são socialmente próximas não necessitam estar fisicamente próximas e vice-versa. A localização dos eventos tem sua relevância diminuída, o que, ao lado da constante mobilidade e transformação do espaço físico, faz com que tenhamos dificuldade em desenvolver uma intimidade com nosso entorno. Para familiarizar-se com o entorno é necessário um tempo de que muitas vezes não dispomos. Assim, a maior mobilidade e o desprendimento da localização resultam em alienação em relação ao espaço físico ou material.

A alienação em relação ao tempo está intimamente ligada à capacidade de construir memórias sobre as experiências. Rosa (2016) remete à diferenciação entre as dimensões objetiva e subjetiva do tempo para esclarecer que, quando se trata de nossa experiência interior da temporalidade, o tempo da experiência e o tempo da lembrança (da recordação) têm qualidades inversas: quanto mais rica e fruída a experiência, mais rápido o tempo parece passar, contudo, quando recordamos essa experiência, o tempo parece se estender e alongar. Ao contrário, quando passamos por experiências tediosas, pouco estimulantes ou repetitivas, o tempo parece não passar, mas, quando recordamos, temos a impressão de que foi um curto período.

Essa forma de experiência interior do tempo, nas inversões curto/longo e longo/curto, estaria sendo substituída por uma forma curto/curto. Se multiplicam as experiências em que incorporamos episódios isolados, com pouca relevância para nossas vidas, sem grande conexão com experiências anteriores e que pouco impactam sobre nossas identidades. Assim como as experiências deixam pegadas de memória fracas, superficiais, além de experimentá-las como um tempo curto, as recordamos também como experiências curtas.

Rosa (2016) cita, a princípio, atividades como ver televisão, jogar jogos digitais e navegar na internet como exemplo dessa modificação da experiência interior do tempo, mas uma gama bem maior de atividades está sujeita a essa sucessão episódica de experiências, não apenas as ligadas às tecnologias digitais.

2.4 Aceleração social e intensificação do trabalho em TI

Consideramos relevante a análise da aceleração social de Rosa (2003, 2016) para a compreensão das relações espaço-temporais pós-modernas, por sua perspectiva estrutural das transformações presentes e localização destas em um tempo histórico mais longo do que a própria pós-modernidade. Contudo, é necessária uma assimilação crítica de suas conclusões, pois há um eurocentrismo patente em seu pensamento, que se releva na limitação dos exemplos que o autor utiliza. O sujeito referido por Rosa (2016), sempre implícito, é um sujeito coletivo, um “nós” formado por ele e seus semelhantes, que compartilham de um modo de vida particular e espaço-temporalmente situado. O autor não o declara, apenas permite subtender que se refere a homens brancos europeus profissionais de classe média e com poder de consumo alto, capazes, por exemplo, de viajar entre diversos países do continente e de trocar de eletrodomésticos a cada seis meses.

Não é lícito supor que a vivência espaço-temporal do grupo investigado tenha as mesmas repercussões subjetivas a que se refere Rosa (2016), por isso assumimos um distanciamento crítico na adoção de sua teoria. Por ora, um aspecto estrutural delineado pelo autor demonstra o valor de sua análise para a realidade investigada: a partir da diferenciação entre as dimensões e os motores da aceleração social, concluímos que a tecnologia, por si mesma, não é uma causa da aceleração social. Se considerarmos que a intensificação do trabalho observada no setor de TI é uma forma de aceleração, especificamente de aceleração da produção, cabe reconhecer que ela não é causada pela tecnologia, mas a tecnologia é o meio pelo qual se intensifica o trabalho.

Se desejamos identificar as causas da intensificação do trabalho, devemos buscá-las entre os imperativos de competição do capitalismo contemporâneo. Isso contradiz uma postura muito comum entre as pessoas que trabalham na área, que Castro (2013) identifica como um *ethos* próprio dos trabalhadores de TI, que naturaliza os ritmos alucinantes e a disponibilidade constante como inerentes ao trabalho com tecnologia. Como se as próprias tecnologias digitais determinassem o modo como são produzidas.

Isso não significa minimizar o impacto que as tecnologias digitais têm sobre a vivência dos trabalhadores de TI; ao contrário, significa atribuir-lhes o devido lugar de mediadoras das relações de trabalho e produção. A célebre análise de Thompson (1998) sobre a evolução do uso do relógio na sociedade inglesa, do século XIII ao XIX, permite acompanhar sua trajetória de objeto de luxo a item de conveniência; de ferramenta de controle do tempo pela igreja a objeto de disputa nas fábricas durante a Revolução Industrial. O impacto social da disseminação do uso do relógio não é em nada desprezível, Thompson (1998, p. 280) cita um repórter de Manchester no século XIX, que escreve: “Nenhum trabalhador de Manchester ficará sem relógio nem um minuto a mais do que puder evitar”. No presente, poderíamos dizer sem qualquer reserva que “nenhum de nós ficará sem *smartphone* nem um minuto a mais do que puder evitar”. Porém, assim como não é lícito afirmar que o relógio foi a causa da Revolução Industrial inglesa do século XIX, não podemos asseverar que o *smartphone*, ou qualquer outra tecnologia digital, é a causa da “revolução informacional” — para usar o termo de Castells (1999).

De modo similar, a flexibilização laboral não é causa da intensificação, porém meio para alcançá-la. Krein (2007, p. 2), referindo-se à flexibilização da legislação trabalhista que inicia nos países do capitalismo central na década de 1980 e no Brasil na de 1990, constata que ela tem dois sentidos bem claros: “Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo”. Assim, a flexibilização incide sobre as relações de trabalho alterando formas de remuneração, contratação e alocação da força de trabalho e a estrutura da jornada de trabalho.

Sobre o aspecto tempo de trabalho, Krein (2007, p. 219) demonstra que, na década de 1990, foram inseridos elementos no mercado de trabalho brasileiro que flexibilizaram ainda mais¹⁰ as jornadas de trabalho. São eles: “(1) a introdução e consolidação de mecanismos que ampliam as possibilidades de compensação das horas (banco de horas e compensação individual), (2) a regulamentação do contrato parcial, (3) a liberação do trabalho aos domingos no comércio varejista, (4) contrato temporário, (5) contrato parcial e (6) terceirização”.

O atual setor de TI brasileiro, diferente daquele descrito nas pesquisas de Soares (1989) e Rocha (1996), que observaram grandes centros de processamento de dados, é constituído por empresas flexíveis e integradas ao mercado mundial de *software* e serviços.

¹⁰ Ainda mais porque a Constituição Federal de 1988 já previa mecanismos para flexibilização das jornadas, como as horas extras, as férias coletivas e a negociação coletiva sobre a duração dos turnos ininterruptos, por exemplo (KREIN, 2007, p. 218-219).

Além das estratégias de flexibilização da legislação trabalhista, a Lei de Informática de 1993 é outro marco do desenvolvimento do setor. A lei prevê o fim da reserva de mercado para empresas brasileiras e o conseqüente ingresso de capital estrangeiro, bem como uma política de estímulo a esforços mínimos em pesquisa e desenvolvimento, o que resultou na concentração “de investimentos em laboratórios voltados ao desenvolvimento de *software*, que apresentam custos de instalação muito menores, relativamente aos centros de desenvolvimento de *hardware*” (GARCIA; ROSELINO, 2004, p. 183).

As empresas de TI brasileiras que se desenvolvem a partir da década de 1990 estão submetidas à lógica concorrencial do mercado global de TI e a flexibilidade das relações de trabalho e da produção tem se mostrado a condição fundamental para sobreviver nesse mercado. Por isso afirmamos que as escolhas de gestão da organização flexível estão na origem da intensificação do trabalho do grupo investigado. Como apontaram Salatti (2005) e Braunert (2013), a busca por competitividade é a razão por trás das formas flexíveis e fraudulentas de contratação de força de trabalho, e o mesmo vale para as estratégias ágeis de organização do trabalho, de que trataremos a seguir.

A partir dessas considerações, passamos a uma descrição do setor de TI brasileiro, a constituição do seu mercado de trabalho, cargos, funções e formas de contratação nele observados para, em seguida, tratar das formas de organização da produção de *software*.

3 O SETOR DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E A PRODUÇÃO DE *SOFTWARE*

O setor de Tecnologia de Informação (TI) no Brasil integra o setor de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), correspondente à seção J da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0). Lima e Bridi (2018, p. 28-29) subdividem o setor de TIC em três subsetores principais: telecomunicações, que envolve telefonia, teleatendimento e telemarketing; produção de *hardware*, que envolve a produção de máquinas computacionais e componentes; e desenvolvimento de *software*, que abarca a produção e o desenvolvimento de programas de computador sob diversos modelos produtivos e os serviços decorrentes.

Quando se trata da produção de *software*, não há uma classificação rígida para as atividades, que se diferenciam e especializam a um ritmo intenso. O que segue é uma tentativa de compreensão do significado das atividades de TIC para a economia nacional e do mercado de trabalho em TI quanto ao número de empregos, remuneração e escolaridade das pessoas trabalhadoras do setor de TI. Trata-se de uma aproximação, já que os dados analisados são provenientes do emprego formal, logo, deixam na sombra diversas modalidades de informalidade observadas em TI, como *freelancers* e autoempregados.

3.1 Mercado de trabalho em TI: emprego, remuneração, diferenças de gênero e idade

A Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM) relata a produção do macrossetor de TIC, TI *in house* e Telecom em 2018, conforme sintetizado abaixo.

Tabela 1 — Produção, participação no PIB e geração de empregos no macrossetor de TIC — 2018

	TIC, TI <i>in house</i> e Telecom	TIC	TI <i>in house</i>	Telecom
Produção setorial (bilhões de reais)	479	197,4	43,8	237,9
Participação no PIB	7%	2,9%	0,6%	3,5%
Empregos	1,52 milhão	845 mil	385 mil	287 mil

Fontes: BRASSCOM, ABINEE, Bacen, IDC, Telebrasil/Teleco, Relatórios Financeiros das Estatais, RAIS e Caged.

Elaborado a partir de BRASSCOM (2019).

A BRASSCOM divide o macrossetor a partir da conjunção dos seguintes setores: em TIC estão a produção de *software*, *hardware*, serviços, nuvem, estatais, BPO (*business*

process outsourcing, terceirização de processos de negócios) e exportações; em TI *in house* está a produção em tecnologias da informação em empresas cujo objeto social não é TI; e em Telecom estão serviços de voz, celular e dados. Se somarmos os setores de TIC e TI *in house*, mais diretamente relacionados com este estudo, temos no ano de 2018 uma produção setorial de 214,2 bilhões de reais, correspondente a uma participação de 3,5% no PIB nacional e 1,23 milhão de empregos formais.

Entre os anos de 2016 e 2018, a mão de obra empregada nos setores de Tecnologia de Informação evolui conforme a tabela abaixo:

Tabela 2 — Emprego por setores de Tecnologia da Informação, de 2016 a 2018

	2016	2017	2018
TI <i>in house</i>	420.783	382.147	385.486
Serviços	511.428	512.518	533.119
Software	84.844	87.014	94.369
Indústria de hardware e componentes	99.952	99.078	96.507
Comércio	120.908	119.252	121.231

Fontes: Brasscom, RAIS e Caged, Teleco/Telebrasil. Elaborado a partir de BRASSCOM (2019, p. 9).

Os setores de Serviços de implantação e Telecom são mais facilmente identificados como de Tecnologias de Comunicação, por isso não foram importados da tabela de referência da BRASSCOM.

É possível observar a redução do número de pessoas empregadas no setor de TI *in house*, o que a BRASSCOM (2019) atribui aos avanços da prática de *outsourcing* (terceirização). Ao invés de empregar profissionais de TI, as empresas que não têm como objeto social a produção de tecnologias de informação contratam consultorias em TI. A associação sinaliza que a reforma trabalhista trará maior segurança jurídica para as empresas firmarem esses contratos (BRASSCOM, 2019, p. 13).

Os setores de *software* e serviços apresentam o maior crescimento no número de empregados de 2017 para 2018, — são 7.355 novos postos no primeiro e 20.601 no segundo. A associação aponta que é nestes setores onde se encontra mais intensiva demanda por mão de obra e maior potencial de crescimento para os próximos anos.

A média salarial dos empregados no setor de Tecnologia da Informação em 2018, em comparação com a média salarial nacional, é sintetizada na tabela abaixo.

Tabela 3 — Comparativo da média salarial dos setores de TI com a média nacional*

Setores	Média salarial em 2018 (R\$)
Indústria de hardware e componentes	3.940
Serviços de alto valor agregado e <i>Software in house</i>	3.896
TIC	3.353
Comércio	2.809
Serviços de campo e Manutenção de Hardware	2.478
Nacional	1.836

Fontes: Brasscom, RAIS e CAGED. Elaborado a partir de BRASSCOM (2019).

*A BRASSCOM (2019) desmembra o setor Serviços em (1) serviços de campo e de manutenção de hardware e (2) serviços de alto valor agregado, neste último encontram-se atividades de consultoria em TI, suporte técnico e manutenção em TI, portais, provedores de conteúdo e serviços na internet e desenvolvimento de programas de computador sob encomenda. Os serviços de alto valor agregado se aproximam do escopo da tese.

A média salarial dos empregados nos serviços de alto valor agregado e *software in house* no ano de 2018 é 2,1 vezes maior do que a média nacional. Se considerarmos que a média do Salário Mínimo Necessário segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para 2018 foi de R\$ 3.755,25¹¹ (DIEESE, 2019), é possível constatar que, em média, os salários recebidos na indústria de hardware e componentes e nos serviços de alto valor agregado e *software in house* estão algumas dezenas de reais acima do mínimo recomendado pelo Departamento.

A Associação para Promoção da Excelência do *Software* Brasileiro (Softex) apresenta dados sobre o emprego amplo especificamente no setor de TI, no qual inclui empresas registradas sob as classes da CNAE 2.0: 62015 -Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda; 62023 -Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis; 62031 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis; 62040 - Consultoria em tecnologia da informação; 62091 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação; 63119 - Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet; 63194 - Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet¹².

¹¹ O salário mínimo necessário é calculado a partir da divisão do Custo Familiar de Alimentação (CFA) por 0,3571. O CFA corresponde ao custo para a aquisição de três cestas básicas, utilizando-se o preço da cesta mais cara dentre as capitais brasileiras — os valores são aferidos mensalmente pelo DIEESE. O divisor corresponde ao valor médio gasto com alimentação por uma família de baixa renda, que em pesquisa realizada pelo Departamento em 1994/1995 na cidade de São Paulo, era de 35,71% da renda mensal (DIEESE, 2016). Ou seja, o salário mínimo necessário corresponde ao valor em que a compra de três cestas básicas compromete 35,71% da remuneração. Cabe lembrar que a cesta básica é composta por 13 itens alimentícios definidos no Decreto-Lei 399/1938, do governo de Getúlio Vargas, que regula também o salário mínimo.

¹² Classes das divisões 62 e 63 da Seção J da CNAE 2.0: “As principais atividades desta seção são as de edição e de edição integrada à impressão (divisão 58), as atividades cinematográficas e as de gravação de som e edição de música (divisão 59), as atividades de rádio e de televisão (divisão 60), as atividades de telecomunicações

O caderno temático *Overview do setor de Tecnologia da Informação brasileiro nos últimos dez anos*, da Softex (2019b), traz a evolução do emprego no setor para o período conforme a tabela reproduzida abaixo:

Tabela 4 — Evolução no mercado formal e taxas de crescimento do emprego em TI, de 2007 a 2017

Ano	Número de profissionais empregados	Taxa de crescimento	Taxa média período
2007	241.905		10,44%
2008	265.085	9,58%	
2009	291.484	9,96%	
2010	327.770	12,45%	
2011	359.833	9,78%	
2012	397.347	10,43%	
2013	411.759	3,63%	3,74%
2014	435.101	5,67%	
2015	443.503	1,93%	
2016	427.288	-3,66%	-3,25%
2017	415.166	-2,84%	

Fonte: Rais. Reproduzido de Softex (2019b, p. 7).

Observa-se três períodos do comportamento do emprego formal no setor de TI. O primeiro, entre 2007 e 2012, tem uma média de crescimento de 10,44%, com o número de postos crescendo continuamente de 241.905 em 2007 até 397.347 em 2012. O segundo período, entre 2013 e 2015, é também de crescimento, porém a taxas menores, que resultam numa média de 3,74%, com 443.503 profissionais empregados no setor em 2015. O período de 2016 a 2017 apresenta queda em média de 3,25%, fazendo com o número de profissionais chegue a 415.166, próximo do valor aferido em 2013.

Estes dados, contudo, correspondem ao emprego amplo no setor, ou seja, consideram tanto profissões tipicamente de TI — como analistas de sistemas e técnicos de programação — quanto profissões ligadas a manutenção, marketing, administração e contabilidade, por exemplo. Se tomarmos apenas ocupações consideradas da área de TI, como os já referidos analistas e técnicos, e gerentes de TI, engenheiros de computação, dentre outros, em 2017 são 214.898 profissionais empregados, o que corresponde a 51,76% do emprego formal no setor de TI. A distribuição desses profissionais por atividade em 2017 pode ser observada abaixo:

(divisão 61), as atividades de tecnologia da informação (divisão 62) e as outras atividades de prestação de serviços de informação (divisão 63)” (IBGE, 2007, p. 192).

Tabela 5 — Profissionais contratados por atividade de TI em 2017

Atividade	Número de profissionais
Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	89.981
Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	86.078
Consultoria em tecnologia da informação	74.657
Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet	54.910
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis	43.645
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis	43.638
Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet	22.257

Fonte: RAIS. Elaborado a partir de Softex (2019b).

No caderno temático *Mulheres na TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro de Tecnologia da Informação* (SOFTEX, 2019a), a associação afirma serem, de acordo com informações da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS), 514.605 os profissionais de TI no mercado formal em 2017. O dado diverge dos 415.166 profissionais apontados no caderno temático *Overview...* (SOFTEX, 2019b) tanto porque aqui são considerados profissionais cujos códigos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) são especificamente de TI quanto por incluir os alocados tanto no setor de TI quanto em outros setores da economia (caso do setor de *software in house*).

Dos 514.605 profissionais de TI no mercado formal, 40% estão alocados no que a Softex denomina *Core TI*, empresas cuja finalidade social são atividades consideradas tipicamente de TI (classes da CNAE 2.0 anteriormente descritas). Os demais profissionais, 60%, estão alocados no mercado de TI *in house*, ou seja, em empresas das demais atividades econômicas¹³.

A participação segundo o gênero no emprego formal em TI, comparando-se os anos de 2007 e 2017 e os mercados *Core TI* e *TI in house*, está dividida da seguinte forma:

¹³ Softex (2012) utilizava as denominações de Indústria Brasileira de *Software* e Serviços (IBSS) e Não-Indústria Brasileira de *Software* e Serviços (NIBSS) para, respectivamente, *Core TI* e *TI in house*.

Tabela 6 — Participação no emprego formal em TI segundo o gênero e o mercado, em 2007 e 2017

	2007				2017			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
Core TI	21.253	24,05%	67.106	75,95%	40.492	19,83%	163.685	80,17%
In house	47.454	23,37%	155.558	76,63%	61.420	19,79%	249.008	80,21%

Fonte: RAIS. Elaborado a partir de Softex (2019a).

Apesar do número de mulheres empregadas no mercado *Core TI* no intervalo ter praticamente dobrado, indo de 21.253 para 40.492, o aumento no número de homens empregados foi maior, fazendo com que a participação das mulheres no setor diminuísse cerca de 5 pontos percentuais. Quadro semelhante se dá no mercado de TI *in house*, em que se observa tanto o crescimento no número de mulheres quanto a diminuição de sua participação, cerca de 4% no intervalo analisado.

Se compararmos esta tendência com a divisão da mão de obra por gênero na seção J — Informação e Comunicação da CNAE 2.0, e nas divisões (62) atividades de tecnologia da informação e (63) outras atividades de prestação de serviços de informação da mesma seção, observamos que a sub-representação das mulheres no mercado de TI se mantém, porém é mais expressiva nos dados levantados pela Softex (2019a).

Tabela 7 — Participação no emprego formal segundo o gênero, seção e divisão da CNAE 2.0 — 2017 e 2018

CNAE 2.0	2017		2018	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Seção J — Informação e comunicação	290.956 (35,66%)	524.844 (64,34%)	299.005 (35,69%)	538.817 (64,31%)
Divisão (62) atividades de tecnologia da informação	110.867 (32,8%)	227.132 (67,2%)	122.230 (33,05%)	247.552 (67,95%)
Divisão (63) outras atividades de prestação de serviços de informação	41.237 (44,25%)	51.953 (55,75%)	40.982 (44,55%)	50.997 (55,45%)

Fonte: RAIS. Elaboração própria.

A divisão da remuneração por gênero é outro aspecto em que as mulheres são preteridas diante dos homens. No mercado de trabalho *Core TI* as mulheres recebem em média R\$5.471,33 e os homens, R\$6.075,64, 11% a mais. No grupo de trabalhadores de TI *in house*,

a diferença é menor, enquanto as mulheres recebem em média R\$ 6.641,87, os homens têm média salarial de R\$ 6.747,73, uma diferença de 1,59% (SOFTEX, 2019a, a partir de dados da RAIS e do IBGE).

Uma das razões por trás dessa diferença salarial no mercado *Core* TI, segundo a Softex (2019a), é a queda da participação de mulheres em cargos de direção e gerência. Entre diretores de TI, as mulheres são apenas 12,89%, e entre gerentes de TI, 23,64% (SOFTEX, 2019a, p. 7). A baixa participação das mulheres nos cargos de gestão parece insuficiente para explicar a diferença salarial, já que entre gerentes de TI as mulheres recebem 15,9% a menos e entre diretores de TI, 8,95%.

A diferença salarial em favor dos homens, no entanto, é observada em todas as ocupações do mercado de *Core* TI, como demonstrado abaixo:

Tabela 8 — Remuneração por gênero e diferença percentual por ocupações em TI para janeiro de 2019

	Média salarial (R\$)		Diferença percentual
	Homens	Mulheres	
Engenheiros em computação	10.447,74	8.992,41	16,18%
Gerentes TI	11.610,40	10.018,02	15,90%
Especialistas em informática	8.154,02	7.059,23	15,51%
Analistas de sistemas	6.269,87	5.587,29	12,22%
Diretores de TI	25.104,80	23.041,76	8,95%
Técnicos em operação e monitoração de computadores	2.845,58	2.634,58	8,01%
Técnicos em programação	4.484,68	4.474,74	0,22%
Média	6.075,64	5.471,33	11,05%

Fontes: RAIS e IBGE. Elaborado a partir de Softex (2019a).

A disparidade salarial entre mulheres e homens no mercado *Core* TI não se dá de modo uniforme nas diferentes regiões do país. Na região sudeste, onde se encontra 61,43% da mão de obra em TI, considerando-se o emprego amplo na área em 2017 (SOFTEX, 2019b, p. 11), as mulheres recebem em média 13,9% a menos que os homens. Nas regiões Norte e Nordeste, a disparidade se dá em favor das mulheres, sendo 6,6% na primeira e 0,7% na segunda, o que a Softex adverte não estar relacionado com cargos de direção e gerência, mas com a maior escolaridade das mulheres em comparação com os colegas homens.

Tabela 9 — Remuneração por gênero e diferença percentual por região natural — janeiro de 2019

Regiões	Média salarial (R\$)		Diferença percentual
	Mulheres	Homens	
Sudeste	5.688	6.477	13,9%
Sul	4.793	5.303	10,6%
Centro-Oeste	5.829	6.143	5,4%
Norte	6.054	5.680	6,6%
Nordeste	4.778	4.743	0,7%

Fontes: IBGE e RAIS. Valores atualizados a janeiro de 2019. Elaborado a partir de Softex (2019a).

A diferença no grau de escolarização estaria na origem da diferença percentual em favor das mulheres na região Norte, onde 72% delas têm ensino superior, mestrado ou doutorado, enquanto os homens são 61% com este nível de formação. O grau de escolarização não parece ser um fator muito confiável para explicar as disparidades, já que a própria Softex (2019a) demonstra que em todas as regiões a escolaridade das mulheres é mais alta do que a de seus colegas homens.

Tabela 10 — Nível de escolaridade por gênero e por região natural em 2017

Regiões	Ensino médio		Ensino superior, mestrado ou doutorado	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Norte	28%	37%	72%	61%
Nordeste	27%	33%	73%	66%
Centro-oeste	23%	23%	77%	76%
Sudeste	19%	22%	80%	78%
Sul	30%	37%	69%	62%

Fonte: RAIS. Elaborado a partir de Softex (2019a).

A divisão etária das pessoas empregadas no setor de TI em 2018, adotando-se as classes da CNAE 2.0 utilizadas pela Softex (2019b), apresenta um grupo majoritariamente jovem, que se distribui com maior frequência entre as faixas etárias de 18 a 29 (41,02%) e de 30 a 39 anos (36,94%), como descrito abaixo:

Tabela 11 — Empregos formais em TI por classe da atividade econômica e faixa etária em 2018

Classe — CNAE 2.0	Faixa etária						Total
	até 17	18 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	≥ 65	
Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	220	56.573	56.420	21.071	9.585	635	144.504

Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis	234	31.623	25.591	8.334	3.189	213	69.184
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não-customizáveis	224	28.128	24.846	8.313	2.836	126	64.473
Consultoria em tecnologia da informação	184	37.661	40.739	17.183	10.979	1.179	107.925
Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	450	58.161	50.910	21.008	10.793	853	142.175
Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet	283	32.563	26.862	10.693	7.958	786	79.145
Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet	123	19.520	12.564	3.357	1.009	53	36.626

Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Como debateremos adiante, o mercado de trabalho em TI é atravessado por diversas modalidades de contratação, contudo, o mercado formal é majoritariamente regido pela CLT. Abaixo delimitamos, a partir de dados da RAIS para 2018, o número de trabalhadores relacionados por empregadores públicos e privados segundo o tipo de vínculo estabelecido dentre as classes da CNAE 2.0 relacionadas a TI.

Tabela 12 — Natureza do vínculo por classe da CNAE 2.0 em 2018

Classe CNAE 2.0	CLT	Estatutários	S/ vínculo empregatício	Temporários	Total
Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	141.625	4	44	2.831	144.504
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis	68.541	4	33	606	69.184

Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis	63.793	1	321	358	64.473
Consultoria em tecnologia da informação	107.105	66	36	718	107.925
Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	136.223	1	74	5.877	142.175
Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet	77.113	654	64	1.314	79.145
Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet	36.285	0	13	328	36.626

Fonte: RAIS. (Elaboração própria.) A categoria CLT acolhe as diversas formas de contratação possíveis na CLT, incluindo os aprendizes. Estatutários correspondem aos contratos regidos pela Lei 8.112/90. Entre os sem vínculo empregatício estão as contratações avulsas e os diretores sem vínculo para os quais os empregadores tenham optado pelo recolhimento do FGTS. Entre os temporários há as diversas modalidades de contrato por tempo determinado previstas em lei.

Os dados acima não abordam a informalidade no setor de TI. Lima e Bridi (2018), a partir de dados do Censo Demográfico de 2010, apontam a seguinte distribuição da mão de obra ocupada na economia informacional:

Tabela 13 — Mão de obra ocupada em atividades de TI em 2010

Atividade/setor	Total	Empregado		Conta Própria		Empregador	
		Com registro	Sem registro	Com registro	Sem registro	Sem registro	Com registro
Serviços de TI	518.755	66,9%	9,0%	8,1%	11,2%	3,5%	0,9%
Atividades de prestação de serviços	49.731	65,6%	12,9%	6,6%	11,1%	1,8%	1,0%

Fonte: Extraído de Lima e Bridi (2018, p. 28). Em serviços de TI estão as atividades de desenvolvimento e licenciamento de *software* customizável, desenvolvimento e licenciamento de *software* não-customizável, desenvolvimento de *software* sob encomenda, consultoria em TI, suporte técnico, manutenção e outros serviços em TI. Em atividades de prestação de serviços: tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet; e portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet, entre outras.

Os empregados sem registro e os trabalhadores por conta própria são 28,3% nos serviços de TI e 30,6% nas atividades de prestação de serviços. Os dados estão defasados, dizem respeito a 2010, mas permitem vislumbrar como se comporta a informalidade no setor. Se acompanhar a tendência apresentada pelo IBGE (2020b), é razoável supor que os índices de informalidade no setor de TI tenham aumentado em relação a este dado.

Por fim, é possível afirmar, de maneira sintética, que no mercado formal de trabalho em TI:

- se percebe uma remuneração média cerca de 2,1 vezes maior que a média nacional e um pouco acima do salário mínimo necessário definido pelo DIEESE;
- estão empregados 415 mil profissionais de diversas áreas no *Core* TI;
- estão empregados 514 mil profissionais de TI, 40% no *Core* TI e 60% no TI *in house*;
- há subrepresentação das mulheres, que são apenas cerca de 19,8% da força de trabalho;
- as mulheres recebem menos do que os homens, em média, 11% no *Core* TI e 1,59% no TI *in house*, e quando considerado apenas o primeiro setor, a diferença salarial se dá em prejuízo das trabalhadoras em todas as ocupações de TI;
- apesar de perceberem menor remuneração, as mulheres possuem, percentualmente, maior nível de escolaridade do que os homens;
- a maioria da força de trabalho, 77,96%, têm entre 18 e 39 anos, sendo a faixa etária com maior frequência a de 18 a 29 anos, onde estão 41,02% das pessoas empregadas;
- a maioria dos contratos no mercado formal é regida pela CLT;
- empregados sem registro e trabalhadores por conta própria eram cerca de 30% da mão de obra ocupada no setor em 2010. Se acompanhar o mercado de trabalho brasileiro, a informalidade no setor de TI tende a crescer.

3. 2 Cargos e funções no setor de TI

Os cargos e as funções presentes no setor de TI se transformam rapidamente, acompanhando as transformações tecnológicas, que, por sua vez, ensejam novos produtos e serviços e modos de organizar o trabalho. O relato de um analista de sistemas de um centro de

processamento de dados entrevistado por Rocha (1996) ilustra como essas transformações se deram ao longo de sua carreira:

As linguagens também se modificam muito. A máquina de primeira geração era por pinos e cabos, saindo fitinhas, é um museu. Eu entrei na segunda geração de ferramentas. Onde você trabalhava com Assemble. Uma linguagem de baixíssimo nível que você precisava de um grau de especificação detalhadíssimo. Um conhecimento muito grande. Você precisava dizer em que lugar da memória do computador tinha que rodar. O terceiro nível foi o Cobol onde você não precisava dizer em que área do disco você tinha que gravar. Mas ainda assim precisava conhecer as linguagens do computador. A ferramenta de quarta geração é o SQL, que é uma linguagem bastante simples que está passando rápida. As pessoas com aqueles comandos reduzidos conseguem executar uma série de trabalho, que antes dependiam do analista de sistema. Hoje, na empresa, nós temos usuários que criam mini CPDs (centros de processamento de dados), que administram seus recursos. Ele é um assessor de micro, não é um especialista, nem analista de sistema, tem um salário mais baixo. A quinta geração que nós trabalhamos são as ferramentas for Windows, este ambiente de ícones. Nesta linguagem você precisa conhecer alguns comandos. Ele trabalho com ícone: a borrachinha, a canetinha... Com essa linguagem você faz barbaridade!

O relato exemplifica como uma nova tecnologia permite inovação nos serviços, os “mini CPDs”, e gesta um novo modo de trabalhar, o “assessor de micro”, que não é especialista nem analista de sistemas e recebe um salário mais baixo.

A BRASSCOM publicou em 2017 a segunda edição de seu *Guia de funções de Tecnologia da Informação e Comunicação* (BRASSCOM, 2017), em que descreve as seguintes funções da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como pertencentes ao setor de TIC:

- 123605 - Diretor de Serviços de Informática;
- 142505 - Gerente de Rede;
- 142510 - Gerente de Desenvolvimento de Sistemas;
- 142520 - Gerente de Projetos de Tecnologia da Informação;
- 142530 - Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação;
- 212205 - Engenheiro de Aplicativos em Computação;
- 212305 - Administrador de Banco de Dados;
- 212310 - Administrador de Redes;
- 212320 - Administrador em Segurança da Informação;
- **212405 - Analista de Desenvolvimento de Sistemas;**
- 212410 - Analista de Redes e de Comunicação de Dados;
- 212420 - Analista de Suporte Computacional;
- 313220 - Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática;

- **317110 - Programador de Sistemas de Informação;**
- 317210 - Técnico de Apoio ao Usuário de Informática (*Helpdesk*).

A descrição de cargos realizada pela BRASSCOM se deu, resumidamente, a partir de questionários respondidos por empresas ligadas ao Grupo de Trabalho Temático de Capital Humano desta associação e de levantamentos complementares realizados pelo próprio grupo, ou seja, refletem as expectativas dos gestores destas empresas em relação aos profissionais de TIC. Vamos analisar especificamente as funções de analista de desenvolvimento de sistemas (CBO 212405) e de programador de sistemas de informação (CBO 317110) que têm entre suas atribuições as atividades realizadas pelas pessoas que compõem o grupo investigado nesta tese.

Segundo a BRASSCOM (2017, p. 23), analistas de desenvolvimento de sistemas são responsáveis por:

- implantar sistemas em ambiente de produção;
- aplicar princípios e normas de codificação e arquitetura na realização de soluções;
- avaliar documentação de testes produzidos pela equipe de qualidade de *software*;
- definir a solução a ser implementada, utilizando as boas práticas de mercado;
- desenvolver sistemas a partir da análise de informações coletadas de usuários, especificando as etapas de projeto;
- desenvolver, preparar e executar testes;
- dimensionar requisitos e funcionalidades do sistema;
- elaborar conteúdo para a etapa de prototipação (projeto lógico), fornecendo perspectiva gráfica para que o entendimento das necessidades seja validado e forneça insumo para o início da etapa de codificação;
- elaborar documentação de ajuda do sistema para que os usuários possam compreender todas as funcionalidades;
- especificar o processo de desenvolvimento, arquitetura, programas, cenários de testes e aplicativos;
- identificar oportunidades, implementando melhorias contínuas nos processos;
- interagir com as áreas da empresa na busca de soluções para os problemas apresentados;
- mapear e escalar o grau de riscos que poderão afetar a entrega, respeitando os processos definidos;
- participar e/ou conduzir as revisões de código.

Já o cargo de programador de sistemas de informação, ainda segundo a BRASSCOM (2017, p. 21), tem as seguintes atribuições:

- desenvolver sistemas e aplicações, utilizando linguagem de programação, conforme especificações do projeto;
- testar programas de computador;
- modificar programas, alterando processamento, codificação e demais elementos, com o objetivo de corrigir falhas e atender alterações de sistemas para novas necessidades.

As funções descritas refletem as expectativas em relação ao mais alto grau de experiência nos cargos. Apesar de as descrições aparentarem ser um retrato das profissões, transparecem a natureza normativa do documento, revelada na linguagem gerencial com o uso de termos como “boas práticas de mercado” ou “melhorias contínuas”, por exemplo. Entre o que afirmam as descrições e o que realmente fazem os profissionais há, sem dúvida, uma diferença considerável.

BRASSCOM (2017) indica que dos analistas de desenvolvimento de sistemas seria requerida graduação completa em áreas relacionadas a TI, já dos programadores, graduação em andamento. Como formação complementar, de ambos é esperada certificação na linguagem de atuação ou especialidade, mas do analista se espera, a mais, uma certificação em metodologia ágil.

O *Guia...* (BRASSCOM, 2017) identifica nomenclaturas de cargos similares, algo necessário em um mercado em que se criam nomenclaturas e cargos novos constantemente. Para o cargo de analista de desenvolvimento de sistemas, há os similares: analista de sistemas; especialista de sistemas; consultor de sistemas; analista de desenvolvimento; e analista de desenvolvimento de *software*.

O cargo de programador de sistemas de informação tem mais similares, a saber: desenvolvedor de sistemas; programador de computador; técnico em programação de computador; programador; analista programador; especialista programador; consultor programador; técnico de desenvolvimento de *software*. É importante destacar que em nenhum momento a nomenclatura mais corrente, de desenvolvedor de *software*, é citada no *Guia...* (BRASSCOM, 2017). O que mais se aproxima é o termo desenvolvedor de sistemas, já que em muitos documentos “*software*” e “sistema” são utilizados como sinônimos.

Observamos que, a despeito da normatização das ocupações e dos postos de trabalho descritas na CBO, na prática, o que existe é a combinação entre as ocupações listadas. A depender do tamanho do empreendimento, o cargo varia e espera-se um profissional mais polivalente. Geralmente isso ocorre em empresas de menor porte, nas quais o profissional precisa ter conhecimento de todo o processo de trabalho — do desenho à implementação, passando pelo desenvolvimento e pela programação (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 127).

Há também distinção entre os cargos e seus registros formais. Melissa, por exemplo, que desempenha a função de analista de negócios, tem seu cargo descrito na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) como consultor de desenvolvimento sênior, com o código CBO — 212405 (analista de desenvolvimento de *software*). Mouro, analista de testes, têm registros na CTPS como analista de testes, analista de qualidade e *quality assurance*. A diversidade de termos utilizados resulta de uma diversidade de modos de trabalhar na produção de *software* — o que não é, necessariamente, acompanhado pelos cadastros e classificações oficiais.

Os cargos no mercado de trabalho de TI são comumente divididos em estágios: júnior, pleno e sênior (algumas empresas utilizam o estágio inicial de *trainee* e acrescentam um estágio final de *master*, mas as três anteriores são as mais disseminadas). Os estágios buscam dar conta da evolução da carreira profissional, atribuindo a cada nível a complexidade das tarefas, a autonomia de atuação, o domínio que se possui da área, a quantidade de orientação que o profissional recebe ou presta aos colegas.

As políticas de carreira das empresas variam bastante, mas, seguindo a administração de cargos e salários, campo da administração de recursos humanos, são definidos períodos de atuação no cargo e títulos para se alcançar a senioridade e seus respectivos vencimentos. Os termos júnior, pleno e sênior indicam uma lógica de amadurecimento e supõem a crescente especialização daqueles que ocupam os cargos.

3.3 Formas de contratação de força de trabalho no setor de TI

É possível observar uma diversidade de contratos de trabalho no setor de TI. Além do contrato formal com registro na CTPS, cumprindo o indicado na CLT, há formas denominadas flexíveis que são, na maioria dos casos, fraudes trabalhistas e tributárias realizadas pelos empregadores com o objetivo de adquirir força de trabalho com menores custos. Estas relações de trabalho “não padrão”, para usar a expressão de Castro (2013), constituem fraude quando provado que existe vínculo empregatício entre trabalhador e empresa, ou seja, quando

o trabalho é realizado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços.

Castro (2013, p. 178), a partir de dados da PNAD de 2009, constata que 32,30% dos homens e 23,45% das mulheres que trabalham no setor de TI estão submetidos a vínculos laborais que não garantem, por si só, acesso a direitos trabalhistas e sociais. O dado não é recente, mas é possível observar no discurso dos participantes o convívio com essas modalidades “não padrão” de contrato. Pesquisas dedicadas especificamente a este tema (SALATTI, 2005; OLIVEIRA, 2009; BRAUNERT, 2013; CASTRO, 2013) evidenciam a naturalização dessas relações de trabalho, mesmo que ilegais, por parte das pessoas que trabalham e das empresas, e sua disseminação entre as mais variadas funções do setor, de gerentes de TI a programadores.

Salatti (2005) e Braunert (2013), que entrevistaram empresários e profissionais de recursos humanos das empresas que investigaram, apresentam as justificações que estes dão para recorrer às formas atípicas. Em Sallati (2005, p. 24), a razão econômica identificada é de que “[...] a competição entre empresas do mesmo segmento é forte nesse mercado e o custo fixo da empresa de desenvolvimento de sistemas se dá basicamente pelo investimento em mão-de-obra empregada. Reduzindo valores nas contratações, é possível reduzir significativamente os custos”.

Braunert (2013, p. 118) colheu explicações de que os contratos atípicos seriam exigência dos próprios trabalhadores, por serem “dinheiristas” ou para se verem livres para trabalhar para várias empresas. Contudo, reflete sobre o sentido sociológico desses discursos e demonstra que responsabilizar os trabalhadores pelas formas contratuais flexíveis tem a função de ocultar três explicações mais contundentes: a intenção de burla da legislação trabalhista com fins de garantir competitividade; a adequação dos contratos de trabalho à organização flexível da produção no setor, orientada por projetos; e a adesão dos trabalhadores ao discurso do risco, do individualismo e da empregabilidade, característico das formas de gestão atuais.

3.3.1 CLT flex

Uma dessas formas “não padrão” é uma burla do contrato CLT denominada CLT *flex* (em alguns casos CLT cotas), em que o empregador declara apenas um percentual do salário acordado em carteira, sendo o restante pago “por fora”, com o objetivo de diminuir o valor sobre o qual serão aplicadas as alíquotas dos tributos. O “por fora” é pago na forma de

benefícios não tributáveis — ajudas de custo, reembolso, utilidades ou propriedade intelectual (CASTRO, 2013).

A CLT *flex* é sugerida tomando como base uma interpretação do art. 458 da CLT, que em 2001 recebeu emenda para regulamentar utilidades concedidas pelo empregador que não são consideradas salário, sobre as quais não incide tributação. Vestuário, transporte, educação, assistência médica, hospitalar e odontológica, seguro de vida, previdência privada e vale cultura são as utilidades enumeradas como não componentes do salário que podem ser concedidas ao trabalhador. A declaração de pagamentos em espécie como algum desses benefícios evidencia o objetivo de mascarar o pagamento do salário.

Apesar de a prática de pagar “por fora” parte do salário ser bastante utilizada em outros setores há mais tempo, como nos serviços domésticos, por exemplo (BRAUNERT, 2013, p. 114), a sua disseminação no setor de TI sob a denominação de CLT *flex* parece remontar aos primeiros anos deste século, sendo as primeiras referências a ela encontradas em fóruns de profissionais que discutem suas vantagens e desvantagens¹⁴. O aumento no valor do salário é uma das principais vantagens elencadas por empregados e empregadores, as desvantagens, contudo, são bem mais numerosas. 13º salário, férias e contribuição ao FGTS e ao INSS são calculados sobre um valor menor do que a verdadeira remuneração, resultando num rebaixamento do salário real.

3.3.2 Contrato PJ

A contratação de pessoa jurídica busca descaracterizar a natureza de vínculo empregatício, transformando a relação laboral numa relação comercial. O empregador solicita que o empregado se constitua como microempreendedor individual ou empresa limitada (caso em que é necessária outra pessoa para abrir a empresa). O contrato firma uma prestação de serviços e, para receber a remuneração, é necessário emitir nota fiscal. Os contratos PJ podem ser de hora fechada, em que se estabelece a quantidade de horas que estão sendo compradas, ou hora aberta, em que não há limites de horas trabalhadas (CASTRO, 2013).

A intenção fraudulenta é evidente quando se observa que os demais elementos que caracterizam o vínculo empregatício são mantidos, ou seja, quando, a despeito de não ser prestado por pessoa física, o trabalho continua sendo qualificado por personalidade, não

¹⁴ Neste fórum na plataforma APInfo há uma discussão intitulada “CLT-*flex*: conceito, vantagem e desvantagens”, empreendida entre janeiro e março de 2006: <http://www.apinfo.com/itfor55.htm>.

eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços. Salatti (2005) afirma que alguns empregadores exigem a constituição de empresa limitada como forma de afastar a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho, mas reconhece que isso não elimina essa possibilidade. Muitos são os relatos de pessoas contratadas como PJ que buscam a justiça para reivindicar o reconhecimento do vínculo empregatício e têm seu pleito reconhecido.

Sob o contrato PJ, os direitos previstos pela CLT são ignorados. As pessoas devem garantir por si mesmas a contribuição para FGTS, INSS ou previdência privada, não há férias remuneradas ou 13º salário, e as jornadas laborais costumam exceder o estabelecido pela legislação. Um trabalhador entrevistado por Castro (2013, p. 216) apresenta sinteticamente a dualidade da condição: “Você, sendo PJ, é cobrado como funcionário, mas na hora de ter benefícios nem sempre você é funcionário”.

Castro (2013) colhe relato de um trabalhador sob o que ela denomina contrato PJ *flex*, em que parte do salário é recebido como contrapartida pela nota fiscal emitida e o restante na forma de auxílio ou benefícios, aos quais o trabalhador tem acesso apresentando ao empregador notas fiscais dos seus gastos com alimentação, transporte, moradia etc. O trabalhador é obrigado a manter um determinado custo mensal para que possa ter acesso a seu salário integral, o que prejudica severamente sua capacidade de poupança.

Oliveira (2009) relato o caso de um trabalhador que define sua contratação como PJ Top, em que, apesar de constituído como pessoa jurídica, o trabalhador recebe 13º salário e férias remuneradas, direitos concedidos aos celetistas. O empregador não recolhia, no entanto, o percentual referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o que faz com que esse tipo relação seja também denominada PJ sem FGTS.

3.3.3 Contratação via cooperativa

As cooperativas são outro recurso utilizado pelos empregadores do setor de TI. Salatti (2005) descreve grandes cooperativas de trabalho em tecnologia da informação da cidade de São Paulo, às quais o empregado deve se vincular, por orientação do empregador, adquirindo uma cota de participação inicial (cota-parte), muitas vezes de valor simbólico. A empresa contratante se torna tomadora de serviços e os empregados, cooperados. Como mediadora dessa relação, a cooperativa cobra taxas da tomadora e do cooperado, um percentual sobre a remuneração, agora tratada como provento. Numa das cooperativas observada por Salatti

(2005) a taxa é de 7%, sendo acordado que 2,5% é responsabilidade da empresa e 4,5% do cooperado.

São cooperativas “fantasmas” (SALATTI, 2005), já que o sentido de trabalho cooperativo não existe nessas instituições. Ao invés de se configurar como uma união de pessoas que trabalham como sócios e recebem pela participação de seu trabalho no desempenho da empresa, essas cooperativas se responsabilizam apenas pela contratação e pelo repasse dos proventos. As tratativas acerca do valor da remuneração, benefícios e direitos trabalhistas continuam sendo realizadas com a chefia da empresa tomadora.

Não se deve afirmar que todas as cooperativas atuantes no setor de TI são dessa natureza, assim como não se pode afirmar que todas as pessoas constituídas como microempreendedor individual ou empresa limitada são empregados submetidos a uma relação trabalhista ilegal, porém, são abundantes os relatos de pessoas que permanecem como empregadas, mas submetidas a esses modos flexíveis de contratação.

3.3.4 Pseudossócios

Mais uma forma de driblar os encargos trabalhistas, o modelo denominado de pseudossócio consiste em incluir o empregado no estatuto social da empresa ou de terceira, concedendo-lhe sociedade apenas em termos, já que o empregado, comumente, não tem acesso aos lucros da empresa. Em alguns casos, o recebimento de parte dos lucros é condicionado ao cumprimento de metas.

Este tipo fraude não deve ser confundido com as relações de trabalho em que há negociação de participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR). Esta é regulamentada pela Lei 10.101/2000, onde se definem instrumentos de negociação, periodicidade da distribuição dos lucros ou resultados, período de vigência e prazos para revisão do acordo.

Salatti (2005) não discute diretamente este arranjo por considerar que sociedade não é uma modalidade de contratação, mas afirma ter encontrado nas empresas que investigou pessoas com vínculo de sócio “[...] com remuneração fixa, nenhuma participação nos lucros, cumprindo horários, tendo gerentes, enfim, usando o termo sócio apenas como uma maneira forjada de contratação” (p. 23). Castro (2013) afirma que em apenas uma das narrativas coletadas a trabalhadora foi advertida pela empresa de que a transição da CLT para a pseudossociedade visava o corte de gastos, e que no restante dos relatos que ouviu não houve tal transparência, sendo a transição comunicada e/ou compreendida pelos profissionais como uma sociedade real.

3.3.5 Estagiários

O estágio constitui uma relação particular de trabalho e é regulado por legislação própria, a Lei 11.788/2008, conhecida como Lei do Estágio. Por constituir fronteira entre os espaços formativos (escolas e universidades) e o mercado de trabalho, o estágio é tencionado ora para sua dimensão pedagógica, ora para a constituição de uma relação de trabalho precária (ROCHA NETO, 2019).

No setor de TI os estagiários recebem bolsas de valores altos. Salatti (2005, p. 22) afirma que os estagiários que entrevistou recebiam entre R\$ 600 e R\$ 1.800, em um período que o salário mínimo variou de R\$ 240 a R\$ 260 (a autora conduziu entrevistas entre outubro de 2003 e março de 2004). Além da bolsa, que não costuma ser oferecida por empresas de outras áreas, os estagiários de TI recebem auxílios para transporte, estudos, alimentação, convênio médico, bem similar ao que é oferecido aos empregados formais. Isso acontece porque, no caso da relação de estágio, a parte concedente só tem como encargo a contratação em favor do estagiário de seguro contra acidentes pessoais — o que desonera bastante a empresa em comparação com o contrato regular de trabalho.

Salatti (2005) apresenta o caso de uma empresa que sempre optou por contratar trabalhadores autônomos e pretende mudar seu perfil de trabalhadores para ter pelo menos 50% de estagiários, tendo sempre em vista a redução dos encargos sociais relacionados à CLT. A substituição de profissionais por estagiários é um dos fatores que colaboram para a deterioração da finalidade pedagógica do estágio (HILLESHEIM, 2016). O descumprimento dos limites de jornada, a ausência de profissional supervisor, exceder o período de dois anos de estágio ou manter como estagiário o profissional formado são práticas relatadas pelas pessoas que trabalham no setor de TI que evidenciam o uso do estágio como forma de aquisição de mão de obra barateada.

3.3.6 Sem contrato

As pessoas que atuam sem contrato no setor de TI o fazem sob uma diversidade de formas. Castro (2013, p. 243) extrai dos discursos dos trabalhadores que entrevistou três modos de trabalho de natureza informal: “[...] o autônomo sem contrato, o freelancer que não emite nota (e que não é nem autônomo nem PJ), e o trabalhador sem vínculo algum de trabalho”. A

ausência de contrato dificulta o acesso a direitos e garantias vinculados ao trabalho e lança as pessoas no campo da informalidade.

Dentre as categorias elencadas por Castro (2013), chama a atenção a de *freelancer* (muitas vezes referido apenas como *freela*). Trata-se de um trabalho autônomo, solicitado por empreitada e geralmente executado de casa. É bastante comum no desenvolvimento de sites. A atividade de *freelancer* depende da rede de clientes que o profissional consegue construir e os projetos costumam ter duração breve, a maioria entre uma semana e um mês (CASTRO, 2019).

Como no setor de TI “[...] em momentos de aumento da demanda a contratação de pessoal sem vínculo torna-se relativamente comum” (LIMA; BRIDI, 2018, p. 34), é possível, por exemplo, que uma empresa busque um profissional *freelancer* quando se encontra com prazos para vencer e precisa expandir sua força de trabalho, delegando ao referido profissional o desenvolvimento de porções de um projeto. Essa relação pode se tornar permanente, com o *freelancer* recebendo novas demandas a cada entrega. É a condição de *freela* fixo (CASTRO, 2013, p. 243), uma contradição em termos, um paradoxo de experiência da liberdade na fixidez, ou o contrário. O *freela* passa a integrar a equipe de trabalho da contratante sem formalmente integrá-la.

Outro fenômeno relevante acerca do trabalho *freelancer* é o surgimento de plataformas digitais de contratação dessas pessoas. Seguindo um formato que vem se consolidando na economia de plataformas, ao exemplo de aplicativos como Uber e 99taxi, surgem plataformas como Workana e 99freelas, que intermedeiam a relação entre *freelancers* e contratantes das mais diversas áreas, não só de TI.

3.4 Organização do trabalho na produção de *software*

Muitos produtos e serviços correspondem às Tecnologias da Informação. O *software*, certamente, é a principal mercadoria comercializada no setor, de tal modo que se justifica a delimitação de uma indústria de *software*. Geralmente definido em oposição ao hardware, que se refere aos componentes físicos da máquina computacional, o *software*, em seus diversos formatos, consiste na porção lógica desse equipamento, resultado da formalização de códigos que comunicam por linguagem binária as ações a serem processadas.

Classificados segundo sua finalidade, é possível dividi-los em, pelo menos, sete categorias: *softwares* de sistema, programas feitos para atender a outros programas que comumente estão em comunicação com o hardware; *softwares* de aplicação, que criam soluções para necessidades específicas de um negócio, como operações comerciais ou tomadas de

decisão administrativas e técnicas; *softwares* científicos ou de engenharia, programas que permitem a análise de dados de pesquisa e a simulação de ambientes em diversas áreas da ciência, ou a fabricação automatizada de um dado bem; *softwares* embutidos, residentes nos produtos ou sistemas que integram e têm a finalidade de prover funções ao usuário final — é o exemplo dos programas presentes em automóveis e fornos micro-ondas; *softwares* para linha de produtos, que são criados para prover funções específicas a usuários diferentes, como os editores de textos e planilhas eletrônicas; aplicações para Web, programas voltados para funcionamento na internet, que abrangem uma amplitude de finalidades; *softwares* de inteligência artificial, aplicações à robótica e ao reconhecimento de padrões de imagem e voz, por exemplo (PRESSMAN, 2011).

Bridi e Motim (2013) sistematizam os *softwares*, segundo o processo de produção, em três grandes categorias: os produzidos e comercializados por empresas independentes; os *softwares* embarcados em hardware, encontrados em computadores, *tablets*, *smartphones*, eletrodomésticos e veículos; e os produzidos pelas próprias empresas para uso interno. Além da comercialização do *software* como mercadoria, o setor de TI é movimentado por uma diversidade de serviços que têm a finalidade de automação de processos de demais setores da atividade econômica. Nesse campo as consultorias em tecnologia da informação são empresas independentes que produzem e comercializam *software* e oferecem soluções para negócios, sempre visando à expansão da produtividade e da lucratividade dos clientes através do emprego de ferramentas digitais.

Diante da diversidade de produtos e serviços observados na indústria de *software*, qualquer tentativa de descrição do processo de produção de *software* deve ser concebida como uma abstração que sistematize minimamente os elementos fundamentais do seu fluxo de produção¹⁵. O modelo emblemático para essa sistematização é o de produção de *software* sob encomenda (correspondente à classe 62.01-5 da CNAE 2.0), ou *software* de aplicação (PRESSMAN, 2011), cuja produção permite, com as devidas adaptações, compreender também a atividade de consultoria em tecnologia da informação (correspondente à classe 62.04-0 da CNAE 2.0), dois setores da atividade econômica pertinentes a esta tese.

O primeiro momento na produção do *software* consiste no levantamento das necessidades do cliente, o que costuma se dar por uma série de reuniões em que este apresenta suas demandas e a empresa de *software* estrutura uma proposta comercial, firmando-se

¹⁵ Oliveira (2009, p. 51) descreve a produção de *software* a partir da observação de uma empresa de grande porte e adverte que, dependendo da metodologia adotada em contextos distintos, algumas das etapas que observou podem não ser realizadas.

requisitos que devem compô-lo e as datas de entrega dos diversos módulos que o compõem. A seguir, passa-se à análise e desenho do projeto, momento em que será definida a configuração do *software* e a forma de desenvolvimento, e a conclusão desse passo leva à validação do projeto. O momento seguinte, de planejamento, envolve a negociação de prazos de entrega dentro das equipes. A seguir, inicia-se o desenvolvimento dos componentes do *software*, que uma vez concluídos, são implementados no sistema. Novos componentes são submetidos a testes e, quando aprovados, encaminhados para validação pelo cliente, a partir do que se aplicam ou são firmados contratos de manutenção ou treinamento de usuários¹⁶.

Se considerarmos, à maneira como propõe Marx (2017, p. 273), que o processo de produção é a unidade dos processos de trabalho e de formação de valor, constatamos que no *software* se objetivam os processos de trabalho de um grupo de pessoas que mobilizam diferentes símbolos lógico-matemáticos — como aponta Roselino (2006, p. 6), a sua produção “[...] não envolve o emprego de matérias-primas consumíveis ao longo de seu ciclo produtivo” —, em um contexto que envolve muito além da máquina computacional, engaja redes de relações sociais e saberes que excedem os limites do espaço-tempo das empresas. O valor do *software*, se pensado apenas como valor de uso, reside em sua capacidade de resolver dado conjunto de problemas.

A produção de *software* assim organizada resulta das demandas de racionalização do processo de trabalho de que a engenharia de *software* é resultado. Em seu nascedouro, a “[...] programação embutia um caráter subjetivo e difuso, genérico, em cada processo de codificação de instruções; programas eram feitos para serem entendidos por seus criadores e exprimiam diretamente a sua criatividade” (COCCO; VILARIM, 2009, p. 182), o que, do ponto de vista das organizações, significava um trabalho não apreensível, logo, não facilmente controlado. Assim, numa articulação entre esforços acadêmicos e iniciativas de grandes corporações, estimulam-se os estudos da engenharia de *software*¹⁷, que se concentra em ferramentas, padrões e, sobretudo, metodologias de desenvolvimento de *software* com fins de assegurar a previsibilidade das entregas e a qualidade dos sistemas produzidos.

Esta nova disciplina é apontada como a solução para a “crise do *software*”, descrita por economistas e engenheiros de *software*, desde a década de 1960, como a escassez de força

¹⁶ Este processo produtivo é geralmente denominado desenvolvimento de *software*, e as pessoas que dele participam desenvolvedoras de *software*, o que gera a confusão no uso do termo desenvolvedor, já que do ponto de vista técnico a nomenclatura seria restrita às pessoas que trabalham com a construção de linhas de código, não sendo aplica, por exemplo, a quem trabalha com testes ou requisitos.

¹⁷ O termo engenharia de *software* popularizou-se em 1968 em uma conferência internacional financiada pela Comissão Científica da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) dedicada ao tema (WIRTH, 2008), mas seu uso remonta, provavelmente, aos anos de 1963-1964 (BOOCH, 2018, p. 108).

de trabalho qualificada diante do constante crescimento da demanda no setor. A crise ameaçaria a própria capacidade do *software* em viabilizar uma atividade econômica — decorrente da suspeição acerca da confiabilidade deste como mercadoria. Ademais, além de estimular o estabelecimento da engenharia de *software*, contribuiu para desvalorizar as práticas de produção de *software* anteriores (ENSMENGER; ASPRAY, 2002, p. 2).

Além da qualificação da força de trabalho, prazos e entregas também são temas da “crise do *software*”. Fitzgerald (2012, p. 89), engenheiro de *software*, elenca estudos de a partir dos anos 1980 que, resumidamente, afirmam que, no começo dos anos 1970, os projetos de desenvolvimento levavam de 18 meses a 5 anos para serem concluídos, 68% deles extrapolavam o cronograma previsto, 65% excediam os gastos orçados e muitos jamais eram utilizados após a entrega.

A constatação de uma “crise do *software*” é quase tão antiga quanto a própria indústria de *software*, e foi apresentada como um horizonte ameaçador, em uma retórica apocalíptica que, entre outros efeitos, justificou as ações de racionalização e consequente disciplinarização do desenvolvimento deste. Em momentos de crise, medidas extremas são tanto necessárias quanto aceitáveis. A racionalização pretendida pela engenharia de *software* se traduz na busca por planificação da produção, com a definição de procedimentos e a delimitação de papéis, e na padronização de artefatos e ferramentas¹⁸.

Submetido à lógica da engenharia de *software*, o processo de desenvolvimento se torna objeto de sistematização, disciplina e quantificação. Aos moldes da administração científica, persegue-se uma “administração dos tempos e pensamentos”, nas palavras de De la Garza e Rodríguez (2010). Se os programadores, nos primórdios da produção de *software*, embutiam sua individualidade no produto, compreendiam-no de maneira global e nele exprimiam sua criatividade mais diretamente — sendo eventualmente acusados de trabalhar de forma artesanal —, sob a profissionalização ensejada pela engenharia de *software*, tornam-se trabalhadores parcelares, às vezes sujeitos a tarefas repetitivas e esvaziadas de sentido, como acontece ao trabalho no ambiente taylorista-fordista.

A proposição de metodologias de desenvolvimento orientadas à planificação é uma das principais contribuições da engenharia de *software*, entre elas estão o modelo em cascata e o processo racional unificado (*rational unified process* — *RUP*). Nessas abordagens a produção é pensada de maneira linear, partindo da concepção ao planejamento, à execução e à validação, sendo a conclusão da fase anterior condição para o início da seguinte.

¹⁸ Campbell-Kelly (2007), por exemplo, cita estudo de 1969 que constata a existência de centenas de linguagens de programação, sendo que algumas dúzias delas eram de uso corrente, um problema a ser solucionado.

Às metodologias se somam as certificações de qualidade como a *Capability Maturity Model* (CMM) e as normas de qualidade da *International Organization for Standardization* (ISO) para *software*, baseadas em pesada documentação dos artefatos produzidos ao longo dos projetos. A justificativa para o rigor com a documentação dos processos está na compreensão de que o produto do desenvolvimento, o *software* integrado a um sistema de uso, não permite uma auditoria eficiente para a identificação de erros. Assim, a minuciosa descrição dos procedimentos, realizados segundo o preconizado pelas instituições certificadoras, garantiria a qualidade e a confiabilidade dos *softwares*.

Outra característica marcante da produção de *software* é a gestão por projetos. Trata-se de um desenho de gestão próprio de setores em que se comercializam mercadorias cuja elaboração prevê um prazo determinado. Este modelo esteve por muito tempo restrito a setores da economia como a aeronáutica e a construção civil, em que os projetos se definem como bens, eventos ou serviços que são realizados apenas uma vez, por serem dificilmente replicáveis sob as mesmas condições. Isto porque três elementos constroem a produção destas mercadorias: um orçamento que delimita os recursos disponíveis; um prazo que define os ritmos de trabalho; e um pedido (ou solicitação) que define as características do bem, evento ou serviço. As condições de trabalho são sempre inéditas, já que, por mais que se conheça as características do produto, não é possível saber com exatidão o orçamento e o prazo para cada novo projeto (CHASSERIO; LEGAULT, 2014, p. 337).

A indústria de *software* é paradigmática para estas características. Excetuando-se os casos em que há prestação de serviços por tempo indeterminado ou produção serial de programas, todo o setor é gerido por projetos, desde a produção de jogos à elaboração de ferramentas de prospecção de mercado.

Considerando a produção de *software* sob encomenda, uma vez firmado o contrato, são constituídas equipes de desenvolvimento (uma ou mais, segundo as necessidades do projeto), sob responsabilidade de um gerente de projetos. Dentro de cada equipe há um desenvolvedor com responsabilidades de liderança. “Estas equipes são multifuncionais, relativamente autônomas, temporárias e compostas segundo as necessidades do cliente” (LEGAULT; BELLEMARE, 2009, p. 5, tradução nossa¹⁹).

Ao fim de um projeto, é possível que a pessoa aguarde no “banco” ou “na praia” por um período, até que se faça uma “repscagem” e seja alocada em outro produto. Contudo, é comum que sejam desligadas das empresas após a conclusão de projetos, especialmente se

¹⁹ “Ces équipes sont multifonctionnelles, relativement autonomes, temporaires et composées selon les besoins du client.”

possuem vínculos atípicos como PJ ou *freelancer*. Bridi e Motim (2014) descrevem a realidade de uma empresa de *softwares* de Curitiba (PR) que possui um quadro fixo de “não mais que dez trabalhadores: dois ou três gerentes de projeto, um arquiteto de sistema, um de banco de dados etc., com salários próximos aos dos diretores da empresa” (p. 372), e que busca a ampliação de seu quadro mediante a contratação de trabalhadores eventuais somente sob demanda de novos contratos.

Apesar da formação de equipes, o trabalho sob a gestão de projetos costuma ser alheio à organização coletiva. A realocação entre projetos, a formação de novas equipes adaptadas às necessidades do cliente, a mobilidade geográfica com durações as mais variadas e o ambiente de forte competitividade fazem com que a constituição de laços de coleguismo seja prejudicada, gerando impactos negativos sobre o poder de reivindicação dos trabalhadores e sobre a formação de uma cadeia de suporte mútuo diante dos constrangimentos do trabalho (CHASSERIO; LEGAULT, 2014).

As equipes de trabalho possuem considerável autonomia sobre como e quando realizar suas tarefas, mas continuam constrangidas por prazos, orçamentos e solicitações. A vigilância sobre o trabalho é transferida cada vez mais para os trabalhadores, em relações laborais caracterizadas por arranjos mistos entre mecanismos disciplinares e de controle — tomando-se o debate sobre os mecanismos de poder como pensados por Foucault e Deleuze (YANSEN *et al.*, 2012, p. 88). O que pode significar, por exemplo, a convivência de certo relaxamento do cumprimento de horários com o uso de *softwares* que supervisionam com detalhe as ações de cada trabalhador.

3.5 As metodologias ágeis de desenvolvimento de *software*

Em oposição ao pensamento hegemônico da engenharia de *software*, um grupo de programadores publicou em 2001 “O manifesto para o desenvolvimento ágil de *software*” (comumente referido apenas como Manifesto Ágil) propondo o que consideravam maneiras melhores de desenvolver *softwares*, baseados em experiências de produção heterodoxas (para a época). O quadro abaixo apresenta os valores e princípios contidos no manifesto:

Quadro 1 - Valores e princípios do Manifesto Ágil

MANIFESTO ÁGIL	
VALORES	
1.	Indivíduos e interações mais que processos e ferramentas.
2.	<i>Software</i> em funcionamento mais que documentação abrangente.

3. Colaboração com o cliente mais que negociação de contratos.
4. Responder a mudanças mais que seguir um plano.
PRINCÍPIOS
1. Nossa maior prioridade é satisfazer o cliente, através da entrega adiantada e contínua de <i>software</i> de valor.
2. Aceitar mudanças de requisitos, mesmo no fim do desenvolvimento. Processos ágeis se adequam a mudanças, para que o cliente possa tirar vantagens competitivas.
3. Entregar <i>software</i> funcionando com frequência, na escala de semanas até meses, com preferência aos períodos mais curtos.
4. Pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso do projeto.
5. Construir projetos ao redor de indivíduos motivados. Dando a eles o ambiente e suporte necessário, e confiar que farão seu trabalho.
6. O Método mais eficiente e eficaz de transmitir informações para, e por dentro de um time de desenvolvimento, é através de uma conversa cara a cara.
7. <i>Software</i> funcional é a medida primária de progresso.
8. Processos ágeis promovem um ambiente sustentável. Os patrocinadores, desenvolvedores e usuários devem ser capazes de manter indefinidamente, passos constantes.
9. Contínua atenção à excelência técnica e bom design aumenta a agilidade.
10. Simplicidade: a arte de maximizar a quantidade de trabalho que não precisou ser feito.
11. As melhores arquiteturas, requisitos e designs emergem de times auto-organizáveis.
12. Em intervalos regulares, o time reflete em como ficar mais efetivo, então, se ajustam e otimizam seu comportamento de acordo.

Fonte: <https://agilemanifesto.org/iso/ptbr/manifesto.html>

Entre os valores propostos, observa-se a tentativa de contraposição aos métodos tradicionais de desenvolvimento de *software*. A abordagem tradicional (ou pesada) advoga pela planificação extensiva dos projetos, de processos codificados e rigoroso reuso de códigos, tudo isso com a expectativa de tornar o desenvolvimento de *software* uma atividade mais eficiente e previsível. Em contraste, as metodologias ágeis assumem a imprevisibilidade e apostam nas interações, tanto dos trabalhadores entre si quanto destes com o cliente, e na criatividade dos desenvolvedores mais do que nos processos (DYBÅ; DINGSØYR, 2008).

Dingsøyr *et al.* (2012) descrevem o processo histórico que está por trás da síntese apresentada nos quatro valores do Manifesto Ágil:

Primeiro: houve um movimento distinto em direção ao desenvolvimento colaborativo, com pessoas sendo privilegiadas sobre os processos que antes as limitavam. Segundo: uma mentalidade ‘enxuta’ dominante foi defendida com o objetivo de minimizar o trabalho desnecessário, particularmente no que diz respeito à criação de documentação desnecessária. [...] Terceiro: clientes/partes interessadas não estavam mais apenas à margem do desenvolvimento de software, e sim moldando e guiando ativamente a evolução do produto ou serviço de software final. Quarto: houve uma aceitação do fato de que a incerteza era parte e parcela do desenvolvimento de software, e que a tendência inerente de controlar as variações através de meios estatísticos e outros era fútil. (DINGSØYR *et al.*, 2012, p. 1213, tradução nossa²⁰).

²⁰ “First, there was a distinct move towards collaborative development, with people being accorded privileges over processes that formerly constrained them. Second, a dominant “lean” mentality was advocated with a view to minimizing unnecessary work, particularly with regard to the creation of wasteful documentation. [...]. Third, customers/stakeholders were no longer just at the fringes of software development, but actively shaped and guided the evolution of the end software product or service. Fourth, there was an acceptance of the fact that

Quatro noções parecem nortear a elaboração do Manifesto Ágil, são elas: horizontalização das relações interpessoais; disponibilidade permanente das equipes; satisfação do cliente; e adequação a mudanças. Cada um dos valores apresentados no Manifesto representa, nesta mesma ordem, uma ênfase sobre estas noções. Relembrando os valores: (1) Indivíduos e interações mais que processos e ferramentas; (2) *Software* em funcionamento mais que documentação abrangente; (3) Colaboração com o cliente mais que negociação de contratos; e (4) Responder a mudanças mais que seguir um plano.

Sobre a horizontalização das relações interpessoais, além do privilégio de indivíduos e interações sobre processos e ferramentas, observa-se a preocupação em garantir que pessoas relacionadas a negócios (gerentes e diretores) e desenvolvedores trabalhem em conjunto e diariamente (P4²¹), a proposição da formação de times auto-organizáveis (P11), a afirmação de que a comunicação direta (cara a cara) entre os diversos atores envolvidos na produção é o método mais eficaz e eficiente (P5) e a ideia de que indivíduos motivados, providos do devido suporte, merecem a confiança de que realizarão seu trabalho (P6). Mais do que uma tentativa de dissolver a distinção entre concepção e execução, presente na organização taylorista-fordista, esses princípios parecem apontar para o desejo de permitir maior fluidez de informações e de responsabilidades entre os diferentes agentes.

A disponibilidade permanente das equipes é expressa em fatores como entrega adiantada e contínua de *software* (P1), de preferência em períodos mais curtos, de semanas até meses (P3) e de que os atores devem ser capazes de manter indefinidamente, passos constantes (P8). O ritmo é o protagonista dessas proposições, que buscam fugir dos tempos inconstantes, que intercalam períodos de alta e baixa produtividade, em prol de um ambiente sustentável (P8). Estes princípios parecem indicar uma compensação entre o volume de produção e o andamento das entregas, é como se os autores do Manifesto Ágil dissessem “entregamos pequenos produtos, mas os entregamos sempre”.

A satisfação do cliente é apontada como a maior prioridade do desenvolvimento ágil (P1) e deve ser alcançada através da entrega de *software* de valor, permitindo ao cliente tirar vantagens competitivas (P2). O fato de ser referida já nos dois primeiros princípios do manifesto indica a relevância dada ao cliente, o que pode ser compreendido, do ponto de vista argumentativo, como uma justificação capitalística de que as transformações almejadas têm

uncertainty was a part and parcel of software development, and that the inherent tendency to control variations through statistical and other means was futile.”

²¹ O código indica a que princípio do Manifesto Ágil se refere a ideia apresentada, neste caso, o quarto princípio.

como finalidade atender devidamente às demandas do mercado (talvez até mais do que atingir a ênfase em indivíduos e interações, expressa no primeiro valor). O texto parece apontar para uma responsabilização dos desenvolvedores de *software* pela lucratividade auferida pela empresa que contrata seus serviços, o que os tornaria responsáveis pela produtividade de um agente com o qual não possuem vínculo empregatício.

A adequação a mudanças é o elemento que mais fortemente expressa a noção de agilidade. Declarada na necessidade de aceitar mudanças de requisitos, mesmo ao fim do processo de desenvolvimento (P2) e de otimizar e adequar o comportamento dos times, em intervalos regulares, para que se tornem mais efetivos (P12), esta dimensão depende da observância dos outros valores para ser alcançada. A ideia de produzir sem um planejamento rígido só pode ser eficiente mediante a constante adaptação dos agentes produtivos às novas demandas que surgem ao longo da relação contratual. Disponibilidade permanente e adequação a mudanças são duas faces da mesma exigência por adaptação — aqui separadas apenas para fins de análise.

A análise do Manifesto Ágil permite depreender as expectativas acerca do perfil do desenvolvedor de *software* apto a trabalhar sob a gestão ágil. Características como a capacidade de se envolver em comunicação eficaz e eficiente (P6), responsabilidade compartilhada em promover um ambiente sustentável de trabalho (P8) e participação em times auto-organizáveis (P11) transparecem uma expectativa por trabalhadores com alto grau de engajamento, motivação (P5) e qualificação, capazes de mobilizar em sua atividade bem mais do que aspectos técnicos como a produção e testes de códigos.

A contínua atenção à excelência técnica e bom design (P9), a maximização da quantidade de trabalho que não precisou ser feito (P10) e a otimização do comportamento do time a partir de reflexões em intervalos regulares (P12) parecem indicar um perfil de trabalhador sempre em estado de alerta, apto a mobilizar a todo momento suas habilidades cognitivas em prol da excelência do processo de desenvolvimento. Se tomada ao lado da relativa responsabilização sobre a lucratividade do cliente — que transparece nos princípios 1 e 2 —, observa-se uma hipertrofia das atribuições dos desenvolvedores.

O paradigma ágil de produção significa, mais do que uma novidade, um desdobramento de práticas presentes na produção de bens, assimiladas à realidade do desenvolvimento de *software*. Dybå e Dingsøyr (2008) identificam duas inspirações principais para o movimento ágil: a manufatura ágil, introduzida nos Estados Unidos por pesquisadores da *Lehigh University*, que possui como conceitos-chave “[...] integração de relações consumidor-fornecedor, gestão de mudanças, incerteza, complexidade, uso dos recursos

humanos e informação” (p. 836, tradução nossa²²); e a produção enxuta (*lean production*) encontrada no toyotismo, com ideias como a eliminação de desperdícios e foco na qualidade e na resolução de problemas.

Se considerarmos a empresa flexível, nascente no processo de reestruturação produtiva a partir da década de 1970 (HARVEY, 1998), é possível delimitar as metodologias ágeis como tributárias das estratégias flexíveis. Aspectos como trabalhadores multifuncionais; horizontalização da organização com a eliminação de diversos níveis hierárquicos, aumentando a delegação de responsabilidades aos trabalhadores de base; a criação de espaços em que os trabalhadores são levados a opinar (como os Círculos de Controle de Qualidade — CCQ) e incorporação do trabalho em grupo, também característicos do modelo japonês (BERNARDO, 2006), são facilmente observáveis entre as proposições do Manifesto Ágil.

Flexibilidade e leveza (tradução livre para *leanness*) são pré-requisitos para a conquista da agilidade apregoada. A noção de agilidade é cunhada tanto para incluir quanto para ir além dessas ideias. Se na produção de *software* a flexibilidade se traduz na capacidade de criar e adotar mudanças, seja de maneira ativa ou reativa, e a leveza como a utilização do mínimo de processos formais, a agilidade é a prontidão continuada que permite responder e incorporar rapidamente mudanças de requisições do usuário no projeto, afinando e refinando o desenvolvimento conforme necessário. As definições do conceito de agilidade valorizam a velocidade de resposta, a postura sempre adaptativa diante das mudanças, a aprendizagem que deve advir da adaptação e a eficiência e efetividade com que as equipes incorporam valor ao produto diante de novas demandas (DINGSØYR *et al.*, 2012).

Há uma diversidade de metodologias ágeis em uso na indústria de *software*, todas propõem, à sua forma, práticas afinadas com os valores e princípios do Manifesto Ágil. Reynoso (2004, p. 11) aponta as dez mais relevantes: *Extreme Programming (XP)*, *Scrum*, *Evolutionary Project Management (Evo)*, *Crystal Methods*, *Feature Driven Development*, *RUP*²³, *Dynamic Systems Development Method*, *Adaptive Software Development*, *Agile Modeling* e *Lean Development*. Identifica-se, também, propostas híbridas de utilização destes métodos, como é o caso da *XP@Scrum*, em que o *Scrum* é utilizado como guia de gestão de práticas de engenharia da XP.

²² “[...] *integrating customer-supplier relationships, managing change, uncertainty, complexity, utilizing human resources, and information.*”

²³ O autor reconhece que há uma polêmica sobre a classificação do método RUP como pesado ou ágil, e que para torná-lo mais enxuto é necessário reduzir o imenso número de artefatos e ferramentas utilizados em suas quatro fases (REYNOSO, 2004, p. 11).

Se considerarmos a metodologia *Scrum*, por exemplo, a agilidade é traduzida na ampliação da interação entre desenvolvedores e clientes, o que permitiria maior adequação e eficiência na elaboração do *software*. As equipes constroem e se delegam tarefas a partir de histórias coletadas com o cliente, histórias em que este é o protagonista e suas necessidades são narradas de maneira sintética e direta.

Sutherland (2016) exemplifica uma dessas histórias a partir de um personagem, o capitão Jean-Luc Picard de *Star Trek*: “[...] como comandante de uma nave espacial, eu gostaria de que a função de diário de bordo usasse automaticamente a data estelar de hoje”. Histórias como essa definem um ou mais requisitos que devem ser adicionados ao *software* e garantiriam que o desenvolvedor compreenda para quem, o quê e por que programar. Diante das narrativas, a equipe de desenvolvimento deve chegar a um produto mínimo viável (*minimum viable product* — *mvp*), versão que possui as funcionalidades fundamentais pretendidas para o *software* e que pode ser entregue ao cliente com a maior brevidade possível.

A produção é organizada em ciclos iterativos, ao final dos quais é desejável que as equipes realizem entregas. Por iteração compreende-se o processo de percorrer as diversas fases do desenvolvimento de *software* repetidas vezes ao longo de um projeto, com o objetivo de expandir a compreensão do que virá a ser o produto e garantir a liberação de um produto executável. Os ciclos iterativos podem durar de duas a seis semanas, como proposto pela XP, ou trinta dias, como recomenda o *Scrum* (HIGHSMITH; COCKBURN, 2001).

Os ciclos iterativos são combinados com o planejamento focado em funcionalidades e com a priorização dinâmica. Em contato com o cliente, é produzida a lista de funcionalidades desejadas no projeto e sua hierarquia de prioridades. Por exemplo, em um sistema de controle de estoque de um comércio, a função que controla a entrada e saída de produtos tem maior prioridade do que uma funcionalidade que registra imagens destes produtos. Ao final de cada ciclo iterativo, as metodologias ágeis preconizam uma variedade de técnicas de *feedback* sobre decisões técnicas, requisições do cliente e constrangimentos de gestão (HIGHSMITH; COCKBURN, 2001). Os *feedbacks* constantes pretendem o rearranjo de prioridades e a correção de erros em estágios iniciais do projeto.

Outra prática efetiva das metodologias ágeis é a programação em pares, especificamente da XP. Dois programadores se sentam diante da mesma máquina; enquanto um deles cria os artefatos do *software* (códigos ou diagramas), o outro observa, faz perguntas e proposições, prezando pela qualidade do trabalho. Depois de um tempo, as funções de criador e controle de qualidade são invertidas. O tempo necessário para a programação, além do controle de qualidade, é um fator central para justificar tal prática. Há estudos que afirmam que

os pares concluem uma mesma atividade em 71% do tempo necessário a um programador sozinho, contudo, há fatores que influenciam este valor, como a natureza da tarefa e os passos adotados para a programação (NAWROCKI; WOJCIECHOWSKI, 2001).

3.6 A espaço-temporalidade mediada pela organização ágil

Como constata Braunert (2013, p. 89), a organização do trabalho em TI origina “[...] uma forma bastante específica de controle sobre a intensidade e o ritmo de trabalho”. A gestão por projetos, a divisão da produção em ciclos iterativos e a política de entregas contínuas são os elementos fundamentais de aceleração da produção, e, por conseguinte, do ritmo de trabalho e vida das pessoas que trabalham em TI.

Braunert (2013, p. 90) descreve brevemente qual a especificidade dessa forma de controle sobre o trabalho: “[...] há um ciclo durante o projeto, que começa mais calmo e vai se intensificando conforme evolui e se aproxima do prazo de entrega estipulado com o cliente”. Há uma tendência de compressão dos ciclos ligada à adoção de metodologias ágeis de desenvolvimento. Castro (2013, p. 101), por exemplo, fala de ciclos relativamente longos: “[...] um conhecimento tácito que circula entre os profissionais de TI de que sempre haverá um período em que trabalharão virando noites e emendando finais de semana e feriados. Segundo eles, isso ocorre pelo menos a cada três meses, tempo médio em que os projetos são fechados”. Porém, como descrito anteriormente, a proposta ágil é produzir em ciclos mais breves — de duas a seis semanas.

Sutherland (2016) faz uma defesa entusiasmada do seu método, o *Scrum*, cuja argumentação gira em torno da ideia de que, adotando suas propostas, é possível fazer o dobro do trabalho na metade do tempo: “É possível realizar mais em menos tempo e com menos dinheiro — o dobro do trabalho na metade do tempo. E lembre-se de que o tempo não é importante apenas no mundo dos negócios. O tempo define sua vida, de forma que desperdiçá-lo é, na verdade, uma forma lenta de suicídio”. O autor considera, restringindo sua análise a projetos pontuais, que o tempo liberado da produção, a metade que “sobra”, seria dedicado ao lazer, por exemplo: “Talvez você queira passar o dia inteiro no escritório — eu prefiro ir surfar”.

O *Scrum* alcançaria tais resultados construindo equipes que melhoram constantemente sua produtividade, que aceleram. Sutherland (2016) considera esta uma postura inevitável diante da realidade contemporânea: “A cada dia que passa, o mundo fica mais complicado, e o trabalho que realizamos se torna mais complexo e acelerado”. Assim, em seu argumento, não resta outra opção que não fazer frente à velocidade do mundo. Porém, almeja

uma aceleração “inteligente”, ágil, ao final das contas: “No fundo, o que queria era acelerar as equipes para que produzissem mais rápido — não trabalhando mais tempo (explicarei mais à frente por que esse é um caminho inútil que acaba fazendo com que as coisas demorem mais), mas sim melhor e de forma mais inteligente” (s/p).

O que o propositor do *Scrum* não prevê, todavia, são os freios que impeçam que a outra metade do tempo seja utilizada para o trabalho, o que ele considera “um caminho inútil” para a eficiência. Na realidade concreta, a aplicação do *Scrum*, ao contrário do que sugere seu propositor, resulta em intensificação do trabalho, fazendo com que os trabalhadores de TI ligados à produção de *software* produzam mais por unidade de tempo. Essa tendência de aumento da produtividade convive com a simples extensão da jornada de trabalho, que se dá em arranjos espaciais diversos, possíveis graças ao uso de dispositivos móveis de telefonia e internet (*smartphones*, *notebooks* e *tablets*, por exemplo). Encontramos diversos relatos de trabalhadores de TI que, com certa frequência, têm que trabalhar por horas consecutivas após a jornada, seja no ambiente da empresa ou em casa (D’MELLO; SAHAY, 2007; MOITA, 2015; PIRES, 2016; PUJOL, 2014). Também o tempo de deslocamento entre esses dois espaços é utilizado para o trabalho (CASTRO, 2013).

A atividade dos trabalhadores de TI é paradigmática de uma nova relação entre trabalho e espaço-temporalidade, uma relação de conexão permanente, que confunde as fronteiras entre o trabalho e as demais atividades. Como demonstram Lima e Bridi (2019, p. 332), ela não é exclusiva desse grupo:

A resolução de problemas, o celular e a urgência de atendimento a clientes borram a fronteira do tempo de trabalho e de não trabalho, embaralhando vida pessoal e vida profissional, situação comum a atividades não propriamente ‘digitais’, como as de professores, pesquisadores e outros que utilizam essas tecnologias e, cada vez mais, têm suas atividades determinadas pela utilização de dispositivos informacionais.

Porém, dada a dupla relação com a flexibilidade, de que tratamos antes, ferramentas e modos de trabalhar aprimorados no trabalho em TI são aplicados em outros setores da economia, o que confere ao grupo investigado certo pioneirismo.

A seguir, descrevemos as ferramentas metodológicas empregadas nesta investigação, como se deu a elaboração dos instrumentos, a construção, a exposição e a análise dos dados.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Descrever o percurso metodológico de pesquisa²⁴ envolve recriar caminhos trilhados e argumentar pela razoabilidade das escolhas feitas. Abordamos a construção metodológica, central em qualquer pesquisa, ao modo de Mills (1969), como uma artesanaria, que envolve a sistematização e a organização de informações tanto quanto o engajamento da criatividade do pesquisador.

Como o produto do trabalho quando finalizado não permite conhecer o processo de trabalho que nele se extingue (MARX, 2017), convém apresentar os meios e objetos que foram animados durante este estudo para que chegássemos ao conhecimento aqui relatado. A descrição a seguir repercute os passos dessa trajetória metodológica, buscando dar conta do movimento dialético entre conhecimentos formalizados e os ensinamentos advindos do campo. O delineamento de pesquisa descrito é apenas uma fotografia desse movimento.

4.1 Elaboração dos instrumentos de pesquisa

A princípio, quando esta pesquisa ainda era um projeto sendo debatido nas primeiras disciplinas do doutorado, em 2016, seu objetivo era analisar a vivência espaço-temporal mediada pela atividade de desenvolvimento de *software* através de duas ferramentas: a planilha de tempo e a entrevista. Ordenadas dessa forma, primeiro o participante preencheria a planilha de tempo e, em seguida, teríamos uma entrevista de discussão dos resultados.

O potencial heurístico revelado pela planilha de tempo (*time sheet*) no estudo *Marienthal, The Sociography of an Unemployed Community*, de Jahoda, Lazarsfeld e Zeisel (2009), despertou o interesse de utilizá-la para compreender o uso do tempo entre os desenvolvedores de *software*. A pesquisa sobre os desempregados de Marienthal, pequena vila austríaca ao sudeste de Viena, foi realizada em 1931, dois anos após o colapso do sistema bancário austríaco, decorrente da crise econômica mundial, que levou à falência o principal empregador da comunidade, uma fábrica de linho. Praticamente todas as famílias da cidade foram afetadas pelo desemprego, que se prolongou bem além das expectativas. Esse quadro

²⁴ Os procedimentos metodológicos e os objetivos deste estudo foram considerados em conformidade com os preceitos éticos da pesquisa com seres humanos após apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa competente, tendo o processo sido formalizado sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 26249519.5.0000.5054.

tornou Marienthal um campo fértil para o estudo dos impactos psicológicos e sociais do desemprego.

O estudo é emblemático por diversos aspectos, mas chama atenção a relevância que a relação com o tempo assume entre as consequências do desemprego prolongado. Os pesquisadores observam que diante da abundância de tempo livre, os desempregados experimentam o esvaziamento do sentido do tempo. Apenas algumas atividades (levantar-se, almoçar, deitar-se) conservam sua capacidade de referência temporal, o restante do tempo passa sem que ninguém se dê conta do que aconteceu. A planilha preenchida por um dos participantes evidencia essa constatação, no começo do dia ele indica ter passado uma hora “levantando-se” e outra “acordando as crianças”. No intervalo entre dez e onze horas da manhã, escreve: “enquanto isso, o meio-dia chega”.

A expectativa de encontrar resultados como os de Jahoda, Lazarsfeld e Zeisel (2009) na realidade dos desenvolvedores de *software* levou ao estudo das pesquisas de *time budget*. Os orçamentos de tempo, apesar de empregados em pesquisas dos mais diversos campos das ciências sociais²⁵, ficaram célebres entre nós graças aos estudos dos tempos sociais, que investigam as estruturas sociais tomando o tempo como elemento central, e aos estudos feministas, que evidenciam as desigualdades presentes na divisão sexual do trabalho.

O orçamento do tempo se refere à coleta de informações diárias acerca do tempo dedicado às atividades cotidianas. Operacionalizar essa ferramenta envolve três escolhas fundamentais: o período de preenchimento e os blocos de tempo em que se divide o dia; o meio utilizado pelos respondentes para preencher; e o tipo de informação que o instrumento deve gerar.

No estudo de Marienthal, os pesquisadores solicitaram a 80 pessoas que preenchessem as planilhas de tempo correspondentes a um dia dividido em blocos de uma hora. Os respondentes descreviam com as próprias palavras o que haviam feito em determinada hora. Na pesquisa de Anastario e Schmalzbauer (2007) com imigrantes hondurenhos em Massachusetts, 34 pessoas responderam ao diário de tempo durante sete dias consecutivos, sendo os blocos de tempo de dez minutos. As respostas foram coletadas através de ligações telefônicas diárias (realizadas sempre no mesmo horário para dar um ponto de referência aos

²⁵ Andorka (1987) apresenta o estado da arte das pesquisas de *time budget* e elenca os seguintes campos em que são utilizadas: pesquisas de mídia e de demandas por bens e serviços culturais e de lazer; planejamento urbano; comportamento do consumidor; identificação de necessidades de idosos e crianças; divisão sexual do trabalho; economia informal e doméstica; contabilidade social; indicadores sociais; qualidade de vida; estilo de vida; e estrutura social.

respondentes) e as pessoas eram encorajadas a descrever com as próprias palavras como gastaram seu tempo.

As escolhas desses pesquisadores se relacionam não apenas aos objetivos traçados em seus estudos, mas com as condições materiais de execução do método. Tendo isso em vista, elaboramos um instrumento que se adequasse à realidade desta investigação. Trata-se de uma pasta de trabalho do programa Microsoft Excel com oito planilhas idênticas, em que o dia é dividido em blocos de 30 minutos e uma caixa de texto indica categorias de atividades (com os respectivos números) que o respondente deve utilizar para o preenchimento.

Remetendo às três escolhas fundamentais para a operacionalização do orçamento do tempo, acima descritas, é possível esclarecer o que está por trás da construção desse instrumento. Optamos por um período de preenchimento de oito dias, o que faz com que o respondente preencha duas vezes num mesmo dia da semana, ou seja, se a resposta foi iniciada em um domingo, ela será encerrada também em um domingo. Imaginávamos com isso dispor de dados para analisar minimamente a recorrência de atividades em um mesmo dia da semana. A escolha quanto aos blocos de divisão do dia é, provavelmente, a mais delicada — quanto menores os intervalos (o que garantiria um maior detalhamento do estudo), maior o custo de resposta aos participantes. Por isso optamos por blocos de 30 minutos, o que resulta no preenchimento de 48 células por dia.

A escolha do meio utilizado para o preenchimento foi balizada pelas características da própria atividade do grupo investigado. A familiaridade dessas pessoas com as pastas de trabalho, entre outros recursos digitais, fez com que optássemos pelo envio do arquivo via e-mail, WhatsApp ou Telegram.

O tipo de informação gerada pelo instrumento requereu maior atenção. Optamos pelo preenchimento numérico das células correspondentes a cada bloco de 30 minutos, com o objetivo de diminuir o custo de resposta. Assim, elencamos um grupo de categorias de atividades que correspondem ao cotidiano das pessoas e lhes atribuímos um número. As categorias traslado, cuidados domésticos e familiares, lazer e necessidades pessoais foram tomadas de empréstimo de Anastario e Schmalzbauer (2007).

A categoria trabalho, que no estudo desses autores aparece apenas como trabalho remunerado (*paid labour*), exigia de nossa parte maior detalhamento para que se pudesse captar as diversas formas de trabalhar entre os respondentes. Assim, após consultar dois desenvolvedores de *software*, subdividimos a categoria trabalho nas categorias seguintes:

- trabalho realizado no ambiente físico da empresa;
- trabalho realizado no ambiente físico do cliente;
- trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa;
- trabalho realizado no ambiente físico da empresa, na infraestrutura do cliente;
- trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa, na infraestrutura do cliente;
- trabalho: contato com o cliente realizado no ambiente físico da empresa;
- trabalho: contato com o cliente realizado fora do ambiente físico da empresa.

O instrumento foi testado, em 2017, quando solicitamos a quatro desenvolvedores que respondessem ao diário, que passamos a denominar diário de alocação de atividades. A planilha que foi elaborada por meio dessa estratégia pode ser vista na figura abaixo. À pasta de trabalho, após o teste, foi acrescentada uma planilha inicial com esclarecimentos sobre o preenchimento, contatos do pesquisador e agradecimento pela participação.

Figura 1 - Planilha do Diário de Alocação de Atividades

DIÁRIO DE ALOCAÇÃO DE ATIVIDADES			
HORÁRIO	ATIVIDADE	HORÁRIO2	ATIVIDADE2
0:00		12:00	
0:30		12:30	
1:00		13:00	
1:30		13:30	
2:00		14:00	
2:30		14:30	
3:00		15:00	
3:30		15:30	
4:00		16:00	
4:30		16:30	
5:00		17:00	
5:30		17:30	
6:00		18:00	
6:30		18:30	
7:00		19:00	
7:30		19:30	
8:00		20:00	
8:30		20:30	
9:00		21:00	
9:30		21:30	
10:00		22:00	
10:30		22:30	
11:00		23:00	
11:30		23:30	

Legenda (utilize apenas os números para preencher as colunas ATIVIDADE):

- (1) Traslado: tempo gasto com o deslocamento entre residência e local de trabalho
- (2) Trabalho realizado no ambiente físico da empresa
- (3) Trabalho realizado no ambiente físico do cliente
- (4) Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa
- (5) Trabalho realizado no ambiente físico da empresa na infraestrutura do cliente
- (6) Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa na infraestrutura do cliente
- (7) Trabalho: Contato com o cliente realizado no ambiente físico da empresa
- (8) Trabalho: Contato com o cliente realizado fora do ambiente físico da empresa
- (9) Cuidados domésticos e familiares. Ex.: Obrigações domésticas e cuidados de parentes
- (10) Lazer: tempo desfrutado sozinho ou com amigos
- (11) Necessidades pessoais: tarefas voltadas ao cuidado de si mesmo. Ex.: dormir, alimentar-se e higiene pessoal

Fonte: Elaboração própria.

Dos quatro trabalhadores que preencheram o diário durante do teste, dois participaram da entrevista de discussão dos resultados. A partir das entrevistas foi possível constatar que o diário de alocação de atividades era um instrumento eficiente para mobilizar a discussão sobre a vivência espaço-temporal, mas os diálogos evidenciavam que, observadas apenas a partir do recorte temporal dos oito dias abordados pelo diário de alocação de atividades, não era possível compreender as vivências dos entrevistados que emanavam do

passado ou que projetavam-se no futuro. Os entrevistados faziam afirmações sobre experiências laborais anteriores ou planos para o futuro, as quais, por mais relevantes que fossem para a compreensão da vivência espaço-temporal, restavam como resíduos num diálogo que focalizava apenas o presente.

A percepção desta lacuna interpretativa fez com que acrescentássemos uma etapa à participação na pesquisa, a entrevista sobre história de vida laboral. A finalidade desta entrevista seria permitir que os trabalhadores elaborassem uma narrativa sobre sua trajetória laboral. Foi construído um roteiro de perguntas (Apêndice A) que, no entanto, não foi utilizado de maneira compulsória. A questão “Como você se tornou desenvolvedor(a) de *software*?” seria o ponto de partida para que as pessoas narrassem livremente suas histórias.

Ao final do roteiro da entrevista sobre história de vida laboral, acrescentamos as três seguintes perguntas: “Como você se vê daqui a cinco anos? E daqui a dez anos? E daqui a trinta anos?”. Como a narrativa histórica tende a ser finalizada quando se chega ao tempo presente, estas questões buscam incentivar os participantes a projetar-se no futuro e imaginar como serão suas vidas em diferentes intervalos temporais. Esse é o ferramental elaborado para a produção dos dados que são analisados nesta pesquisa, e foi com ele que fomos a campo no segundo semestre de 2018.

Ao serem contatados pelo pesquisador, os trabalhadores recebiam a explicação de que a participação na pesquisa se dava em três momentos: o primeiro era uma entrevista sobre sua história de vida laboral; o segundo consistia no preenchimento de um diário de alocação de atividades por oito dias; e o terceiro era uma entrevista de discussão dos resultados do diário.

Os contatos iniciais foram realizados por meio de redes sociais online, utilizando o perfil pessoal do pesquisador. Após identificar os trabalhadores em grupos de desenvolvedores no Facebook e a partir de buscas por perfis no Twitter, o pesquisador enviava uma mensagem identificando-se e esclarecendo a finalidade do contato. Caso o trabalhador respondesse e demonstrasse estar confortável com o contato, iniciava-se o esclarecimento sobre a participação na pesquisa.

Como se o custo de resposta fosse bem mais alto do que as pessoas esperam ser ao participar de uma pesquisa — geralmente vemos pesquisas em formato de *surveys* que levam de cinco a vinte minutos para serem respondidas —, vários dos contatos iniciais foram ignorados ou interrompidos após o detalhamento sobre os três momentos da pesquisa. Ao contrário do que aconteceu a Castro (2013, p. 97), que afirma ter tido várias entrevistas marcadas que não chegaram a se concretizar — apenas dois participantes consentiram em participar, acordaram data e horário para a primeira entrevista e interromperam o contato. A

autora afirma que a falta de tempo dos trabalhadores por causa das jornadas extensivas e dos deslocamentos explica os “bolos” que levou. Imaginamos que a falta de tempo também esteja por trás da recusa de alguns trabalhadores em participar desta pesquisa.

Através dessa abordagem apenas uma pessoa, Melo, chegou a participar da pesquisa. Iniciado o ano de 2019 adotamos outra postura, recorremos à rede social atual (no sentido daquilo que se opõe ao virtual), e contatamos amigos e colegas que viessem a conhecer potenciais participantes. Foi desse modo que chegamos a mais seis participantes, sendo que dois deles interromperam a participação em algum momento da pesquisa.

4.2 Construção dos dados

Os dados cuja construção passamos a descrever referem-se aos casos constantes nos capítulos 5 a 9 e constituem os fundamentos sobre os quais se erigem as conclusões desta pesquisa acerca da mediação exercida pela atividade de desenvolvimento de *software* sobre a vivência espaço-temporal dos trabalhadores de TI.

O primeiro momento da pesquisa é o da entrevista de história de vida laboral, que foi conduzida pelo pesquisador de modo tão livre quanto possível, permitindo que os participantes conduzissem sua narrativa segundo a própria percepção que têm de sua história. Como está relatado no capítulo seguinte, Melo e Melissa optam por remeter à infância para dar início à narrativa, Maria Isabel retorna até a adolescência, e Sabrina e Mouro iniciam o relato pelo ensino superior. O ponto de partida e quais elementos abordar são eleições dos próprios narradores e as intervenções do pesquisador, nesse momento da entrevista, foram apenas no sentido de conhecer a ordem cronológica dos acontecimentos.

Quando a narrativa parecia se esgotar de maneira espontânea, tendo o participante descrito sua condição laboral atual, o pesquisador iniciava as perguntas sobre o futuro, sendo esse o momento em que o diálogo era mais conduzido. As reações dos participantes diante dessas perguntas foram, comumente, de espanto, sobretudo a partir do intervalo de 10 anos, o que fez com que criássemos, já na primeira entrevista, o hábito de encerrá-la questionando como o participante se sentia após ter feito aquele relato e nos colocávamos à disposição para acolher qualquer mal-estar que viesse a ser despertado pela conversa. Nenhuma das pessoas buscou acolhimento após a participação.

Encerrada a entrevista de história de vida laboral, eram definidos os períodos de preenchimento do diário de alocação de atividades, que recebeu mais uma categoria após a entrevista de história de vida laboral com Melo, a primeira que fizemos. Adicionamos ao rol de

categorias relativas ao trabalho a de trabalho *freelancer*. A lista constante na planilha enviada a todo o grupo investigado pode ser observada na figura abaixo. Mouro requereria a inclusão de uma nova categoria, a de militância política, que foi assinalada por ele em seu preenchimento com um asterisco, mas não foi acrescentada à lista porque o diário não voltou a ser enviado a outros trabalhadores.

Figura 2 — Lista de categorias utilizadas no preenchimento do diário

Legenda (utilize apenas os números para preencher as colunas ATIVIDADE):
(1) Traslado: tempo gasto com o deslocamento entre residência e local de trabalho
(2) Trabalho realizado no ambiente físico da empresa
(3) Trabalho realizado no ambiente físico do cliente
(4) Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa
(5) Trabalho realizado no ambiente físico da empresa na infraestrutura do cliente
(6) Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa na infraestrutura do cliente
(7) Trabalho: Contato com o cliente realizado no ambiente físico da empresa
(8) Trabalho: Contato com o cliente realizado fora do ambiente físico da empresa
(9) Trabalho freelancer
(10) Cuidados domésticos e familiares. Ex.: Obrigações domésticas e cuidados de parentes
(11) Lazer: tempo desfrutado sozinho ou com amigos
(12) Necessidades pessoais: tarefas voltadas ao cuidado de si mesmo. Ex.: dormir, alimentar-se e higiene pessoal

Fonte: Elaboração própria.

Com exceção de Maria Isabel, que optou por começar o preenchimento numa quinta-feira, todos iniciaram o preenchimento numa segunda-feira, geralmente uma segunda-feira seguinte a uma semana puxada de trabalho. Todos tiveram dúvidas acerca do uso das categorias, o que revela as limitações do próprio instrumento, em seu esforço de categorização, para lidar com a complexidade do cotidiano das pessoas, mas, também, aponta uma discussão acerca da atribuição de sentido ao tempo.

Três situações exemplificam essa problematização: 1) Melissa e Mouro se interrogaram se o tempo que assinalam como lazer é realmente um tempo desfrutado, como optamos por descrever a categoria lazer no diário de alocação de atividades. Isso indica um conflito de natureza classificatória, ou seja, as formas como pesquisador e respondentes definem o lazer não coincidem; 2) a diversidade de trabalhos que Melo realiza faz com que crie uma classificação própria do que é trabalho. Se a atividade exige concentração e responsabilidade, para si, é uma forma de trabalho. Não sendo possível caracterizar a atividade como trabalho, ela pode ser compreendida como lazer. Através desta caracterização Melo revela seus parâmetros subjetivos para significação do tempo, e permite perceber que a noção de desfrute do tempo, presente na definição de lazer do pesquisador, talvez não faça parte dela; e 3) Maria Isabel assinala como trabalho *freelancer* a atividade de cuidar de cachorros, que realiza

através de um aplicativo que medeia o contato entre donos de cães e pessoas que oferecem o cuidado. Essa atividade jamais havia sido considerada quando adicionamos a categoria trabalho freelancer, o que fizemos levando em consideração apenas atividades de desenvolvimento de *software*.

As três situações elencadas tornam patentes, também, as limitações da escolha pelo preenchimento numérico do diário. Contudo, como o desenho de pesquisa acrescenta um momento para discussão dos resultados do diário, tais imprecisões mobilizaram as entrevistas e serviram para que os participantes discorressem sobre a maneira particular como significam suas vivências.

Após o preenchimento do diário, o pesquisador iniciava a análise deste, identificando as categorias utilizadas e quantidade de horas atribuída a cada uma delas. Estes dados são ordenados em uma tabela como a abaixo, produzida a partir do diário de alocação de atividades de Sabrina.

Tabela 14 — Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	3,5
Trabalho realizado no ambiente físico da empresa	6
Trabalho realizado no ambiente físico do cliente	24,5
Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa	14
Cuidados domésticos e familiares	4
Lazer	38
Necessidades pessoais	102
	192

Fonte: Elaboração própria.

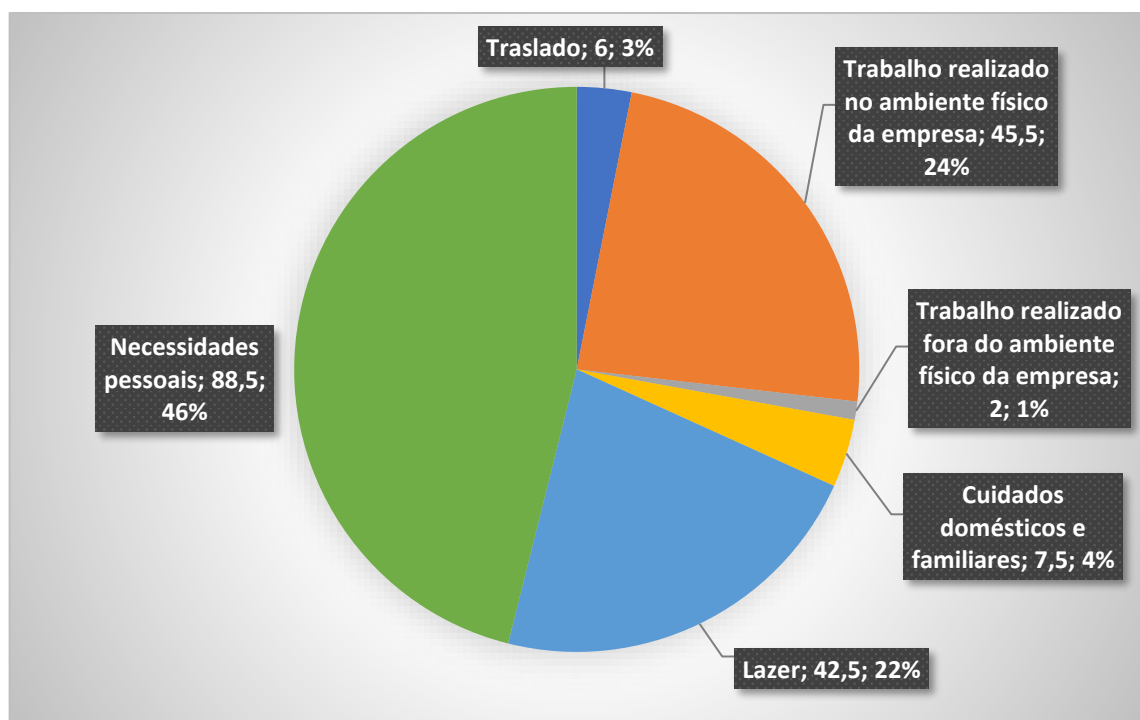
Além da frequência das atividades, a análise do diário envolvia o exame da distribuição destas no decorrer dos dias e da semana, o que implicava percorrer diversas vezes as planilhas em busca de padrões e rupturas na rotina dos respondentes. Esses dados de natureza mais qualitativa foram ordenados segundo a atividade a que se referiam em um documento de texto, utilizado como referência pelo pesquisador para a entrevista de discussão dos resultados do diário. A título de exemplo, o excerto abaixo faz parte da análise do diário de Melissa:

Necessidades pessoais — 88 horas e meia, 46% do tempo. Despertar entre 7h30 e 8h30 da manhã. Nos dois primeiros dias se recolhe 23hs e 23h30, respectivamente, nos outros dias entre 21h30 e 22h30. Em média 8 horas de sono (confirmar), que aparenta ser ininterrupto. Almoço, na semana, sempre ao meio-dia, no final de semana

é indiscernível. Tem uma refeição após despertar? As outras refeições têm horário definido? Se confundem com o lazer?

A preparação do gráfico de pizza é o último passo da análise do diário de alocação de atividades. A partir da tabela de frequência, como a exposta acima, geramos um gráfico no Microsoft Excel que permite melhor visualização das proporções entre as atividades. Este instrumento é o mediador da entrevista de discussão dos resultados do diário. Abaixo, um gráfico produzido durante o período de teste com os quatro desenvolvedores em 2017.

Gráfico 1 — Gráfico de pizza com a distribuição de horas por atividade



Fonte: Elaboração própria.

A entrevista de discussão dos resultados era iniciada apresentando-se ao participante o gráfico de pizza e questionando: “Quanto este gráfico é representativo de sua rotina?”. A pergunta, ao contrário do que possa parecer, não tem a finalidade de verificar a capacidade do instrumento de representar a experiência cotidiana das pessoas, mas de chamar a atenção para o gráfico e remeter o participante à sua rotina. Assim, ele passa a funcionar como mediador tanto do diálogo entre pesquisador e respondente quanto da relação do respondente com sua vivência.

Após as respostas e os comentários a esta primeira pergunta, passávamos à discussão de cada uma das atividades assinaladas (traslado, trabalho realizado no ambiente

físico da empresa, trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa etc.). Essa estratégia permitiu uma imersão em hábitos, escolhas e condições que os respondentes identificavam ou não em seu cotidiano, por isso passamos a descrever essa entrevista como um gesto de olhar com uma lupa a rotina das pessoas.

Este momento da pesquisa era sempre encerrado questionando se as pessoas consideravam que tinham uma rotina equilibrada ou se julgavam que alguma atividade recebia mais ou menos tempo do que desejariam. A interpelação induzia os participantes a comporem uma avaliação global de sua rotina, o que, em maior parte das vezes, não foi possível de se fazer sem tratar dos afetos que envolvem o modo como se vivencia a espaço-temporalidade, seja a escassez de tempo, a impossibilidade de dedicar-se a determinadas atividades ou o equilíbrio conquistado depois de muito sofrimento.

4.3 Exposição e análise dos dados

Os dados sobre cada um dos participantes estão expostos e analisados no formato de estudos de casos. A escolha se justifica pela agregação do conjunto das informações concernentes a cada participante em um relato coeso, que permita ao leitor compreender de modo articulado a história de vida das pessoas seguida da maneira como elas descrevem sua vivência cotidiana.

O estudo de caso é um método qualitativo de pesquisa focado nas particularidades de um evento, empregado com a finalidade de expandir a compreensão sobre o próprio caso ou um tema de investigação.

Em nosso campo, na PST, os estudos de caso se caracterizam pelo aprofundamento em realidades organizacionais específicas, como uma empresa privada de pequeno porte da construção civil (SANTOS; BARROS, 2011), uma fábrica cooperativa de ferramentas de precisão (ESTEVES, 2013) ou uma empresa de varejo (HORST; SOBOLL; CICMANEC, 2013), nas quais se investiga uma diversidade de problemas de pesquisa. Nos estudos da saúde mental relacionada ao trabalho, os casos são utilizados para debater e evidenciar o desenvolvimento do adoecimento mental relacionado ao trabalho, seja para discutir o nexo causal entre esses dois fenômenos (LIMA; ASSUNÇÃO; FRANCISCO, 2002) ou uma forma de adoecimento em particular — como o transtorno de estresse pós-traumático (DORIGO; LIMA, 2007) ou o *burnout* (CASTRO, 2012).

Em ambos contextos, como faremos adiante, os casos são abordados de maneira instrumental, ou seja, com a finalidade de melhor compreender o problema de pesquisa, e não

de maneira intrínseca, quando o próprio caso é o que se deseja compreender melhor. Como optamos por produzir dados a partir da vivência de várias pessoas que trabalham com desenvolvimento de *software*, o desenho de pesquisa pode ser descrito como um estudo de casos múltiplos (STAKE, 2005, p. 445).

Os casos, como estão dispostos nos capítulos a seguir, consistem no relato da entrevista de história de vida laboral, na apresentação do gráfico resultante do diário de alocação de atividades e no relato da entrevista de discussão de resultados do diário. Somente após essa exposição se empreende a análise propriamente dita dos casos — o que não implica que não reconheçamos que há bastante trabalho de seleção, ordenamento e síntese já realizado nos relatos.

Os relatos das entrevistas foram construídos a partir das transcrições dos áudios e buscam fidelidade aos elementos e à ordem cronológica aludidos pelas pessoas, contudo, o léxico utilizado é o do próprio pesquisador, o que resulta em alguma tradução da linguagem dos participantes. A devolução do texto elaborado aos trabalhadores teve a finalidade de diminuir a imprecisão do relato, além do compromisso ético de permitir que conhecessem o modo como sua história seria publicada no estudo. Os participantes afirmaram ter lido os respectivos relatos e apontaram pequenas correções. Apenas uma pessoa solicitou a exclusão de um trecho que considerava passível de comprometer seu emprego, o que fizemos de pronto.

A análise dos casos, articulando a teoria adotada aos dados construídos, busca explicitar o modo particular como o trabalho medeia a vivência espaço-temporal dos participantes. As análises foram elaboradas após um distanciamento em relação aos dados. Entre a redação do último caso e a redação das análises se passou, aproximadamente, um semestre, o que foi necessário para que o pesquisador observasse as narrativas por si mesmas e não como uma produção sua. Além de tempo necessário à pesquisa e discussão com o orientador.

Optamos por analisar individualmente cada caso, sem cruzar as vivências durante as análises, o que se justifica pela riqueza das narrativas e pelo interesse de focar tão precisamente quanto possível a relação entre trabalho e espaço-temporalidade. Essa opção atende aos objetivos da tese, porém, deixa uma grande quantidade de dados sobranes. Há temas de grande relevância aludidos nas narrativas colhidas que ficaram sem análise como, por exemplo, as experiências de LGBTfobia e misoginia vividas pelos participantes, que merecem atenção se buscamos compreender a atividade dessas pessoas.

A opção por analisar os casos separadamente se justifica também pelo modo como construímos as análises. Empreendemos uma análise temática, buscando integrar a narrativa de

vida laboral à discussão dos resultados do diário de alocação de atividades, procurando compreender a rotina presente das pessoas a partir de suas experiências anteriores. Assim, em um esforço criativo, sintetizamos os relatos em um tema que, julgamos, conduz a narrativa e permite assimilar a vivência dos participantes conectando os níveis micro e macrosociais. Essas análises constam no subtópico quatro de cada capítulo referente aos casos.

Antes de passar aos casos, relembramos a descrição do grupo investigado, como apresentada na Introdução deste texto:

1.

Melo é uma pessoa não-binária branca de 19 anos. É nascida e residente na Zona Sul de São Paulo, onde divide uma casa com o companheiro. Tem ensino médio incompleto e certificação em linguagens *web*. Trabalha como desenvolvedor em uma empresa de transações financeiras via internet, onde recebe salário de R\$ 4.000. Trabalha também como *freelancer* desenvolvendo sites para Organizações Não Governamentais (ONGs).

2.

Maria Isabel é uma mulher branca de 35 anos. É paulistana e reside na Zona Sul de São Paulo, onde divide um apartamento com o esposo. Graduada em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, trabalha como analista de negócios em uma multinacional de consultoria em TI.

3.

Sabrina é uma mulher negra de 29 anos. É baiana e residente no centro de São Paulo, onde divide um apartamento com o noivo. Graduada em Análise de Sistemas, trabalha como analista de qualidade em uma multinacional de consultoria em TI. Recebe salário superior a dez salários mínimos.

4.

Melissa é uma mulher branca de 31 anos. É belo-horizontina e residente na capital mineira, onde divide um apartamento com o esposo. Graduada e mestre em Ciências da Computação, trabalha como analista de negócios em uma multinacional de consultoria em TI. Durante o período em que participou da pesquisa, Melissa estava passando por uma transferência para Oklahoma City, capital do estado de Oklahoma, nos Estados Unidos.

5.

Mouro é um homem branco solteiro de 31 anos. É paulistano e residente da Zona Oeste da capital paulista. Graduado em Engenharia da Computação e História, trabalha como analista de testes em uma empresa de consultoria em TI e recebe salário de R\$ 6.000.

5 MELO

5.1 História de vida laboral²⁶

Diante da questão “como você iniciou sua carreira?”, Melo remonta à sua infância, que afirma ter sido muito ligada à tecnologia. Desde seu nascimento, a família sempre possuiu computador em casa. O pai, que atua como *disk jockey (dj)*, costumava lidar com equipamentos eletrônicos, e a mãe, que sempre teve interesse por tecnologia, formou-se em Análise e Desenvolvimento de Sistemas em uma universidade particular de São Paulo. Assim, a família foi o principal fator de influência para que ela ingressasse na área.

Melo recorda de construir *queries* (solicitações de extração) para bancos de dados com a mãe no hospital enquanto aguardava por exames periódicos relacionados ao seu hipotireoidismo. Essas memórias remontam aos 11 anos. A mãe, como estratégia de aprendizagem, sempre lhe ensinava aquilo que estava estudando na universidade. Tanto Melo quanto a mãe têm dificuldades de aprendizagem. Melo foi diagnosticada com TDAH (transtorno de déficit de atenção e hiperatividade) e identifica na mãe as mesmas dificuldades de atenção e de fluxos de estudo.

Ainda com 11 anos, utilizava redes sociais como o Orkut e *blogs* para escrever sobre temas de seu interesse, como música. Postar *reviews* de álbuns é um exemplo do conteúdo com que costumava alimentar suas redes sociais.

Melo relata ter se distanciado da programação durante a adolescência — um hiato que se relaciona tanto com a escola quanto com o abandono da área por parte da mãe. Ao seu ver à época, a programação não agregaria nada à sua vida, assim como não agregou nada à vida da mãe. Experiências de racismo e misoginia concorreram para a decisão da mãe (uma mulher negra) de deixar a área de programação. Após 7 meses de estágio e cerca de 1 ano trabalhando como suporte técnico, sua mãe abandonou a carreira de programadora, após ser alvo de comentários racistas e misóginos, o que Melo identifica como habitual no ambiente tóxico do mercado de trabalho das tecnologias da informação. Por isso, Melo costuma dizer que esse é o maior legado de sua mãe, já que resistiu e combateu muitas dessas práticas ao longo de sua carreira.

²⁶ Melo participou da entrevista sobre história de vida laboral no dia 28 de novembro de 2018. A entrevista teve duração de uma hora e cinquenta e seis minutos e foi realizada numa cafeteria próxima à empresa em que trabalha, no bairro Vila Olímpia, em São Paulo.

O hiato terminou em 2015, quando participou de um evento voltado para mulheres, o *Rails Girls*. Até aquele momento, Melo não se reconhecia como pessoa transgênero não binária (*genderqueer*). Assim, identificando-se por seu gênero designado ao nascimento, participou do evento, que tem como objetivo disponibilizar ferramentas e uma comunidade para que mulheres compreendam a tecnologia e, a partir dela, construam suas ideias.

Melo sentiu-se acolhida pelas colegas e apaixonou-se pela linguagem *Ruby on Rails*, objeto do evento. Sua dedicação às aulas fez com que as colegas organizassem uma vaquinha para comprar um carregador novo para seu notebook, um computador já bastante usado. Além disso, o interesse que demonstrava foi motivo para que ganhasse livros da organização do evento.

Uma nova experiência é mencionada por Melo como elemento que volta a afastá-la da programação: a vivência, aos 15 anos, de um relacionamento abusivo com um homem mais velho. O então companheiro era pai de uma menina e residia no município de Diadema, próximo a São Paulo, para onde Melo viajava sempre, muitas vezes para cuidar da criança. As idas a Diadema e ao bairro Praça da Árvore, onde o companheiro trabalhava, acabaram por impedir sua frequência à escola.

A participação de Melo na ocupação da Escola Técnica em que estudava foi a gota d'água para que deixasse a escola. O movimento de ocupação das escolas estaduais, ETECs (escolas técnicas estaduais de São Paulo) e do Centro Paula Souza (autarquia estadual responsável pela administração da rede pública de ensino) por parte dos secundaristas, a partir de abril de 2016, teve como gatilho fraudes na provisão de merenda escolar, um esquema que foi denominado de “máfia da merenda”.

Com o desenrolar das ocupações, os debates se ampliaram para temas como a precariedade das condições de ensino e aprendizagem e os cortes nos repasses para a educação. Apesar de não frequentar mais a escola desde o ano anterior, Melo continuava matriculada, e participou do movimento por considerá-lo importante do ponto de vista político. Após sua atuação naquele processo — o que envolveu, inclusive, participação em reportagem da Folha de São Paulo —, foi impedida de matricular-se para o ano seguinte.

A experiência serviu para que Melo se convencesse de que seu lugar não era na sala de aula, e no final de 2016, desesperada diante da necessidade de ajudar com o sustento do lar, tomou a decisão de que 2017 seria o ano em que se tornaria pessoa desenvolvida. Buscou cursos *on-line* sobre *html* e *css* (línguas de programação *web*) na Codecademy, uma plataforma que oferece aulas gratuitas de codificação de línguas de programação. Eventualmente, recebeu via Facebook um *link* de divulgação do curso {reprograma}, uma

iniciativa focada em ensinar programação a mulheres cis e trans sem recursos ou oportunidades de fazê-lo, do qual participou por dois meses.

Através do curso e de outros eventos de tecnologia, construiu uma rede de relações, por meio da qual conheceu uma das organizadoras da iniciativa Codamos, que advoga por diversidade e inclusão na área de tecnologia. Seu primeiro “trampo” foi a elaboração do site do Codamos, o que se deu em paralelo ao final do curso no {reprograma}.

Com a conclusão do curso, passou a procurar emprego, contudo, as empresas de tecnologia de São Paulo, a seu ver, fazem exigências irreais e ofertam “vagas arrombadas” (afirma fazendo referência a uma página do Facebook que publica comunicações de vagas de trabalho com exigências e compensações bastante injustas). A inserção no mercado formal se mostrava ainda mais difícil pelo fato de não possuir diploma do ensino médio. A estratégia adotada por Melo foi de investir em seus projetos pessoais, como o Codamos, que agregariam experiência a seu currículo de desenvolvedora, e buscar trabalho autônomo avulso (a que se refere como *freela*, gíria criada a partir do termo inglês *freelancer*).

Após insistir com seus contatos que recomendassem algum conhecido que pudesse lhe indicar um *freela*, conseguiu, em junho de 2017, um contrato para elaborar o site de uma plataforma de monitoramento de projetos de lei em discussão no Congresso Nacional. Apesar de ter conseguido o trabalho remunerado, Melo persistia na busca por um emprego, uma vez que os *freelas*, na maior parte das vezes, não garantem recebimento frequente, mas somente após a entrega do produto, o que pode levar o trabalhador a não receber por 2 ou 3 meses, eventualmente.

Ainda em junho de 2017, teve conhecimento de uma vaga de trabalho como professora em uma ONG que oferece cursos de tecnologia para jovens em situação de vulnerabilidade social. Tendo conseguido o contrato com a ONG, Melo recebia 350 reais por turma. Cada turma passava por uma semana de curso, porém o professor poderia assumir somente duas turmas por mês. Assim, recebia 700 reais mensais neste que foi seu primeiro emprego, no qual era contratada como pessoa jurídica. Durante o período em que deu aulas, manteve-se fazendo o *freela* que havia arranjado. Seu desligamento da ONG se deu pela falta de pagamento, e afirma ter passado o último mês utilizando o crédito de estudante que guardava do ano retrasado em seu bilhete único (cartão de passagens do transporte urbano da cidade de São Paulo).

A oportunidade de trabalho seguinte foi novamente um *freela*, dessa vez para uma *startup* administradora de cartões de crédito digitais. Este *freela* pagava por telas programadas,

não por horas, o que em sua avaliação era péssimo, mas facilitou a decisão de largar o projeto quando já não mais via sentido em continuar.

Finalmente, em dezembro de 2017, surgiu uma oportunidade de emprego com carteira assinada. O seu primeiro registro na carteira de trabalho e previdência social é de uma agência de publicidade. Esta possuía apenas um cliente, uma confederação nacional, para a qual elaborava sites institucionais. Na agência experimentou uma intensa realidade de trabalho. Os projetos eram muito diferentes uns dos outros e nunca havia tempo suficiente para aprender. Além disso, as entregas eram absurdas, como fazer uma página da *web* inteira com diversas funcionalidades em duas semanas, o que considera impossível, mesmo para a equipe composta de dois desenvolvedores, dois *designers* e um analista de QA (*quality assurance*). Era necessário tornar-se um robô.

A experiência de trabalho na agência teve implicações negativas, Melo tornou-se improdutivo por não saber lidar com a pressão. Atrasava para o trabalho e tinha dificuldade de permanecer as 8 horas diárias. Acabava o mês com 10 horas negativas. Além disso, vivenciou situações de transfobia. O líder com quem trabalhava era uma pessoa machista e LGBTfóbica, e chegou a afirmar que Melo tinha um parafuso a menos por querer ser “esse negócio aí” (referindo-se à condição de pessoa trans não binária).

Recebeu a demissão da agência sob alegação de que não fazia parte do *fit* cultural da empresa (termo utilizado para expressar o alinhamento entre os ideais do trabalhador e os da instituição), e de que era muito inexperiente para trabalhar com o *stack* (coleção de soluções de *software*) ali utilizado. Teve a rescisão paga, porém, não passou tempo suficiente desempregada para receber o seguro-desemprego.

Antes da experiência de emprego formal seguinte, participou do processo seletivo de uma *software house* (outra denominação para fábrica de *software*). O processo consistia em passar uma semana de experiência na fábrica de *software*. Durante aquela semana, uma amiga que havia estudado com Melo e também estava participando da seleção sofreu assédio moral de trabalhadores da empresa, e foi Melo quem denunciou o assédio em uma reunião de retrospectiva. Na semana seguinte, foi dispensada com a justificativa, outra vez, de que era muito inexperiente.

Em situação de desemprego, acionou novamente sua rede de contatos. Através de um colega no Twitter, conseguiu uma vaga como desenvolvedora em uma securitizadora. Ali trabalhou desenvolvendo um sistema em *Python* com fins de prevenção a danos em transações financeiras. Melo sabia muito pouco de *Python* quando entrou na empresa e, por isso, teve de ser mentorada durante o período em que permaneceu — um mês. O ambiente da empresa era

bastante formal, com meninos vestindo terno e meninas vestindo saia, paradigma no qual Melo não se encaixa. Até chegou a comprar camisa social, mas não foi muito além disso.

Dois fatores justificaram o ingresso na empresa de finanças, espaço tão distante do modo de vida de Melo: primeiro, o desespero por encontrar trabalho; segundo, uma estratégia de crescimento profissional. Ao ser contratada pela securitizadora, já estava se submetendo ao processo seletivo da empresa em que trabalha ao tempo de nossa entrevista, uma administradora de pagamentos *on-line*. O salário que receberia na securitizadora era de 3.500 reais, de forma que, tendo chegado a esse valor, poderia barganhar um salário mais alto nas seleções que viesse a participar.

O processo seletivo da empresa de pagamentos *on-line* consistia em um teste no qual o candidato devia construir uma aplicação inteira, com várias funcionalidades, e utilizando um certo padrão de código, definido pela empresa. O prazo para consecução do teste era de uma semana, e o trabalhador deveria realizá-lo fora do ambiente da empresa. Contudo, quando recebeu o teste, Melo estava sem computador pessoal para fazê-lo. A alternativa foi tomar de empréstimo dois *notebooks*, o do atual companheiro, do qual dispunha durante a madrugada, e o da colega organizadora do Codamos. Além disso, no espaço de trabalho na securitizadora, alternava entre tarefas da empresa e tarefas que havia organizado para a elaboração do teste.

Depois de três semanas dormindo pouco e virando madrugadas, enviou o teste. Recebeu convite para conversar com os selecionadores e, após 4 conversas, foi aprovada. Sua estratégia de crescimento profissional foi bem-sucedida: foi admitida com um salário de 4.000 reais.

Na nova empresa, que lida com transações financeiras via internet, experimentou bastante dificuldade. Os desenvolvedores da empresa têm um perfil generalista, sendo solicitados a trabalhar com diversas tecnologias de informação — como *frameworks* de *javascript*, *python*, *php* e *e-commerce*. Sobre sua inserção na empresa, considera: “me jogaram no fogo”. Foi alocada no projeto de *dashboard* (painel que apresenta indicadores e métricas de *e-commerce*) de um cliente. *Dashboard* que teve de ser construído do zero, com muitas regras de negócio a serem aprendidas. Precisou novamente de mentoria, e passou a trabalhar em *pair programming* (técnica ágil de desenvolvimento de *software* em que dois trabalhadores operam o mesmo computador), além de pesquisar sobre as ferramentas quando chegava em casa.

Reconhece que neste emprego a pressão por metas e resultados é menor e que os gestores entendem que os desenvolvedores precisam estudar as ferramentas e regras de negócio para realizar seu trabalho. No entanto, as entregas já são bem mais rápidas do que em um período anterior, o que soube através dos colegas veteranos. Após a compra da empresa por um

grupo econômico proprietário de outras 4 administradoras de pagamentos *online*, o perfil da empresa mudou, tornando mais difícil, segundo Melo, a inovação em produtos e a elaboração de documentação de *software*.

O principal critério de avaliação da sua satisfação com o trabalho é a possibilidade de sentar-se diante do computador e “não ouvir nada”. Tanto por sua condição de pessoa trans quanto por sua origem periférica, passou por muitas situações constrangedoras, justamente o que qualifica como a toxicidade da área de tecnologias da informação. Como não experimenta isso no emprego atual, sua avaliação é, no geral, positiva.

A empresa em que trabalha não estipula horários de intervalos e de entrada e saída. Melo considera isso negativo, já que os desenvolvedores, às vezes, trabalham fora do horário comercial e não recebem adicional noturno, por exemplo. Ao conversar com os colegas, percebe que estes não se dão conta do quanto isso é errado. Afirma que na área de tecnologia da informação há uma romantização dessa dedicação. Segundo julga, as empresas se aproveitam da paixão dos desenvolvedores por programar para fazer com que estes dediquem mais tempo e para precarizar o trabalho.

A frouxidão do controle da jornada laboral faz com que Melo busque estratégias individuais para bem gerir o tempo. É necessário ter disciplina e responsabilidade, do contrário não se faz nada além de trabalhar. Afirma que se não chegar cedo no trabalho, vai ter de passar o dia trabalhando, por ter consciência de cumprir as 8 horas de jornada.

Também reconhece em si grande interesse pelas ferramentas de tecnologia utilizadas na empresa, e busca sugar o máximo de conhecimento que pode de seu mentor e dos colegas; toma notas e, sempre que consegue, treina em casa. Embora tenha essa relação com o trabalho, cuida para que disponha de tempo para fazer coisas aleatórias, assistir séries, brincar com os cachorros ou passear — o que também considera necessário, porque seu cérebro não funciona como o das outras pessoas.

Tudo o que aprende em sua atuação como pessoa desenvolvedora, Melo busca passar adiante, seja na comunidade de desenvolvedores, a qual alcança através das redes sociais e dos eventos de tecnologia, seja por meio do coletivo político de que participa, um grupo de desenvolvedores de origem periférica da cidade de São Paulo que luta por representatividade das pessoas da “quebrada”, como chama os bairros de periferia, na área de tecnologia. No coletivo atua como educadora, ministrando cursos sobre linguagens de programação em bairros da periferia de São Paulo.

A atuação política através da educação parte do reconhecimento de uma dívida social com seu lugar de origem e por acreditar que é possível ascender socialmente por meio

das tecnologias. Tanto Melo quanto os colegas de coletivo conquistaram melhores condições de vida nesse meio e desejam que mais pessoas de quebrada ingressem nessa área, dominada por um perfil de trabalhadores brancos, cisgêneros e de classe média. Atuar no coletivo é um modo de mudar positivamente a vida das pessoas e, também, fruto da sua afinidade com as ciências sociais e humanidades.

Afirma não saber se sairá tão cedo da área de tecnologia, até mesmo por não dominar outra área além dessa. Gosta muito de música e produção musical. Sociologia é outro campo que lhe desperta interesse. O exercício de reflexão sobre as opções de carreira tornou oportuno o questionamento, de minha parte, acerca de como se vê daqui a um ano. Melo se vê no mesmo lugar, na área de desenvolvimento de *softwares*. Reconhece que as fases de sua vida estão intimamente relacionadas com as fases de sua evolução profissional.

Por ser um tanto nômade, qualquer incômodo no trabalho desperta a avaliação de se vale a pena ou não permanecer; vê-se em outra empresa que não a atual. À época de nossa conversa, estava fazendo entrevistas para uma multinacional de consultoria em tecnologia que possui um programa para desenvolvedores *juniores*, os quais são enviados para trabalhar em uma de suas filiais na Índia.

Sobre como se vê dentro de 5 anos, acredita que não estará mais no Brasil. Europa, Canadá e Ásia são os possíveis destinos elencados. Considera que nesse período pode se tornar desenvolvedor pleno, o que lhe permitiria pleitear uma vaga no exterior. Se vê criando seus cachorros e filhos lá fora. Não que isso sejam sonhos que busca alcançar, mas são possibilidades — “acho que tudo na minha vida são momentos”, como afirma.

Dentro de 10 anos, acredita que teria voltado ao Brasil. É onde nasceu, sua raiz está aqui. Recentemente, comprou um apartamento, e é tal o seu apego pelo lugar de origem que optou por um imóvel na mesma zona sul em que foi criada. “Eu nasci na periferia, moro na periferia e eu sou a periferia o tempo todo, assim.” Esta forte identificação com um modo de ser próprio de quem é periférico não lhe permitiria viver o restante da vida fora da “quebrada”.

Em 30 anos se vê aposentada, podendo dedicar a totalidade de seus dias a tudo que sempre quis fazer e não pôde. Cursar filosofia ou astronomia. Dar aulas em ocupações. Dedicar-se às outras pessoas. Não pretende acumular riquezas, pois não considera correto. Pensa em ter sua própria casa, o que já começou a fazer por meio de um financiamento de 30 anos. Contudo, não se vê morando neste apartamento da zona sul, já que seu sonho de infância é morar no Centro de São Paulo, em uma região que disponha de mercado e bar na rua de casa. Pretende alcançar isso num intervalo mais breve, o que entra em conflito com o compromisso do financiamento admitido para o prazo de 30 anos. “É, eu sempre quis morar no Centro. Então,

espero conquistar isso em breve. Em breve assim, 10 anos. Não, se eu financiei de 30 anos, então, não. Quem sabe?”

Vê-se dispondo de seu tempo de modo autônomo, passando o dia inteiro no bar, cumprimentando os passantes, ajudando as pessoas ou xingando nas redes sociais. O que importa, parece, é estar aposentada e poder escolher livremente, dentre os diversos interesses, o que fazer.

5.2 Resultados do diário de alocação de atividades²⁷

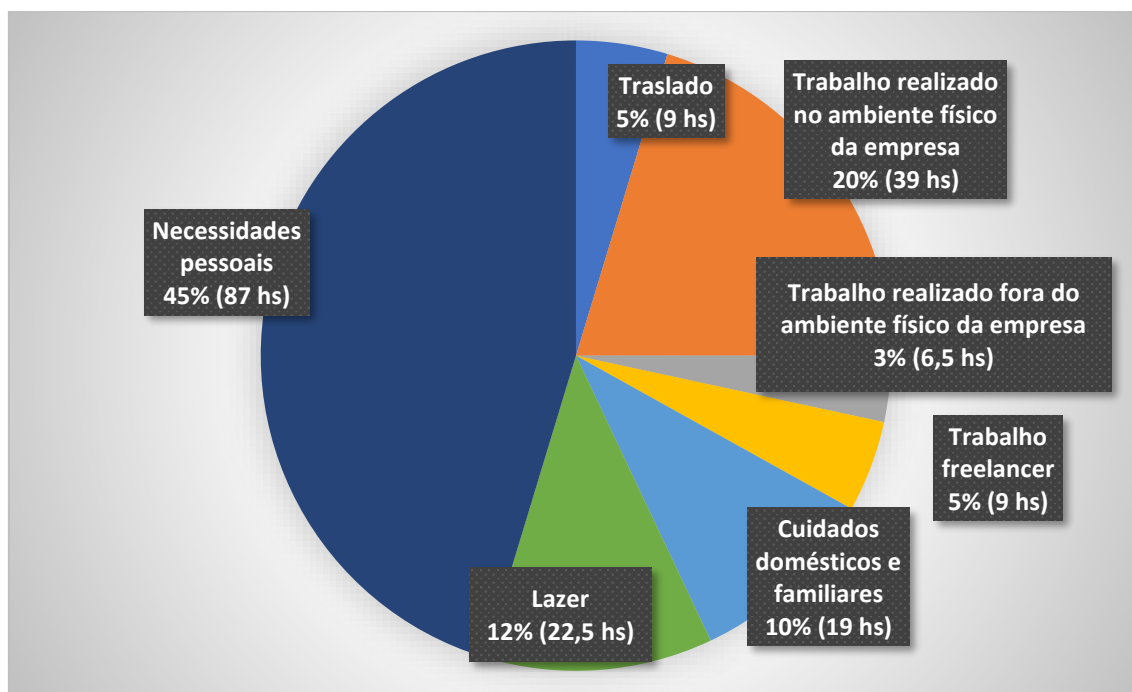
Tabela 15 - Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	9
Trabalho realizado no ambiente físico da empresa	39
Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa	6,5
Trabalho <i>freelancer</i>	9
Cuidados domésticos e familiares	19
Lazer	22,5
Necessidades pessoais	87
	192

Fonte: Elaboração própria.

²⁷ Melo preencheu o Diário de Alocação de Atividades entre os dias 7 e 14 de janeiro de 2019, começando e terminando o preenchimento em segundas-feiras consecutivas. A distribuição das atividades por tempo dedicado a cada uma delas está disposta na tabela. O gráfico pizza seguinte à tabela é o mesmo que foi apresentado ao trabalhador durante a entrevista de discussão dos resultados do Diário.

Gráfico 2 — Diário de alocação de atividades - Melo



Fonte: Elaboração própria.

5.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades²⁸

Diante do questionamento de quanto o gráfico é representativo de sua rotina, Melo afirma que sim, o gráfico é representativo, porém, como houve um íterim de dois meses entre o preenchimento do diário e a entrevista sobre os resultados, novas atividades que passou a realizar nesses dois meses não estavam presentes no diário. Matriculou-se em um cursinho pré-vestibular e na academia, e começou psicoterapia. Além disso, passou a controlar melhor seus horários, principalmente no que se refere ao sono e ao ingresso no trabalho.

Melo descreve sua rotina afirmando que ao acordar, por volta das 9h da manhã, já fica *on-line* no canal público da empresa no *Slack*²⁹, o qual acessa tanto pelo telefone quanto pelo computador. Aguarda por tarefas (*tasks*) para serem resolvidas e acompanha discussões sobre as que estão em andamento. Enquanto está em casa, vai cuidando de atividades pessoais, sempre com o celular na mão e visualizando se surge alguma demanda. Contabiliza essas primeiras horas como parte de sua jornada laboral porque, mesmo que não esteja ativamente

²⁸ Melo participou da entrevista de discussão dos resultados do Diário de Alocação de Atividades no dia 18 de março de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e dez minutos e foi realizada na cafeteria de uma livraria próximo ao seu local de trabalho, no bairro Vila Olímpia, em São Paulo.

²⁹ O Slack é uma ferramenta de comunicação com características de rede social em que os trabalhadores conectam e podem interagir e compartilhar arquivos em canais organizados por temática. O serviço é pago e os valores vão de 15 a 28 reais mensais por usuário ativo. <https://slack.com/intl/pt-br/features>

interagindo no *Slack* ou respondendo e-mails, reconhece que está disponível e pensando sobre as atividades. Isso configura trabalho, em seu julgamento: “não seria trabalho se eu não estivesse pensando nisso”.

Começa a realizar as tarefas depois do almoço, após ter interagido com os colegas. Se vai trabalhar de casa, as interações se dão pelo aplicativo. Se vai para a empresa, conversa diretamente com os colegas sobre as tarefas. Na condição de profissional júnior, com menos experiência, necessita frequentemente de mentoria, o que pode acontecer por vídeo-chamada, quando trabalha de casa, ou se sentando ao lado do mentor para programar no mesmo computador, quando na empresa.

Melo explica que a demanda de atividade é limitada pelo quadro de tarefas (*board*). A qualquer momento, sua equipe deve pôr para rodar no máximo 7 tarefas, delimitadas no quadro. Além das tarefas disponíveis no quadro, há atividades de revisão de código (*code review*), que consistem em visualizar e ler o código construído por um colega de equipe. Às vezes, por não poder rodar mais tarefas e já ter realizado todas as revisões de código designadas, fica bloqueada. Quando isso acontece, estuda temas relacionados ao trabalho, resolve assuntos pessoais ou, simplesmente, toma um café na empresa.

O quadro de tarefas também estabelece as metas de entrega da equipe. Organizado segundo a estratégia *kanban*, possui colunas com tarefas a fazer, fazendo e feitas. As metas não são muito rígidas — um número de tarefas por semana, por exemplo — porque a equipe funciona sob um sistema de entrega contínua: deve constantemente gerar valor para o cliente e, quando este acessar o *link* com as atividades da equipe, poderá observar aquelas que foram executadas no último período. Por isso, também, não há muito monitoramento da equipe por parte da gerência.

Após a explicação sobre a rotina, passamos à discussão sobre as atividades elencadas no diário. A primeira delas foi o traslado, que toma 9 horas, ou seja, 5% do tempo. Cerca de duas horas diárias nos dias úteis. A saída de casa acontece entre 9h e 10h30 da manhã. O retorno acontece uma vez às 19h30, outras vezes às 22h30, e em 3 dias não há indicação de traslado.

Melo vai ao trabalho de ônibus. O trânsito em uma ponte que fica no trajeto entre a casa e o trabalho é crucial para a determinação do tempo de deslocamento. Um centro de exposição situado próximo à ponte realiza eventos com frequência; quando isso ocorre, o engarrafamento gerado faz com que o tempo de trajeto aumente por volta de 30 minutos. Os dias em que não há indicação de traslado são o final de semana e um dia em que trabalhou de casa.

Quando de nossa entrevista, Melo havia começado o cursinho pré-vestibular à noite. As aulas começam às 19h e acabam 22h45. O retorno para casa leva mais de uma hora porque o ônibus que sai da Avenida Paulista dá muitas voltas até sua casa, fazendo com que sua chegada aconteça depois da meia-noite. Considerando o deslocamento de casa para o trabalho, afirma que é um traslado até ok e que tem o privilégio de morar, de certa forma, próximo ao trabalho.

O trabalho realizado no ambiente físico da empresa tomou 39 horas, 20% do tempo. Como a jornada é flexível, a entrada no trabalho varia entre 10h e 13h, e a saída, entre 18h30 e 20 horas. Na última segunda-feira há uma jornada ininterrupta, entre 12h30 e 19h30. Nesse dia, como chega tarde no trabalho, Melo não faz intervalos para refeição. Nos outros dias em que há trabalho realizado no ambiente físico da empresa, a sequência é interrompida por uma hora e meia de almoço.

O trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa — no seu caso, em casa — correspondeu a 6 horas e 30 minutos, 3% do tempo. Acontece em apenas um dia da semana. A jornada é interrompida por 1 hora e meia de almoço e 30 minutos dedicados a cuidados domésticos e familiares. Melo ressalta que não há um dia fixo para trabalhar de casa. Os fatores que concorrem para sua escolha são o cansaço, pois trabalhando de casa evita o desgaste do traslado e de estar na empresa, e os cuidados do lar, uma vez que é possível ir cotejando pequenas atividades — como lavar a louça ou pôr as roupas na máquina — durante a jornada. Afirma que já há dois meses faz pelo menos um “remoto” por semana, algumas vezes, dois.

O trabalho *freelancer* requereu 9 horas, 5% do tempo contemplado pelo diário. Melo afirma que o valor é impreciso e que, geralmente, dedica 12 horas semanais aos *freelas*. É realizado em três dias: segunda-feira, terça-feira e sábado. Nos dias da semana, o *freela* parece ser espremido entre outras atividades, como o lazer e o trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa. Explica que nesses dias, provavelmente, estava assistindo a uma série, parava um pouco e ia fazer uma parte do projeto, retomava a série, e assim por diante. Em nossa conversa, a princípio, um sentimento de culpa é referido como definidor de quando se dedica ao *freela* nesses dias, mais do que um senso de responsabilidade. Afirma, como quem diz a si mesmo: “cara, se eu não entregar, talvez eu não tenha dinheiro para pagar tal conta”.

No final de semana, boa parte do sábado é reservada para o *freela*, das 17h às 22h. Nesse dia busca organizar a casa, inibir todas as distrações e focar apenas no *freela*, dedicando-lhe o máximo possível de horas. Do contrário, atrasa as entregas acordadas. Já atrasou uma entrega por um mês, exemplifica. Nesse tipo de trabalho, quanto mais rápido entregar o projeto,

melhor, já que o pagamento só é realizado após a entrega. O rendimento proveniente dos *freelas* oscila bastante, mas afirma corresponder a 20% de sua renda mensal.

No intervalo de dois meses entre o preenchimento do diário e nossa segunda entrevista, teve de remover os quatro últimos dentes molares (sisos), em duas sessões, o que lhe garantiu, no total, licença do trabalho por 8 dias. Os primeiros dias de licença foram dedicados à recuperação, logo, pôde descansar. No entanto, nos dias seguintes teve de aproveitar o tempo para *freelar*. O que fez com que, na sua percepção, não fizesse muita diferença entre estar de licença ou não.

Melo consegue os contratos para trabalho *freelancer* com dois outros profissionais, uma *web designer freelancer* e um gerente de projetos de uma empresa de desenvolvimento para sites e aplicativos. A primeira lhe envia projetos desde 2017; como as experiências anteriores foram exitosas, a parceria tem sido continuada. O segundo costuma procurar os serviços de Melo quando os prazos de entrega da empresa estão mais apertados.

A natureza dos trabalhos que realiza para os dois é relevante para Melo. São projetos de sites institucionais de ONGs que abordam temas como dados abertos, mapa da violência de gênero e assédio *on-line*. A atividade alia o amor que sente pelo debate dessas pautas com o dinheiro que dela advém, o que resulta em um senso de responsabilidade para com esses dois profissionais e com os projetos em si.

Os cuidados domésticos e familiares correspondem a 10% do tempo abordado no diário, 19 horas. Aparecem sempre após acordar e antes do traslado, e no fim da noite, depois do traslado ou do lazer. Melo vive com o companheiro e afirma que eles dividem os cuidados domésticos. Se se encarrega da limpeza da casa e da louça, por exemplo, o companheiro cozinha e limpa o quintal. Não há um controle rígido dessas atividades, então elas vão sendo resolvidas conforme surgem, e o casal troca de responsabilidades comumente. Contudo, como se preocupa mais, reconhece que toma mais responsabilidades.

O sábado foi o dia mais dedicado aos cuidados domésticos: são 6 horas, entre 11 da manhã e 5 da tarde. Nesse dia são realizadas as atividades mais complexas e demoradas, isto é, a faxina na casa, o banho nos dois cachorros e a limpeza do quintal.

O tempo usufruído como lazer é de 22 horas e meia, 12% do total. É assinalado todos os dias, geralmente depois de necessidades pessoais ou das diversas atividades de trabalho. Melo descreve como atividades de lazer ler um livro, assistir uma série, passear com o cachorro e comer fora com o companheiro. Esses eventos duram entre 2 e 3 horas e acontecem em casa ou no próprio bairro.

Na segunda-feira é assinalada uma atividade de lazer no meio da jornada de trabalho realizado no ambiente físico da empresa. Explica que é comum que, entre 16h e 16h30, os colegas saiam para uma lanchonete próxima à empresa, e que geralmente não os acompanha por falta de dinheiro, mas que naquela segunda-feira estava com grana. Na lanchonete conversou com os colegas e comeu, e como aquele encontro envolveu o consumo de bebidas alcóolicas, o considerou como lazer ao discriminá-lo no diário. Afirma que nesse momento não há uma regra que proíba falar de tarefas, mas como estão longe dos computadores, não se fala das *tasks* em si. Outros temas relacionados ao trabalho são abordados, como relações interpessoais, por exemplo.

Diante do questionamento sobre se encontra satisfação no tipo de lazer a que tem acesso, Melo afirma que considera lazer tudo aquilo que a distancia das diversas modalidades de trabalho que experimenta cotidianamente. Avalia que toda atividade que exige concentração e responsabilidade é uma forma de trabalho, assim, além do trabalho doméstico, do trabalho assalariado e dos *freelas*, também seus *hobbys* são trabalho. A leitura de um livro, por exemplo, exige concentração, mas não responsabilidade, não é necessário ler 20 ou 30 páginas por dia, logo, não cumprindo o requisito para ser trabalho, torna-se lazer e, por conseguinte, colabora para a manutenção da sanidade mental.

As necessidades pessoais tomam quase metade do tempo diário, 87 horas, 45% do total. Melo tem sono ininterrupto com duração de 7 horas e meia a 9 horas. Considera que dormia muito quando do preenchimento do diário. Com as novas atividades, passou a dormir entre 5 e 7 horas. A diminuição do sono não resultou em cansaço, apenas em um pouco de preguiça, a qual acredita que seria sanada se retomasse à academia, que não frequenta desde a extração dos sisos. Costuma dormir tarde, por volta de uma hora da manhã, e explica que o hábito vem desde a infância. A rotina da casa era influenciada pela atividade de *dj* do pai, então, costumava dormir às 3 ou 4 da manhã.

Quanto à alimentação, o almoço é a refeição mais bem discriminada no diário, e a mais pesada que faz ao longo do dia. Nos dias em que se dedica ao trabalho assalariado, o almoço dura em média uma hora e meia. Na empresa, após cerca de uma hora comendo, Melo fica no espaço comum com os colegas, conversa, toma água ou chá, vai ao banheiro, escova os dentes, o que leva mais meia hora antes de retornar ao trabalho.

Quando chega muito tarde no trabalho, o que aconteceu com frequência durante o período descrito no diário, a alimentação fica prejudicada. Por ter acordado tarde, chega atrasada no trabalho e acaba pulando o almoço. Quando da nossa entrevista, afirma que tem conseguido balancear melhor a alimentação porque tem acordado mais cedo. Apesar disso,

acostumou-se a não jantar, e afirma tomar um leite ou um café com pão ou bolacha quando faz um *freela*; quando não, simplesmente vai dormir.

Após discutirmos as categorias de atividades abordadas no diário, questionei Melo se considerava equilibrada a relação entre tempo e as diversas atividades ou se havia alguma atividade que tomava mais tempo do que o desejado. Respondeu que em terapia refletiu sobre o fato de estar trabalhando demais e concluiu que, infelizmente, assumiu uma série de compromissos que lhe geraram dívidas. Dívidas que não seria capaz de honrar apenas com seu salário. Além disso, o companheiro ficou desempregado e Melo assumiu também suas dívidas.

Todas as dívidas a deixam bastante estressada, uma resposta que afirma ter herdado do pai. Assim, não consegue não trabalhar tanto. Gostaria que o sindicato da sua área fosse mais combativo, lutasse pela jornada de seis horas diárias, porque o trabalho em tecnologias da informação é bastante desgastante. A resolução de problemas não se refere tanto a uma noção de genialidade, que considera propagada na área, mas à capacidade de articular experiências vividas que tornam mais rápida a consecução das atividades. Na condição de desenvolvedor júnior, com pouca experiência, acaba tendo que dedicar mais horas para entregar as tarefas em seu trabalho assalariado.

Também afirma que por um período estava excedendo a jornada de 8 horas diárias, por não calcular atentamente o tempo dedicado ao emprego, o que repercutiu negativamente sobre o lazer, por exemplo. Ao descrever o conjunto de suas responsabilidades — o cursinho pré-vestibular, os *freelas*, a casa e o emprego —, fala sobre elas como uma enormidade de coisas que não acredita serem requisitos da vida adulta. Na sua visão, ser adulto era ter um emprego com jornada de 8 horas e cursar a faculdade. Uma vida mais simples, não tão lotada de responsabilidades.

5.4 Em busca de estabilidade: o caso de Melo

O caso de Melo nos remete ao debate sobre a flexibilização laboral, e sua outra face, a precarização, e a luta dos trabalhadores em busca de estabilidade. Oliveira (2009), que se dedicou a essa discussão na realidade de trabalhadores de TI, colhe uma série de relatos que identificam o contrato CLT com as noções de segurança, estabilidade e garantia. Ela afirma: “Ao destacarem a opção pela CLT o que esses trabalhadores evidenciam, deixam transparecer, é uma batalha individual e permanente contra a presença da precariedade” (OLIVEIRA, 2009, p. 76).

Castro (2013, p. 249), contudo, chama atenção para o fato de que alguns de seus entrevistados não consideravam haver diferenças significativas entre os contratos atípicos e a CLT, “[...] porque ela, na prática, não lhes assegura uma série de direitos”. Em sua análise, o vazio causado pela falta de regulação pública das relações de trabalho faz com que os trabalhadores de TI experimentem insegurança social e trabalhista, não importa se sob a CLT ou sob contratos atípicos. Além disso, consideravam que a precariedade experimentada em seu dia a dia não estava relacionada com a modalidade de contrato, mas, com “[...] a dinâmica de organização do trabalho no setor” (CASTRO, 2013, p. 249). Alguns afirmam preferir os contratos flexíveis, como o PJ, por ganharem mais e poderem gerir seus benefícios e direitos (plano de saúde, previdência etc.) por si mesmos.

Também Bridi e Motim (2014, p. 372) colheram depoimentos de trabalhadores que valorizavam a flexibilidade e a rotatividade entre trabalhos, “[...] como forma de obter novas experiências profissionais, enfrentar novos desafios, atualizar e diversificar seus conhecimentos na área”.

A mudança de postura em relação aos contratos se revela, na investigação de Castro (2013), quando se colocam em perspectiva as fases da vida e as diferenças de gênero. Diante da maternidade, de acidentes ou doenças de trabalho, e do planejamento da aposentadoria, acontece uma “viragem” na percepção sobre os contratos. As diversas negociações que se deve operar no cotidiano para acessar direitos como afastamento, atendimento hospitalar, licença-maternidade e contribuição previdenciária, fazem com o que os trabalhadores almejem a segurança que garantiria a CLT. Algo similar é constatado por Bridi e Motim (2014, p. 372); seus entrevistados menos jovens “[...] apresentavam maior preocupação em ganhar mais dinheiro, passar em um concurso ou procurar um vínculo mais estável, que garantisse melhores condições de vida para si e para a família — alguma perspectiva de segurança para o futuro.

O debate é bastante rico e o caso de Melo permite acrescentar-lhe mais elementos. Como pessoa que vive na periferia da cidade de São Paulo e não concluiu o ensino médio, Melo tem uma inserção no mercado de trabalho em TI bastante particular. Ao contrário do que relatam os demais participantes e do que observamos na literatura, sua inserção não se deu por meio do estágio durante o ensino superior, mas, de cursos que aliam o ensino de tecnologias a pautas de justiça social, no seu caso em organizações dedicadas à luta feminista.

Sua primeira forma de atuação é como *freelancer*, uma relação de trabalho que não assegura uma renda permanente, mas, que lhe permite adquirir experiência e formar uma rede de contatos — o trabalho freelancer tem, também, um significado político para Melo, que costuma trabalhar para organizações cujas pautas defende. A atuação como professora, quase

concomitante ao primeiro *freela*, é também muito precária: além da baixa remuneração, tinha que utilizar os créditos estudantis para se deslocar entre casa e trabalho.

É pela via da precariedade que Melo ingressa no setor de TI. Em sua narrativa, conta como empreendeu uma busca pela estabilidade vinculada ao emprego com carteira assinada. Dois fatores parecem guiar sua busca: a condição de renda familiar e sua formação profissional.

Sobre o primeiro fator, Melo conta que nasceu e viveu na periferia, espaço com o qual tem uma dívida por ter ascendido socialmente, e que, no final de 2016, se preocupava em trabalhar para ajudar no sustento do lar, o que indica que vem de um ambiente familiar cuja renda não era muito confortável. Sobre a formação profissional, como vimos, Melo não tem ensino superior, e por mais que o autodidatismo seja bastante valorizado no setor, as maiores remunerações são alcançadas pelos trabalhadores com ensino superior completo das consultorias em TI.

Essas condições fazem com que Melo mobilize os recursos de que dispõe, a rede social construída nos cursos, por exemplo, para conquistar um emprego com carteira assinada. Sua trajetória caracteriza um distanciamento das formas atípicas em direção à CLT, e sua estratégia de crescimento profissional — trabalhar em uma empresa que não lhe agradava para ter condições de negociar o salário em outra seleção — demonstra que apenas o contrato sob a CLT não é suficiente para garantir estabilidade.

Após o primeiro emprego, que alcançou em 2017, Melo descreve outros fatores que ameaçaram sua permanência: o ritmo intenso de trabalho e o ambiente “tóxico” — modo como os trabalhadores de TI se referem às práticas machistas, racistas, misóginas e LGBTfóbicas corriqueiras em muitas empresas do setor.

Diante do ritmo intenso, adota estratégias individuais para controlar a jornada de trabalho, convenientemente não controlada pelo empregador. Sua preocupação é de não trabalhar demais e controlar melhor os horários de sono e início da jornada. Essa autodisciplina parece seguir no sentido oposto do que seria uma postura espontânea dos trabalhadores de TI em relação ao tempo.

Castro (2013, p. 124) relata o caso de Tereza, diretora de *software* e automação há 31 anos na mesma empresa, que trabalhou em jornadas extensas por 29 anos. A trabalhadora explica como isso se deu: “Nunca tive horário para entrar e para sair. Isso não é regulado aqui na [nome da empresa ocultado]. Mas é uma flexibilidade ilusória, porque na realidade você não tem hora para entrar e não tem hora para sair. Principalmente para sair (risos)”. Apenas nos dois últimos anos Tereza começou a se impor horário mais rígidos de início e final de jornada — o

que não significa que não trabalhe em casa e nos finais de semana —, e considera que, por causa das jornadas prolongadas, sacrificou muito a relação com a filha.

Melo parece já sentir os impactos negativos que a jornada flexível tem sobre a vida, como o sono e as refeições desreguladas. Procura disciplinar-se para não trabalhar excessivamente, porém outro aspecto interveniente ameaça seus esforços: as dívidas. Em terapia, refletiu sobre o fato de estar trabalhando demais e identifica as dívidas que assumiu como causa desse excesso. Elas lhe causam estresse e pressionam a terminar os *freelas*, nos conta.

Nos últimos 30 anos, com o avanço das práticas econômicas neoliberais e suas medidas de austeridade, se multiplicam estudos sobre os efeitos sociais e subjetivos do endividamento (DOWBOR, 2017; LAZZARATO, 2011). Perez-Roa e Gómez Contreras (2019, p. 2), que estudam os efeitos subjetivos da financeirização da vida entre jovens casais de profissionais chilenos, afirmam que as relações de endividamento “[...] constroem padrões de regulação do tempo, configuram espaços sociais e definem os limites entre indivíduos e objetos” (tradução nossa³⁰). Reconhecem que a temporalidade própria da dívida e a obrigação moral de seu pagamento passam a orientar os processos de subjetivação dos casais investigados, todos devedores.

Isso implica desde a racionalização econômica da vida, com a rigorosa administração da renda mensal, com o intuito de maximizar seu uso e minimizar a exposição aos riscos decorrentes da inadimplência, à extensão das jornadas de trabalho e à ocupação do tempo livre com atividades remuneradas³¹. Os *freelas* de Melo são exemplo desse último caso. Afirma dedicar 12 horas da semana a eles e, se começa a se distrair ou procrastinar, lembra que se não entregar o trabalho pronto, não receberá; se não receber, não poderá pagar tal ou qual conta. Este movimento de autocontrole que Melo descreve está por trás de uma forma de governo dos indivíduos própria da economia neoliberal (LAZZARATO, 2011). Como explicam Perez-Roa e Gómez Contreras (2019, p. 4): “[...] as dívidas exercem nos indivíduos um controle que se estende ao longo do tempo de duração da dívida. A projeção de pagamento das dívidas

³⁰ “[...] *construyen patrones de regulación de tiempo, configuran espacios sociales y definen los límites entre individuos y objetos*”.

³¹ Entre o grupo investigado por Perez-Roa e Gómez-Contreras (2019) há profissionais liberais e autoempregados, estes recorrem à extensão da jornada, e empregados, que ocupam o tempo livre com microempreendimentos ou trabalho em plataformas.

hipoteca os comportamentos futuros dos devedores, produzindo uma modalidade específica de subjetivação” (tradução nossa³²).

A capacidade de planejar o futuro é condicionada ao pagamento da dívida e, em última instância, ao livramento do compromisso moral que ela implica. Ao projetar o que viverá em 10 anos, Melo pensa em realizar o sonho de morar no centro de São Paulo, mas, recorda que assumiu o financiamento da casa própria na zona sul e subitamente considera um sonho impossível. A prioridade é assumir a dívida e viver conforme aquilo que ela possibilita.

Diante dessas condições, Melo dedicou, nos oito dias de preenchimento do diário, 54,5 horas a atividades de trabalho (39,5 na empresa; 6,5 em casa; e 9 de *freelancer*). O trabalho fragmentado ora parece invadir o espaço das outras atividades — como quando fica on-line já ao acordar, e vai cuidando de atividades pessoais, mas de olho no celular para ver se surge alguma demanda —, ora parece ser invadido por atividades como o lazer, como na segunda-feira em que vai à lanchonete com os colegas de trabalho. Expressões do que as pesquisas revisadas (Apêndice A) tratam como diluição ou apagamento das fronteiras entre trabalho e vida. Diante disso, observamos a preocupação de Melo em redefinir as fronteiras.

O excesso de trabalho remunerado, a que se somam o trabalho não remunerado e as atividades de educação, faz com que tenha dificuldades de seguir uma rotina equilibrada. A flexibilidade das jornadas de trabalho é um elemento particularmente delicado. Se não fizer o devido controle das horas trabalhadas, passa mais tempo do que deveria na empresa, o que tem repercussões sobre a alimentação, o sono e o lazer.

³² “[...] las deudas ejercen en los individuos un control que se extiende a lo largo del tiempo de duración de la deuda. La proyección de pago de las deudas hipoteca los comportamientos futuros de los deudores produciendo una modalidad específica de subjetivación”.

6 MARIA ISABEL

6.1 História de vida laboral³³

Maria Isabel iniciou sua trajetória laboral como auxiliar de almoxarifado, aos 15 anos, em 1999. Com a informatização do setor em que trabalhava, aprendeu a usar planilhas do Excel para o controle de estoque. Após a conclusão do ensino médio, já que gostava de computador, decidiu estudar Informática, apesar de não ter uma compreensão muito clara sobre a área. Iniciou o curso de Engenharia da Computação em uma faculdade privada no ano de 2001. Nos primeiros semestres do curso, estagiou em uma empresa, na área de infraestrutura, trabalhando com manutenção de computadores, limpeza de servidores e *backups*, experiências que não agregaram muito à sua carreira profissional.

Em maio de 2005, conseguiu um estágio em desenvolvimento na X, uma empresa nacional sediada em São Paulo que oferece soluções de TI para negócios, a qual tinha como principal cliente um banco brasileiro. Neste estágio aprendeu a desenvolver *softwares* utilizando *Visual Basic* e *Access*; aos poucos, situou-se na área. No estágio se encantou pela área de desenvolvimento de *softwares*; trabalhava com gosto e sentia-se alegre com o que fazia. Não se importava de sair tarde, pois dedicava-se de corpo e alma às atividades laborais, o que lhe rendeu reconhecimento por parte dos superiores e colegas. Durante o primeiro ano sua função, era realmente estagiária: os trabalhadores de nível sênior da empresa lhe traziam as tarefas detalhadas para que as desenvolvesse, e sua responsabilidade se restringia ao desenvolvimento; as cobranças eram poucas, considerando-se que estava em um momento de aprendizagem.

Transcorridos alguns meses do estágio, os funcionários de nível sênior foram deixando a empresa X e, apesar da importância do sistema que desenvolviam para o banco-cliente, foram contratados novos estagiários para repor a equipe. Em algum tempo, sua equipe seria formada apenas de estagiários, e as responsabilidades e cobranças sobre Maria Isabel foram aumentando, no entanto, por ser muito comprometida e gostar do que fazia, dava conta das demandas que surgiam.

³³ Maria Isabel participou da entrevista sobre história de vida laboral no dia primeiro de maio de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e quarenta e três minutos e foi realizada via Skype. Ao seu lado estava o esposo, Tiago, também trabalhador de TI.

Em 2008, na iminência de concluir o curso de Engenharia da Computação, Maria Isabel buscou seus superiores para expressar o desejo de ser contratada como CLT. A empresa X passava por um período de muitas contratações sob o modelo CLT *flex*, e Maria Isabel vislumbrou a possibilidade de aderir a este contrato. Depois de discussões entre os superiores, foi decidido que seria contratada como pessoa jurídica. Logo, para continuar trabalhando deveria abrir uma empresa limitada, trâmite para o qual a empresa disponibilizava seu contador para ajudá-la. Por gostar muito do que estava fazendo, concordou com a proposta.

Após três anos como estagiária e outros três como desenvolvedora, sob o contrato como pessoa jurídica na empresa X, Maria Isabel estava desgostosa com a equipe, pela falta de pessoas capacitadas para trabalhar no desenvolvimento, pelo excesso de trabalho e por não receber o devido pagamento de suas horas extras. Sua equipe era responsável pelo desenvolvimento de um sistema de comissionamento de previdência do banco-cliente, e a contratação de serviços entre as empresas se dava da seguinte forma: o banco apresentava uma requisição de projeto e solicitava uma macro-orçamentação; os analistas da empresa X apresentavam sua proposta técnica de execução com cronograma e valor; negociado o contrato, uma equipe era lotada no desenvolvimento do projeto.

Como as requisições do banco excediam a capacidade de execução da X, esta utilizava um sistema de pacotes para lidar com a demanda excedente. Os projetos passavam por todo o trâmite de contratação, contudo, ao final, eram destinados a um trabalhador somente, que deveria desenvolvê-lo fora de sua jornada de trabalho. A empresa definia um valor a ser recebido pelo desenvolvedor após a entrega.

Maria Isabel recebia muitos pacotes para desenvolver, e como o banco-cliente solicitava prazos muito curtos — serviços que eram planejados com cronogramas de meses eram contratados para serem executados em semanas —, a desenvolvedora trabalhava em jornadas tanto intensas quanto extensas. Além disso, seu gerente à época costumava demorar a pagar, pagar apenas uma parcela ou simplesmente não pagar o valor combinado. Maria Isabel sentia-se como que roubada diante dessas práticas.

Em uma de suas visitas ao cliente em Osasco (município da Região Metropolitana de São Paulo), a desenvolvedora soube que um colega de trabalho, lotado na sede da empresa X em Alphaville (bairro nobre situado entre os municípios de Barueri e Santana do Parnaíba, também na Região Metropolitana de São Paulo), estava selecionando desenvolvedores para integrar sua equipe. A transferência seria proveitosa para Maria Isabel, que estava de mudança para Osasco, onde estava também o prédio do banco-cliente. Desde o início do estágio,

trabalhava na sede do bairro Pinheiros, mais próximo do centro de São Paulo, e o acesso ao cliente era inconveniente.

Considerando seu descontentamento com o trabalho de então e a conveniência de trabalhar mais próximo de casa e do cliente, a desenvolvedora demonstrou seu interesse de passar à equipe de Alphaville, não sem antes condicionar a transferência à contratação como CLT *flex*. Julgava que já era hora de ter um vínculo mais estável com a empresa. O colega, que conhecia a fama de boa desenvolvedora de Maria Isabel, assentiu, e em 2011 se deu a transferência.

Os seis primeiros meses em Alphaville foram bastante agradáveis, a nova equipe era mais organizada do que a anterior e as promessas da gerência eram cumpridas — se pedissem que trabalhasse até tarde, suas horas extras eram devidamente retribuídas. Além disso, recebeu novas responsabilidades e aprendeu bastante sobre o sistema utilizado. Contudo, com o passar do tempo, as relações mudaram para algo que hoje Maria Isabel compreende com a normalidade da empresa X: trabalhar até tarde sem receber; atender ligações no celular pessoal após o fim da jornada, mesmo que às oito horas da noite; trabalhar nos finais de semana.

A nova situação causava incômodo, mas, confessa, aquilo era normal para todos os colegas, e apesar de incomodada, não reclamava. Também se considerava muito comprometida, assim, quando tinha de voltar ao trabalho no meio das férias ou virar noites para resolver problemas no sistema, o fazia sem reclamar. Sua nova equipe era responsável por um sistema ainda mais importante para o banco-cliente, dedicado à gestão e ao pagamento das comissões dos corretores de seguros do banco, o que exigia disponibilidade constante para resolução de eventuais problemas.

Com o passar do tempo, colegas mais experientes foram deixando a equipe, e Maria Isabel recebeu um projeto bastante importante dentro do sistema de comissionamento. Suas jornadas se tornaram cada vez mais extensas e as pausas do trabalho cada vez menores, durante os anos de 2013 e 2014 trabalhou, além dos dias úteis, todos os finais de semana, comumente até as dez da noite. Nos dias em que conseguia chegar cedo em casa, trabalhava ao telefone. O ritmo de trabalho repercutiu de modo negativo em sua vida pessoal; não conseguia se dedicar a relacionamentos amorosos, manter o contato com família ou sair com os amigos porque precisava trabalhar de segunda a segunda até muito tarde.

As repercussões negativas eram contrabalanceadas pelo retorno financeiro, que lhe permitiria quitar as prestações do carro, pagar o apartamento que havia comprado e ter dinheiro para as necessidades que surgissem. À época, considerava que os ganhos financeiros compensavam os danos causados pela intensa rotina de trabalho.

Em 2014, o volume de projetos solicitados estava muito além das capacidades de execução. Para sanar o problema, uma segunda equipe foi integrada à equipe de Maria Isabel. O gerente responsável por esta segunda equipe, menor em número de trabalhadores, passou a atuar como um subgerente dentro da nova conformação, realizando projetos pequenos para desafogar o restante do grupo. Contudo, após alguns meses, o gerente da equipe pediu demissão da empresa X, o que, Maria Isabel considera, pode ter gerado no subgerente a expectativa de substituí-lo. Ao invés disso, a empresa optou por colocar a equipe sob coordenação de um outro gerente, já responsável por sua própria equipe.

Nesse período, com a saída de outros colegas, tornou-se a pessoa com mais conhecimento do sistema e por isso foi promovida a líder técnica. No dia a dia de trabalho, passou a acumular funções de líder, analista de sistemas, treinadora e, eventualmente, de gerente. Sobrecarregada, a agora líder técnica tinha dificuldades em executar as funções próprias de seu cargo, e o stress decorrente dessa experiência fez com que ganhasse uma fama ruim na empresa. Os colegas desejavam sorte aos que tinham que trabalhar com ela. Não conseguia sorrir, comportar-se de maneira alegre no trabalho ou olhar no rosto dos colegas para explicar algo. Hoje considera que muito disso se deu por seu comprometimento com o trabalho; queria fazer as coisas tão corretamente quanto possível. Desejava ser reconhecida e que olhassem para seu trabalho e dissessem: “o sistema tá perfeitinho porque foi a Maria Isabel que fez”.

Sob a coordenação de um gerente responsável por duas equipes, a produção continuava, mesmo que cambaleando, mas quando a situação se tornou insustentável, o gerente solicitou que alguém fosse nomeado à gerência da equipe do sistema de comissionamento. O superior imediato, diretor, decidiu promover Maria Isabel à gerência da equipe, com promessas de que lhe ensinaria a atuar como gerente e que lhe daria liberdade para contratar e demitir como melhor julgasse, deixando a equipe do seu jeito.

Aceitou o desafio com muita garra e ímpeto de fazer a equipe fluir, mesmo que a promoção não trouxesse nenhum aumento salarial ou alteração na carteira profissional. Como gerente, acumulava funções de seu cargo, de líder técnica, de analista de sistemas, de treinadora e de desenvolvedora. Tornou-se uma gerente que fazia tudo, e uma gerente que não tinha vida.

Em pouco tempo, a garra e o ímpeto transformaram-se em desmotivação e frustração. A promoção de Maria Isabel à gerência, em sua interpretação, despertou inveja no subgerente — outra vez preterido pela empresa —, que não aceitava a subordinação a alguém como ela: mulher, mais jovem do que ele e em aprendizagem das funções de gerência. Quando o procurava para sanar eventuais dúvidas, ouvia: “Te vira, nêga, você não é gerente?” Além

disso, o subgerente passou a acumular os bônus referentes aos projetos enviados pelo banco, assinando os projetos antes que a gerente, sobrecarregada, tivesse tempo de analisá-los.

A situação causava muito incômodo; Maria Isabel percebia que estava dando o seu melhor, dando a vida pelo trabalho para que o subgerente roubasse o que era seu, os bônus de projetos, no caso. Em 2015, quando o banco-cliente comprou um outro banco, iniciou-se a migração dos clientes do banco comprado para o sistema do banco-cliente, o que fez com que reuniões, atendimentos ao cliente e pedidos de projetos aumentassem. Quando sentiu que já não aguentava mais, surgiram as primeiras dores de estômago.

Procurou seu diretor para pedir que fosse demovida de seu cargo, contudo, este decidiu pela contratação de um novo gerente, a quem ela passou a apresentar suas queixas. Dizia-lhe que não aguentava mais não ter vida, receber ligações em seu celular, não dispor de finais de semana e não dormir em paz (diversas vezes acordava no meio da madrugada preocupada com algum compromisso e mandava e-mails para si mesma para lembrar no dia seguinte e conseguir dormir). A direção não acatava ao seu pedido, mas, reconhecendo que a gerente estava sobrecarregada, buscava alternativas para desafogá-la, como a contratação de um ex-funcionário que Maria Isabel sabia ser um trabalhador relaxado e embromador. Como se sua opinião de nada valesse, a recontração foi realizada.

Era cada vez mais patente que era gerente apenas no papel. Segundo o organograma da empresa, Maria Isabel seria responsável por toda sua equipe, e dentro dela estaria a equipe do subgerente, mas, na prática, todos os funcionários da sua equipe ficavam na equipe do subgerente, fazendo com que ela fosse uma gerente sozinha. Era comum que suas ordens e solicitações aos funcionários fossem modificadas, negadas ou ultrapassadas pelo subgerente. Quando questionado do porquê de sua atitude, dizia: “Ah, resolve isso aí, vai. Meia horinha você faz isso daí”.

Concomitantemente à recontração do ex-funcionário, Maria Isabel começou a ter crises nervosas quase que diariamente. No início se questionava sobre sua vida, sobre o que estava fazendo com o seu tempo, depois passou a sentir muita raiva e chorar profusamente, apertava, aos prantos, o volante do carro e pensava: “Eu vou morrer aqui”. Achava que ia morrer e que isso seria a melhor solução para o que estava passando: “Eu não vou sair desse inferno nunca”.

Não aguentava mais a situação, mas não via saída. A opção de procurar emprego lhe parecia inviável, já que estava há um bom tempo trabalhando com um sistema baseado em tecnologias muito antigas, com as quais outras empresas não trabalhavam mais, e abandonar o trabalho estava fora de cogitação — apesar de já ter quitado as parcelas do carro, ainda estava

pagando o financiamento do apartamento. Além disso, lhe preocupava não conseguir manter o padrão de vida que havia alcançado se passasse a receber um salário menor. Tudo fazia com que se sentisse obrigada a ficar na empresa X.

Procurou médicos para tratar as dores de estômago, mas não encontrava um diagnóstico, apenas receitas de paliativos. Foi também ao psicólogo, que não endereçou atenção à sua situação atual, mas questionava sobre sua infância, e ela abandonou a psicoterapia. Pesquisando na internet, pelo Google, chegou à conclusão de que o que sentia poderiam ser crises de pânico, para as quais ajudava realizar atividades totalmente fora de sua rotina. Seguindo essa recomendação, matriculou-se num curso de maquiagem para desestressar, e como se alguma revolta começasse a surgir, comunicou taxativa aos superiores que sairia às 17h e não faria hora extra na terça-feira e na quinta-feira, dias em que tinha aulas de maquiagem.

No ano de 2016, procurou novamente o diretor para pedir que deixasse de ser gerente e retornasse ao cargo de analista de sistemas — nem líder técnica queria mais ser. Dessa vez afirmou, mesmo sem ter um diagnóstico, que estava com um problema gravíssimo de gastrite, que não podia passar nervoso, e suplicou bastante. Seu pedido foi acatado, retornou ao cargo de analista de sistemas; para substituí-la, o subgerente foi promovido a gerente de projetos.

O curso de maquiagem trouxe algum alívio das crises de pânico, mas a convivência diária com o subgerente, agora seu superior, continuava causando desgaste. Tinha de dar suporte para que ele conseguisse realizar seu trabalho, o que a incomodava bastante, por perceber que ele não tinha nem conhecimento técnico nem habilidade em gestão de pessoas, requisitos básicos para o cargo. As brigas entre os dois eram constantes. À época, chegou a conversar com uma *coach*, que a disse que o incômodo advinha do fato de ser uma líder nata.

Uma amiga sugeriu que buscasse uma terapeuta naturóloga, que utiliza técnicas como reiki, acupuntura e florais, e Maria Isabel buscou esta profissional e lhe apresentou suas queixas: aquela Maria Isabel que começou o estágio amando o que fazia, não existia mais; odiava seu trabalho; todos os dias de manhã, após tomar banho e se arrumar, sentia muita tristeza ao sair de casa para o trabalho, fazia o caminho muitas vezes chorando; e quando chegava ao estacionamento da empresa, se via o subgerente, aguardava no carro o tempo necessário para evitar de encontrá-lo.

A migração dos clientes do banco comprado continuou durante o ano de 2016, e Maria Isabel, mesmo como analista de sistemas, ficou à frente do projeto, propondo soluções para a migração. O banco-cliente requeria atenção 24/7 para esse projeto, e a empresa X traçou um cronograma de plantões para que sempre houvesse trabalhadores disponíveis a atender as

demandas do banco. Maria Isabel dava plantão de uma da manhã a uma da tarde, estendia a jornada até as quatro da tarde; quando voltava para casa, não conseguia dormir, atendendo a chamadas para esclarecer processos ou resolver erros.

Não conseguia descansar ou relaxar; se tinha um final de semana livre, ficava trancada em casa de sexta a segunda-feira assistindo televisão, não tinha vontade de sair por causa do cansaço, nem ânimo para falar com ninguém. Relata que, muitas vezes, ficava diante da televisão e, quando se dava conta, já era meia-noite e não sabia bem o que estava fazendo.

No final de 2016, a migração estava praticamente finalizada e o banco-cliente contratou uma outra empresa para renovar suas tecnologias, o que levou à redução do número de projetos em sua equipe. Diante disso, conseguiu marcar suas primeiras férias de 30 dias para março de 2017. Havia combinado uma viagem com o atual esposo, com quem tinha passado a se relacionar também no final de 2016. Nunca havia tirado férias de 30 dias — chegava a assinar férias de 20 dias, mas ou era chamada a voltar para o trabalho antes do fim, ou as férias eram picadas em períodos pequenos, ou não saía de férias. Lembra que teve que voltar do litoral paulista numa comemoração do Dia dos Pais com a família — precisou deixar a festa antes mesmo do almoço.

Por causa desse tipo de experiência, adquiriu o hábito de passar férias no meio do mato, onde não há sinal de telefone ou internet móvel. Além disso, passava todos os dias das férias em viagem, nem um dia sequer na cidade de São Paulo, aproveitando sua casa ou a família, com medo de que a empresa conseguisse contatá-la e a chamasse de volta. Desenvolveu uma aversão ao celular; bastava ouvi-lo tocar para se arrepiar inteira, até hoje não usa o toque de chamada do seu aparelho, apenas o modo vibração. Desativou também os sinais no WhatsApp que indicam que a mensagem foi visualizada e a função que notifica a última vez em que o usuário visualizou o aplicativo, porque lhe questionavam: “você acabou de entrar no celular e não respondeu a mensagem?”

Nas férias de março de 2017, viajou com o companheiro para os Lençóis Maranhenses. Na primeira semana, confessa, não conseguiu se desligar completamente do trabalho, se perguntava se iam contatá-la, se estavam conseguindo resolver os problemas e, várias vezes, olhou seu e-mail para saber o que estava acontecendo na empresa. Só passou a aproveitar a partir da segunda semana, quando conseguiu realmente apreciar a viagem. Contudo, na última semana, como se aproximava o dia do retorno ao trabalho, começou a sentir os maiores problemas de saúde que já teve. A princípio foram diarreias agudas, que atribuiu a algum alimento ou bebida que poderia ter causado uma infecção. Pensava que, retornando a

São Paulo, resolveria o problema tomando algum vermífugo, e junto da ideia de retorno a São Paulo vinha a apreensão: “Semana que vem já tenho que estar na empresa”.

Retornou das férias, tomou vermífugo e repositor da flora intestinal, mas a diarreia persistia. Cerca de vinte dias depois, em visita ao cliente, sentiu fortes dores abdominais que, apesar de nunca ter tido filhos, imagina serem como as contrações do parto. Voltou para casa e, na manhã seguinte, consultou uma médica que lhe disse ser uma infecção e ministrou remédio para dores. Sentiu-se melhor, porém, dois dias depois, acordou com manchas vermelhas por todo o corpo, dores nas articulações e o abdômen inchado e duro; além disso, a diarreia não havia passado. Após uma série de consultas e exames, chegou ao diagnóstico de que havia desenvolvido intolerância alimentar ao glúten e, provavelmente, a outro alimento que ainda devia ser descoberto.

Conforme transcorria o ano de 2017, foi tratando da saúde, mas o desgaste no trabalho não diminuía, e Maria Isabel passou por dois eventos que foram decisivos para buscar uma saída daquela situação. O primeiro deles foi uma ligação que recebeu da mãe, na saída do trabalho, enquanto entrava no carro. Diante da pergunta da mãe: “Tudo bem com você?”, ela desmoronou, disse que não aguentava mais o trabalho, que não queria ter carro, apartamento ou independência, não queria mais levar a vida que levava para poder ter essas coisas. Queria ter uma vida mais simples, morar onde fosse, andar de ônibus ou metrô, o que fosse, mas não queria mais a vida que levava. A mãe lhe disse que largasse tudo aquilo e voltasse a morar com ela, mas Maria Isabel sentia que, se voltasse para a casa da mãe, estaria, de certo modo, regredindo, e o orgulho lhe impedia de fazê-lo. Assim, continuava presa ao trabalho.

O segundo evento foi também após uma pergunta “tudo bem com você?”, dessa vez do companheiro, após um dia estressante de trabalho. Desmoronou novamente e desabafou: queria paz, queria dormir tranquilamente, sem ninguém ligando e, se pudesse, venderia o apartamento e o carro. A resposta do companheiro abriu uma possibilidade de mudança. Sugeriu que Maria Isabel largasse o emprego, vendesse o carro e o apartamento, ou alugasse o último, e fosse morar com ele. Quando sentiu segurança de que o companheiro estava certo de sua proposta, não pensou duas vezes, vendeu o carro, os móveis do apartamento, que dispôs para locação, e o principal, pediu demissão do trabalho.

Cumpriu um mês de aviso de prévio — mais por causa de seu comprometimento do que porque por exigência dos superiores — e em julho de 2017, após 12 anos, deixou a empresa. Sente muita mágoa de tudo porque, apesar dos transtornos, gostava de trabalhar na X, e fica triste em ter largado o emprego. Atribui a responsabilidade tanto a pessoas como situações, que estragaram sua alegria em trabalhar ali, por isso perdeu uma boa condição

financeira, uma oportunidade de gerência e, possivelmente, uma oportunidade no banco-cliente. Ressente-se de pessoas do passado, mas reconhece, após meditações e tratamentos terapêuticos, que não soube lidar com muitas coisas. Se tivesse pensado e agido de maneira diferente diante de algumas situações, muitas coisas poderiam ter sido amenizadas e menos sofridas.

Passou oito meses sem trabalhar, cuidando da saúde e, nesse período, teve de se desapegar da vida a que estava acostumada, da procura constante, da importância que tinha dentro da empresa e do stress gerado pelo trabalho. Chegava a se questionar se havia feito a coisa certa em deixar o emprego. Precisou abdicar de sua independência financeira e pessoal.

Em fevereiro de 2018, retornou à área como desenvolvedora de uma empresa que produz *softwares* para gráficas em São Paulo. Pediu demissão após um mês e meio por não gostar do ambiente excessivamente rígido da empresa. Era preciso ser um robô para trabalhar ali, e considerou que, depois de tudo que havia vivido na empresa X, não haveria sentido em vincular-se a uma empresa de que não gostava. Passou a procurar novas vagas, mas o problema que a havia impedido de sair da X anteriormente persistia, estava desatualizada em relação ao mercado.

Considerando a diversidade de cargos dentro da área de TI e as experiências que teve durante sua carreira, transformou seu currículo, deixando de focar nas habilidades de desenvolvimento e priorizando as funções de analista de negócios. Funções como contato com o cliente, elaboração de demanda e proposição de soluções, as quais exerceu durante muito tempo com o banco-cliente. Após a revisão do currículo, foi rapidamente contratada pela empresa em que trabalha, desde julho de 2018, como analista de negócios, uma multinacional que oferece consultoria em tecnologia, também em São Paulo.

A experiência de trabalho na nova empresa é bem diversa daquela vivida na empresa X. Seu contrato segue integralmente o disposto na CLT. O respeito aos horários e o cuidado com a comunicação com os trabalhadores fora do expediente causaram-lhe, a princípio, certo estranhamento. Se é solicitada que trabalhe até mais tarde ou durante os finais de semana e afirma não ter disponibilidade, não há problema. Há flexibilidade de horário para resolver problemas pessoais, como consultas médicas, por exemplo, e se precisa visitar o cliente, a empresa dispõe de um aplicativo pelo qual é possível solicitar um táxi por ela custeado. A nova empresa é um pouco mais organizada e mais humana.

Mesmo assim, Maria Isabel carrega traumas de sua experiência anterior, um deles é o de engravidar. Na empresa X costumava ouvir: “Engravidou, manda embora. Mulher quando engravida não presta para a gente”. Além disso, se tivesse engravidado naquela situação, teria que sair de licença recebendo não o salário integral, mas apenas a pequena parcela

que era registrada na carteira, já que seu contrato era CLT *flex*. Ao retornar da licença, a demissão era praticamente certa. Em 2018, quando teve uma gravidez que não veio a termo, viveu dias aterrorizantes, pensando que seria demitida sem sequer completar um ano de empresa.

Quando reflete sobre o que estará vivendo dentro de um ano, reconhece que não tem mais as aspirações de antes, de almejar salário e cargo melhores, só deseja paz e boa qualidade de vida. Reconhece que teve sorte de trabalhar numa empresa legal, com uma equipe legal, e pretende continuar na área, mas se o stress retornar à sua vida, prefere não continuar. Apesar disso, deseja ser uma peça-chave em sua equipe e ter domínio sobre o sistema com que trabalha, o que pode vir a conquistar com o tempo de empresa.

Não gosta de pensar no futuro em prazos muitos longos, mas dentro de dez anos, se permanecer na área, espera estar bem financeiramente e bem posicionada na empresa, não ocupando um cargo de gerência, por exemplo, mas tendo uma posição importante para si e para a empresa. Além disso, espera recuperar sua condição salarial, que foi diminuída com a saída da empresa X.

Dentro de trinta anos, deseja estar aposentada e viajando pelo mundo, como uma daquelas velhinhas que saem em excursão e ligam para os filhos: “Oh, filhinho, eu estou aqui na praia”, e deseja ver os filhos comentando: “Olha só onde minha mãe e meu pai estão”.

6.2 Resultados do diário de alocação de atividades³⁴

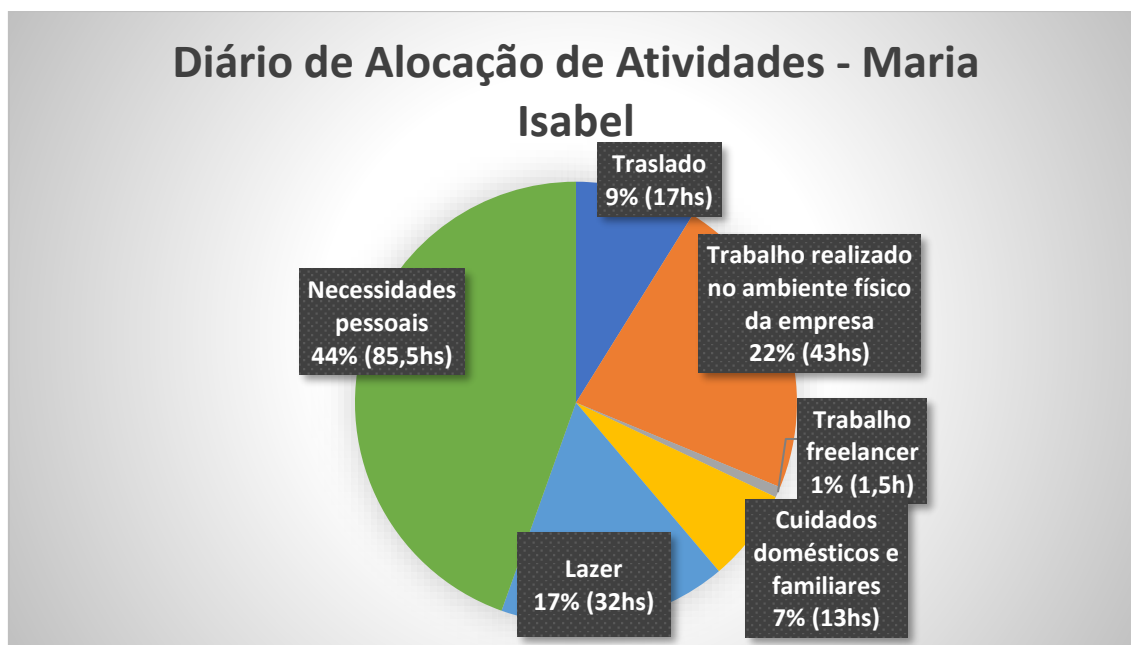
Tabela 16 - Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	17
Trabalho realizado no ambiente físico da empresa	43
Trabalho freelancer	1,5
Cuidados domésticos e familiares	13
Lazer	32
Necessidades pessoais	85,5
	192

Fonte: Elaboração própria.

³⁴ Maria Isabel preencheu o diário de alocação de atividades entre os dias 2 e 9 de maio de 2019, começando e terminando o preenchimento numa quinta-feira. A distribuição das atividades por tempo dedicado a cada uma delas está disposta na tabela. O gráfico seguinte à tabela é o mesmo que foi apresentado à trabalhadora durante a entrevista de discussão dos resultados do Diário.

Gráfico 3 - Diário de alocação de atividades — Maria Isabel



Fonte: Elaboração própria.

6.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades³⁵

Quando questionada sobre o quanto o gráfico é representativo de sua rotina, Maria Isabel respondeu que é bem representativo e que seu trabalho é tranquilo, não faz muitas horas extras e nem trabalha nos finais de semana.

Maria Isabel sai de casa para o trabalho geralmente às sete, sete e meia da manhã, pega um metrô próxima de casa, no bairro Ipiranga, zona sul de São Paulo, faz baldeação para uma segunda linha e desce em Santo Amaro, também na zona sul. Saindo da estação em Santo Amaro, há um trajeto de cerca de 800 metros até o trabalho, que no período em que preencheu o diário estava percorrendo a pé, já que a van da empresa era muito concorrida. A caminhada causava certo incômodo, principalmente nos dias de chuva, mas como a empresa fez muitas contratações no mês anterior, superando mil funcionários, mais uma van foi disponibilizada, o que tornou seu traslado mais rápido e tranquilo. O deslocamento toma cerca de uma hora e pode variar se houver mais passageiros nas estações.

Confessa que sente falta do carro, um dos confortos de que abdicou quando deixou a empresa X, mas, considerando a localização da nova empresa, se fosse de carro para o

³⁵ Maria Isabel participou da entrevista de discussão dos resultados do diário de alocação de atividades no dia 2 de junho de 2019. A entrevista teve duração de quarenta e três minutos e foi realizada via Skype.

trabalho, teria que dirigir por um trajeto com muito trânsito, o que torna o metrô o transporte preferível.

No trabalho, segue jornadas diárias de oito horas, das oito, oito e meia da manhã às cinco, cinco e meia da tarde. Na sexta-feira que consta no diário, trabalhou por apenas cinco horas e meia porque precisou ir ao dentista, que consulta quinzenalmente. Tem liberdade para cumprir compromissos pessoais no horário comercial, já que não há sobrecarga de trabalho, o que não sabe ser resultado do tamanho da empresa ou da aplicação de metodologias ágeis de desenvolvimento de *software*, que organizam melhor funções e atividades.

Explica os estágios do ciclo de produção. Seguindo as proposições do *Scrum*, a equipe realiza um *grooming* (preparação), em que são levantadas as demandas. Finalizado o levantamento, há a fase de *planning* (planejamento), quando são divididas as atividades e estabelecidos prazos para a execução. Durante a *sprint* (arrancada), período em que serão desenvolvidos os produtos definidos, cada membro da equipe pode consultar a planilha de planejamento para acompanhar o andamento do projeto. São previstos *releases* (entregas) segundo as necessidades de negócio atendidas.

O ritmo de trabalho é tranquilo, mas como a produção acontece em ciclos, há momentos mais pesados, em que fica até mais tarde no trabalho. Quando há implantação de projetos, pode ser escalada para acompanhar o processo durante um plantão na madrugada de sábado para domingo. Caso a implantação não seja bem-sucedida, é possível que o produto retorne para desenvolvimento e uma nova implantação será agendada, requerendo um novo plantão. Se não consegue entregar as tarefas que lhe foram atribuídas dentro do prazo, por motivo que dependem apenas de si e não de outro colega, necessita correr um pouco para fazer a entrega, o que intensifica o trabalho em alguns períodos do mês.

O ciclo de produção justifica também porque não foi assinalada no diário nenhuma atividade de trabalho no ambiente físico do cliente, o que também faz parte de sua rotina. As visitas ocorrem quando há necessidade de acompanhamento das demandas do cliente ou quando este solicita alguma reunião emergencial, o que não aconteceu nos oito dias contemplados no instrumento.

No meio da jornada diária, a pausa para o almoço é de uma hora, refeição que a analista de projetos faz na própria empresa. A pausa dura mais ou menos uma hora, segundo decisão da própria trabalhadora, considerando as demandas de atividades — quanto maior a demanda, menor o intervalo para o almoço; quando a demanda é pequena, pode estender a pausa para mais de uma hora.

O trabalho *freelancer* assinalado no diário por uma hora e meia na manhã da sexta-feira não é na área de desenvolvimento, mas uma atividade de cuidadora de cachorros. Quando saiu da empresa X, cadastrou-se na plataforma DogHero, na qual donos de cães podem encontrar passeadores ou anfitriões, que hospedam os animais em suas casas. Hoje, recebe cachorros apenas esporadicamente, o que faz mais pela distração que os animais trazem — o esposo gosta muito de cachorros, e a presença deles deixa a casa mais alegre. Considera uma atividade de trabalho pela necessidade de manter a rotina do animal, alimentar, passear, pentear e limpar a sujeira. O rendimento proveniente da atividade não chega a representar 5% de sua renda mensal e já não é mais o motivo para o acolhimento dos cães como foi no período em que ficou desempregada.

Dedica 13 horas do período de oito dias aos cuidados domésticos e familiares. Nos dias de semana, quando retorna do trabalho, dedica, geralmente, uma hora a preparar o jantar, lavar a louça e limpar a casa. No final de semana dispõe de tempo para fazer uma faxina mais pesada, lavar roupa e preparar as marmitas para os almoços da semana seguinte, para si e para o esposo. São dez refeições que congela em seguida, o que permite alguma economia. Nos dois primeiros dias do diário não é assinalada nenhuma atividade de cuidado doméstico ou familiar. Maria Isabel esclarece que há dias em que não faz nada mesmo, que diz ao esposo que faça algo ou que fiquem os dois descansando.

Os cuidados domésticos e familiares são interrompidos por atividades de lazer em dois dias, segunda e terça-feira. No primeiro dia, recebeu em casa uma manicure que lhe faz as unhas, um hábito semanal. No segundo, fez aula de inglês *on-line*. Tem aulas de inglês de segunda a sexta-feira, sempre às 20h, atividade que assinala como lazer. Quando recebe algum exercício do curso, responde logo após o final da aula, se não, faz alguma coisa na casa ou vai dormir.

As atividades de lazer tomam 32 horas, 17% do tempo compreendido no diário. Além do curso de inglês e da manicure, durante a semana assiste novela. Nos finais de semana há mais diversidade de opções de lazer, e as enumera: receber amigos em casa, visitá-los, visitar os familiares, ir ao cinema, ir a restaurantes, caminhar nos parques (o que reconhece que não faz há tempos, dirigindo-se ao esposo). Quando questionada se está satisfeita com o tipo de lazer a que tem acesso, responde que sente falta de viajar. Como nos últimos meses o esposo está sempre trabalhando, é difícil sequer planejar uma viagem mais demorada, para um lugar mais distante.

As necessidades pessoais requerem 85 horas e meia, 44% do tempo abordado. Maria Isabel tem sono de duração média de oito horas e meia, com eventuais interrupções para

ir ao banheiro. Lembra que, quando trabalhava na empresa X, as interrupções eram para atender chamadas de trabalho na madrugada, o que, graças a Deus, não acontece mais. Dorme, geralmente, às 21h30, um pouco mais tarde quando tem exercícios do inglês. No final de semana, após atividades de lazer, o sono começa depois da meia-noite.

Não costuma fazer café da manhã, toma um copo de suco antes de sair para o trabalho e na empresa, em sua mesa vendo e-mails, come uma fruta ou um pãozinho. Parar para comer, somente na hora do almoço. Ao ser questionada se consegue se alimentar de modo saudável, confessa que se alimenta bem, mas sofre por causa das restrições alimentares — além do glúten, tem intolerância ao leite, e isso a priva de comer doces e outras porcarias. Se fica chateada com algo e não reprime o desejo, come e acaba ficando mal.

Ao final de nossa conversa, após questionada se considera que há balanceamento em sua rotina, se o tempo flui para alguma atividade mais do que gostaria, afirma que seu tempo está bem balanceado, sim. O emprego em que está é bem mais tranquilo, dispõe de tempo para suas atividades pessoais e tem uma vida. Os ciclos de produção podem implicar em períodos com mais trabalho, mas o stress é bem menor do que aquele que experimentou antes. Pode ficar um pouco estressada, mas sabe que é coisa de momento, depois passa.

6.4 A transgressão do limite subjetivo: o caso de Maria Isabel

Em seu estudo sobre o trabalho penoso entre motoristas de ônibus, Sato (1993, p. 197) constata que este “[...] diz respeito aos contextos de trabalho geradores de incômodo, esforço e sofrimento físico e mental, sentido como demasiados, sobre os quais o trabalhador não tem controle”. A partir do conhecimento prático dos motoristas, identifica três requisitos que devem estar presentes simultaneamente para que possam afastar a penosidade, ou seja, para que assumam controle sobre o trabalho: familiaridade, poder e limite subjetivo. Há muitas diferenças entre a atividade dos motoristas de ônibus e a dos trabalhadores de TI, mas consideramos que este arranjo teórico é útil para refletir sobre o caso de Maria Isabel.

A familiaridade diz respeito à construção gradativa de conhecimentos específicos sobre a atividade pelos próprios trabalhadores. Não se trata, contudo, de uma aprendizagem passiva, porque envolve o confronto entre os conhecimentos prévios do trabalhador e as novas experiências trazidas pelo trabalho. Ademais, a familiaridade é também um processo de autoconhecimento: “[...] conhecimento do limite subjetivo, dos limites impostos pelo trabalho e de interfaces trabalhador-trabalho em que se experiencia maior ou menor conforto” (SATO, 1993, p. 198).

Apenas conhecer o trabalho e os próprios limites não é suficiente para que o trabalho não seja penoso. É necessário, também, ter poder sobre ele a fim de “[...] interferir e mudar prescrições que definem normas no nível da tarefa a ser por ele [trabalhador] executada. A limitação do poder sobre o trabalho faz com que ele seja sentido como *complicado, problemático e ruim demais*” (SATO, 1993, p. 199, grifos da autora).

O poder de interferir sobre as tarefas permitiria aos trabalhadores manter o trabalho dentro de seu limite subjetivo, esse conhecimento de si mesmo que estabelece “[...] quanto, quando e o que é possível aguentar no trabalho” (SATO, 1993, p. 200). O limite subjetivo sofre dupla determinação; depende tanto das dinâmicas objetivas do contexto de trabalho quanto das características subjetivas de cada trabalhador. Assim, não é seguro afirmar que determinadas condições de trabalho sejam intrinsecamente penosas, como conclui Sato (1993, p. 201): “[...] não existe uma demarcação rígida e imutável do que é ruim e bom, do que é suportável e não suportável”.

Em seus 12 anos na empresa X, Maria Isabel passou por diversas experiências penosas, indicadas pelo modo como se sentia diante delas. Em 2011, se sentia desgostosa com a falta de capacidade de sua equipe, do excesso de trabalho e da má remuneração por seu trabalho. Depois de transferida, se sentia incomodada por trabalhar nos finais de semana e até tarde sem receber, e atender ligações após a jornada de trabalho. Apesar disso, considerava a situação ainda suportável por ser o funcionamento normal da empresa; acontecia com todos.

No período de 2013-2014, quando trabalhou em um ritmo superintenso, começou a sentir as repercussões negativas do trabalho sobre sua vida pessoal — no seu caso, isolamento social e intensificação do trabalho caminham lado a lado. Os ganhos financeiros e a outorga de poder sobre o trabalho decorrente da promoção a gerente parecem atenuar as condições de trabalho e vida, pensando do lado positivo da balança. Porém, quando se dá conta de que não podia exercer o poder que lhe fora prometido com a promoção e começa a sofrer o assédio do subgerente, o trabalho se torna insuportável.

O verbo utilizado por Maria Isabel e por Sato (1993, p. 200), em sua definição do limite subjetivo, é o mesmo: aguentar. A trabalhadora afirma que em 2015 já não aguentava mais a situação, e o sofrimento relacionado ao trabalho irrompe nas dores de estômago e nas crises nervosas.

A ruptura do equilíbrio entre familiaridade, poder e limite subjetivo debilita o exercício do controle por parte do trabalhador e ameaça sua capacidade de ser sujeito das próprias ações. “A ruptura se expressa diretamente na saúde”, nos explica Sato (1993, p. 202), e representa uma transgressão do limite subjetivo da pessoa que trabalha.

Chama atenção o intervalo entre o momento em que Maria Isabel afirma não mais aguentar sua condição, em 2015, quando da migração dos clientes para o sistema do banco-cliente, e o momento em que deixa o emprego, em julho de 2017. Não apenas nesse período, mas mais intensamente nele, a trabalhadora teve diversos direitos sonogados, sofreu assédio moral da parte de um colega de trabalho³⁶, teve seu tempo drenado pela empresa X, desenvolveu intolerância alimentar e teve crises de pânico.

Porém, mesmo diante desses ataques à sua saúde e sua dignidade, permaneceu no trabalho e, ao final do contrato, cumpriu aviso prévio a despeito de seus superiores não exigirem. Maria Isabel conta que era comprometida com o trabalho, que apreciava o reconhecimento da qualidade dos seus sistemas e que, quando promovida, aceitou o desafio com garra e ímpeto de realizar uma transformação positiva na empresa. Esse comprometimento com o trabalho, nos parece, permite uma extensão do limite subjetivo da trabalhadora. Quando se torna gerente, a promessa de poder feita pelo diretor é uma promessa de renovação do controle sobre o trabalho, que renova o equilíbrio em relação à atividade, pelo menos até que perceba que, na realidade, a promoção resultou em maior desequilíbrio.

Diante de uma organização do trabalho que exclui o trabalhador do planejamento das tarefas e do ritmo de execução, este recorre a ações adaptativas, “[...] práticas criadas e adotadas no dia a dia de trabalho capazes de modificar o trabalho prescrito” (SATO, 1993, p. 204). Essas ações podem se dar no sentido da recuperação de um estado normal de saúde ou através da estruturação de doenças, seja como for “[...] o que elas comunicam é que o trabalhador busca, apesar da impossibilidade de exercer legitimamente o controle, ser sujeito no trabalho” (SATO, 1993, p. 204).

No relato de Maria Isabel, a vemos solicitando de seus superiores uma forma de reduzir a sobrecarga de trabalho através da contratação de mais um funcionário, o que não representa uma intervenção direta sobre o planejamento das tarefas, mas, alteraria o ritmo do trabalho em um prazo mais imediato (e envolveria o risco de aumento do volume de trabalho, posteriormente, já que a empresa acrescentaria um trabalhador ao seu cálculo de produtividade). Não identificamos em sua narrativa alguma ação adaptativa como definida por Sato (1993), ao

³⁶ Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 239) referem-se à distinção entre assédio organizacional, resultante da estratégia de gestão, e assédio moral propriamente dito, no qual é possível responsabilizar indivíduos ou grupos específicos pelo ataque sistemático e deliberado à dignidade da pessoa que trabalha. Não foi objetivo desta investigação constatar e/ou caracterizar a presença desse tipo de violência psicológica, contudo, a partir da narrativa de Maria Isabel, consideramos que se trata de assédio moral propriamente dito.

contrário, a analista de sistemas procura recursos externos ao trabalho: psicoterapia, naturologia, *coaching* e curso de maquiagem.

Privada de possibilidades de interferir efetivamente no planejamento do trabalho, Maria Isabel procura meios externos de reconstituição de sua capacidade física e mental para o trabalho e, por muito tempo, experimenta o presenteísmo, situação “[...] em que muitos assalariados, mesmo adoecidos, não revelam seus sintomas no trabalho nem procuram benefícios pelo medo de perder o emprego ao terminar o período de afastamento” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 241).

Maria Isabel elenca uma série de fatores que a prendiam à empresa X, entre eles: o financiamento do apartamento; e o receio de uma piora das condições de vida. Esses fatores influenciam em sua permanência no emprego e tencionam o limite subjetivo, originando uma relação ambivalente com o trabalho e, especificamente, com a compensação pecuniária que alcança com as jornadas de trabalho extensas. O trabalho penoso lhe permitiu alcançar independência financeira e comprar carro e apartamento, mas com um custo muito alto para sua saúde.

A realidade descrita por Maria Isabel é de disponibilidade quase irrestrita ao trabalho. Mesmo os proletários das fábricas inglesas do século XIX, que trabalhavam por jornadas de 12 horas ou mais (ENGELS, 2010; LAFARGUE, 2000), tinham pelo menos o sono preservado, por mais breve que fosse. A analista de sistemas tem o sono interrompido por ligações ou desperta no meio da noite para se deixar lembretes do que precisa resolver no dia seguinte, tamanha a pressão do trabalho. Além disso, nos 12 anos em que trabalhou na empresa X, só conseguiu gozar férias de 30 dias uma vez, e as demais férias costumavam ser interrompidas com chamados de retorno ao trabalho. Deveria estar sempre acessível, a despeito da data ou lugar, e o aplicativo de mensagens se tornou um instrumento de vigilância do seu comportamento.

Em julho de 2017, deixou a empresa X e se afastou do trabalho para cuidar da saúde, tendo que aprender uma nova forma de viver, porém, carrega traumas por causa dessa experiência. Isso, consideramos, é uma chave para compreender a estruturação de sua rotina como assinalada no diário. A trabalhadora reconhece que há períodos de intensificação do trabalho na nova empresa, inclusive demanda por plantões, contudo, respeitam os horários e são cuidadosos com o contato fora do expediente, logo, o trabalho é tranquilo. Somente em comparação com a experiência anterior é possível compreender por que Maria Isabel considera a nova realidade tranquila.

Ao final, considera sua rotina balanceada. Tem horários bem definidos para atividades como as aulas de inglês, a manicure e assistir à novela. Goza de atividades de lazer com o esposo, faz poucas horas extras, trabalha nos finais de semana apenas esporadicamente e dorme em paz. Enfim, recuperou a vida além do trabalho, que havia perdido trabalhando na empresa X.

7 SABRINA

7.1 História de vida laboral³⁷

Ao ser questionada como deu início à sua carreira como desenvolvedora de *software*, Sabrina inicia a narrativa a partir do curso de Análise de Sistemas, no qual ingressou em 2009, na Universidade Estadual da Bahia. Sabrina é natural de Cachoeira, no interior da Bahia. Aos quatorze anos, mudou-se com a família para Muritiba, no mesmo estado, onde cursou o ensino médio. Após aprovação no vestibular, mudou-se para Alagoinhas e morou na residência universitária do campus em que estudou.

Antes do curso, tinha poucos conhecimentos sobre programação. Não tinha computador em casa; seu contato com a máquina se deu em instituições do governo onde ia fazer pesquisas e atividades da escola. Já no primeiro semestre do curso de Análise de Sistemas, aprendeu lógica de programação e foi desenvolvendo os conhecimentos a partir daí. No segundo semestre foi aprovada no processo seletivo da empresa júnior do curso, onde permaneceu até sua formação. Trabalhou, no começo, em um projeto de manutenção de infraestrutura da própria Universidade, e posteriormente com projetos de desenvolvimento de *softwares* para empresas.

Ao longo de sua formação, percebeu que não gostaria de ser uma pessoa desenvolvedora, uma *dev*, como costumam chamar na área, mas uma pessoa mais vinculada à Engenharia de *Software*, dedicada a requisitos e estruturas de projetos, e não apenas rodar código.

Em setembro de 2012, foi para Coimbra pelo programa Ciências sem Fronteiras, oportunidade que, reconhece, não teria condições de viver se não fosse pela bolsa do governo. Residiu por um ano em Portugal e as experiências que lá teve expandiram seu entendimento sobre as possibilidades de atuação na área para além da realidade de mercado que observava no interior da Bahia e sobre a possibilidade de atuação profissional futura. Percebeu que, após a faculdade, se quisesse, poderia buscar trabalho no exterior, por exemplo.

Cursou na Universidade de Coimbra uma disciplina de Gestão de Projetos, na qual deveria, com os colegas de turma, desenvolver soluções para uma empresa de mercado, uma espécie de estágio com duração de um semestre. O time formado possuía pessoas exercendo

³⁷ Sabrina participou da entrevista sobre história de vida laboral no dia oito de junho de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e sete minutos e foi realizada via Skype.

todos os papéis previstos pela Gestão de Projetos: gestão, produção de requisitos, testes e desenvolvimento. A disciplina foi especialmente proveitosa por combinar aprendizagem à atuação sobre um problema real, a empresa em que estagiou requereu a integração entre um *software* e um *hardware* (uma lâmpada).

Nos últimos dois meses em que estive em Portugal, estagiou na cidade do Porto, em uma instituição voltada aos estudos e à aplicação de técnicas de *Project Management Office* (PMO, escritório de gerenciamento de projetos, em tradução livre). O período permitiu ter uma boa compreensão das proposições do PMO, uma postura de gestão mais identificada com o desenvolvimento de *softwares* em modelo cascata, e não incremental como propõem as mais recentes metodologias ágeis.

Retornou a Alagoinhas em setembro de 2013, aproveitou os créditos referentes às disciplinas cursadas em Portugal e cursou mais duas ou três referentes a créditos faltantes do próprio curso. Neste período, começou a procurar emprego, mas como o mercado de trabalho em TI em Alagoinhas não trouxesse oportunidades, encontrou uma vaga como analista de testes em uma empresa de automação comercial em Feira de Santana, segunda cidade mais populosa da Bahia e distante cerca de oitenta quilômetros de Alagoinhas.

Mudou-se para Feira de Santana e começou a trabalhar em janeiro de 2014, logo após a conclusão da carga horária do curso de Análise de Sistemas em dezembro de 2013. Foi contratada segundo a CLT, como se deu em toda sua carreira laboral. Atuando como analista de testes, aprendeu e evoluiu bastante, realizando testes manuais, no começo, e automatizáveis mais para o fim do período em que permaneceu na empresa. No início de 2015, uma consultoria foi contratada com o objetivo de ensinar as equipes a atuarem segundo a metodologia ágil *Scrum*. Foram introduzidos novos papéis, entre eles o de analista de *software quality assurance* (SQA, garantia de qualidade de *software*, em tradução livre), função que desempenhou em adição à de analista de testes.

No segundo semestre de 2015, Sabrina estava insatisfeita com o emprego. O salário era baixo, trabalhava muito e tinha que pedir aumento, do contrário não seria reconhecida. Começou a procurar emprego fora de Feira de Santana; como não tinha vontade de morar em Salvador, passou a procurar emprego fora da Bahia, qualquer lugar que tivesse um emprego legal.

Encontrou uma vaga de analista de qualidade em Florianópolis, numa empresa que produzia *softwares* para o agronegócio. Mudou-se no final de 2015 para a capital catarinense com o à época namorado, hoje noivo, que conseguiu um emprego na mesma empresa. Como

analista de qualidade, Sabrina atuava com testes automatizáveis em vários produtos nos formatos *web* e *mobile*.

A mudança para Florianópolis significou uma melhora na qualidade de vida. Sabrina adorava morar ali, considera uma cidade maravilhosa, além disso, conseguiu um aumento salarial em relação ao emprego anterior. Contudo, chegando ao final de 2016, sentia-se desmotivada por causa do tratamento que recebia dos seus gestores. Quando ingressou na empresa, percebia uma postura positiva em relação a aspectos como a valorização dos funcionários e planos de carreira, postura que, ao longo de 2015, foi mudando muito. A princípio pensou ser resultado do comportamento de apenas algumas pessoas e algo momentâneo, e marcou uma conversa com os donos da empresa para discutir o assunto. Escutou dos donos o contrário do que acreditava: não se tratava do momento, a empresa era daquela forma, quem não gostasse que fosse embora.

Diante disso, passou a buscar emprego para ter condições de pedir demissão. Uma amiga que trabalhava em uma multinacional de consultoria em tecnologias da informação lhe indicou que sua empresa estava selecionando pessoas para a filial de Belo Horizonte. Sabrina se inscreveu, e o processo seletivo coincidiu com suas férias na empresa de Florianópolis. Tendo sido aprovada, ainda de férias, pediu demissão e preparou a mudança para Belo Horizonte. O noivo conseguiu emprego em uma outra empresa de Belo Horizonte e seguiram juntos, mas agora trabalhando em empresas diferentes.

Em fevereiro de 2017, começou a trabalhar na multinacional como analista de qualidade. O primeiro mês de atuação foi preparatório para um treinamento dispensado pela empresa a seus funcionários de nível júnior. Depois de mais um mês resolvendo trâmites com a regularização de passaporte e visto, Sabrina viajou para Pune, no estado de Maharashtra, oeste da Índia, onde passou cinco semanas em treinamento. A escolha pela cidade — onde a multinacional tem uma filial — se justifica pela política de justiça social-econômica que orienta a empresa, levar seus trabalhadores a conhecer a realidade de uma cidade tão desigual, social e economicamente, quanto Pune é um modo de tirá-los de sua bolha, dar-lhes um choque de realidade.

A experiência no treinamento foi muito boa, mas também um pouco traumatizante. Trabalhadores recém-contratados de diversos países passam por esta atividade, e o inglês é a língua utilizada para comunicação entre todos. Língua cujo domínio de Sabrina, à época, era ainda básico, e reconhece que o de muitos colegas também. Além da aprendizagem técnica sobre metodologias ágeis de desenvolvimento, sobre o modo particular de atuação da empresa em consultoria e sobre o papel do analista de qualidade dentro da equipe de desenvolvimento,

teve de buscar aprimorar suas habilidades na língua inglesa, já que era solicitada a se expressar constantemente.

As cinco semanas de treinamento foram bastante intensas, contudo, a jornada de trabalho de 44 horas semanais prevista na legislação brasileira foi mantida. Durante as manhãs, os trabalhadores participavam de sessões teóricas, e às tardes punham em prática os conhecimentos, atuando em um projeto de consultoria. Todos os gastos de traslado, hospedagem e alimentação foram custeados pela empresa, e a analista de qualidade continuou recebendo seu salário normalmente no período de treinamento.

Retornou a Belo Horizonte em junho de 2017 e foi integrada à conta de um cliente nos Estados Unidos, projeto em que teria que trabalhar se comunicando em língua inglesa. Alertou os superiores de que o inglês havia sido um problema durante o treinamento, porém, consideraram que sua atuação foi muito boa, apesar de a língua ter sido um limitante, e ela permaneceu no projeto, correndo atrás de aprimorar suas habilidades no inglês. Com um mês de atuação na nova equipe mudou de papel, passou a atuar como analista de negócios. A nova função requeria mais estudos de Sabrina, que não havia sido treinada para exercê-la, mas foi proposta como uma condição temporária, algo como três meses. Contudo, como apresentou bons resultados como analista de negócios, permaneceu na função por mais de um ano.

Em outubro de 2018, foi para Oklahoma City, nos Estados Unidos, onde fica a sede do cliente, uma rede de *fast food*. Passou três semanas trabalhando ali, acompanhada de colegas de equipe. A experiência foi bem mais tranquila do que a vivida no treinamento na Índia. Possuía certa familiaridade com os funcionários do cliente, com quem trabalhava remotamente há mais de um ano, e a língua inglesa deixou de ser um limitante depois desse período de prática. A jornada laboral no cliente era mais rígida, de oito da manhã às cinco da tarde, diversa da flexibilidade vivida em Belo Horizonte, além disso teve que trabalhar até mais tarde em alguns dias.

O tempo reservado ao almoço foi outro aspecto que impactou sua rotina. Os colegas estadunidenses não costumam fazer um intervalo de uma hora para o almoço, como fazemos no Brasil. Contudo, a partir da convivência com os colegas brasileiros, os funcionários do cliente passaram a fazer a pausa e a levar os visitantes para conhecer restaurantes da cidade.

No final de 2018, após retornar de Oklahoma City, voltou a exercer a função para a qual foi contratada e treinada, a de analista de qualidade. Ainda nesse período, a empresa iniciou um movimento para que seus trabalhadores migrassem para o escritório de São Paulo, e Sabrina aproveitou a oportunidade. Motivada pelas dimensões da cidade e por um mercado em TI com ótimas empresas e salários, no começo de 2019 mudou-se para com o noivo para a

referida cidade. Como havia acontecido nas mudanças anteriores, o noivo buscou emprego após ter garantias de que a mudança era certa.

Sabrina gosta muito de trabalhar na multinacional porque nela, ao contrário do que observou nas outras empresas em que trabalhou, as pessoas são reconhecidas, o que significa que recebem apoio para se desenvolverem e evoluírem em suas carreiras. Também considera interessante a flexibilidade de mudar de projeto e de papel dentro da equipe, o que exige a aprendizagem de novas ferramentas e novas linguagens (tanto de programação quanto idiomas) — seria como mudar de emprego dentro da mesma empresa. A possibilidade de viajar para o cliente e conhecer outros lugares e outras culturas dentro do emprego também concorre para sua avaliação positiva do trabalho na multinacional.

Ao ser questionada sobre como imagina sua vida daqui a cinco anos, confessa que tem refletido sobre isso nos últimos tempos. Quando saiu da faculdade, tinha os cargos de liderança ou de gestão, gerente de projetos, por exemplo, como parâmetros de sucesso profissional, sobre o que, diante das experiências que teve, vem refletindo. Tem avaliado duas possibilidades: continuar atuando como analista de qualidade e amadurecer dentro deste papel ou mudar para um cargo de liderança ou gestão. Tem refletido também sobre maternidade. Agora que tem estabilidade financeira, pensa que até os 35 anos de idade (dentro de seis anos) é um prazo razoável para ter filhos de forma saudável, sem muitas complicações. Mas não tem respostas definitivas para essas questões.

Quando questionada sobre como imagina estar vivendo em dez anos, afirma que não consegue pensar muito a longo prazo, e não sabe se isso se tornou um padrão por causa das muitas mudanças que fez ao longo da vida. A única coisa que pode afirmar seguramente é que deseja envelhecer de maneira saudável, ter mente e corpo sãos, o que tem cuidado para que aconteça.

A mesma questão com o intervalo de trinta anos desperta riso em Sabrina. Não sabe se estará aposentada, considerando as recentes mudanças na legislação previdenciária brasileira. Questiona-se se deseja continuar morando em São Paulo ou em uma cidade mais tranquila, se deixaria o trabalho louco em empresas de TI e abriria o próprio negócio. Costuma pensar sobre esses temas, mas nunca em prazos tão longos. Observa que tem amigos que conseguem planejar um futuro tão distante, que têm tudo mapeado na cabeça, mas não é esse tipo de pessoa.

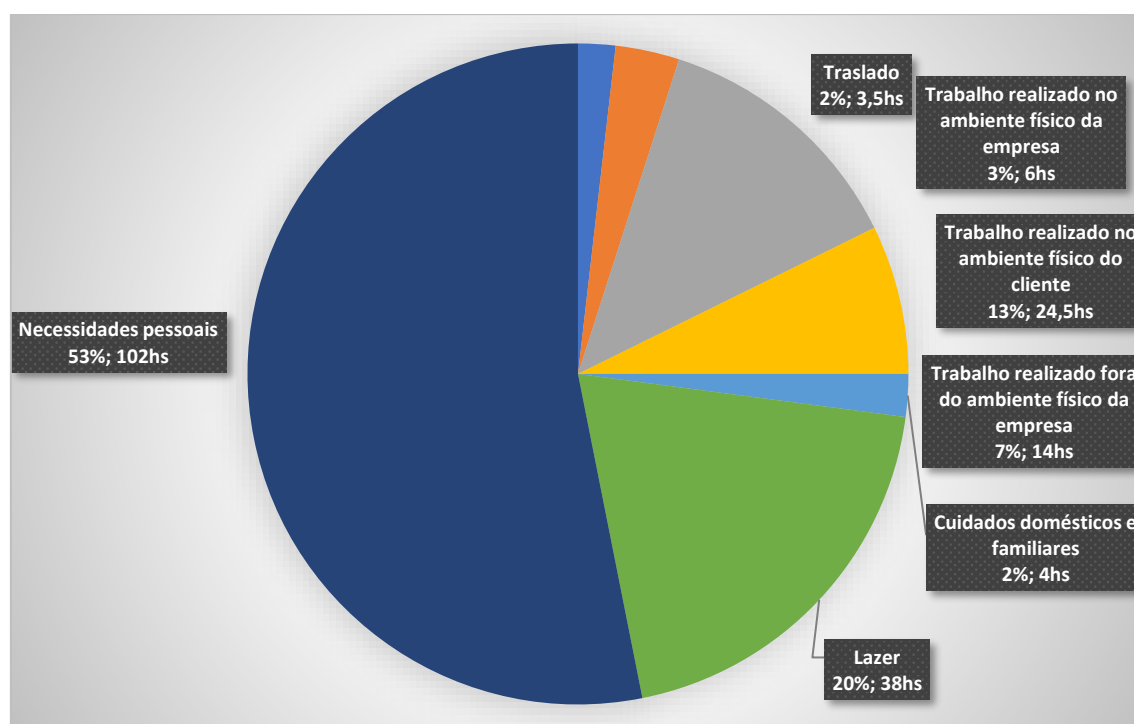
7.2 Resultados do diário de alocação de atividades³⁸

Tabela 17 - Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	3,5
Trabalho realizado no ambiente físico da empresa	6
Trabalho realizado no ambiente físico do cliente	24,5
Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa	14
Cuidados domésticos e familiares	4
Lazer	38
Necessidades pessoais	102
	192

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 4 - Diário de alocação de atividades — Sabrina



Fonte: Elaboração própria.

³⁸ Sabrina preencheu o diário de alocação de atividades entre os dias 10 e 17 de junho de 2019, começando e terminando o preenchimento numa segunda-feira. A distribuição das atividades por tempo dedicado a cada uma delas está disposta na tabela. O gráfico seguinte à tabela é o mesmo que foi apresentado à trabalhadora durante a entrevista de discussão dos resultados do diário.

7.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades³⁹

Ao ser questionada sobre quanto o gráfico é representativo de sua rotina, Sabrina afirma que ele reflete bem seu cotidiano. Mas adverte que a semana em que preencheu o diário foi um pouco diferente do normal, pois trabalhou de casa, o que não acontece com muita frequência, apenas esporadicamente, e passou um dia de licença por ter adoecido.

O tempo de trabalho realizado no ambiente físico do cliente costuma ser bem maior do que o de trabalho realizado no ambiente físico da empresa, pelo menos nos últimos meses, e os traslados requerem pouco tempo — estas atividades estão bem representadas no diário. Confessa certo espanto com a quantidade de tempo dedicado ao lazer, que acreditava que seria menor, porém, reconhece que o valor corresponde à realidade.

O traslado designado no diário dura três horas e meia, correspondendo a 2% das 192 horas compreendidas no instrumento. Desde o mês de março de 2019, tem trabalhado no escritório do cliente, um banco que contratou os serviços da multinacional em que está empregada. Geralmente, vai de ônibus até o cliente, um trajeto que leva no máximo quinze minutos, já que o transporte coletivo trafega por corredores exclusivos, e retorna a pé, uma caminhada de cerca de 30 minutos. Ocasionalmente, usa o Uber para esses deslocamentos, quando está chovendo muito ou quando está muito atrasada, contudo, como o trânsito de veículos é muito intenso na região em que reside (bairro Consolação, no centro de São Paulo), às vezes não compensa utilizar essa alternativa.

Antes de mudar-se para São Paulo, buscou imóveis próximos ao trabalho, tanto do seu quanto do trabalho do companheiro. Considerando que o escritório da multinacional fica na Avenida Paulista, estabeleceu residência próximo à Rua Frei Caneca, pouco mais de um quilômetro de distância do escritório. O banco-cliente também fica perto de casa, na Avenida 9 de Julho, mas não sabia que trabalharia ali quando procurava imóveis. Assim, o pequeno percentual de tempo consumido nos traslados é efeito da escolha por morar próximo ao escritório e na região central da cidade.

O tema da mobilidade nos levou a conversar sobre as várias mudanças que Sabrina fez ao longo da vida e se deseja continuar vivendo essas experiências por muito mais tempo. Afirma que não se vê passando o resto da vida em São Paulo e que tem vontade de aproveitar outras oportunidades de mobilidade, não sabe bem quando nem para onde, mas não descartaria uma chance de trabalhar fora do Brasil, apesar de não construir planos para isso.

³⁹ Sabrina participou da entrevista de discussão dos resultados do diário de alocação de atividades no dia treze de julho de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e dez minutos e foi realizada via Skype.

O trabalho realizado no ambiente físico da empresa corresponde a 3% do tempo, seis horas indicadas na tarde de sexta-feira. Não pretendia ir ao escritório da multinacional naquele dia, mas havia um treinamento de caráter praticamente obrigatório que seria ministrado à tarde. Explica que em São Paulo, como os clientes geralmente são sediados na mesma cidade, é comum que se trabalhe no espaço físico do próprio cliente os cinco dias da semana. Além do mais, o momento do projeto em que está atuando exige mais contato direto com as pessoas e a interação remota não dá bons resultados. A definição de onde e como irá trabalhar está toda a seu cargo; não tem nenhum superior dizendo o que pode ou não fazer, ou mesmo validando suas escolhas. A produtividade e a realização ou não de entregas são fatores que maneja para tomar decisões.

O trabalho realizado no ambiente físico do cliente corresponde a 13% do tempo do diário, 24 horas e meia, e é assinalado em três dos oito dias abordados no diário. A chegada ao escritório do cliente se dá, geralmente, às 11h30. Explica que há grande flexibilidade temporal e que prefere chegar nesse horário para participar da reunião diária (chamada de *daily* ou *stand-up*) às 11h, uma das cerimônias praticadas por times que desenvolvem segundo as metodologias ágeis. Se não estiver presente no escritório, pode participar remotamente — neste caso, basta avisar aos colegas e entrar no sistema na hora marcada.

No cliente se relaciona diretamente com o time de desenvolvimento do banco, com quem tem um bom relacionamento. O escritório do cliente é bem parecido, do ponto de vista arquitetônico, com o da multinacional — um espaço aberto com várias mesas, sem baias, em que se trabalha ao lado ou de frente para os colegas. Não sente nenhum prejuízo em seu relacionamento com os colegas de sua empresa, já que no banco estão trabalhando outros quarenta funcionários da multinacional. Mas lembra que é um desafio para a empresa fazer com que as pessoas interajam mais, colaborem mais com as jornadas umas das outras.

A diferença de culturas organizacionais entre a multinacional e o banco é algo que lhe causa algum incômodo. A sua empresa funciona em um ambiente de baixa hierarquia, sendo possível aos trabalhadores dos times de desenvolvimento acessar o pessoal de liderança e chefia e influenciar em decisões que impactam diretamente na maneira de desenvolver; já o cliente funciona com mais camadas hierárquicas, e os trabalhadores não conseguem influenciar as decisões tomadas pela diretoria.

O controle das horas trabalhadas na multinacional se dá mensalmente através de dois sistemas da própria empresa. Em um deles o trabalhador registra apenas o início e o fim da jornada laboral diária, este sistema contabiliza o banco de horas a partir dos minutos excedentes à jornada, definindo o valor do tempo excedente segundo sua natureza, horas

trabalhadas à noite, no final de semana ou em viagem, por exemplo. A multinacional costuma zerar o banco de horas semestralmente. Caso o funcionário tenha horas disponíveis no banco, elas são pagas automaticamente e discriminadas no contracheque.

No outro sistema o trabalhador detalha para quem estava trabalhando, se para a multinacional ou para o cliente. No caso de Sabrina, há expectativa que dedique quarenta horas semanais ao banco. Exemplifica que naquela semana dedicou duas horas ao treinamento da empresa na sexta-feira, isso deve ser discriminado. O controle se refere às horas trabalhadas no mês, mas a analista de qualidade preenche os dados semanalmente, sempre na sexta-feira. Em ambos os sistemas quem faz a inserção dos dados são os próprios trabalhadores e a empresa conta com a integridade destes para que não cometam nenhuma fraude.

O trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa corresponde a 7% do tempo do diário, são 14 horas apontadas na primeira segunda, na quarta e na quinta-feira. No primeiro dia, todo o trabalho é realizado de casa. Sentiu que estava adoecendo no final de semana e não acordou bem na segunda-feira, por isso decidiu trabalhar de casa naquele dia, o que é incomum, só o faz com algum motivo específico, doença ou esperar uma encomenda dos correios, por exemplo.

Apesar de poder optar por trabalhar de casa, não gosta muito de fazê-lo por causa do modo de funcionamento do seu papel dentro do time de desenvolvimento. Esclarece que sua atuação como analista de qualidade não visa garantir sozinha que os produtos elaborados pela equipe atinjam determinados parâmetros de qualidade, mas acompanhar processos e práticas e engajar todos os envolvidos no desenvolvimento na preocupação com a qualidade, o que exige bastante contato direto com as pessoas.

O tempo dedicado aos cuidados domésticos e familiares corresponde a 4% das 192 horas abordadas no diário — são quatro horas apontadas em três dias, a primeira segunda-feira, o sábado e o domingo. Explica que é a principal responsável pelos cuidados domésticos; o noivo colabora, mas a divisão das tarefas não é equitativa. Como é muito organizada, vai fazendo pequenas faxinas ao longo da semana, que vão diluindo as tarefas e evitando que tenha sobrecarga no final de semana, quando dedica duas horas no sábado e uma no domingo aos cuidados domésticos.

Ao lazer foram dedicadas 38 horas, 20% do tempo do diário. Entre as atividades de lazer, descreve a academia, que frequenta, geralmente, segunda, quarta, sexta e sábado, saídas com os amigos para bares e restaurantes, assistir a filmes, jogar jogos de tabuleiro e passear com o noivo na Avenida Paulista no final de semana ou caminhar em algum parque. Eventualmente vai a algum show. Foi a apenas dois desde a mudança para São Paulo.

Quando questionada se o tempo de que dispõe para o lazer é bastante, confessa que às vezes reflete sobre isso, se está trabalhando muito e tendo pouco tempo para o lazer. Reconhece que há finais de semana em que fica apenas em casa, não sai para lugar nenhum, noutros sai demais e acha que deveria ter ficado mais em casa, mas sabe que sua capacidade de usufruir do lazer que deseja está limitada apenas por sua vontade em fazê-lo.

O tempo dedicado a necessidades pessoais corresponde a 52% do tempo do diário, são 102 horas distribuídas nos oito dias. A terça-feira está inteiramente dedicada às necessidades pessoais, foi o dia em que, resfriada, Sabrina foi ao médico, recebeu um atestado e voltou para casa para recuperar-se. É raro que adoeça, mas quando acontece, dedica-se integralmente à recuperação, não fazendo nenhuma atividade de trabalho naquele dia, mesmo que remoto.

A analista de qualidade tem um sono ininterrupto e reparador, de em média oito horas e meia. Geralmente vai dormir às onze, onze e meia da noite, mesmo nos finais de semana. É incomum que durma às duas da manhã, como acontece no domingo contemplado no diário, após o lazer do sábado que estende pela madrugada. O almoço é a refeição mais bem discriminada no diário, geralmente entre meio-dia e meia e uma hora da tarde, com duração de uma hora, às vezes um pouco mais. Não sai de casa sem tomar café da manhã, assim, calcula sempre o horário de acordar para ter tempo de comer antes de ir para o trabalho. As outras refeições não são muito bem discerníveis por se confundirem com os momentos de lazer, como as saídas para bares e restaurantes com os amigos.

Sabrina considera que tem uma rotina balanceada. Trabalha oito horas por dia, faz traslados breves, a maioria deles a pé, e gosta de caminhar, dispõe de tempo para o lazer e para ficar em casa, o que gosta de aproveitar, e os cuidados domésticos não requerem tanto tempo. Está satisfeita com o equilíbrio de tempo que alcançou, não diria que deseja esta rotina para a vida inteira, mas no presente é um equilíbrio bastante satisfatório.

7.4 A mobilidade como estratégia: o caso de Sabrina

A narrativa de Sabrina é marcada por bastante mobilidade espacial. Depois de sair do interior da Bahia e antes de chegar a São Paulo, residiu em outras duas cidades, passou por processos de formação em outros dois países e trabalhou no cliente em um terceiro país. Em sua realidade, a capacidade de mover-se no espaço geográfico é condição para mover-se no espaço social.

A mobilidade social pode ser compreendida, em termos gerais, como “[...] a transformação na distribuição de recursos ou posições sociais de indivíduos, famílias ou grupos dentro de uma dada rede ou estrutura social” (KAUFMANN; BERGMAN; JOYE, 2004, p. 747, tradução nossa⁴⁰).

Já a mobilidade espacial é descrita como o deslocamento geográfico de entidades, concretas ou abstratas, de um ponto de origem a um ponto de destinação, definindo uma trajetória que pode ser delimitada em termos espaço-temporais. Em uma definição que atenta à potencialidade dos agentes, pode ser descrita como a intencionalidade, objetiva ou subjetiva, de tornar-se móvel, com a finalidade de alcançar os lugares onde as atividades sociais transcorrem (COLLEONI, 2016). Mobilidade espacial e social interatuam de maneira a reconfigurar o valor de bens, informações e pessoas, alterando sua posição social, poder ou status de acordo com as relações constituídas com o novo meio.

A abordagem da mobilidade espacial, a partir uma perspectiva materialista-histórica, reconhece uma relação dialética entre a forma de acumulação capitalista e as formas de mobilidade espacial do capital e da força de trabalho. A movimentação de capitais e pessoas, da maneira particular como acontece atualmente, não é apenas efeito do modo de acumulação flexível, mas fator imprescindível para que ela ocorra (PERPETUA, 2013). Isso implica que o grau de liberdade e autonomia das pessoas em movimento é constrangido pelos próprios movimentos do capital, e vice-versa.

É a partir dessa dialética que observamos o desenrolar da carreira de Sabrina. Num primeiro momento, considerando sua qualificação e o mercado de trabalho em TI de Alagoinhas, ela identifica a necessidade de mudança, e segue para Feira de Santana. Depois disso, Florianópolis, Belo Horizonte e, finalmente, São Paulo. É interessante notar como sua trajetória resulta na passagem a um mercado de emprego cada vez maior: segundo dados da Softex (2019b, p. 11) sobre o emprego amplo no setor de TI por estado da Federação, a Bahia ocupa a 11ª posição (1,81%); Santa Catarina, a 5ª (5,9%); Minas Gerais, a 3ª (8,03%); e São Paulo, a 1ª (44,35%).

Como nos explicou, no fim da faculdade Sabrina tinha como parâmetros de sucesso profissional os cargos de liderança ou de gestão, patamar que seria mais difícil de alcançar em um mercado de trabalho mais restrito. Assim, a mobilidade espacial se torna condição para sua realização profissional.

⁴⁰ “[...] *the transformation in the distribution of resources or social position of individuals, families or groups within a given social structure or network.*”

A discussão sobre mobilidade entre trabalhadores de TI toma contornos de ineditismo. Oliveira (2017, p. 63-69), ao tratar da construção social do *home office* através de páginas da internet, discute o exemplo dos nômades digitais — trabalhadores que usam as tecnologias digitais para trabalhar e viajar ao mesmo tempo, associando trabalho remoto e viagens pelo mundo. A proposta desses trabalhadores-viajantes “[...] é passar temporadas em diferentes localidades, podendo trabalhar e conhecer a cidade ao mesmo tempo” (p. 64). Aderir a um estilo de vida nômade é apontado pelo propositores do blog como caminho para gozar uma vida verdadeiramente feliz, livre das amarras da fixação geográfica e do constrangimento espacial dos escritórios.

Tornar-se nômade digital é possível aos profissionais cuja atividade pode ser realizada a partir de um computador, *tablet* ou *smartphone* com acesso à internet, porém, bem mais do que isso, é necessário para que se tornem trabalhadores em constante movimento. Precisam abdicar da noção de estabilidade porque ela está vinculada ao tédio, ao aprisionamento e à infelicidade. Precisam aprender a ser empreendedores de si mesmos, comercializando serviços prestados individualmente, muitas vezes como *freelancers*.

Oliveira (2017) considera que os nômades digitais sinalizam uma tendência das atuais formas de trabalho, a eliminação das fronteiras entre trabalho e vida, ressignificando as atividades de trabalho, lazer e turismo. Porém, chamam atenção pela intensidade com que acolhem a instabilidade e a incerteza em busca de uma felicidade que reside justamente no potencial de mobilidade. A opção implica conviver com um tempo de trabalho dilatado, na análise de Oliveira (2017, p. 66): “Seguir um estilo de vida nômade não significaria menos trabalho, ao contrário, resulta em trabalho em maior intensidade, porque o aspirante a tal estilo precisaria aprender a viver ainda mais na instabilidade e com as incertezas de sua condição”.

A realidade dos nômades digitais eleva ao ponto extremo elementos observados na narrativa de Sabrina, porém, há uma distinção fundamental na maneira como a analista de qualidade se relaciona com a estabilidade e o risco. Ao contrário dos nômades, que são autoempregados ou autônomos, Sabrina sempre foi empregada como CLT. Além disso, calcula com cuidado os passos da próxima mudança. Em Florianópolis, após o ultimato dos patrões, procura por uma nova oportunidade, e permanece no emprego até que surja uma nova proposta.

Outro fato que demonstra sua preocupação em equilibrar estabilidade e risco é o acordo com o noivo, que passa a buscar emprego na nova cidade quando Sabrina tem confirmação da próxima mudança. Todo processo de mudança envolve um risco de inadaptação, mas, considerando que suas passagens são sempre para mercados de trabalho

maiores e que o noivo também está empregado, a trabalhadora minimiza os riscos de se ver desempregada ou sem renda em uma cidade desconhecida.

Dessa forma, desde um ponto de vista subjetivo, o que assemelha Sabrina aos nômades digitais é o desenraizamento. O termo desenraizamento é utilizado por Huws (2004) para referir-se a uma tendência ambivalente, decorrente da globalização e das transformações tecnológicas ocorridas no século XXI, de “[...] uma deslocação do trabalho em direção às pessoas e uma deslocação das pessoas em direção ao trabalho”. Fenômeno que, em sua análise, transforma o caráter das cidades, a identidade ocupacional das pessoas e a estrutura social, alterando a relação entre os fenômenos de natureza volátil e os de natureza estável. Proliferam atividades que combinam volatilidade e estabilidade de modos diversos: articulando atividades enraizadas no tempo e no espaço imediatos com atividades virtuais, que inauguram espaço-temporalidades particulares.

Em Oliveira (2017) o termo se vincula à leveza e ao desapego e se opõe à noção de estabilidade. A análise dos princípios do nomadismo digital explicita uma postura que identifica o trabalho vinculado a regimes espaço-temporais tradicionais e a permanência com a própria infelicidade, logo, uma disposição subjetiva a abdicar dos vínculos com o local e pôr-se em movimento é a condição para ser realmente livre e feliz.

Essa disposição subjetiva a deslocar-se, a abdicar dos vínculos locais, faz parte da narrativa de Sabrina, mas, em seu caso, orientada à conquista da estabilidade e da segurança. De tal modo que não observamos em sua realidade uma consequência do duplo desenraizamento descrita por Huws (2004): a desintegração da identidade ocupacional. Ao contrário, observamos aprimorando seu ofício a cada nova mobilidade. De fato, o uso estratégico que faz da mobilidade foi bem-sucedido, a analista é empregada em uma multinacional de consultoria em TI, onde se percebem as maiores remunerações do setor (LIMA; OLIVEIRA, 2017), e experimenta a estabilidade de um contrato CLT com a flexibilidade de mudar de projetos e de papéis dentro da equipe.

Na discussão sobre os resultados do diário, Sabrina expressa claramente essa disposição subjetiva a deslocar-se: não considera que vá permanecer em São Paulo pelo resto da vida, e trabalhar fora do Brasil é uma possibilidade que não descarta, mas não faz planos para isso.

A trabalhadora considera que tem uma rotina equilibrada. Reside numa região central da cidade de São Paulo e gasta pouco tempo com os deslocamentos entre casa e trabalho, tanto para o escritório da multinacional quanto para o do cliente. Na empresa, há dois sistemas de acompanhamento das jornadas de trabalho que parecem colaborar para que controle as horas

trabalhadas. Gasta pouco tempo com cuidados domésticos e dispõe de tempo para o lazer — apesar do lazer, em sua memória, parecer mais breve e de se questionar se não está trabalhando muito. Tem um sono regular, se alimenta bem e consegue fazer exercícios.

Apesar de ter alcançado um equilíbrio, satisfatório por enquanto, quando se projeta no futuro mais distante, questiona-se se permaneceria no trabalho louco das empresas de TI.

8 MELISSA

8.1 História de vida laboral⁴¹

Desde criança Melissa se interessa por computação. Ganhou o primeiro computador aos sete anos e ficava encantada com a máquina, gostava de mexer e aprender sozinha, mesmo que as coisas mais simples, como instalar e jogar algo ou editar um texto no Word. Diante desse encanto, sempre foi decidida: queria estudar computação.

Em 2005, foi aprovada no vestibular para o curso de Ciências da Computação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e iniciou as aulas no segundo semestre de 2006. Começou a estagiar já no primeiro semestre do curso. Como administradora de redes na própria Universidade, ganhava uma bolsa de 300 reais e trabalhava 20 horas semanais.

O curso em que estudava possuía uma grade curricular bastante teórica, voltada para a programação, mas, ao longo de seus estudos, Melissa foi buscando disciplinas no curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, no qual se estudava administração, finanças e processo de desenvolvimento.

Ainda na graduação, iniciou um estágio como desenvolvedora numa empresa da UFMG, que produzia *softwares* para o governo do estado. Foi uma experiência ainda acadêmica, mas um pouco mais aproximada do que seria o funcionamento de uma empresa de mercado. Após um ano de estágio, a empresa não tinha condições de contratá-la, e Melissa enviou seu currículo para uma empresa que anunciava, através de um pôster afixado na faculdade, uma vaga de *trainee* com salário de 1.000 reais, com carga horária de 20 horas semanais — como estagiária na UFMG, recebia 500 reais pelas mesmas 20 horas.

Foi contratada e começou a trabalhar nessa empresa, que atua com desenvolvimento de *software* de automação e gestão de processos, no primeiro semestre de 2010. Como *trainee* passou por diversas áreas da empresa: projetos, manutenção de projetos e banco de dados, por exemplo. Depois de algum tempo, já contratada, nutriu o desejo de participar da área de análise de processos, tratando diretamente com os clientes, e passou a solicitar a transferência. A empresa sempre enrolava. Uma das alternativas que lhe propuseram foi atuar como desenvolvedora de um sistema que gerenciava os processos dos clientes (se o cliente fosse uma

⁴¹ Melissa participou da entrevista sobre história de vida laboral no dia dezenove de julho de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e trinta e dois minutos e foi realizada via Skype.

petroleira, o sistema gerenciaria desde a extração do petróleo até o envio para a refinaria, por exemplo).

Sua equipe era formada por ela e outro desenvolvedor. Por algum motivo não havia a pessoa com cargo de analista, e isso foi a brecha que encontrou para atuar mais próximo do cliente, conforme desejava. Combinou com o colega que ele programaria enquanto ela fazia a comunicação com o cliente. Sentia-se realizada em trabalhar dessa forma. Sempre achou que iria viver programando, já que sua formação acadêmica foi voltada para isso, mas com essa experiência foi tendo confirmação de que programar não era o que queria fazer.

Em março de 2011, entrou no mestrado em Ciências da Computação, também na UFMG, com o projeto de construir um portal de jogos educativos para crianças. Tinha uma percepção de que no mestrado em Ciências da Computação eram realizados muitos estudos de aplicação prática duvidosa, mas conseguiu em seu mestrado construir um portal completamente operacional, que funcionava a partir da interação de três figuras: professor, aluno e desenvolvedor. O portal foi utilizado por diversos professores de Belo Horizonte e o seu desejo era de patentear-lo e receber aporte financeiro do governo para que todas as escolas públicas pudessem ter acesso ao sistema.

Em setembro de 2012, pediu demissão da empresa em que estava trabalhando, por diversos motivos. Os superiores continuavam enrolando sobre a transferência para a área de análise e, a gota d'água, seu gerente a transferiu para um projeto que segundo ele era a sua cara, tudo que ela sempre quis. O referido projeto não poderia estar mais distante das aspirações de Melissa — era um trabalho extremamente técnico e com o mínimo de interação com pessoas.

Além disso, testemunhou um colega de trabalho que emitiu, no escritório da empresa em horário de trabalho, uma opinião absurdamente machista: “As mulheres foram feitas para que os homens pudessem comê-las”. Ficou impressionada com o absurdo da fala do colega e o advertiu que não admitia ouvir aquilo no ambiente de trabalho e que procuraria o setor de recursos humanos para tratar do ocorrido. O colega levantou-se, colocou o dedo diante do seu rosto e gritou: “Você vai tomar no olho do seu cu”.

A ofensa lhe deixou em choque, e Melissa procurou o coordenador para tratar do assunto. Este a explicou que, por causa de um prazo de entrega, não poderiam demitir o colega, algo que ela sequer havia exigido, mas o coordenador buscava conversar com ele. Confessa que, desde a graduação, é comum ouvir comentários machistas e misóginos. Mesmo depois de formada, escutou de colegas homens piadas de que teria sido selecionada em seu primeiro estágio, em administração de redes, para o qual toda a turma havia se inscrito, porque teria feito o teste do sofá.

Quando chegou ao limite com tudo que estava acontecendo na empresa, decidiu pedir demissão e dedicar-se exclusivamente ao mestrado. Ligou para o orientador e questionou: se deixasse o trabalho, teria como tornar-se bolsista no mestrado? Como o professor respondeu afirmativamente, desligou o telefone e pediu demissão.

Concluiu o mestrado em agosto de 2013, muito feliz por ter gerado algo tangível. Procurou patentear o sistema e sondou algum apoio financeiro do governo para dar continuidade ao projeto, sem sucesso. Conseguiu uma bolsa após o mestrado para continuar se dedicando ao portal, mas o esforço requeria um servidor e uma equipe de suporte, e em dezembro de 2013 teve que desistir do projeto.

Em 2014 foi contratada como professora em uma faculdade particular de Minas Gerais. Ministrava disciplinas do primeiro e do segundo semestre do curso de Sistemas de Informação. Passava o dia preparando as aulas que dava à noite, além disso orientava trabalhos de conclusão de curso. Recebia por volta de 1.500 reais mensais por estas atividades, o que não era muito, mas era suficiente para se manter. Adorava ser professora e chega a se emocionar quando lembra de alguns estudantes que superaram as limitações decorrentes de uma educação formal precária.

Apesar de adorar ministrar aula, odiava a burocracia da faculdade privada e a insistência da coordenação do curso para que aprovasse os estudantes a despeito do baixo desempenho, sob argumentos de que estes trabalhavam o dia todo. A prática era bem contrária a que viveu na sua graduação na UFMG, onde foi uma estudante sempre muito aplicada. Jamais prejudicou nenhum aluno, se tinha que passar, passava, mas ser obrigada a fazê-lo lhe causava muita frustração.

No final de 2014 participou do processo seletivo para a multinacional de consultoria em tecnologias da informação em que trabalha. Em dezembro recebeu a notícia de que havia sido aprovada e que teria de mudar para Porto Alegre, onde permaneceria por três meses, até que o escritório de Belo Horizonte fosse aberto. Sobre a seleção para a multinacional, Melissa afirma que não imaginava que seria contratada, estava concorrendo a uma vaga de analista de negócios, mas, ao longo de sua carreira, só tinha tido experiência no cargo durante um breve período, em um projeto em que era desenvolvedora e que havia combinado com o colega de interagir com o cliente enquanto ele se responsabilizaria pelo desenvolvimento.

Quando foi contratada, pensava constantemente que a empresa havia cometido um erro, e se questionava por que havia passado na seleção. Pensava que se tratava de uma empresa importante e que a estava contratando por um valor alto — o novo salário era de 3.900 reais,

bem maior que o de professora. Nos três meses em que passou em Porto Alegre, sentiu-se deslocada e achava que seria mandada embora a qualquer momento.

Explica que experimentou, no começo de sua atuação na multinacional, algo que é comumente descrito como síndrome do impostor, o que, em seu caso, teve origem no fato de que a empresa, ao mesmo tempo, prega por justiça social — leva justiça aos injustiçados quando os contrata — e constrói uma fama de que nela só trabalham os melhores — apenas os melhores são selecionados. A possível contradição presente nessa postura foi algo que Melissa superou posteriormente. Compreende que nem se pratica a justiça a todo momento, nem a força de trabalho da empresa é formada apenas pelos melhores trabalhadores disponíveis no mercado.

Com o passar do tempo, foi percebendo que o discurso de que havia sido selecionada por causa de seu potencial era injusto. A empresa poderia ter esperado que seu potencial se desenvolvesse no mercado, se fosse o caso. Percebia que realizava tarefas que outros trabalhadores, homens brancos, contratados com o dobro do seu salário, não faziam sequer metade. Reconhece que cresceu muito no seu cargo por se forçar a trabalhar além das expectativas, por causa da sensação de dívida que tinha em relação à empresa.

Em janeiro de 2015, já estava em Porto Alegre, onde residiu até metade de abril daquele ano. No primeiro mês estava ainda se adaptando à empresa e contou com uma *sponsor* (algo como uma patrocinadora ou madrinha), que a acompanhava e ambientava no novo espaço de trabalho. A colega era desenvolvedora e tinha dificuldades de responder aos questionamentos de Melissa sobre o cargo de analista de negócios; precisava repassar as dúvidas à analista de negócios de sua equipe antes de respondê-las. Não passou por um treinamento específico para seu cargo; acompanhava reuniões e, de resto, corria atrás dos conhecimentos necessários para exercê-lo.

Construiu expectativas altas quanto a morar em Porto Alegre, graças a uma imagem que tinha de que o Sul do Brasil é maravilhoso, imagem que foi desconstruindo conforme passou a olhar de modo crítico a cidade, até se transformar em decepção. Permaneceu em um hotel nesse período, e reconhece que trabalhou bem mais do que deveria por estar morando em Porto Alegre, longe de casa, e no hotel. Conta que passava o sábado inteiro na empresa, dia em que havia eventos, e acabava se doando muito a ela.

Melissa reconhece que não deveria ter trabalhado nos finais de semana, mas afirma que isso faz parte do que a levou a chegar à situação em que se encontra. O conhecimento que adquiriu e o crescimento profissional que alcançou desde 2015, quando ingressou na multinacional, são superiores ao que viveu desde a formatura até então.

Em fevereiro de 2015, foi designada para um projeto de um cliente em Dallas, onde deveria ficar por duas semanas, ao lado de um líder técnico e um analista de qualidade, com o objetivo de entender os processos produtivos do cliente. Foi a primeira vez em que precisou comunicar-se em inglês profissionalmente. O projeto era de migração de sistemas entre companhias aéreas, um procedimento com altas exigências técnicas. A experiência foi bastante intensa e cansativa, e ao chegar a Dallas em uma das viagens dormiu umas vinte horas seguidas.

As viagens a Dallas se repetiram outras três vezes ao longo de um pouco mais de um ano, sempre por períodos breves, como da primeira vez. Melissa enfrentou vários desafios ao longo do projeto, mas as entregas eram gratificantes e o ambiente da companhia aérea, muito agradável. Quando a migração estava terminando, sua mãe descobriu que estava com câncer, e o acompanhamento do tratamento a impediu de realizar novas viagens. Os superiores compreenderam a situação de Melissa e a transferiram para um projeto interno à empresa, dedicado à produção de formulários para o recrutamento de novos funcionários, no qual permaneceu por cerca de seis meses.

Entre março e maio de 2016, voltou a trabalhar com contas de clientes, dessa vez uma empresa de varejo de roupas de Nova Iorque, também um projeto de migração de sistemas. Ao longo dos nove meses em que trabalhou para este cliente, viajou a Nova Iorque quatro vezes, e as estadias duravam três semanas. O período foi um pouco mais delicado, pois passou a morar com o atual esposo (também empregado da multinacional na sede de Belo Horizonte, como desenvolvedor de *software*) e se preocupava, a cada viagem, com os cuidados que sua mãe porventura precisasse.

Revela que não gosta de Nova Iorque, nem das pessoas de lá, porque elas não interagem e vivem cada uma em seu mundinho. Também lhe causava angústia trabalhar próximo do que foram as torres gêmeas do World Trade Center, hoje um monumento erguido em homenagem às vítimas do ataque que as derrubou. Tinha uma sensação horrível ao ver as pessoas tirando *selfies* e rindo diante dos nomes das pessoas que morreram naquela tragédia. Apesar disso, gostava das pessoas com quem trabalhava no cliente e quase chegou a fazer amizade com algumas delas.

Em janeiro de 2017, quando a migração de sistemas do cliente de Nova Iorque acabou, passou a trabalhar na conta de uma rede de *fast food* em Oklahoma City. Os superiores queriam que ficasse por quatro meses naquela cidade, mas Melissa negociou para que ficasse indo e voltando em pequenos períodos. Se passava quatro semanas nos Estados Unidos, retornava e passava três no Brasil. A última das cinco viagens teve maior duração, e passou cinco meses na capital de Oklahoma.

Nessa conta atuou em diversos projetos. No começo ajudou a elaborar o sistema de inserção de menu, que permite aos funcionários do *fast food* cadastrarem novos pratos no aplicativo de vendas. Este projeto durou um ano e meio, e Melissa considera que foi um dos melhores projetos de que já participou. A princípio, as equipes eram compostas por trabalhadores brasileiros e estadunidenses da multinacional, e aos poucos foram sendo inseridos trabalhadores da equipe técnica do cliente. O esposo a acompanhava nas viagens, já que atuava em outro projeto da rede de *fast food*, e além dele havia muitos colegas brasileiros, o que tornava a situação agradável.

Quando finalizou o sistema de inserção de menu, foi transferida para o time responsável pelo núcleo do aplicativo de vendas, e nele passou a conviver com um colega de escritório muito grosso e ignorante, alguém que, tendo uma alta posição na empresa, maltratava e gritava com as pessoas. Sentia-se um lixo ao escutar suas ofensas. Além disso, teve que voltar a conviver com a gerente com quem trabalhou nas contas da empresa aérea e do varejo de roupas, momentos em que, apesar de exercer um papel muito importante nos projetos, não era reconhecida financeiramente, algo que considera ser responsabilidade da gerente. Passou a pedir para deixar a conta para evitar a convivência com esses dois colegas.

Foi transferida, após muita insistência, para um novo projeto, mas este foi cancelado antes de Melissa chegar a viajar para o cliente. No começo de 2019, um líder técnico da multinacional nos Estados Unidos a convidou para substituir um analista de negócios da conta do *fast food* que estava se afastando para uma licença sabática (licença remunerada de três meses que a empresa concede aos funcionários com 10 anos de contrato). Contudo, Melissa não poderia substituí-lo permanecendo no escritório de Belo Horizonte porque, por questões contratuais, o cliente paga um valor mais alto para os trabalhadores alocados nos Estados Unidos do que para os sediados no Brasil, assim, a analista de negócios teria que permanecer nos Estados Unidos durante os três meses para que a empresa pudesse cobrar mais por sua força de trabalho.

Aceitou o convite e, convenientemente, os dois colegas que a faziam sentir mal saíram da empresa. Viajou para Oklahoma City para um *long term assignment* (transferência de longa duração) na metade de junho de 2019. Aceitou a transferência um tanto a contragosto, mas há compensações financeiras relevantes. Recebe os vencimentos em dólar, que são convertidos para reais e transferidos para sua conta no Brasil. Comumente, são cobrados 19% sobre o valor do salário do trabalhador em transferência de longa duração para custeio de moradia, mas Melissa conseguiu negociar com a empresa para que o percentual fosse de 10%.

Atualmente, participa do projeto para implementação de promoções e ofertas no aplicativo de vendas do *fast food*. Sente que a partir dessa conta passou a ser reconhecida como uma boa analista de negócios. Tem um carinho pela conta e não gostaria de deixá-la. O cliente chegou a fazer-lhe uma proposta de emprego, mas Melissa, mesmo achando o gesto bonito, recusou, afirmando que não se mudaria para os Estados Unidos.

A experiência da transferência de longa duração tem sido diferente das outras viagens a trabalho. Sente falta dos pais, a quem é muito apegada, e conversa muito por mensagens e chamadas de vídeo para tentar amenizar as saudades. Em relação ao esposo, é um pouco mais fácil, já que ele passou as três primeiras semanas da transferência ao seu lado, o que ajudou a lidar com o impacto da mudança para Oklahoma City.

De maneira geral, reconhece que a transferência é um momento muito complicado. Tenta não pensar muito sobre o que está deixando de viver durante esse período. Procura distrações na internet, no celular, alguma novidade na Amazon, por exemplo, e, quando se dá conta, já é hora de dormir.

Enumera algumas atividades que deixou de realizar quando chegou aos Estados Unidos: deixou de frequentar a academia, por causa do calor de Oklahoma; não tem ânimo para passear sozinha, não vai aos restaurantes por mais que goste muito deles; não tem jogado videogame com o esposo, algo que costumam fazer juntos; interrompeu a psicoterapia porque sua terapeuta não atende via internet; passava a semana com a mãe e fazia compras para a casa dos pais.

Dentro de cinco anos se vê fazendo o mesmo trabalho que faz atualmente. Tem medo de que os superiores a promovam a gerente ou líder de conta simplesmente porque têm de promover, o que não significa que não almeje aumento salarial — só não gostaria de mudar de cargo e perder o contato direto com o cliente. Admite que é um pensamento bem diverso do que tinha no começo da carreira, quando planejava uma progressão ascendente, de programadora a líder, tornar-se referência, e daí por diante.

Para além do trabalho, pretende quitar o apartamento e não quer ter filhos. Descobriu que tem uma mutação genética que aumenta significativamente as chances de desenvolver cânceres de mama e ovário e não deseja ter uma criança e passar a mutação adiante. Deseja permanecer em Belo Horizonte ao lado do esposo e já pensando em aposentadoria, algo que lhe garanta estabilidade.

Dentro de 10 anos gostaria, novamente, de estar pensando em sua aposentadoria, não se aposentar, o que seria muito irreal aos 41 anos de idade, mas ter condições financeiras

de largar o emprego e se dedicar a um negócio próprio. Não se vê trabalhando na mesma empresa e, se vier a abrir um negócio, que seja na área de TI.

A preocupação com as finanças é algo que lhe acompanha desde a infância. Os pais nunca passaram dificuldades, mas, por vezes, viveram algumas recessões, assim, desde a primeira bolsa que recebeu, investe em poupança. Procura entender sobre investimentos, mas nunca comprou ações na bolsa de valores por medo de perder dinheiro, mas, depois de quitado o apartamento, pretende encontrar meios de fazer seu dinheiro render e alcançar estabilidade financeira.

Melissa comenta que, por vezes, se questiona por que se sujeita ao que vive no emprego, mas compreende que não pode apenas pedir demissão. Além disso, considera que, conforme for envelhecendo, se tornará obsoleta para o mercado de TI, e que é possível, por volta dos 45 anos, não conseguir mais emprego. A estabilidade financeira do casal permitiria não mais necessitar de emprego e arriscar um empreendimento próprio, por exemplo.

Dentro de 30 anos se vê morando no meio do mato, vivendo na natureza. Plantando e colhendo alimento orgânico e bebendo leite da vaca no interior de Minas Gerais — algo que gostaria de fazer atualmente, mas sabe que não pode. Gostaria de ter uma casinha em algum lugar que pudesse ver o verde das plantas e parar de viajar. Assume que não aguenta mais viajar, mas diante da questão de até quando acha que ficará viajando a trabalho, responde que ficaria por mais uns 15 anos, e explica que observa os colegas estadunidenses mais velhos, que viajam semanalmente a trabalho, e constata: “Eu fico pensando que eu não vou dar conta, o pessoal faz isso até hoje”.

Em seguida, afirma que nem ama, nem desgosta do fato de ter que viajar; observa aspectos positivos e negativos nas viagens a trabalho, e aguentaria, sim, mais 15 anos no ritmo que está, se for em visitas breves, não mudando para os Estados Unidos para ficar três meses, como agora.

Antes do fim da entrevista, Melissa adverte que os diversos momentos de sua história podem parecer desconexos. Foi administradora de redes, desenvolvedora, pesquisadora, professora, e hoje é analista de negócios, mas, na prática, todas essas experiências se integram, faz um pouco de tudo aquilo que gostou de fazer um dia e que achou que faria para o resto da vida.

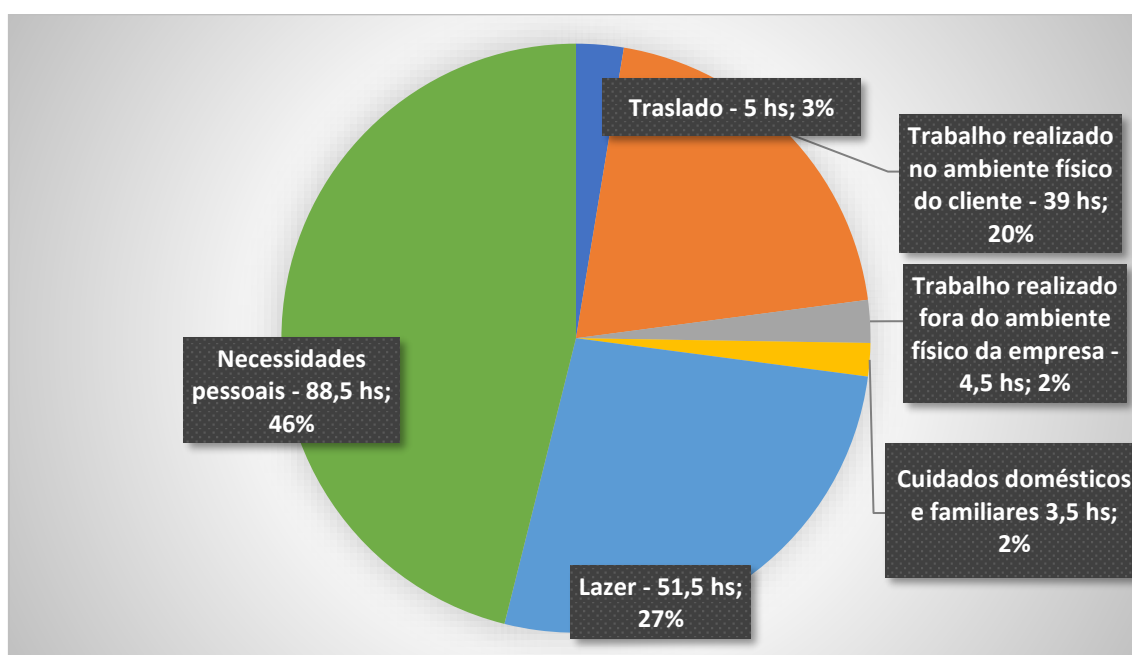
8.2 Resultados do diário de alocação de atividades⁴²

Tabela 18 - Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	5
Trabalho realizado no ambiente físico do cliente	39
Trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa	4,5
Cuidados domésticos e familiares	3,5
Lazer	51,5
Necessidades pessoais	88,5
	192

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 5 - Diário de alocação de atividades - Melissa



Fonte: Elaboração própria.

⁴² Melissa preencheu o diário de alocação de atividades entre os dias 22 e 29 de julho de 2019, começando e terminando o preenchimento numa segunda-feira. A distribuição das atividades por tempo dedicado a cada uma delas está disposta na tabela. O gráfico seguinte à tabela é o mesmo que foi apresentado à trabalhadora durante a entrevista de discussão dos resultados do diário.

8.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades⁴³

Diante do gráfico com as frequências de suas atividades, Melissa expressa admiração. O gráfico representa bem as necessidades pessoais, mas a comparação entre horas dedicadas ao trabalho e ao lazer contraria sua expectativa. Imaginava que o tempo destinado ao trabalho corresponderia a 80% do seu dia, contraposto a poucas horas de lazer. Contudo, no período abordado no diário, são oito horas a mais de lazer do que de trabalho — 51 horas e meia para o lazer e 43 horas e meia para as duas modalidades de trabalho (no ambiente físico do cliente e fora do ambiente físico da empresa).

Reflete que a maior quantidade de horas de lazer pode ser explicada pela sua condição de trabalhadora em transferência. Se estivesse em Belo Horizonte, teria outras atividades, como arrumar a casa e cuidar dos animais de estimação. Em Oklahoma City, o apartamento em que reside requer poucos cuidados domésticos — colocar a louça e a roupa sujas nas respectivas máquinas de lavar, por exemplo, são atividades que não tomam muito tempo. Assim sobra mais tempo para o lazer, como assistir Netflix.

O traslado requereu cinco horas, 3% do tempo abordado no diário. A saída de casa se dá entre 8h30 e 9 horas, tem reunião diária no cliente às 9h30, portanto procura chegar ao escritório entre 8h30 e 9 horas. O escritório do cliente dista cinco quarteirões do apartamento, mas como está sempre atrasada, utiliza o carro alugado pela multinacional para o deslocamento, que leva de dez a quinze minutos.

A saída do escritório do cliente se dá entre 17h30 e 18 horas. Estes horários se repetem durante a semana, exceto na sexta-feira, quando ocorre às 13h30. Melissa explica que o inverno de Oklahoma é rigoroso, e o verão, atual estação do ano, não tão longo, assim, o cliente libera seus trabalhadores na tarde da sexta-feira para que desfrutem do clima mais agradável. À tarde, todos os trabalhadores vão para casa e o escritório é trancado, porém, como a regra não se aplica a ela, a analista de negócios retorna ao apartamento e continua trabalhando.

Comparando a vivência de traslado em Oklahoma com a vivida em Belo Horizonte, afirma não sentir diferenças. A distância entre sua casa e o escritório da multinacional em Belo Horizonte é maior, mas o deslocamento leva apenas de quinze a vinte minutos, por se dar fora do horário de maior trânsito, tanto na ida quanto no regresso.

O trabalho no ambiente físico do cliente corresponde a 39 horas, 20% do tempo total do diário. As jornadas laborais são de sete a oito horas, com exceção da sexta-feira, pelo

⁴³ Melissa participou da entrevista de discussão dos resultados do diário de alocação de atividades no dia três de agosto de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e vinte e sete minutos e foi realizada via Skype.

motivo já apresentado. Esclarece que controla o próprio horário. Seu contrato com a multinacional é de 44 horas semanais (conforme a legislação brasileira), mas o cliente cobra apenas 40 horas. O restante deveria ser aplicado em atividades como entrevistas de recrutamento de novos trabalhadores para a multinacional e projetos internos, a que Melissa não consegue se dedicar durante a transferência por causa da intensidade do trabalho.

De todo modo, registra sempre que cumpriu as 44 horas e vai controlando diariamente a quantidade de horas dedicadas, uns dias a mais, outros a menos que o previsto. Considera que tem regulado seu tempo conforme a necessidade para que seu trabalho funcione e que o ritmo é tão intenso — raramente faz pausas para lanchar, por exemplo — que não sente peso na consciência se eventualmente trabalhar horas a menos. Preocupa-se, na verdade, em saber se não está trabalhando horas excedentes à jornada, mas não tem vigiado isso.

No escritório do cliente tem uma mesa para trabalhar, da qual se apropriou com o tempo. O ambiente é descontraído e considera que, entre os clientes com os quais trabalhou, este é o que mais se aproxima da cultura brasileira. A relação com os colegas é bastante amistosa e não se sente tratada de modo diferente pela sua nacionalidade. Nesse período de transferência, passou a participar de reuniões internas do cliente, o contrário ao que costumava acontecer, quando era convidada a participar apenas das reuniões que diziam respeito ao serviço prestado pela multinacional. Atribui isso a uma valorização crescente de seu trabalho pelo cliente, o que se expressa, também, nos diversos convites para mudar-se para os Estados Unidos e trabalhar diretamente para ele, os quais recusa gentilmente, afirmando que tem família no Brasil.

Apesar de muito cordial, a relação é estritamente profissional. Ao contrário do que acontece no Brasil, onde colegas constroem amizade para além do espaço do trabalho, os estadunidenses não convidam para sair à noite ou para visitar suas casas, o que Melissa considera natural, mas reconhece ser diferente.

Além da reunião diária das 9h30, chamada de *daily* ou *stand-up*, participa de diversas reuniões ao longo do dia. Explica que elas são necessárias para o bom desempenho de sua função. Como analista de negócios, é sua responsabilidade, após a compreensão da demanda de negócio do cliente, criar os cartões que indicam aos desenvolvedores o que eles devem programar. É necessário apontar nos cartões quais funções estarão disponíveis no sistema após a tarefa e elaborá-los de modo a gerar o mínimo de dependência entre as tarefas dos diversos cartões. Cabe-lhe, também, priorizar o desenvolvimento de funcionalidades que são mais importantes para o cliente, acelerar o desenvolvimento do sistema e elaborar gráficos que permitam o acompanhamento de todo o processo, tudo a partir dos cartões.

Os membros da equipe de desenvolvimento no Brasil podem precisar de esclarecimentos sobre os cartões e, por isso, solicitar conferência com Melissa, que, se não estiver em reunião, entra no Zoom, sistema similar ao Skype, e sana as dúvidas. A equipe é formada por seis desenvolvedores e um analista de testes, com os quais passa o dia inteiro conversando.

O trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa corresponde a quatro horas e meia, 2% do tempo abordado no diário. É assinalado às 8h da primeira segunda-feira, logo após acordar. Explica que há colegas de equipe que entram mais cedo no escritório no Brasil, às 8h, 6h no fuso-horário de Oklahoma, assim, quando acordou, Melissa já tinha perguntas a responder. Como está sempre com o celular, é comum que responda mensagens e e-mails enquanto come ou após o banho de manhã. Relata que, numa terça-feira não contemplada no diário, durante a transferência, foi chamada no *chat* e precisou trabalhar às 22h.

O segundo momento em que é assinalado trabalho fora do ambiente físico da empresa é na tarde da sexta-feira, quando há a liberação dos empregados do cliente e a analista de negócios retoma o trabalho do apartamento. Quando está em Belo Horizonte, prefere trabalhar no escritório da multinacional, em contato direto com os colegas, e só opta por trabalhar em casa quando tem encomendas para receber. Mesmo quando precisa ir ao médico, vai para o escritório, sai para a consulta e retorna à empresa.

No total, são 43 horas e meia de trabalho assinaladas no diário, durante os seis dias úteis abordados no instrumento. Reconhece que tem trabalhado menos que o contratado, mas se sente muito mais produtiva quando está no cliente, onde há muito menos interrupção do que no escritório no Brasil. Quando chega às 17h30 já está exausta; entrega muito mais resultados, mas se sente muito mais desgastada também.

A discussão sobre horas de trabalho e resultados gerados está diretamente ligada ao modelo de negócio da multinacional, que atua mais como uma empresa de consultoria do que como uma fábrica de *software*. Enquanto a fábrica vende um *software* que será produzido após um prazo determinado, a multinacional oferece o serviço de um grupo de recursos humanos por período determinado. Se um trabalhador sai de férias no período do contrato, outro deve substituí-lo e recompor a equipe.

Quando trabalha no escritório de Belo Horizonte, a multinacional cobra 99 dólares por hora de serviço de Melissa. Transferida para os Estados Unidos, sua hora passa a custar 256 dólares. Explica que a decisão pela transferência é condicionada pela negociação entre a multinacional e o cliente. Diante de orçamentos mais restritos, o cliente solicita que o projeto seja realizado no Brasil ou na China, por exemplo, onde o custo da mão de obra é mais baixo.

Quando contrata serviços mais estratégicos para seu negócio e dispõe de mais orçamento, o cliente aceita pagar por uma equipe nos Estados Unidos, podendo necessitar ou não da transferência de trabalhadores de outros países. No caso de Melissa, o *long term assignment* foi realizado para substituir o analista de negócios que recebeu a licença sabática.

Melissa conclui que precisa estar nos Estados Unidos apenas para que a empresa possa cobrar mais dólares do cliente, já que a qualidade do seu serviço não é prejudicada pela distância, prova disso é que trabalhou por dois anos no Brasil para essa conta e sempre gerou bons resultados. Depois de calcular, sem sucesso, o percentual do valor cobrado por seu trabalho que lhe é repassado, a analista de negócios relata que o esposo quis um dia calcular a mais-valia extraída pela multinacional de seu trabalho, ela recomendou que não o fizesse porque aquilo só iria chateá-lo.

Admite que tem mais facilidade de se desligar do trabalho durante a transferência. Como o esposo trabalha na mesma empresa e para o mesmo cliente, é comum que passem horas discutindo questões relacionadas ao trabalho quando chegam em casa. Em Oklahoma City, quando sai do trabalho, procura uma distração, como assistir Netflix, e esquece os problemas de sua atividade. Mesmo assim, conta que naquela manhã acordou surpresa por estar trabalhando até no sonho — havia sonhado com algo do trabalho e despertou pensando naquilo.

Os cuidados domésticos e familiares tomam três horas e meia, correspondentes a 2% do tempo do diário. A quantidade de serviços domésticos é bem inferior à necessária em sua casa em Belo Horizonte, onde faz grandes faxinas quinzenais, aos sábados, com a ajuda de uma faxineira, além de preparar as refeições, lavar roupa e cuidar dos animais de estimação (porquinhos-da-índia). No apartamento em Oklahoma City tem poucos objetos pessoais, suas roupas não se somam às do esposo para lavar e a empresa contrata faxineiras que limpam tudo em duas horas.

Mesmo cozinhar tem exigido menos tempo. Melissa compra uma caixa de alimentos que é entregue em sua porta todas as sextas-feiras, com ingredientes suficientes para a preparação de duas refeições para duas pessoas, comida bastante para toda a semana. A caixa a libera de gastar mais tempo na feira, de estragar comida e de pedir *delivery*.

O lazer dura 55 horas e meia, 27% do tempo abordado no diário. Nos dias da semana, é assinalado após o traslado de retorno para casa e são descritas entre quatro e cinco horas de lazer. No final de semana, são doze horas no sábado e treze no domingo, apontadas já após acordar. Explica que seu lazer tem sido, basicamente, assistir séries no Netflix. Ao ser questionada se acha que tem acesso ao tipo de lazer que deseja, afirma que sim — há, por exemplo, um parque próximo ao apartamento, mas sente preguiça de sair de casa sozinha no

calor. Entre atividades de lazer que sente falta, enumera passear na natureza, ir a restaurantes e fazer academia, que não tem feito por preguiça.

As necessidades pessoais requerem 88 horas e meia, 46% do tempo do diário. Melissa desperta entre 7 horas e 7h30, banha-se e toma café da manhã, assim, sai de casa por volta de 8h40. O café da manhã é reforçado, pão, ovos, bacon e café com leite, para aguentar a manhã inteira. Costuma dormir entre 21h30 e 22h30, mas, nos dias de mais cansaço, apaga por volta das 21 horas. São cerca de oito horas de sono por noite, as quais acompanha pelo aplicativo no relógio, que envia relatórios para o aplicativo de saúde no celular.

Em Oklahoma, tem tido sono ininterrupto, ao contrário de Belo Horizonte, onde costumava acordar por volta das 2 horas. Durante a semana, o sono não é reparador, acorda com certo cansaço, mas no final de semana consegue dormir uma hora a mais, o suficiente para que se sintam bem.

Almoça sempre em torno do meio-dia. Na semana é acompanhada por dois colegas da multinacional de escritórios dos Estados Unidos. Tanto os empregados do cliente quanto os da multinacional costumam almoçar uma refeição leve na própria mesa de trabalho, ou mesmo em reunião, um hábito que Melissa atribui à cultura estadunidense, por ter observado a mesma coisa em Nova Iorque. Os dois colegas, no entanto, saem com ela para uma hora de almoço, conversam, tomam café e comem sobremesa. A analista de negócio se preocupa em não afrontar muito a cultura dos outros, mas sem perder a sua.

As outras refeições não têm horário definido, as faz quando tem fome. Na terça-feira é comum que vá jantar com a equipe da multinacional, geralmente às 19h. Sente que dispõe de tempo para se alimentar bem, mas reconhece que não tem feito o lanche da tarde que costuma fazer no Brasil, às 16h. No escritório do cliente há alimentos como biscoitos, chocolates e amendoins, que Melissa se recusa a comer.

Ao ser questionada se considera sua rotina balanceada, afirma que ficou surpresa ao ver o gráfico, porque achava que não, mas percebeu que dedica bastante tempo ao lazer, que, contudo, é um tempo que voa. Tinha medo de, durante a transferência, receber trabalho para o final de semana ou trabalhar 24 horas por dia, mas acha que isso não vai acontecer.

Sente-se mal de não ter ânimo para frequentar a academia ou desfrutar de momentos de lazer com atividades que considera mais úteis, como ir ao parque ou jogar videogame com o esposo, o que faria se estivesse em Belo Horizonte. Sugere preencher o diário quando retornar para o Brasil, para comparar os resultados, imaginando que pode se surpreender com os resultados como aconteceu durante essa conversa. Sente que o tempo voa muito mais quando está em casa, por causa da quantidade de tarefas que realiza.

A ideia de preencher o diário no Brasil é confrontada com a perspectiva de voltar à sua rotina normal, o que talvez só volte a acontecer dentro de três a quatro meses. Descreve o cotidiano vivido durante a transferência como uma artificialidade. A condição é temporária, e Melissa se sente vivendo em um hotel. Seria diferente se tivesse que se mudar para Oklahoma, levando família e seus objetos pessoais. Ao contrário, a experiência é como uma viagem de trabalho muito estendida. Está sempre pensando no Brasil, no que fará quando voltar para casa, compra objetos que pretende usar quando voltar.

A transferência não é algo que gostaria de estar passando, ao contrário de alguns colegas de multinacional que desejam a permanência prolongada nos Estados Unidos. Mas sente que é o que deveria estar fazendo. De fato, não vê como poderia ter recusado a proposta, logo, lhe resta tentar das mais diversas formas minimizar a distância e as saudades do esposo, do pai e, sobretudo, da mãe, com quem teme que algo aconteça e não possa dar nenhum suporte.

Afirma que procura não pensar muito, já que, no fim das contas, foi ela quem decidiu aceitar a transferência. Não está sofrendo e, um ponto positivo, não adoeceu quando chegou a Oklahoma, o que é um sinal de que sua saúde psíquica vai bem. Define sua condição como um não pertencimento ao lugar e à rotina, mas aceita que é algo que está acontecendo e sabe que uma hora vai acabar — e espera que acabe.

8.4 A rotina suspensa: o caso de Melissa

Dentre os novos arranjos da divisão internacional do trabalho observados a partir da década de 1990, o setor de TI é marcado pela terceirização de serviços em escala mundial (*IT offshore outsourcing*). Tendo em vista redução de custos, melhoria de performance e acesso a mercados de trabalhos mais diversos (KRISHNA *et al.*, 2004), empresas terceirizam porções de seus processos produtivos ou buscam soluções em tecnologias de informação.

As desigualdades econômicas e sociais entre países centrais e periféricos do capitalismo determinam relações também desiguais, com atribuições distintas nas cadeias de valor para os diferentes países. Castillo (2009) divide as empresas de TI entre empresas-mão e empresas-cabeça, sendo estas últimas encarregadas de projetos mais complexos, com a captação de requisitos dos clientes, a arquitetura e o design dos produtos de *software*. Às empresas-mão restariam as atividades de execução como a codificação ou o processamento e a entrada de dados.

Observa-se a transferência de atividades de menor valor dos países centrais para os periféricos, como exemplificado por Huws (2009) com o serviço de transcrição de receitas

médicas, que é deslocado dos Estados Unidos para a Índia. Nesses casos, a justificativa central é o preço da força de trabalho, já que “[...] o transcritorista médico indiano experiente é aproximadamente oito vezes mais barato do que seu equivalente estadunidense” (HUWS, 2009, p. 57).

Empresas multinacionais de consultoria em TI como a empregadora de Melissa oferecem soluções em tecnologias digitais a diversos setores da economia. O aplicativo de vendas para o *fast-food* exemplifica uma dessas soluções digitais, que, em muitos casos, são implementadas em conjunto com mudanças na estrutura de negócios da empresa-cliente e demandam treinamento dos usuários que farão a operação do sistema.

As relações de terceirização envolvem uma diversidade de modos de trabalhar que combinam transferências de trabalhadores, teletrabalho e trabalho local, e formam equipes multiculturais, por vezes convivendo em zonas temporais distintas, atuando, assim, de maneira assíncrona. As multinacionais mobilizam seus empregados entre as sedes em diferentes países, segundo contingências as mais diversas, através de transferências provisórias ou permanentes.

A literatura da gestão de recursos humanos sobre a transferência de trabalhadores entre países reconhece pelo menos três categorias de transferências: a expatriação, em que o trabalhador se muda para o país de destino — junto com a família, se for o caso; a transferência de longa duração, em que o trabalhador é transferido por um prazo superior a 90 dias, porém com previsão de retorno; e a transferência breve, que dura menos de 90 dias⁴⁴.

Durante quatro anos, de 2015 a 2019, a analista de negócios vive repetidas transferências breves, em ciclos que são determinados por diferentes projetos, em clientes de diferentes cidades dos Estados Unidos.

Mayerhofer *et al.* (2004) estudam a experiência de flexpatriados (expatriados flexíveis) — pessoas que assim como Melissa fazem muitas viagens internacionais de curto prazo a trabalho — e as repercussões dessas transferências sobre suas vidas. Identificam quatro fatores principais: ter de lidar com anúncios de viagem em curto prazo; ter que se ajustar a diferentes situações relacionadas a mudanças, preparativos de viagens, particularidades do local de destino, documentos etc.; ter que se familiarizar com traços culturais específicos do local de destino; e equilibrar vida familiar e trabalho durante as transferências.

Percebemos esses elementos na vivência de Melissa, com maior ênfase para o equilíbrio da relação família-trabalho. A partir do momento em que ingressou na multinacional, começou a viajar. Num primeiro momento residiu em Porto Alegre enquanto aguardava a

⁴⁴ Síntese elaborada a partir dos estudos de Mir, Mathew e Mir (2000), Mayerhofer *et al.* (2004), Tahvanainen, Welch e Worm (2005) e Krishna, Sahay e Walsham (2004).

inauguração do escritório onde iria trabalhar. Mudou-se para um hotel na cidade, e a distância de casa a levou a trabalhar mais do que deveria, dedicando os sábados à empresa.

Ainda em Porto Alegre, foi designada para um projeto em Dallas, onde permaneceu cerca de 15 dias. As viagens se repetiram outras três vezes, e foi nesse período em que recebeu a notícia sobre a doença da mãe. Em 2016, foi para um novo projeto, dessa vez em Nova Iorque, que resultou em outras quatro viagens a trabalho. A duração das transferências aumentou em uma semana. A partir de então, as preocupações com a saúde da mãe se somaram à distância do esposo, com quem passou a morar. Em 2017, começou uma nova fase de viagens, dessa vez para Oklahoma, onde o esposo, que trabalha na mesma empresa, a acompanhava. Os períodos previstos eram de quatro meses, mas Melissa negociou permanências mais breve para que pudesse ficar perto da mãe. A última dessas transferências acabou sendo estendida por quatro meses.

No momento em que participou da pesquisa, a analista de negócios estava há um mês em Oklahoma City para uma transferência de longa duração. Esta, como vimos, foi motivada pela substituição de um colega de mesmo cargo nos Estados Unidos. A substituição poderia ter sido feito à distância, com Melissa trabalhando virtualmente com os colegas da multinacional e do cliente, contudo, seu deslocamento era necessário para que o empregador pudesse cobrar mais pela consultoria.

Os distintos custos para a mesma força de trabalho entre diferentes países é o fator determinante de sua transferência. Conforme nos explicou, se trabalha no escritório no Brasil, sua hora de trabalho custa 99 dólares; transferida para os Estados Unidos, sua hora passa a custar 256 dólares. Assim, o deslocamento da força de trabalho é um dos elementos manejados pela multinacional (que tem escritórios em quatorze países) quando da negociação com os clientes, que podem solicitar a realização de projetos na Índia, no Brasil ou na China para conseguir melhores preços.

A participação de Melissa na pesquisa permite observar mais detalhadamente como uma trabalhadora flexpatriada (MAYERHOFER *et al.*, 2004) vivencia uma de suas transferências. Em seu caso, como não pertencimento ao lugar e suspensão da rotina.

Diante do gráfico que sintetiza os dados do diário, expressa admiração quanto aos tempos de trabalho e lazer. A intensidade do trabalho durante a transferência é tamanha que imaginava passar mais tempo trabalhando do que dispor de lazer, porém, o preenchimento revela o contrário.

Essa contradição pode ser analisada à luz da reflexão de Rosa (2016) sobre a experiência interior da temporalidade, de que o tempo da experiência e o tempo da lembrança

possuem qualidades inversas. Recordando: quanto mais rica e fruída a experiência, mais rápido o tempo parece passar. Todavia, quando recordamos essa experiência, o tempo parece se estender e alongar; do contrário, quando passamos por experiências tediosas, pouco estimulantes ou repetitivas, o tempo parece não passar, mas, quando recordamos, temos a impressão de que foi um curto período. Assim, a experiência interior do tempo se daria através das inversões curto/longo e longo/curto.

É razoável supor, ao observamos a quantidade de tarefas coordenadas por Melissa e as diversas reuniões de que participa ao longo do dia, assim como a descrição de seu interesse em trabalhar em contato com as pessoas, que o tempo dedicado ao trabalho é significativo, uma experiência rica e absorvente, logo, experimentado segundo a inversão curto/longo.

Do outro lado, o tempo liberado do trabalho parece ser esvaziado de sentido. Sozinha em Oklahoma City, Melissa não tem ânimo para se envolver em atividades que poderia fazer, como frequentar a academia ou visitar um parque, e é privada de outras que não pode realizar por causa da distância de casa, como cuidar de seu apartamento e dos animais de estimação, bem como jogar videogame com o esposo. O apartamento em que reside durante a transferência requer poucos cuidados, e o tempo para preparar refeições tem sido menor do que o que gasta em casa. Dessa forma, o tempo dedicado ao que o diário denomina lazer acaba se dilatando.

Contudo, descreve que o lazer se restringe a assistir séries no Netflix. Parece um tempo pouco significativo, pouco estimulante. Por isso, consideramos razoável supor que experimenta o tempo de lazer segundo a inversão longo/curto.

Melissa não gostaria estar passando pela transferência, mas procura assumir uma postura ativa em relação ao processo; assume a responsabilidade por ter aceitado a proposta e procura meios de minimizar as saudades que a distância provoca. Por outro lado, sente que nunca havia tido tanto reconhecimento por seu trabalho antes, o que se expressa no convite do cliente para trabalhar com ele, e conseguiu compensações financeiras negociando a redução do custeio de moradia. Sua capacidade de ponderar os aspectos negativos e positivos das viagens parece estar por trás da projeção de que aguentaria mais quinze anos o ritmo em que vive.

9 MOURO

9.1 História de vida laboral⁴⁵

Diante do questionamento de como iniciou sua carreira, Mouro esclarece que não é exatamente desenvolvedor de *software*, mas atua no ciclo de desenvolvimento deste. Graduou-se em Engenharia da Computação em 2010, em uma instituição privada de Osasco, na qual estudou linguagens de programação, mas nunca se especializou em nenhuma delas.

Explica que o curso oferecia duas possibilidades: buscar uma vaga exclusiva para engenheiros da computação, trabalhar com sistemas críticos industriais ou sistemas de controle, por exemplo; ou atuar no mercado de trabalho de desenvolvimento de sistemas. Analisando este último mercado de trabalho, observou que os trabalhadores de *software* enfrentam jornadas de dez a onze horas diárias e gastam bastante com cursos anuais para manterem-se atualizados. Procurou empreender uma formação mais voltada para a análise de requisitos e gerência de projetos, mas essa seria uma trajetória mais longa, uma vez que ninguém começa a carreira como gerente de projetos.

A alternativa que lhe pareceu mais acessível foi atuar dentro do ciclo de produção de *software* com algo que considera mais sólido, testes de *software*, um ramo que, pelo menos, não exige atualização constante. Percebia que tinha bastante habilidade nessa área e, através de colegas de cursos afins, conheceu o dia a dia do analista de testes, o que despertou seu interesse.

Ainda na graduação em Engenharia da Computação, iniciou um estágio em desenvolvimento de *software* em 2009. Após a conclusão do curso, foi efetivado com um contrato segundo a CLT, contudo, permaneceu no emprego apenas dois meses porque recebia como salário o mesmo valor da bolsa-auxílio de quando era estagiário. Com os descontos mensais, recebia menos como empregado.

Em março de 2011, iniciou uma formação em testes de *software*, e sua primeira experiência laboral como analista de testes se deu em abril de 2011, em uma empresa de consultoria no segmento fiscal de São Paulo. Foi contratado como analista júnior, segundo a CLT. A dinâmica de trabalho nessa empresa não era boa, não havia processos organizados, as ferramentas de trabalho não eram adequadas e passava os dias apagando incêndios, o que resultou em diversos atritos com a equipe. Além disso, sentindo-se mais próximo de alguns

⁴⁵ Mouro participou da entrevista sobre história de vida laboral no dia dezanove de outubro de 2019. A entrevista teve duração de duas horas e nove minutos e foi realizada via Jitsi Meet.

colegas, contou que é gay, a partir do que a relação, já desgastada, ficou pior e afirma que, depois de um tempo, ficou claro que sua demissão teve relação com isso. Foi demitido após quatro meses, em agosto de 2011.

Passou três meses desempregado, até ser contratado como analista de testes júnior, em novembro de 2011, por uma consultoria de pequeno porte especializada em testes de *software* e requisitos, desta vez como pessoa jurídica. Foi alocado na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), onde trabalhava de terno e gravata, em jornadas muito longas e estafantes, numa relação de trabalho quarteirizada. Além disso, ganhava menos do que no emprego anterior. Afirma que esta foi, sem dúvidas, a experiência que mais lhe causou adoecimento.

Explica que muitos fatores o levaram a aceitar esse trabalho. Tinha vontade de trabalhar naquela empresa de consultoria, a mesma que ministrava a formação em testes de *software* que havia cursado, e atuar na Bovespa seria algo importante para o currículo, já que, segundo julga, os recrutadores costumam dar mais atenção às empresas em que se trabalhou do que ao que se efetivamente fez ou sabe fazer. Além disso, vinha de um longo período de desemprego e uma série de problemas familiares, o que despertou o desejo de sair da casa dos pais. Precisava de um emprego estável que o permitisse sair o quanto antes.

Na Bovespa atuou em três projetos diferentes e teve atritos com a coordenação de um deles. Explica que criou a fama de profissional “reclamão”, que questionava estratégias e algumas divisões de trabalho. Suas reivindicações, à época, eram sempre relacionadas à organização do trabalho, considerando a disciplina de qualidade de *software*. Não se arrepende das reclamações, mas se arrepende da forma como o fez. Reconhece que lhe faltou traquejo e que alguns conflitos poderiam ter sido evitados, além disso, havia questões ligadas ao contexto dos projetos, que não permitiam seguir à risca as recomendações de testes.

Seu contrato foi rescindido em maio de 2012. Os superiores afirmaram que até buscaram alocá-lo em outro projeto, mas como Mouro havia arranjado briga com um funcionário da Bovespa, os *feedbacks* internos os levaram a não o designar a nenhum projeto, o que o analista de testes julga muito injusto, considerando sua dedicação à empresa. Aponta uma postura contraditória dos superiores — ao mesmo tempo que era reconhecido por seus conhecimentos de testes, não era considerado um bom profissional.

A rescisão se deu pouco após se mudar para São Paulo; havia deixado a casa dos pais, em Osasco. Mudou-se para uma pensão no bairro do Butantã, próximo à Universidade de São Paulo (USP), onde cursava a graduação em História desde 2007 e que viria a concluir em 2015, após um trancamento de dois anos e outras dificuldades relacionadas a uma rotina

enlouquecedora, com atividades da graduação em Engenharia da Computação, estágio, trabalho de conclusão de curso.

Em maio de 2012, passou apenas uma semana desempregado, pois no mês seguinte foi contratado como analista de testes pleno, na modalidade pessoa jurídica, para uma fábrica de *software* que tinha como clientes órgãos do sistema S. O trabalho na empresa era relativamente bem organizado, mas os sistemas eram mal desenvolvidos e os cargos de liderança eram ocupados por grupos de amigos indicados, o que tornava inviável qualquer possibilidade de crescimento. Quando foi contratado, lhe foi prometido que seria treinado para liderar a equipe de testes, o que não foi cumprido.

Mouro reconhece que tinha liberdade para propor melhorias no processo de trabalho, contudo, elas não eram assimiladas. A rotina de trabalho era bastante estressante. Somando-se a isso, passou por um processo de adoecimento que atribui à grande solidão que vivia na época. Procurou um psiquiatra, que o prescreveu um medicamento para a depressão o qual, dentre os efeitos colaterais, podia causar aumento da ansiedade. Começou a usar a medicação, mas, abandonou por considerar que estava medicalizando a própria vida.

Pediu demissão da fábrica de *software* em novembro de 2012 e confessa que aguentou o trabalho ali bem mais do que imaginava. Alguns dias, permanecia na empresa por pouco mais de quatro horas, não gostava de trabalhar terno e gravata e tinha que levar seu próprio equipamento para o trabalho. Não reconhece como tendo evoluído muito ao longo dessa experiência.

Após a demissão, passou três semanas desempregado e, ainda em novembro de 2012, foi contratado como autônomo por uma fábrica de *software* de aplicações web. A empresa havia negociado com o cliente, uma indústria de cimento, um projeto de sete mil horas, mas o esforço real de análise e desenvolvimento requeria cerca de trinta mil horas. A equipe era dividida entre trabalhadores em São Paulo e em Campo Grande (MS), o que não ajudava na comunicação. O cliente também não comunicava claramente quais requisitos desejava, assim, o analista de testes tinha que, praticamente, minerar, a partir de conversas, os dados necessários à validação de funcionalidades do sistema.

Com o passar do tempo, sua equipe parou de procurar o gerente de projetos e começou a organizar o trabalho por si mesma. Com isso, Mouro fez algo que afirma ser constante em sua carreira, tomou a frente para organizar a casa. Já que a empresa se propunha a aplicar metodologias ágeis de desenvolvimento, combinou com os colegas reuniões diárias de quinze minutos e o tamanho das entregas seguintes. O projeto, contudo, foi cancelado em

fevereiro de 2013, quando o analista de testes foi alocado na sede da empresa. Permaneceu ali por mais um mês, até que seu contrato foi rescindido.

Dessa vez passou dois meses desempregado, se sentindo uma “porcaria”. Foi um período bem tenso, mas em maio de 2013 foi contratado por uma empresa de consultoria em informática como analista de qualidade, para trabalhar no cliente, um grande varejista situado no bairro Alphaville. Aceitou essa oportunidade simplesmente porque não podia ficar desempregado e não sabia se haveria outra. Estava morando sozinho, e na condição de assalariado, reconhece, um mês é uma eternidade.

Tinha dificuldades de chegar no trabalho no horário, às 9h, tanto pela distância quanto pelos problemas com o sono, sempre teve um regime de sono irregular. O trabalho no cliente era desorganizado, as tecnologias e os processos utilizados eram antiquados. Sua contratante fazia pouco esforço em apoiar os funcionários em negociações sobre a organização do trabalho.

Atuou em três projetos no varejista. Em um deles, exerceu também a função de analista de requisitos, o que afirma ser bastante comum na área de TI, o acúmulo de funções. No restante do tempo atuou somente como analista de testes, preparando massa de dados para a execução de cenários, criando e executando esses cenários e apresentando indicadores de qualidade.

Enumera, entre os fatores que lhe levaram a pedir demissão, a distância entre a sua casa e o trabalho, a dificuldade de criar conexões com os colegas e, sobretudo, a homofobia no ambiente do cliente. Explica que a equipe no cliente era formada integralmente por homens, e durante todo o dia escutava piadas homofóbicas. Sentia-se mal quando participava das piadas, o que fazia para se integrar ao grupo, quando não, ficava de fora. Mouro optou por não contar aos colegas que é gay justamente por conta da demissão que havia sofrido em 2011, e como não havia feito amigos ali, ponderou ser melhor omitir a informação.

Observa que sua permanência em empresas é de cerca de seis a sete meses, em seus dez anos de carreira passou por mais de dez empresas, algo que, conversando com colegas da área, percebeu não ser particularidade sua, mas uma característica do mercado de trabalho em tecnologia. Ficou nesta consultoria por um ano, o que foi possível graças à greve mobilizada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (SINDPD), que suspendeu os contratos de trabalho da categoria a partir de 21 de fevereiro de 2014, não sendo permitida a rescisão de contratos por quaisquer das partes.

Percebendo que as pessoas na empresa não o suportavam e já não aguentando mais a situação de trabalho, Mouro pediu demissão em maio de 2014, mesmo sem perspectivas de

um novo emprego. O novo lapso de desemprego, contudo, foi de apenas uma semana, após a qual foi contratado por uma outra consultoria em informática, como analista de testes, segundo a CLT. O ingresso nessa empresa coincide com o início do seu acompanhamento psicoterapêutico. Frequenta o mesmo psicólogo há cinco anos, às vezes quinzenalmente, às vezes semanalmente, às vezes duas vezes por semana, como tem sido no período desta entrevista.

Nessa consultoria trabalhava novamente no cliente, mais uma vez um varejista, e atuava em pequenos projetos relacionados a soluções financeiras e cartões de crédito. Dessa vez conseguiu fazer amizade com a equipe e a chefia, o que lhe garantiu liberdade para estabelecer processos de trabalho mais alinhados com seu modo de abordar a qualidade de *software*. Contrariando a regra ao longo de sua carreira, esta foi uma experiência bastante tranquila. O mais comum são experiências complicadas, em que não há parceria dos colegas de trabalho, com animosidades que são incentivadas pela gerência e mudanças constantes de projetos e clientes.

Só passou a ter dificuldades na consultoria quando o gerente, seu amigo, precisou se afastar do trabalho por questões pessoais, e uma analista de testes sênior foi promovida à liderança da equipe. A nova líder não sabia organizar a equipe, nem dava ouvidos aos trabalhadores, desconsiderando processos que haviam sido estabelecidos pela equipe anteriormente. A líder cancelou um projeto de processo de trabalho que já havia sido vendido e testado como piloto no cliente. Nesse mesmo período, Mouro foi demitido.

O novo período de desemprego foi mais prolongado, de maio de 2015 a janeiro de 2016. Aos recrutadores, nas eventuais seleções de que participava, dizia que tinha optado por não voltar a trabalhar para concluir o curso de História, mas a verdade é que simplesmente não conseguia emprego, e suas economias já estavam acabando. Consciente de sua instabilidade financeira, o analista de testes sempre tenta guardar algum dinheiro que lhe sirva de colchão diante do desemprego.

Explica que a maior parte das empresas de tecnologia não contrata trabalhadores parados há muito tempo — mais de dois meses já é muito tempo nesse mercado; o trabalhador ficaria enferrujado. Contudo, há empresas que contratam preferencialmente pessoas nessas condições, desesperadas para voltar ao trabalho. É o caso da consultoria em informática que o contratou em janeiro de 2016. Uma porcaria de empresa, salienta.

Quando entrou na consultoria, Mouro estava a nove meses namorando um rapaz ligado a um partido político de orientação comunista. Em diálogos com o namorado, foi compreendendo melhor os próprios posicionamentos políticos, abandonando uma postura de

esquerda liberal e identificando-se como comunista. Assim, quando, em seu primeiro projeto na empresa, alocado na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, precisou colaborar para a elaboração de um sistema cuja finalidade era identificar melhor quais salas de aula e escolas poderiam ser fechadas pelo governo do estado, o analista de testes não deixava de se questionar o que estava fazendo da sua vida, nem de pensar que estava ganhando um dinheiro sujo.

A rotina na Secretaria da Educação não era pesada, mas o trabalho era pouco recompensador. A equipe com que trabalhava era muito homofóbica e reacionária. Como o projeto foi interrompido, Mouro foi realocado na Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (PRODESP), em projetos do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN-SP), onde trabalhou em um sistema integrado de multas.

A princípio o clima na empresa era acolhedor e havia processos de trabalho muito bem definidos. Com o tempo, contudo, foi vítima de assédio moral por parte de um analista de testes sênior, seu gerente. Conta que, se passasse um ou dois minutos do horário de entrada no trabalho e não estivesse no escritório, o superior enviava uma mensagem: “Bom dia, onde você está?” O analista de testes reagia da forma como sabia, à época, isto é, fazendo apenas o seu trabalho, evitando fazer o trabalho dos outros analistas e ignorando o gerente. Procurou o setor de recursos humanos (RH) da empresa para tratar do caso, mas esse não fez mais do que pedir ao superior que se contivesse porque Mouro não estava gostando do que ele estava fazendo. Após a conversa com o RH, o superior passou a não mais chamá-lo para as reuniões, e a relação foi se desgastando até o ponto em que foi realocado para um projeto na Secretaria de Segurança Pública de São Paulo (SSP-SP).

Não conseguiu se adaptar à nova condição de trabalho, o ritmo era intenso, havia perdido o contato com os amigos que fez no projeto do DETRAN-SP e o clima e a estrutura do prédio da Secretaria de Segurança Pública lhe causavam mal-estar. Chegou a um consenso com a empresa de que aquilo não estava dando certo, e foi realocado em um projeto no Ministério da Agricultura.

Dessa vez atuou na sede da própria consultoria, num projeto em que permaneceu até o final. O projeto estava bastante atrasado e repleto de erros, os quais todos percebiam e chegavam a apontá-los, mas ninguém mudava nada. Acredita que a empresa estava apenas tentando evitar uma multa rescisória. O analista de testes questionava o propósito de fazer horas extras quando estas deveriam ser dedicadas a testar funcionalidades inapropriadas, o que resultaria em cansaço e nenhum resultado produtivo.

Com os colegas, resignados com a impossibilidade de crescimento dentro da empresa, procurou fazer cursos e combinou que enviariam currículo e permaneceriam ali

somente até encontrar algo melhor. Sua relação com os superiores era marcada por atritos declarados. Quando recebia uma ordem de que discordava, respondia: “Eu vou fazer porque você está mandando eu fazer, mas eu não concordo”.

Um superior em particular lhe causava inconformidade, um analista de testes sênior que não se preocupava com a qualidade dos processos e cujo trabalho era Mouro quem fazia, recebendo bem menos do que o superior, já que era analista de testes pleno, um grau abaixo na hierarquia da empresa. A guerra foi declarada quando a empresa realizou uma reestruturação de cargos e salários, em que foi definida a exigência de curso de pós-graduação para se chegar ao nível de analista de testes sênior 1.

Mouro era analista de testes pleno 3 — cada grau (júnior, pleno e sênior) possui seis níveis (de 1 a 6) —, e percebeu que a redefinição foi feita principalmente por conta dos problemas que tiveram com ele, e que significava um impedimento intencional de sua ascensão na empresa. Ficou possesso. A partir de então, foi reduzindo sua carga de trabalho, passou a só aceitar atividades condizentes com as funções de seu cargo. Não fazia mais horas extras, afirmava não ter disponibilidade e que não vestia a camisa da empresa porque a empresa não vestia a sua camisa.

A situação ficou insustentável em 2018, o analista de testes já estava dando prejuízo para a empresa, recusava trabalho e incentivava os colegas a fazerem o mesmo, principalmente trabalho de final de semana e horas extras. A uma colega foi solicitado que cancelasse as consultas ao psicólogo e ao psiquiatra para trabalhar além do expediente. Mouro foi aconselhá-la, na frente da chefe, a não fazer aquilo; não era justo com ela e projeto nenhum valia a sua saúde.

Nesse período já estava bem mais politizado. Desde o final de 2016, após o final de um relacionamento, lançou-se de cabeça na militância do partido de orientação comunista (ao qual viria a se filiar em julho de 2019). No começo de 2017, se engajou na luta sindical dentro da área de tecnologias da informação. Mouro compartilhava com os colegas mais próximos sua compreensão de que não precisavam se submeter àquelas condições de trabalho, de que a empresa sempre irá defender os próprios interesses, nunca os dos trabalhadores, cabendo a eles defender-se.

Foi demitido em abril de 2018, e passou cerca de quatro meses desempregado, período em que estudou ciência de dados (*Data Science*), na expectativa de mudar de área, o que não aconteceu. Explica que o perfil do analista de testes vem mudando ultimamente, tornando-o mais próximo do perfil de desenvolvedor, já que a automação tem sido a tônica do trabalho com testes — o analista desenvolve um *software* que executa o teste no *software* que

está sendo produzido. O ritmo de trabalho na área de testes tem ficado mais parecido com o do desenvolvedor — de madrugada e à toque de caixa —, e o conhecimento, menos sólido. Além disso, o salário inicial em ciência de dados é de 9.000 reais, bem mais que os 6.000 reais de analista de testes sênior. Mas foi para este último cargo que Mouro foi contratado em agosto de 2018.

A nova empresa era também uma consultoria em informática. Foi contratado para trabalhar com garantia de qualidade e ministrar treinamentos na área, o que se deu de fato, mas não conseguiu, junto da equipe, efetivar uma área de testes na empresa, por falta de parceria da gerência. Com sua equipe, com quem tinha um bom entrosamento, chegou a propor uma série de melhorias à gerência, que dizia acatá-las, mas mudava tudo no sentido de manter as coisas do mesmo jeito.

Com o passar do tempo, as recomendações passaram a ser malvistas, e como Mouro continuou a questionar a organização da produção, para o que havia sido contratado, os superiores começaram a dificultar sua atuação: passavam especificações mal detalhadas, chamavam para reuniões e não lhe passavam nenhuma tarefa ou não notificavam do que precisava ser entregue. Quando conseguiu definir uma demanda de trabalho, questionando um colega desenvolvedor sobre o que estava sendo feito, recebeu especificações muito fora do padrão e comunicou a todos via e-mail que aquilo não estava certo, que estavam usando um processo de trabalho amador. Os superiores entenderam que o analista de testes estava chamando a todos de amadores e ele foi demitido, mas não por justa causa.

Em junho de 2019, viveu sua mais rápida experiência em empresas, trabalhou por quatro dias em uma empresa de TI na Vila Olímpia, bairro de São Paulo. Na entrevista de seleção foi informado que a vaga era de liderança de testes, mas, na prática, foi colocado para trabalhar como coordenador de testes, papéis bastante diferentes. Nos quatro dias em que permaneceu, recebeu mais de 700 e-mails sobre demandas sobre as quais não tinha responsabilidade e foi xingado pelo cliente por causa de um planejamento que não havia sido feito.

Mouro assumiu a responsabilidade de fazer o planejamento necessário e ficou além do expediente para tanto, mas, em dado momento da noite, se questionou sobre o que estava fazendo ali. A equipe não demonstrava companheirismo, o desobedecia deliberadamente e era muito desorganizada, os processos de trabalho eram antiquados e a infraestrutura de máquinas da empresa, muito velha. Recusou-se a permanecer ali. Juntou suas coisas, mandou um e-mail se demitindo e saiu da empresa. Deixou o trabalho se sentindo incompetente, mas já no dia

seguinte percebeu que não seria bom permanecer, o ambiente era aversivo e adoeceria com certeza. Era preferível ficar desempregado a continuar naquela “porcaria”.

Ficou desempregado até setembro de 2019, quando foi contratado como analista de testes sênior em uma empresa de consultoria em tecnologias da informação, onde trabalha ao tempo de nossa entrevista. Considera essa a sua melhor experiência de trabalho, não tanto pela contratante, mas pelo cliente, uma multinacional do setor de alimentos, onde está alocado. Atua de fato como analista de testes sênior, mas coordena, também, o trabalho de outros sete ou oito colegas que não são da área de testes, principalmente na reta final do projeto.

Nos dias que antecederam a entrevista, trabalhou de 12 a 13 horas por dia, mas explica que o ritmo e o fluxo de trabalho são por ele definidos em conjunto com sua equipe. Já advertiu a empresa de que não vai trabalhar tanto na semana seguinte, e explica que só fez esse esforço adicional porque estavam na reta final do projeto, a equipe demonstra parceria, o ambiente de trabalho não é controlador e o cliente expressou interesse em mantê-lo como analista permanente.

Dentro de cinco anos ainda se vê trabalhando com TI, considera que ainda aguenta o tranco, mas depois disso acha que fica mais complicado. Considera que sua ascensão de estagiário a profissional sênior foi relativamente rápida e que está chegando ao ápice da carreira. Vê como possibilidades tornar-se especialista de testes, coordenador de testes ou gerente de projetos, opções que não deseja por causa da carga excessiva de trabalho e por serem funções em que se atua mais como capataz da empresa do que como uma liderança eleita pela equipe.

Depois de cinco anos atuando como analista de testes ou especialista em qualidade de *software*, não sabe exatamente o que fará. Como conhece os ofícios de serralheiro e de marceneiro, que aprendeu com o pai durante a adolescência, cogita trabalhar com isso. Afirma ser comum que os trabalhadores de TI não desejem permanecer para sempre na área e cita o caso de sua tia, analista sênior de *mainframe*, que, após ter síndrome do pânico, abandonou a área e tornou-se esteticista. Além disso, as empresas costumam rejeitar os trabalhadores mais velhos. Uma das empresas em que trabalhou não contratava pessoas com mais de 35 anos. Chegou a recomendar colegas com essa idade e a empresa os recusava alegando justamente que eram muito velhos.

Dentro de dez anos já não se vê mais trabalhando com TI, considera que não aguenta. Por isso tem procurado outras profissões, mas não tem certeza de que haverá muito trabalho para marceneiro ou serralheiro no futuro, ou mesmo professor de História — afirma recordando sua graduação em História. Enquanto tiver condições, permanecerá na área de TI, mas acha que em algum momento vai precisar abandoná-la.

Dentro de 30 anos pretende continuar fazendo militância sindical, o que considera importante. Deseja ter uma casa, fixar residência no Butantã e talvez alugar um ou dois quartos para complementar sua renda enquanto trabalha com algo. Não enxerga um retorno às tecnologias. Acredita que vai continuar comunista e explica que no momento está buscando mais solidez em sua vida, porque muita coisa mudou nos últimos dez anos, desde que deixou a casa dos pais. Procura algo que seja constante, um grupo de amigos, um partido e uma casa.

9.2 Resultados do diário de alocação de atividades⁴⁶

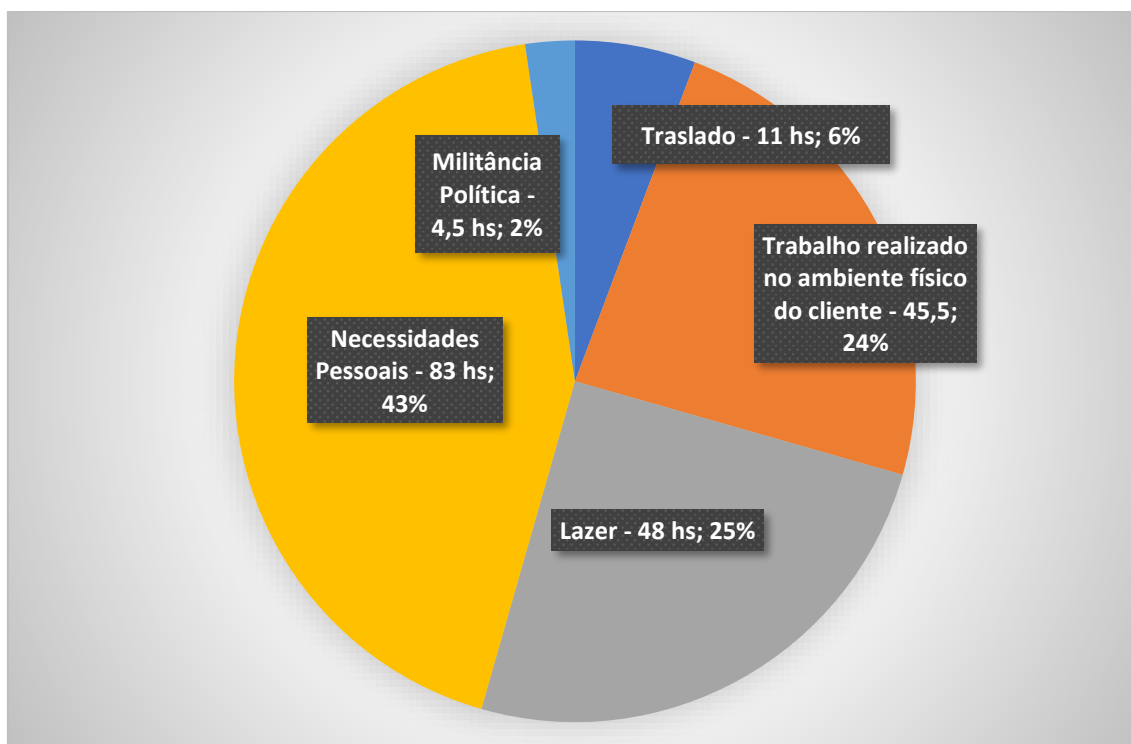
Tabela 19 - Tempo dedicado por atividade assinalada

Atividade	Horas
Traslado	11
Trabalho realizado no ambiente físico do cliente	45,5
Lazer	48
Necessidades pessoais	83
Militância política	4,5
	192

Fonte: Elaboração própria.

⁴⁶ Mouro preencheu o diário de alocação de atividades entre os dias 21 e 28 de outubro de 2019, começando e terminando o preenchimento numa segunda-feira. A distribuição das atividades por tempo dedicado a cada uma delas está disposta na tabela. O gráfico seguinte à tabela é o mesmo que foi apresentado ao trabalhador durante a entrevista de discussão dos resultados do diário.

Gráfico 6 — Diário de alocação de atividades — Mouro



Fonte: Elaboração própria.

9.3 Discussão dos resultados do diário de alocação de atividades⁴⁷

Diante do gráfico com a frequência de suas atividades, Mouro afirma que ele não é muito real, já que a semana em que preencheu o Diário foi atípica. Na semana anterior ao preenchimento, havia trabalhado, em média, onze horas por dia, porque o projeto ao qual estava se dedicando foi para a fase de produção, em que as funcionalidades desenvolvidas, testadas e homologadas são adicionadas ao sistema do cliente. Após um período mais intenso de trabalho como esse, é comum que a semana seguinte seja mais relaxada.

Observa as quarenta e cinco horas e meia de trabalho realizado no ambiente físico do cliente e considera, esquecendo de que o instrumento aborda seis dias úteis, que mesmo numa semana mais leve teria trabalhado horas a mais do que o contratado. Mas ao ser lembrado de que o Diário corresponde a oito dias, reconhece que a quantidade de trabalho é condizente com sua vivência.

Mouro esclarece que se dedicou pouco a atividades de militância política no período abordado no Diário; que tem dificuldades em classificar o kung-fu como lazer ou necessidade

⁴⁷ Mouro participou da entrevista de discussão dos resultados do Diário de Alocação de Atividades no dia dezoito de novembro de 2019. A entrevista teve duração de uma hora e trinta e um minutos e foi realizada via Jitsi Meet.

pessoal, já que o considera um pouco dos dois, mas optou por assinalá-lo nesta última categoria; que os deslocamentos que faz do trabalho para a psicoterapia, que frequenta duas vezes por semana, não são bem apontados no instrumento; e que muito do tempo discriminado como lazer, “tempo desfrutado sozinho ou com amigos” como é descrito no Diário, não foi bem tempo desfrutado, mas tempo perdido.

Sobre este último aspecto, afirma ter vivido algo semelhante a um episódio depressivo, tendo sido tomado por um desânimo em relação à vida como um todo. Passou bastante tempo assistindo a vídeos em uma *playlist* no Youtube, cujo conteúdo não exigia muito pensamento, era só para matar o tempo. A questão sobre a valia do tempo é recorrente nas conversas com seu terapeuta, e essas vivências quase depressivas acontecem de tempos em tempos. A mudança de casa, que planeja com os amigos, é outro elemento atípico da rotina que tem cobrado sua atenção. Tudo isso contribuiu para que o gráfico não representasse muito fielmente, em sua avaliação, a rotina que leva.

Sobre o tempo de traslado, são dedicadas onze horas, 6% do tempo analisado. Mouro sai para o trabalho entre 8h30 e 9h, e afirma que não tem dificuldades para acordar cedo — geralmente desperta entre 5h30 e 6h. Porém, historicamente, tem problemas de atrasos na chegada ao trabalho, não por causa do sono, mas pelo mau humor com que acorda pela manhã e pelas dificuldades de levantar da cama, banhar-se e sair de casa, o que julga estar relacionado com a depressão que sente. Porém afirma que tais problemas estão mais relacionados com as exigências dos empregadores do que consigo.

O horário de saída do trabalho se dá entre 18h e 18h30, o que esclarece ser um pouco diferente na segunda-feira e na quarta-feira, dias em que frequenta a psicoterapia. Nesses dias deixa o trabalho por volta de 17h40, toma o metrô na estação vizinha ao escritório e desce na estação também próxima ao consultório do terapeuta, traslado que toma um pouco mais de 10 minutos. Por causa da saída para a terapia, nesses dias acumula uma hora negativa, a qual deve compensar no restante da semana, assim, em alguns dias, sai do trabalho entre 19 e 20 horas.

Explica que é comum ficar em dívida quando é levantado o saldo do banco de horas, e que, geralmente, tem o valor referente descontado de seu salário. Exceção para o caso em que ficou com 169 horas negativas no banco de horas de uma empresa que trabalhou e o valor foi transportado para o trimestre seguinte. O analista de testes conta que fez questão de matar as horas negativas no período seguinte e trabalhou 169 horas extras sem remuneração.

Sobre a distância entre sua casa e o local de trabalho, Mouro explica que tenta mantê-la de tal modo que permita um deslocamento de até uma hora entre os dois. Quando

trabalhava na zona sul de São Paulo, região próxima à sua casa, no Butantã (zona oeste), nem sempre era possível chegar ao trabalho em cinquenta minutos ou uma hora, por causa de falhas nos trens da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM). Alguns deslocamentos que deveriam tomar uma hora chegavam a durar mais de duas.

Mouro trabalha no escritório do cliente da empresa pela qual é contratado. O cliente está situado na Avenida Paulista e para chegar lá, toma um ônibus e um metrô. O trabalho realizado no ambiente físico do cliente, como já foi dito, tomou quarenta e cinco horas e meia, correspondentes a 24% do tempo total do Diário. A entrada no trabalho costuma acontecer entre 9h30 e 10h, com exceção da última segunda-feira, em que acontece às 11h. O analista de testes explica, reforçando, que nem sempre consegue chegar no horário.

Os três primeiros dias da semana têm jornadas de seis horas e meia a sete horas e meia, contudo, na quinta-feira são discriminadas onze horas de trabalho, interrompidas por um momento de necessidades pessoais e outro de lazer. Explica que as necessidades pessoais se referem ao almoço e que o lazer se trata de uma saída de meia hora com os colegas de trabalho, em que foram a um *fast-food*, sem nenhum compromisso de trabalho. A saída era necessária para que os trabalhadores não ficassem doidos, explica.

Algumas funcionalidades do projeto em que estava atuando, naquele dia, passaram para produção, o que significa que já haviam sido testadas e homologadas pelo cliente e seriam integradas ao sistema de *e-commerce*, o que permitiria a inclusão de novos fornecedores de produtos de nutrição especial e de consumidores de novas localidades do país.

A jornada de trabalho diminui na sexta-feira, quando toma sete horas e meia, e na última segunda-feira chega a cinco horas e meia. Mouro esclarece que possui apenas relativa liberdade de definir a duração da jornada, já que, quando é solicitado a ficar até mais tarde, se nega, é confrontado com decepção por parte dos superiores, o que mina sua liberdade de decisão. Além disso, o contrato entre sua empresa e a empresa cliente prevê a disponibilidade de oito horas diárias de trabalho, as quais o analista de testes busca sempre cumprir.

Explica que não há ninguém vigiando suas horas de trabalho, pelo menos não pessoalmente, já que precisa apontar no sistema de ponto seu horário de chegada, saída e retorno do almoço e saída do trabalho. Nos primeiros oito dias na atual empresa, dois meses antes da presente entrevista, Mouro trabalhou sem contrato assinado. Após formalização do acordo, o chefe o instruiu que fosse lançando aos poucos as horas trabalhadas sem contrato no sistema de pontos, a fim de compensá-las. Assim, há dias em que acorda e já bate ponto antes mesmo de sair de casa.

Os superiores na empresa-cliente não reclamam dos seus horários, na verdade, recentemente deram *feedback* de que o analista havia excedido as expectativas e solicitaram a renovação do seu contrato para o ano de 2020. Mouro chama a atenção para o fato de que apenas na última quinzena o cliente havia faturado 150 mil reais com o sistema que sua equipe havia implementado. De outro lado, o custo de sua locação por um ano é de 153 mil reais, que o cliente paga à empresa que o contrata.

Faz questão de frisar: “Só nesses poucos últimos dias de virada, que o sistema já foi para produção, eles já pagaram minha locação no ano”, “em duas semanas, eles já faturaram”. Considerando que recebe um salário de 6.000 reais, chega à conclusão de que, provavelmente, em uma semana de trabalho já produziu o suficiente para pagar seu salário anual.

Retomando o tema da jornada de trabalho, Mouro explica que o ritmo não é sempre intenso, que há uma sazonalidade relacionada às fases dos projetos. Exemplifica que há momentos em que precisa preparar uma lista de clientes, testar pacotes que foram liberados e dar treinamentos, tudo ao mesmo tempo, enquanto em outros períodos há tempo de sobra, que os colegas, geralmente, usam para estudar e que ele dedica à militância política.

Contudo, reconhece que, graças à organização da produção segundo metodologias ágeis de desenvolvimento, os períodos em que o trabalho é mais intenso se tornaram cada vez mais frequentes. Afirma que as metodologias ágeis têm como finalidade dar ao trabalhador a impressão de que ele possui autonomia sobre os processos, o que considera não mais que uma impressão, e aumentar a produtividade. Há uma fluidez nas funções exercidas dentro dos times, o que leva ao acúmulo de funções. O analista explica que não é sua atribuição preparar lista de clientes, mas de um analista de banco de dados. Ele o faz por ser solicitado e para ajudar um colega de time sobrecarregado.

Mouro dedica quarenta e oito horas ao lazer no período abordado pelo Diário, 25% do tempo total. Atividades de lazer são apontadas todos os dias, nos dias de semana geralmente entre 20 horas e 20h30 até a meia-noite. No fim de semana, são vinte e nove horas discriminadas como lazer. Todavia, como o analista de testes advertiu no começo da entrevista, não são horas necessariamente desfrutadas. Explica que os momentos de letargia têm sido bem menos frequentes, o que tem relação tanto com o encaminhamento político que tem dado a suas questões, por via da militância, quanto pelo acompanhamento com o psicólogo. Mas os momentos de letargia não desaparecem por completo, e na semana anterior teve a sensação de não ser capaz de dar atenção às muitas coisas que estavam acontecendo em sua vida, de que não estava seguindo.

Enumera como atividades de lazer o kung-fu, as aulas de violoncelo e a marcenaria, atividades que estão interrompidas, as duas últimas por causa da viagem da professora de violoncelo, com quem tem também projetos de marcenaria. Pretende retomar essas atividades, mas confessa que é tomado por ideias “bizarras”, como fazer um curso de oratória com colegas do partido.

Ao ser questionado se todas suas atividades de lazer tinham alguma finalidade produtiva para além da própria fruição do momento, reconhece que não havia pensado nisso e que acha que somente assistir vídeos no Youtube para espairer seria uma atividade com finalidade em si. As aulas de kung-fu seriam um meio para ter contato com outras pessoas e usufruir do tempo, mas tem se afastado dos colegas dali por causa das mudanças de faixa e de horário. Lembra que às vezes sai com colegas de militância e da casa em que mora para comer fora ou assistir filmes nas casas uns dos outros.

Considera que tem acesso ao tipo de lazer de que gosta, mas não vai, por exemplo, ao cinema ou ao teatro com tanta frequência. Há muito que não vê filmes, e só recentemente voltou a ler ficção, porque lhe emprestaram um livro. Enquanto refletia sobre a forma industriosa como vem levando a vida, Mouro demonstra que havia recebido ligações do trabalho, a locatária de sua futura casa havia mandado mensagens e os colegas de trabalho organizaram uma reunião que iniciaria em 10 minutos. Assim, interrompemos a entrevista para que ele participasse da reunião.

Retomada a entrevista, passamos ao tópico das necessidades pessoais, às quais foram dedicadas oitenta e três horas, correspondentes a 43% do tempo abordado no Diário. O analista de testes costuma despertar entre 7 e 9 da manhã e explica que não tem dificuldades para acordar cedo, mesmo nos finais de semana. Não tem o hábito de tomar café da manhã, costuma apenas levantar, tomar banho e sair para o trabalho. Os dias em que acorda mais cedo e se alimenta antes de sair, são os dias em que está com um humor maravilhoso.

O sono começa, no Diário, entre 23h e 1h, porém Mouro afirma que o comum é que vá dormir por volta de 1h30, o que considera errado. Nos dias analisados no instrumento, a média de horas de sono varia entre sete e nove horas, mas o analista adverte que na maior parte das vezes não dorme muito e considera seis horas de sono uma duração ideal. O sono costuma ser ininterrupto, a não ser quando há barulhos na casa ou no vizinho, o que é raro, mas não é um sono reparador. Relata que recentemente fez uma viagem com amigos e eles comentaram que Mouro havia passado a maior parte do tempo dormindo, ele respondeu que sim e que havia sido maravilhoso.

No trabalho, o tempo dedicado ao almoço é entre uma hora e uma hora e meia. Quando a correria é maior, faz um almoço de meia hora, apesar de saber que não é recomendado. Não costuma fazer uma refeição mais completa à noite, come um misto quando lembra de comprar pão, presunto e queijo, senão recorre a um estoque de bolachas que guarda no quarto ou pede comida pelo Uber Eats ou pelo iFood. Confessa que a preguiça o impede, por vezes, de cozinhar, mesmo que um macarrão instantâneo, e que recentemente precisou jogar fora muita comida que havia estragado.

Antes tinha um acordo com um colega que residia na casa de cozinhar a comida para toda a semana no domingo, mas com a saída do colega, há bem mais de um ano, parou de cozinhar. Sente que não dispõe de tempo para se alimentar de maneira saudável e que as refeições quase não acontecem, e considera que só almoça porque há uma pausa no trabalho. Porém, faz uma distinção, não dispõe de tempo “hábil” para se alimentar de maneira saudável, porque de tempo até que dispõe, mas não consegue usá-lo para esse fim. Afirma que estão na sua lista de tarefas prioritárias ajustar o ritmo de alimentação e sono e beber mais água, atividades básicas das quais se descuida na correria do dia a dia. Se não fosse uma ação involuntária, pensa que esqueceria de respirar.

Sobre o tempo dedicado à militância política, são quatro horas e meia, o que corresponde a 2% do tempo total. Na terça-feira é apontada após a primeira hora de trabalho na manhã e após o retorno para casa à noite, na quarta-feira, antes de sair para o trabalho à noite após uma atividade de lazer. Explica que vai encaixando atividades de militância política nos pequenos intervalos em sua rotina, o que se torna mais fácil nos períodos do mês em que os projetos estão mais tranquilos.

Entre as atividades de militância, se envolve em debates com os colegas do movimento sindical, organiza atividades, verifica tarefas a serem executadas e observa as discussões que estão acontecendo na comunidade. Participa, também, de reuniões presenciais, que pede aos colegas que se limitem a duas horas de duração, mais do que isso as pessoas começam a dispersar e deixam de ser produtivas, algo de que tem evidência no dia a dia de trabalho.

Afirma que o tempo de militância política descrito no Diário pode ser menor do que o comumente dedica a esta atividade, porque, apesar de ter sido uma semana mais tranquila, teve dificuldade de manter o foco, mesmo nas atividades que fazem mais sentido para si. Assume que não fez muita militância, pelo menos não tanto quanto gostaria, mas, que se duvidar, talvez mais do que deveria. Conclui que a vida está em desequilíbrio.

A última constatação foi mote para o questionamento se considerava que havia balanceamento em sua rotina, se o tempo fluía mais do que o desejado para alguma atividade do que para outras. Responde afirmativamente, que tudo parece em franco desequilíbrio e sente que está apagando incêndio há muito tempo. Sente que não conseguiu organizar totalmente sua vida e que a cada hora surgem coisas novas, com as quais não consegue lidar, e acaba deixando pontas soltas. Questiona-se se deveria buscar ter controle sobre todas as coisas, o que debate longamente com seu psicólogo.

Mouro costuma brincar que o dia ideal para si deveria ter 53 ou 54 horas, e explica que não se trata de um número aleatório, que já fez as contas de quantas horas necessitaria em um dia para fazer tanto aquilo que gostaria de fazer quanto aquilo que precisa fazer. Mas admite que se trata de uma brincadeira de uma violência grotesca consigo mesmo. Questiona se deveria renunciar às atividades que lhe dão prazer, como tocar violoncelo e praticar kung fu, em prol de viver somente para o trabalho, do qual não pode abrir mão. Responde de pronto que não e que, por isso, vai fazendo as vezes de equilibrista.

Afirma que não se sente bem ao observar a forma como seu tempo está distribuído e que há muita coisa que vem fazendo de maneira automática. Sente que não tem realmente nem lazer, nem descanso, e isso o leva a revisitar questões que discute na psicoterapia, sobretudo em relação a controle e organização.

9.4 A rotatividade como resistência: o caso de Mouro

A história de vida laboral de Mouro é atravessada por grande rotatividade. Do estágio ao emprego atual, passou por treze empresas, sob três modalidades de contrato distintas (CLT, PJ e autônomo), exercendo funções diversas ligadas à qualidade de *software*.

O debate sobre a rotatividade no setor de TI é recorrente porque, como reconhece o analista de testes, seu caso não é exceção, mas a regra. A rotatividade entre os trabalhadores de TI só é menor do que entre os trabalhadores da construção civil (SOFTEX, 2012). Há diversas explicações para os altos índices de troca de vínculo empregatício, e o caderno temático da Softex (2012, p. 292) destaca os seguintes:

[...] as políticas de RH tradicionais/conservadoras, expectativas de promoção rápida da Geração Y, falta de políticas de treinamento em empresas com menores margens líquidas (pelos custos envolvidos), ausência de perspectivas de carreira e, por fim, o próprio mercado aquecido, que leva a situações de concorrência acirrada entre as empresas por profissionais melhor qualificados.

Oliveira (2017) problematiza essas explicações. Reconhece que um mercado de trabalho com alta demanda por mão de obra pode estar por trás da alta rotatividade, e, a partir de um caso observado, considera a mobilidade entre empresas também como uma estratégia de carreira: “A rotatividade, então, funcionaria como um mecanismo de atualização em relação a um setor que tem na inovação a principal característica” (p. 52). A mudança de vínculo, nesses casos, seria orientada pela aprendizagem de novas tecnologias e ferramentas.

Além disso, Oliveira (2017) considera que, se observada desde a perspectiva dos trabalhadores, a rotatividade pode ser entendida como a busca de melhores condições de trabalho. Lima e Bridi (2018, p. 33) sintetizam as explicações sobre o fenômeno desde o ponto de vista de empresas e empregados, revelando um conflito de interesses entre esses atores: “Enquanto as empresas alegam falta de trabalhadores com formação adequada, os trabalhadores rodam em função de melhores salários, condições de trabalho e formação/aprendizagem e novos desafios”.

A rotatividade vivida por Mouro é apresentada por ele, certamente, como uma busca por melhores condições de trabalho e vida. Entre os motivos apontados para deixar as doze empresas em que trabalhou anteriormente estão: baixa remuneração, condições técnicas precárias, contratos atípicos, jornadas extensas, impossibilidade de crescimento profissional, assédio moral, homofobia, relações interpessoais conflituosas, conteúdo ético-político das tarefas, distância casa-trabalho e acúmulo de funções.

Os motivos elencados parecem confirmar a percepção de que a alta rotatividade é uma resposta à precariedade disseminada no mercado de trabalho de TI, que tensiona os trabalhadores a uma busca pela estabilidade. Porém, a narrativa de Mouro suscita um elemento não abordado no debate sobre a rotatividade no setor de TI: o analista de testes é levado a trocar de empresas, também, porque disputa a organização do trabalho.

Já no segundo emprego, Mouro afirma que os processos eram pouco organizados e vivia em atritos com a equipe. No período em que trabalhou na Bovespa, ganhou a fama de “reclamão” por questionar estratégias e divisões de trabalho. Por três vezes afirma ter proposto melhorias nos processos de trabalho, mas era ignorado pelos superiores. Na fábrica de *software* de aplicações *web*, em que trabalhou a partir de novembro de 2012, afirma que, diante da negligência do gerente de projetos, tomou a frente da organização, definindo com os colegas, inclusive, o tamanho das entregas. Na consultoria em que passou a trabalhar em 2016, quando transferido para a sede da empresa, questionava o propósito das horas extras e discordava das ordens dos superiores, o que fazia questão de demonstrar.

A avaliação contraditória que fazem de seu desempenho, de que seria um bom trabalhador, do ponto de vista técnico, mas, um mal profissional, parece ser resultado de sua postura contestadora. A percepção construída na militância política e sindical fortalecem essa postura. Mouro compreende que há contradição entre capital e trabalho e o expressa claramente, por exemplo, quando afirma que a empresa não defende os interesses dos trabalhadores, cabendo a eles mesmos defender-se.

Eventualmente, a sua disputa pela organização vai levar a uma avaliação negativa do seu desempenho, como pelos feedbacks internos na Bovespa, ou a um isolamento organizacional, como ocorre na consultoria em que trabalhou a partir de agosto de 2018, em que não recebia tarefas ou as recebia mal especificadas, uma estratégia para dificultar sua atuação. Quando a situação se torna insustentável, o analista de testes é demitido, se demite ou tem o contrato rescindido.

Do contrário, quando encontra autonomia para atuar sobre a organização do trabalho, como acontece na última empresa, onde define o ritmo e o fluxo de trabalho em conjunto com sua equipe, não se ressentido de cumprir jornadas de 12 ou 13 horas para ajudar com um projeto já em fase final.

Assim, consideramos que Mouro é levado à rotatividade por causa de sua resistência à completa subordinação no trabalho. A instabilidade que experimentou, com a constatare mudança de empresas somada a outras questões pessoais, é algo que deseja que termine, e afirma estar buscando solidez em sua vida, ser capaz de estabelecer vínculos duradouros. E pela discussão dos resultados do diário de alocação de atividades, observamos que o analista de testes enfrenta dificuldades em construir uma rotina estável.

O trabalhador descreve algumas ações que tem empreendido no sentido de conquistar uma vida mais sólida, como a mudança de casa junto dos amigos. Demonstra preocupação em assumir hábitos mais saudáveis e descreve uma lista de tarefas prioritárias: ajustar o ritmo de alimentação e sono e beber mais água, atividades essenciais que são atropeladas no dia a dia acelerado. Quanto a isso, chama atenção a distinção que Mouro faz entre tempo hábil e tempo disponível. Não é como se não tivesse tempo para se alimentar de forma saudável ou beber água, mas, que não consegue usá-lo para esses fins, assim não consegue transformar o tempo disponível em tempo hábil.

Pelo que é possível observar, duas condições parecem impedi-lo de aproveitar o tempo da maneira como deseja: a invasão do tempo de trabalho nos demais tempos de vida e os efeitos da depressão. Da primeira condição temos exemplo durante a entrevista, que precisa ser interrompida por causa de uma reunião marcada de última hora pelos colegas de trabalho.

A depressão é apontada por ele como causa de desânimo, letargia e indisposição, o que faz com que tenha experiências de tempo perdido, dificuldades de levantar da cama e se preparar para sair de casa e gozar de atividades de lazer, como ir ao teatro ou ler um romance.

A sobrecarga de trabalho é o elemento estruturante da rotina do analista de testes. Mesmo na semana atípica que foi a do preenchimento do diário, em que trabalhou menos após uma semana mais intensa, o trabalhador assinala uma jornada de 11 horas na quinta-feira, demonstrando que, na sua realidade, mesmo nos períodos menos intensos do ciclo de produção há jornadas excessivas. Reconhece que o modo de trabalhar, especificamente a aplicação de metodologias ágeis à produção, tem levado a ciclos mais breves de produção e a uma multifuncionalidade dos membros das equipes, o que resulta no aumento da produtividade e na sobrecarga dos trabalhadores.

Diante das exigências do trabalho, as quais não pode negligenciar, e do desejo de se envolver em atividades prazerosas, como tocar violoncelo e praticar kung-fu, constata que faz coisas demais. Pensa que uma solução seria abdicar das demais atividades que não o trabalho, já que não pode sobreviver sem ele, mas isso é algo que Mouro afasta de imediato. Outra solução, fantasiosa, seria de ter um dia de no mínimo 53 horas, número que uma vez calculou e descobriu ser a quantidade de tempo suficiente para sua demanda diária de atividades, tanto o que precisa quanto o que gostaria de fazer.

A vivência de Mouro, e especificamente seu cálculo de horas necessárias por dia, exemplifica o quadro que Rosa (2016) denomina fome de tempo (*time famine*, em inglês, e *hambre de tiempo*, em espanhol). Trata-se do sentimento de que cada vez mais nos falta tempo, e que nós o encaramos como uma matéria prima ou um insumo que se torna escasso ou mais caro. Esse sentimento é o fundamento da aceleração do ritmo de vida, que Rosa (2016, p. 31) define como: “[...] um incremento do número de episódios de ação ou experiência por unidade de tempo; ou seja, é a consequência do desejo ou da necessidade de fazer mais coisas em menos tempo” (tradução nossa, grifos do autor⁴⁸).

O ritmo de vida acelerado é algo sobre o que tem um controle muito precário e assume que isso é tema de sua psicoterapia: a valia do tempo, o controle e a organização da própria vida. Assume uma postura de equilibrista, que não parece muito exitosa, já que sua rotina é desequilibrada e sente que tem vivido de maneira automática.

Diante disso, é compreensível que Mouro não se veja atuando com TI em cinco ou dez anos. Cita o caso da tia, que adoeceu e abandonou a área para trabalhar como esteticista, e

⁴⁸ “[...] un incremento del número de episodios de acción o experiencia por unidad de tiempo; es decir, es la consecuencia del deseo o necesidad sentida de hacer más cosas en menos tiempo.”

reconhece ser comum que os trabalhadores de TI abandonem a área. Três ofícios de natureza bem distinta da análise de qualidade de *software* seriam alternativas possíveis: serralheria, marcenaria e docência, sobre as quais não tem muita certeza. Do que parece estar mais certo é de vai precisar abandonar o trabalho em tecnologias para construir a vida que deseja.

10 DESGASTE BIOPSÍQUICO E ENVELHECIMENTO PRECOCE ENTRE OS TRABALHADORES DE TI

Ao analisar a vivência espaço-temporal dos trabalhadores de TI, observamos um efeito da aceleração social não abordado por Rosa (2016): o desgaste biopsíquico das pessoas que trabalham sob um ritmo de trabalho acelerado. O padrão de desgaste sofrido por esses trabalhadores está diretamente ligado às características de uma organização ágil da produção.

A compreensão de padrões de desgaste específicos às coletividades humanas é uma das contribuições da medicina social latino-americana, que, a partir da análise concreta da relação capital-trabalho, aponta a determinação social do processo saúde-doença. A inserção social dos trabalhadores em um dado grupo, que experimenta as relações de produção de um modo similar, determina modos de viver, sofrer, adoecer e morrer próprios ao grupo, historicamente determinados. Para Laurell e Noriega (1989), o elemento que define essa inserção social é o processo de trabalho, ao modo como o definiu Marx (2017).

Analisando concretamente os fatores constitutivos do processo de trabalho (seus objetos e instrumentos, e o próprio trabalho) e os confrontos cotidianos entre capital e trabalho, é possível identificar os elementos que atuam dinamicamente entre si e com os corpos do trabalhadores — o que Laurell e Noriega (1989) definem como cargas de trabalho. Em um espaço de trabalho podemos observar cargas que possuem uma materialidade externa ao corpo das pessoas — cargas físicas, químicas, biológicas e mecânicas, ou cargas cuja materialidade só pode se expressar no corpo, que são cargas fisiológicas e psíquicas.

A interação dos trabalhadores com essas cargas gera processos de adaptação que resultam em desgaste, que Laurell e Noriega (1989, p. 110) entendem como a “[...] perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica”. O desgaste se expressa nos indivíduos, em seus corpos, mas é apenas quando observado na coletividade que ele revela seu significado pleno: a forma histórica específica biopsíquica humana se expressa em perfis patológicos particulares de cada coletividade. Isso se dá porque as cargas do trabalho são socialmente produzidas, e sua intensidade é reflexo das relações de força entre trabalho e capital em dado momento histórico.

Não foi objetivo desta investigação analisar os processos de trabalho ao modo como fazem Laurell e Noriega (1989), decompondo seus elementos constitutivos para, em seguida, reconstituí-los em um processo global, evidenciando o movimento dinâmico que possuem em relação à saúde-doença das pessoas que trabalham. Porém, os dados apreendidos dos casos e da revisão (Apêndice B) permitem refletir sobre as cargas de trabalho e o padrão de desgaste

experimentado pelos trabalhadores de TI. Mais do que isso, julgamos necessário fazê-lo por observar uma tendência de abreviação da atuação na área de TI⁴⁹.

O processo de trabalho na produção de *software* é caracterizado pela predominância de cargas de trabalho psíquicas. Bridi e Motim (2011) referem-se a uma flexibilidade cognitiva que seria exigida dos trabalhadores de TI, uma predisposição a assumir uma postura aberta quanto à resolução de problemas, o que requer aprendizagens pessoais e aprimoramento de habilidades cognitivas. No questionário que aplicaram entre estudantes-trabalhadores de um curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, interrogaram sobre as habilidades e conhecimentos requeridos no exercício do trabalho, e catalogaram o seguinte:

[...] as respostas recorrentes foram habilidades como concentração; raciocínio lógico, análise e desenvolvimento com muita precisão e eficácia, lógica, conhecimentos de hardware, *software*, sistemas operacionais e linguagem de programação, meticulosidade e paciência. A criatividade foi lembrada por um único respondente (BRIDI; MOTIM, 2011, p. 22).

A observação de Braunert (2013) é de mesmo teor. Em sua pesquisa observa que, além das exigências técnicas (concentração, lógica e domínio tecnológico), são requeridas muitas “habilidades comportamentais”: “[...] paciência, responsabilidade, comprometimento, boa vontade, dinamismo, boa comunicação, bom relacionamento em grupo, bom relacionamento humano em geral, e capacidade de se expressar bem escrita e verbalmente” (p. 68).

Além dessas requisições subjetivas, os elementos da gestão por projetos, prazo e orçamento exercem uma pressão considerável sobre os trabalhadores. Oliveira (2017, p. 87) destaca o efeito de controle sobre o trabalho que têm as possíveis multas rescisórias: “O contrato de prestação de serviços, nesse sentido, destaca-se como elemento simbólico de pressão sobre o trabalhador, na medida em que o documento demarca os tempos de trabalho destes profissionais”. O convívio com o cliente ou na empresa-cliente é outro elemento da prestação de serviços que pode resultar em maior pressão sobre os trabalhadores.

A interação das cargas de trabalho com o corpo humano é a fonte de estratégias adaptativas que podem ou não se expressar como doenças instauradas. Em um contexto de aceleração da produção, “[...] a maximização da intensificação do trabalho obriga o trabalhador a romper seu equilíbrio psico-orgânico” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p.

⁴⁹ Anteriormente, essa inquietação nos levou questionar se seria o desenvolvedor de *software* um profissional com prazo de validade (MOITA, 2019), reflexão que compartilhamos com os trabalhadores de TI em: <https://infoproletarios.org/2019/08/seria-o-desenvolvedor-de-software-um-profissional-com-prazo-de-validade/>

239). O adoecimento de Maria Isabel é um exemplo claro dessa ruptura psico-orgânica (ou biopsíquica).

Nas pesquisas empíricas revisadas, os autores elencam uma diversidade de problemas de saúde que os trabalhadores investigados associam a sua atividade, especificamente ao ritmo de trabalho e às pressões cotidianas. Entre elas: gastrite nervosa, refluxo gástrico, úlcera estomacal, dores de cabeça, enxaquecas, insônia, alterações da pressão arterial, reações alérgicas, crises de asma, bronquite, distúrbios alimentares, tendinites, dores nas costas, dores nas mãos, dor muscular, abalos psicológicos, depressão, crises de ansiedade, irritabilidade⁵⁰.

Em alguns casos, o desgaste não se expressa como uma doença estruturada. Especialmente se consideramos a relação entre saúde mental e trabalho, o desgaste mental pode ser compreendido como a “[...] presença de perda ou de transformações negativas na subjetividade, nas capacidades e faculdades humanas” (PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011, p. 125). Isso permite compreender a experiência de um sofrimento difuso experimentado pela repetida expropriação subjetiva sob o trabalho dominado, “[...] que modula relações e usos pessoais do tempo, do espaço, dos próprios gestos e pensamentos” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 79 *apud* PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011, p. 124).

Diante do sofrimento e do adoecimento específicos do trabalho em TI, é comum que os trabalhadores abandonem a carreira em tecnologias. Esse fenômeno já é observado há um tempo considerável. Entre as justificativas de sua tese, Rocha (1996, p. 1-2) afirma que:

Da escassez de informações e pesquisas sobre a atividade dos analistas de sistemas no Brasil surgiu, nos últimos anos, a demanda do Sindicato [de Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo] para que fossem feitos estudos que contemplassem essa categoria profissional do ponto de vista da saúde. Tal demanda, constantemente encaminhada por diferentes membros da Diretoria do Sindicato, fundamentava-se em observações como as que seguem: ‘após um certo tempo, os analistas ‘abandonam a profissão’ — abrem negócio próprio não relacionado à área de informática; apresentam problemas cardíacos, talvez pelo ‘estresse da profissão’; apresentam grande frequência de casamentos desfeitos.

A realidade de trabalho dos centros de processamento de dados do começo dos anos 1990, descrita por Rocha (1996), difere da maior parte das empresas contemporâneas de *software* e consultoria, contudo, nesse aspecto há semelhança. No nosso grupo investigado, Maria Isabel abandona temporariamente a área por causa do adoecimento; Sabrina se questiona se deixaria o trabalho louco em empresas de TI; Melissa prevê que, por volta dos 45 anos, se tornará obsoleta para o mercado de TI; e Mouro não se vê trabalhando com TI depois de cinco

⁵⁰ Síntese a partir de: Lima e Pires, 2017, p. 788; Martins, 2016, p. 74; Oliveira, 2017, p. 155; Pires, 2016, p. 25.

anos e — relembrando o caso da tia, que trocou a profissão de analista sênior de *mainframe* pela de esteticista, após a síndrome do pânico —, pondera quais alternativas teria.

A sociologia do trabalho, área predominante nas pesquisas empíricas revisadas (Apêndice B), dedica atenção especial ao fenômeno da flexibilidade das relações laborais no setor de TI e amplia a compreensão psicossocial dessa tendência de abandono da área.

É comum encontrar, entre os trabalhadores de TI mais jovens, quem afirme preferir as formas de contratação atípicas — CLT *flex* ou PJ, como apontamos na análise do caso de Melo. Porém, conforme mudam as fases da vida e os trabalhadores envelhecem, a estabilidade passa a ser mais valorizada. Castro (2013, p. 281) vincula esse reposicionamento à intensificação do trabalho: “[...] o ritmo e a extensão das jornadas levou muitos dos entrevistados e entrevistadas a questionar a possibilidade de continuarem atuando no setor conforme fossem ficando mais velhos”.

Castro (2013) observa que alguns de seus entrevistados, quando pensam sobre o futuro, reconhecem a dificuldade de se imaginar equilibrando as cargas do trabalho do modo como o fazem no presente. Os trabalhadores deixam transparecer a ideia de que aguentam a atividade intensa porque são jovens, mas quando pensam sobre o futuro, “[...] preocupam-se com a conciliação do *habitus* de trabalho do setor com a nova corporalidade que, acreditam, terão com o envelhecimento” (CASTRO, 2013, p. 281).

A autora reconhece uma relação causal:

Os adoecimentos relatados nestas trajetórias de profissionais jovens é consequência do ritmo de trabalho intenso imposto pelas empresas. É esse esgotamento físico que leva muitos trabalhadores e trabalhadoras a pensar que a carreira que estão construindo na TI não irá continuar em toda sua vida útil. É nesse sentido que se autoimpõem um limite de idade ou de condições físicas para manter o ritmo de trabalho que lhes é exigido. Desse modo, parece que não há uma perspectiva de carreira, dentro do setor, até a aposentadoria, o que os coloca em uma situação de provisoriedade (CASTRO, 2013, p. 291).

Observa-se um envelhecimento precoce entre os trabalhadores de TI. Pires (2016, p. 22) se refere a um de seus entrevistados, um consultor de TI de 37 anos que comenta: “eu já fui jovem”. Outro afirma que trabalhadores como ele, de 28 anos, ou um pouco mais velhos, 30 anos, têm maior dificuldade de desenvolver o raciocínio lógico e o pensamento necessários ao trabalho, em comparação à época em que eram jovens.

Pires (2016), em referência ao ensaio de Gorz (2009) sobre o envelhecimento, afirma que este “[...] é um destino social antes que biológico”. Nesse sentido, o envelhecimento desses trabalhadores deve ser compreendido em relação às exigências sociais de sua atividade,

que lhes cobra, na definição de um dos entrevistados de Pires (2016, p. 24), um perfil incansável:

Além da preocupação permanente com a atualização, que exige grande esforço pessoal, manter a capacidade de atuar em projetos distintos, de adaptar-se a diferentes espaços e a jornadas irregulares e, muitas vezes, ininterruptas de trabalho, a demanda incessante por criatividade e inovação, lidar com a insegurança dos contratos flexíveis, enfrentar a pressão por prazos e resultados, além de ‘ter jogo de cintura’, tornam o cotidiano de vida e trabalho estressante e desgastante, o que contribui para o rápido ‘envelhecimento’ do trabalhador na área.

Lima e Pires (2017, p. 787) identificam os mais diversos planos de carreira entre seus entrevistados, desde trabalhar em empresas maiores, em centros urbanos maiores, a abrir a própria empresa quando tiverem uma boa ideia, mas “[...] nem todo mundo se vê nesse setor até a aposentadoria. Em outras palavras, a perspectiva é mista, mas a alta rotatividade no setor sinaliza uma busca permanente pelas melhores condições de trabalho possíveis” (tradução nossa⁵¹).

O aumento da intensidade do trabalho experimentado pelos trabalhadores de TI é um dos elementos da superexploração da força de trabalho, cujo sentido, em nossa sociedade, está relacionado com o desenvolvimento dependente da forma capitalista latino-americana (MARINI, 2017). Em outro momento (AQUINO; MOITA, 2017), defendemos a natureza prioritária da reflexão acerca das mudanças provocadas pelas políticas neoliberais, na esteira da superexploração do trabalho — traço histórico do mundo laboral latino-americano.

Os trabalhadores submetidos a essa forma aguçada de extração de trabalho excedente são privados de parte do tempo necessário para a reposição de sua força de trabalho, o que tem repercussões nocivas a longo prazo.

O efeito sobre a vida útil, e por extensão a vida total do trabalhador que se encontra sob essa forma de exploração, é também uma apropriação temporal no presente do futuro daqueles que trabalham. Dito de outra maneira, a vida futura das pessoas é consumida antecipadamente pelas formas de exploração engendradas pela organização produtiva do capitalismo contemporâneo (AQUINO; MOITA, 2017, p. 163).

As condições de saúde e vida dos trabalhadores de TI são ignoradas em comunicações como a matéria da revista *Exame* (INGIZZA *et al.*, 2020), citada anteriormente, que representam uma imagem idealizada do mercado de TI, do trabalho e dos profissionais. Para uma parcela dessas pessoas, a estabilidade e a segurança no trabalho, como é o caso de

⁵¹ “[...] not everyone foresees themselves in this sector until retirement. In other words, the outlook is mixed, yet the high turnover in the sector signals a permanent search for the best labor conditions possible.”

Maria Isabel, Sabrina e Melissa, são acompanhadas de intensificação do trabalho. Para pessoas como Melo e Mouro, a instabilidade se soma à intensificação. Como analisamos em cada caso, essa vivência repercute negativamente nas demais dimensões da vida, na espaço-temporalidade do não trabalho.

Os trabalhadores de TI são privados de uma variedade de direitos ao longo de suas trajetórias laborais. As formas fraudulentas de contratação tornam precário o acesso a garantias vinculadas à CLT, fazendo com que tenham de negociar cotidianamente, no espaço de trabalho e no lar, licenças e férias remuneradas, por exemplo. Além disso, a organização ágil, por meio das tecnologias digitais, que permitem a fragmentação do trabalho, priva essas pessoas do direito à desconexão do trabalho: o direito de desligar-se concretamente do trabalho para que se possa fazer frente às demais demandas da vida (SOUTO MAIOR, 2013).

Convém recordar que a limitação da jornada de trabalho, na racionalidade do capital, como discute Lafargue (2000), visa meramente à reposição da força de trabalho e possíveis incrementos de produtividade decorrentes do uso de uma força de trabalho hígida. O que, do ponto de vista do trabalho e dos trabalhadores, não conduz necessariamente ao pleno desenvolvimento do gênero humano em cada indivíduo que trabalha, como anseia a tradição marxiana/marxista. Contudo, na realidade observada, mesmo essa concessão mínima parece ameaçada.

Qualquer expectativa de reversão desse quadro requer estratégias mais amplas do que as tentativas individuais de remarcar as fronteiras entre trabalho e vida. O desgaste biopsíquico é um fenômeno social, logo, deve ser combatido de maneira coletiva. Como reconhecem Antunes e Praun (2015), a ferramenta-sindicato é imprescindível enquanto perdurar a sociabilidade do capital, contudo, é premente a construção de um sindicalismo disposto a resistir mais do que conceder.

Do ponto de vista estratégico, se forem capazes de unir os laços de solidariedade e o sentido de pertencimento de classe, conjugando suas ações, as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, ser efetivamente capazes de demolir o sistema de metabolismo societal do capital e sua lógica destrutiva e, desse modo, capazes de começar a desenhar um novo modo de vida. E os sindicatos de classe ainda poderão ter um papel de destaque nesse processo, se forem capazes de entender o século XXI e, em especial, compreender a nova morfologia do trabalho.

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 244) apontam que, diante da disseminação da precarização, o enfrentamento consequente do desgaste e dos transtornos mentais no trabalho exige o restabelecimento da solidariedade entre as pessoas que vivem do trabalho, nas diversas condições em que se encontram, desempregadas, terceirizadas etc. (a

solidão com que Maria Isabel enfrentou seu adoecimento permite perceber a importância da recomendação das autoras). Além disso, é fundamental reduzir as jornadas de trabalho sem reduzir os salários para, a partir daí, pensar em uma sociabilidade que busque

a) desnaturalizar o recurso antissocial à hora extra e/ou às jornadas de trabalho prolongadas que levam ao adoecimento, respeitando biorritmos; b) enfrentar o empobrecimento e o desemprego — forma extrema de precarização, de negação social do indivíduo, forte geradora de adoecimento mental.

A tentativa de limitar e delimitar a jornada de trabalho e de frear o incremento de produtividade significa um esforço de frear a própria acumulação capitalista, ou seja, é uma disputa pela mais-valia. Essa luta se expressa em dois âmbitos complementares, a disputa sobre como usar a força de trabalho e a disputa sobre o controle dos processos de trabalho. Elas se condensam no cotidiano do trabalho, evidenciando a natureza conflitiva da relação capital-trabalho.

Assim, a disputa por como usar a força de trabalho torna-se, simultaneamente, a alavanca da disputa por como distribuir o valor produzido entre mais-valia e salário. Desta forma, se para o capital o processo de trabalho é o meio do processo de valorização, para o trabalho é o âmbito primário da luta contra a exploração. Para ambos esse processo é inevitável e, portanto, um espaço indiscutível de confronto (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 106).

A psicologia social do trabalho, se deseja exercer um papel transformador diante da vivência dos trabalhadores de TI, deve compreender que a luta pela saúde é, antes de tudo, uma luta política, e que é necessário fomentar uma postura ativa desses trabalhadores pela ampliação do controle do trabalho e pelas garantias e direitos a ele vinculados.

11 REFLEXÕES FINAIS

A vivência espaço-temporal dos trabalhadores de TI é caracterizada pela dissolução das fronteiras entre espaço-tempo de trabalho e de não trabalho. O emprego das tecnologias digitais permite a fragmentação do trabalho e faz com que este invada o espaço-tempo das demais atividades. Estas são conclusões que podemos encontrar nas pesquisas revisadas (Apêndice B) e que nossa investigação ratifica.

Como afirmamos anteriormente, o esforço de síntese e de análise dos dados produzidos a partir do campo foi dividido em casos observados intrinsecamente. Além disso, o capítulo anterior, *Desgaste biopsíquico e envelhecimento precoce entre os trabalhadores de TI*, propõe uma articulação entre o conhecimento produzido através dos casos e aquele depreendido da revisão das pesquisas empíricas sobre os trabalhadores de TI. Portanto, estas breves reflexões dizem respeito ao próprio ato de pesquisa e o que esta investigação aponta como possibilidades.

A articulação entre a história de vida laboral e a análise do cotidiano das pessoas que trabalham com TI participantes desta pesquisa permitiu observar em perspectiva ampliada o modo como o trabalho digital medeia a relação dos sujeitos com a espaço-temporalidade. Os casos analisados evidenciam um padrão de intensificação do trabalho que obedece a ciclos de produção, que vão acelerando conforme se aproximam os prazos de entrega.

Investigar padrões de espaço-temporalidade, como dito antes, é uma forma de examinar a estrutura e a qualidade da vida que as pessoas levam. Os casos demonstram a natureza dos desafios que enfrentam os participantes para construir uma boa vida: a busca por estabilidade, a luta contra o trabalho penoso, a mobilidade como estratégia de ascensão, a interrupção da rotina pelas viagens constantes e a rotatividade entre empregos.

Observamos que a adoção de um paradigma ágil de produção incrementa práticas da produção enxuta e do toyotismo, e resulta em uma abreviação dos ciclos de produção. Contudo, a definição de uma organização ágil, como propusemos, é ainda uma aproximação à realidade da produção de *software* e serviços. Uma investigação empírica — ao modo da pesquisa de Bernardo (2006) com o modelo japonês — seria necessária para delimitar as características de uma forma de gestão ágil e compreender a natureza da interpelação que faz aos trabalhadores.

Nos relatos, vemos Maria Isabel afirmar que a nova empresa em que trabalha é mais organizada por utilizar metodologias ágeis, e Mouro afirma se aproveitar delas para tomar a frente da organização da equipe diante da negligência de um superior. Noutro momento, o mesmo Mouro afirma que elas são responsáveis por aumento da produtividade e sobrecarga de

trabalho. O estudo da organização ágil, ao que parece, é um caminho a se seguir em novas pesquisas de psicologia social do trabalho dedicadas ao tema.

Os métodos empregados na investigação permitiram narrar com relativo detalhe a vivência dos participantes, gerando dados que, por não dizerem respeito mais diretamente ao tema da pesquisa, não foram analisados. Um deles, que chama atenção pela recorrência, é a toxicidade dos ambientes de trabalho, ou seja, a misoginia, o machismo e a LGBTfobia que grassam no setor de TI. Oliveira (2017) se refere a uma sociabilidade do xingamento, da qual Melissa nos dá um exemplo revoltante (p. 124). Tanto Oliveira (2017) quanto Castro (2013) se dedicam mais atentamente a essa questão, abordando as diferenças de gênero no trabalho em tecnologias, que atribuem posições distintas no processo produtivo segundo concepções naturalizadas de gênero.

A discussão sobre o desgaste e o envelhecimento precoce dos trabalhadores de TI, assim como a reflexão sobre o trabalho penoso, no caso de Maria Isabel, evidenciam a necessidade de se fomentar intervenções que permitam aos trabalhadores ampliar o controle sobre os processos de trabalho. Braunert (2013) e Bridi (2014) analisam as formas de remuneração do trabalho no setor, o que pode ser a porta de entrada para uma investigação mais aprofundada do cálculo de produtividade das equipes e do dimensionamento da força de trabalho requerida por projetos. Abordar essas questões envolve uma apropriação técnica da gestão de projetos e da engenharia de *software*, e nos parece fundamental se desejamos compreender os mecanismos pelos quais a organização ágil acelera o ritmo de produção, portanto, acelera a vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ANASTARIO, M.; SCHMALZBAUER, L. Piloting the time diary method among Honduran immigrants: gendered time use. **J Immigr Minor Health**, 10, n. 5, p. 437-443, Oct 2007.
- ANDORKA, R. Time Budgets and Their Uses. **Annual Review of Sociology**, 13, p. 149-164, 11/28 1987.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. Proletariado digital, serviços e valor. **Estudos do trabalho - Revista da RET**, IX, n. 23, p. 14, 2019.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, p. 407-427, 2015.
- AQUINO, C. A. B. A temporalidade como elemento chave no estudo das transformações no trabalho. **Athenea Digital**, n. 4, p. 9, 2003.
- AQUINO, C. A. B. Transformações no modelo industrial, "novos" trabalhos e nova temporalidade. **Psicologia & Sociedade**, 19, p. 21-28, 2007.
- AQUINO, C. A. B. O Processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O público e o privado**, 6, n. 11, p. 10, 2008.
- AQUINO, C. A. B.; ARAÚJO, V. S. O tempo como elemento de análise das transformações sociais. In: EWALD, A. P.; SOARES, J. C., *et al* (Ed.). **Tempo e subjetividades: perspectivas plurais**. Rio de Janeiro: 7 Letras: Pequeno Gesto, 2013.
- AQUINO, C. A. B.; MOITA, D. S. Neoliberalismo e superexploração do trabalhador, reflexão prioritária para a psicologia social do trabalho In: RASERA, E. F.; PEREIRA, M. D. S., *et al* (Ed.). **Democracia participativa, estado e laicidade: psicologia social e enfrentamentos em tempo de exceção**. Porto Alegre: Abrapso Editora, 2017. p. 363.
- ASSIS, M. **Memórias Póstumas de Brás Cubas**. Rio de Janeiro: Editora Nova Aguiar, 1994. 140 p.
- BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 23, p. 75-84, 2011.
- BERNARDO, M. H. **Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores**. Orientador: SATO, L. 2006. (Tese de doutorado) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023/pt-br.php>.
- BERNARDO, M. H.; OLIVEIRA, F. D.; SOUZA, H. A. D.; SOUSA, C. C. D. Linhas

paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, 34, p. 15-24, 2017.

BOOCH, G. The History of Software Engineering. **IEEE Software**, 35, n. 5, p. 108-114, 2018.

BRASSCOM. **Guia de funções de tecnologias da informação e comunicação no Brasil**. Associação brasileira das empresas de tecnologia da informação e comunicação. 2017.

BRASSCOM. **Relatório setorial de TIC 2018**. Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. São Paulo, p. 37. 2019.

BRAUNERT, M. B. **O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software: um estudo em empresas de Curitiba e Região**. Orientador: BRIDI, M. A. D. C. 2013. 155 f. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Curitiba, Paraná.

BRIDI, M. A.; LIMA, J. C. **Flexíveis, virtuais e precários?: os trabalhadores em tecnologias da informação**. Curitiba: Ed. UFPR, 2018. 325 p.

BRIDI, M. A.; MOTIM, B. L. O Trabalho no Setor de Informática no Paraná: reflexões sociológicas. **Revista Paranaense de Desenvolvimento - RPD**, 34, 2013.

BRIDI, M. A. D. C.; MOTIM, B. L. Padrões e processos de trabalho na “indústria” da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e emancipado. *In*: 35º Encontro Anual da ANPOCS, 2011.

CAMPBELL-KELLY, M. The History of the History of Software. **IEEE Annals of the History of Computing**, 29, n. 4, p. 40-51, 2007.

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

CASTILLO, J. J. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. *In*: ANTUNES, R. e BRAGA, R. (Ed.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. cap. 1.

CASTRO, B. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. Orientador: ARAÚJO, A. M. C. 2013. 388 f. (Tese de Doutorado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em:
http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280163/1/Castro_Barbara_D.pdf

CASTRO, F. G. D. **Fracasso do projeto de ser: burnout, existências e paradoxos do trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012. 412 p.

CASTRO, L. C. D. Q. **Uma visão geral sobre a carreira de freelancer em tecnologia da informação através de relatos de experiência do estado do Ceará**. Orientador: JUCÁ, P. M. 2019. 50 f. (Trabalho de conclusão de curso) - Engenharia de Software, Universidade Federal do Ceará, Quixadá.

CHASSERIO, S.; LEGAULT, M.-J. Gestion de projets. *In*: ZAWIEJA, P.; GUARNIERI, *et al* (Ed.). **Dictionnaire des risques psychosociaux**. Paris: Le Seuil, 2014.

COCCO, G.; VILARIM, G. D. O. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, 5, n. 2, p. 28, 2009.

COLLEONI, M. A Social Science Approach to the Study of Mobility: An Introduction. *In*: PUCCI, P.; COLLEONI, M. (Ed.). **Understanding Mobilities for Designing Contemporary Cities**: Springer, Cham, 2016.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE LA GARZA, E.; RODRÍGUEZ, J. G. **Trabajo Cognitivo y Control Sobre el Proceso de Trabajo: La Producción de Software**. UCLA. California, p. 25. 2010.

DIEESE. **Metodologia da pesquisa nacional da cesta básica de alimentos**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2016.

DIEESE. **Salário mínimo nominal e necessário**. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2019>.

DINGSØYR, T.; NERUR, S.; BALJEPALLY, V.; MOE, N. B. A decade of agile methodologies: Towards explaining agile software development. **Journal of Systems and Software**, 85, n. 6, p. 1213-1221, 2012.

DORIGO, J. N.; LIMA, M. E. A. O transtorno de estresse pós-traumático nos contextos de trabalho: reflexões em torno de um caso clínico. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 10, p. 55-73, 2007.

DOWBOR, L. **A era do capital improdutivo: Nova arquitetura do poder - dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta**. Autonomia Literária, 2017. 9788569536376.

DYBÅ, T.; DINGSØYR, T. Empirical studies of agile software development: A systematic review. **Information and Software Technology**, 50, n. 9, p. 833-859, 2008.

ELIAS, N. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1998.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra: Segundo as observações do autor e fontes autênticas**. Boitempo Editorial, 2015.

ENSMENGER, N.; ASPRAY, W. Software as labor process. *In*: ICHC: Proceedings of the international conference on History of computing: software issues, 2000, p. 139-165.

ESTEVES, E. G. "Todos são iguais", "todos são responsáveis" e "todos estão no mesmo barco": os (des)entendimentos da autogestão cooperativa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 16, p. 135-148, 2013.

FITZGERALD, B. Software crisis 2.0. **Computer: innovative technology for computing professionals**, 45, p. 3, 2012.

FONSECA, T. M. G. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000. 213 p.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 35, p. 229-248, 2010.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: 2017.

GARCIA, R.; ROSELINO, J. E. Uma avaliação da Lei de Informática e de seus resultados como instrumento indutor de desenvolvimento tecnológico e industrial. **Gestão & Produção**, 11, p. 177-185, 2004.

GIANNINI, E. D. F. Tempo, trabalho e subjetividade - crises da atualidade. *In*: EWALD, A. P.; SOARES, J. C., *et al* (Ed.). **Tempo e subjetividades: perspectivas plurais**. Rio de Janeiro: 7 Letras: Pequeno Gesto, 2013.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GORZ, A. O envelhecimento. **Tempo Social**, 21, p. 15-34, 2009.

HARDT; MICHEL; NEGRI, A. **Império: a nova ordem política da globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARVEY, D. **La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural**. Buenos Aires: Amorrortu, 1998.

HIGHSMITH, J.; COCKBURN, A. Agile software development: the business of innovation. **Computer**, 34, n. 9, p. 120-127, 2001.

HILLESHEIM, J. Estágio profissional e precarização do trabalho. **Serviço Social: fundamentos, formação e trabalho profissional**, 16, n. 32, 2016.

HORST, A. C.; SOBOLL, L. A. P.; CICMANEC, É. Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 16, p. 9-23, 2013.

HUWS, U. **Fixo, volátil, ou dividido: o trabalho, a identidade e a divisão espacial do trabalho no séc. XXI**. 2004. Disponível em:
https://www.resistir.info/mreview/fixo_volatil.html.

HUWS, U. "O que mudou foi a divisão do trabalho". ONLINE, I. 2007.

HUWS, U. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Ed.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. cap. 2.

HUWS, U. Mundo material: o mito da economia imaterial. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, 16, n. 1, p. 31, 2011.

IBGE. **Estrutura detalhada e notas explicativas da CNAE 2.0**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2007. Disponível em: https://cnae.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_NotasExplicativas.pdf. Acesso em: 02 de julho de 2020.

IBGE. **Desemprego**. 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

IBGE. **Tabela 4097 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal**. 2020b. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4097#resultado>.

INGIZZA, C.; GODOY, D.; STEFANO, F.; GRANATO, L. *et al.* Temporada de caça aos dev's. Exame. São Paulo: Abril. 54: 11 p. 2020.

JAHODA, M.; LAZARFELD, P. F.; ZEISEL, H. **Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community**. Transaction Publishers, 2009.

KAUFMANN, V.; BERGMAN, M. M.; JOYE, D. Motility: mobility as capital. **International Journal of Urban and Regional Research**, 28, n. 4, p. 745-756, 2004.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Orientador: OLIVEIRA, C. A. B. D. 2007. (Tese de doutorado) - Instituto de Economia - UNICAMP, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, 30, p. 77-104, 2018.

KRISHNA, S.; SAHAY, S.; WALSHAM, G. Managing cross-cultural issues in global software outsourcing. **Commun. ACM**, 47, p. 62-66, 04/01 2004.

LACAZ, F. A. D. C. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, 24, p. 680-680, 2019.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. 2 ed. São Paulo: Hucitec/UNESP, 2000.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. Hucitec, 1989. 9788527100847.

LAZZARATO, M.; JORDAN, J. D. **The Making of the Indebted Man: An Essay on the Neoliberal Condition**. Semiotexte/Smart Art, 2011.

LEFEBVRE, H. **O direito à cidade**. São Paulo: Centauro, 2001.

LEGAULT, M.-J.; BELARBIS-BASBOUS, H. Gestion par projets et risques pour la santé psychologique au travail dans la nouvelle économie. **Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé**, 8, n. 1, p. 38, 2006.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. O trabalho digital e os trabalhadores. *In*: BRIDI, M. A. e LIMA, J. C. (Ed.). **Flexíveis, virtuais e precários?: os trabalhadores em tecnologias de informação**. Curitiba: Ed. UFPR, 2018. cap. 1.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, 32, p. 325-342, 2019.

LIMA, J. C.; OLIVEIRA, D. R. D. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Sociedade e Estado**, 32, p. 115-143, 2017.

LIMA, J. C.; PIRES, A. S. Youth and the new culture of work: considerations drawn from digital work. **Sociologia & Antropologia**, 7, p. 773-797, 2017.

LIMA, M. E. A.; ASSUNÇÃO, A. Á.; FRANCISCO, J. M. S. D. Aprisionado pelos ponteiros de um relógio: o caso de um transtorno mental desencadeado no trabalho. *In*: CODO, W.; JACQUES, M. D. G. C. (Ed.). **Saúde mental & trabalho: leituras**: Vozes, 2002.

LOSCHI, M. **Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>.

MARCUSE, H. **Cultura e sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MARINI, R. M. Dialética da dependência. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, 9, n. 3, p. 325-356, 2017.

MARTINS, A. C. **Criatividade, autonomia e precariedade: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação**. Orientador: LIMA, J. C. 2016. 95 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MARTÍN-BARÓ, I. Psicología política del trabajo en America Latina. **Revista de Psicología de El Salvador**, 3, n. 31, p. 21, 1989.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital**. 2 ed. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MAYERHOFER, H.; HARTMANN, L.; MICHELITSCH-RIEDL, G.; KOLLINGER, I. Flexpatriate assignments: A neglected issue in global staffing. **International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG**, 15, p. 1371-1389, 12/01 2004.

MELLO, S. L. **Trabalho e sobrevivência: mulheres do campo e da periferia de São Paulo**. São Paulo: Editora Ática, 1988.

MILLS, C. W. **A imaginação sociológica**. 2 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.

MOITA, D. **Computadores fazem arte, artistas fazem dinheiro: análise da atividade dos**

desenvolvedores de software. Orientador: AQUINO, C. A. B. 2015. 87 f. (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza - CE. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/14634/statistics>.

MOITA, D. **Seria o desenvolvedor de software um profissional com prazo de validade?** , 2019. Disponível em: <https://infoproletarios.org/2019/08/seria-o-desenvolvedor-de-software-um-profissional-com-prazo-de-validade/>.

MÍGUEZ, P. O trabalho e as novas tecnologias: uma abordagem do trabalho informático segundo as teses do Capitalismo Cognitivo. *In*: BRIDI, M. A.; LIMA, J. C. (Ed.). **Flexíveis, virtuais e precários?: Os trabalhadores em tecnologias de informação.** Curitiba: Ed. UFPR, 2018. cap. 2, p. 41 - 60.

NAWROCKI, J.; WOJCIECHOWSKI, A. Experimental Evaluation of Pair Programming. *In*: European Software Control and Metrics Conference, ESCOM, 2001, Rome, Italy. **12**.

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G. **Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro.** Torino: Otto Editore, 2008. 252 p.

OLIVEIRA, D. R. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office.** Orientador: LIMA, J. C. 2017. 196 f. (Tese de Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

OLIVEIRA, D. R. **Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis e precários?** Orientador: LIMA, J. C. 2009. 119 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

OLIVEIRA, D. R.; PIRES, A. S.; MARTINS, A. C. Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). **Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho**, 1, n. 46, 2017.

PAPARELLI, R.; SATO, L.; OLIVEIRA, F. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 36, p. 118-127, 2011.

PERPETUA, G. Mobilidade espacial do capital e da força de trabalho: elementos para uma teorização geográfica a partir da matriz marxista. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, 14, 07/15 2013.

PIRES, A. S. A “geração Y” e o discurso da flexibilidade geracional entre trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI). *In*: 40º Encontro Anual da ANPOCS, 2016, p. 33. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st04-8/10151-a-geracao-y-e-o-discurso-da-flexibilidade-geracional-entre-trabalhadores-da-area-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>.

POLO, M. **As Viagens Il Milione.** Martin Claret, 1999.

PRESSMAN, R. S. **Engenharia de software: uma abordagem profissional.** 7 ed. Porto Alegre: AMGH Ed., 2011.

PÉREZ-ROA, L.; GÓMEZ CONTRERAS, M. Deuda, temporalidad y moralidad: Proceso de subjetivación de parejas jóvenes profesionales. **Psicoperspectivas**, 18, p. 6-15, 2019.

REYNOSO, C. **Métodos Heterodoxos en Desarrollo de Software**. p. 80. 2004.

ROCHA, L. E. **Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas**. Orientador: DEBERT-RIBEIRO, M. B. 1996. 298 f. (Tese de Doutorado) - Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ROCHA NETO, J. H. P. "A nossa hora sai por 3 reais": um estudo sobre a precarização laboral em estagiários de psicologia da UFC (Fortaleza). *In*: AQUINO, C. A. B.; MOITA, D. S., *et al* (Ed.). **Núcleo de psicologia do trabalho: investigações sobre o campo do trabalho da atualidade**. Fortaleza: Premium Gráficas e Editora, 2019. cap. 2.

RODRIGUES, A. M. **Operário, Operária - Estudo exploratório sobre operariado industrial da Grande São Paulo**. São Paulo: Símbolo S. A., 1978. 144 p.

RODRIGUES, I. S.; MELO, J. C. D. Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. **Revista Vianna Sapiens**, 8, n. 2, p. 23, 12/13 2017.

ROSA, H. Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society. **Constellations**, 10, n. 1, p. 34, 2003.

ROSA, H. **Alienación y aceleración: hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía**. Buenos Aires: Katz Editores, 2016. 192 p.

ROSELINO, J. E. **A indústria de software: o "modelo brasileiro" em perspectiva comparada**. Orientador: SUZIGAN, W. 2006. 228 f. (Tese de Doutorado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SALATTI, R. C. **Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas**. Orientador: GITAHY, L. M. C. 2005. 131 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Política Científica e Tecnológica - Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SANTOS, C. S. **Tempo de trabalho na Era da Informação: percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI**. Orientador: COTANDA, F. C. 2015. 139 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SANTOS, P. H. F.; BARROS, V. A. A condição de servente na construção civil. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 14, p. 241-262, 2011.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**, 2, p. 188-211, 1993.

SATO, L. Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos "trabalho" e

"organizações". In: **Psicologia e Saúde: um campo em construção**: Casa do Psicólogo, 2003.

SATO, L.; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. A perspectiva da psicologia social do trabalho. In: COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H., *et al* (Ed.). **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017, cap. 1.

SOARES, A. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, 35, p. 64-77, 1995.

SOARES, A. D. S. **A organização do trabalho informático**. Orientador: LILACS, M. D. L. M. C. 1989. 241 f. (Dissertação de Mestrado) - Pós-graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

SOFTEX. **Software e serviços de TI. A indústria brasileira em perspectiva**. Associação para promoção da excelência do software brasileiro. 2012.

SOFTEX. **Mulheres na TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro de tecnologia da informação**. Associação para promoção da excelência do software brasileiro. 2019a.

SOFTEX. **Overview do setor de tecnologia das informação brasileiro nos últimos dez anos**. Associação da promoção da excelência do software brasileiro. 2019b.

SOUTO MAIOR, J. Do direito à desconexão do trabalho. **JusLaboris**, n. 23, p. 18, 2013.

SPINK, P. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 8, n. 1, p. 19, 1996.

STAKE, R. Qualitative case studies. In: DENZIN, N. e LICOLN, Y. (Ed.). **The Sage Handbook of Qualitative Research - Third Edition**. 3 ed. Thousand Oaks; London; New Delhi: Sage Publications, 2005. cap. 17.

SUTHERLAND, J. **Scrum, a arte de fazer o dobro do trabalho em metade do tempo**. LUA DE PAPEL, 2016.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VIRILIO, P. **El ciber mundo, la política del peor. Entrevista con Philippe Petit**. Madrid: Ediciones Cátedra, 1997.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1999.

WIRTH, N. A brief history of software engineering. **IEEE Annals of the History of Computing**, 30, n. 3, p. 32-39, 2008.

YANSEN, G.; DUGHERA, L.; MURA, N.; ZUKERFELD, M. Mecanismos de poder en el trabajo informacional: la disciplina y el control en los procesos productivos de software. **Nómadas (Colombia)**, 19, 04/01 2012.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTA SOBRE HISTÓRIA DE VIDA LABORAL

- a) Como você se tornou desenvolvedor(a) de software?
- b) Qual a sua formação acadêmica/profissional?
- c) Como você iniciou sua carreira laboral?
- d) Você já exerceu outra profissão além de desenvolvedor de software?
- e) Quais os modelos de contratação que você experimentou ao longo da carreira?
- f) Sob quais metodologias de organização do desenvolvimento de software você atuou?
- g) Você teve períodos de trabalho fora de sua cidade de residência?
- h) Você mora, em média, a quantos quilômetros do local de trabalho?
- i) Já teve experiências de *home office*?
- j) Já teve experiências de *coworking*?
- k) Você segue jornadas de trabalho fixas ou há maior flexibilidade de horários?
- l) Em algum momento você sentiu dificuldades em conciliar o trabalho com as outras dimensões da vida?
- m) Como você se vê daqui a cinco anos? E daqui a dez anos? E daqui a trinta anos?

APÊNDICE B – REVISÃO NARRATIVA DAS PESQUISAS EMPÍRICAS SOBRE TRABALHADORES EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO NO BRASIL

INTRODUÇÃO

Esta revisão tem o objetivo de analisar e descrever o conhecimento produzido na academia brasileira acerca dos trabalhadores de tecnologias de informação (TI). Sua finalidade é garantir fundamentação teórica para a tese **Trabalho Digital e Aceleração Social: a vivência espaço-temporal de trabalhadores em tecnologias de informação**.

METODOLOGIA

A opção por uma revisão narrativa, dentre as modalidades de revisão de literatura disponíveis (além desta há revisões sistemáticas e integrativas), se dá pelo interesse em reconstruir a trajetória histórica dos estudos sobre o tema em nosso país e pela particularidade de se tratar de uma ferramenta de sistematização que não visa a busca exaustiva segundo critérios pré-definidos e com o auxílio de juízes (LEITE, 2014).

As 24 publicações que compõem esta revisão estão enumeradas no quadro ao final deste texto, onde são descritos: título; autoria; ano de publicação; natureza do estudo; área/instituição, quando se refere a estudos apresentados como condição para aquisição de títulos, ou área/publicação, quando se refere a artigos e trabalhos completos; grupo investigado; metodologia; e denominação, como as pessoas e o trabalho estudados são denominados nos estudos. Entre as produções que compõem o corpus de análise há dissertações (7), teses (3), trabalhos completos apresentados em encontros (3) e artigos científicos (11).

As pesquisas são provenientes, mormente, da sociologia do trabalho, porém, há estudos em administração, saúde ocupacional, psicologia do trabalho e gestão de política científica e tecnológica. O elemento em comum entre todas é a abordagem empírica do trabalho em TI, recorrendo a ferramentas como observação dos ambientes de trabalho e entrevistas a profissionais, gestores e empresários.

Além da bibliografia acumulada nos anos de estudo sobre a atividade de desenvolvimento de software, consultamos o Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) em maio de 2020, com as entradas “profissionais”, “trabalho”, “trabalhadores”, “tecnologia da informação”, “desenvolvedores de

software” e “desenvolvimento de software”, em diversas combinações. A análise dos resultados permitiu expandir os estudos incluídos na revisão.

Esta sistematização não aborda todas as obras que dão fundamentação teórica à tese porque desconsidera os demais temas pertinentes ao estudo (a espaço-temporalidade, por exemplo) e trata apenas de pesquisas realizadas em instituições nacionais. Pesquisas como as de Pujol (2014) e Yansen *et al.* (2012), na Argentina, Castillo e Agulló (2012), na Espanha, Legault e Bellemare (2009), no Canadá, D’Mello e Sahay (2007), na Índia, e De la Garza e Rodríguez (2010), no México, estão entre as leituras realizadas para a tese, mas não compõem esta revisão.

Estudos da engenharia de software que discutem a produção do software do ponto de vista do que ela deveria ser, ou seja, da formalização de prescrições e procedimentos, não foram incluídos. Bem como estudos sobre estresse ocupacional (FARIAS, 2014; SERVINO, 2010) e sobre qualidade de vida no trabalho (AGOSTINI, 2015) entre trabalhadores de TI, que tendem a prescindir da análise do processo de trabalho e focalizar na percepção dos trabalhadores sobre sua atividade, como se o bem-estar e a saúde dependessem apenas da mudança de postura das pessoas quanto ao trabalho⁵². Além disso, como observam Ensmenger e Aspray (2002, p. 2) ao reconstruir a história do software como processo de trabalho, a literatura gerencial sobre software (*software management literature*) não é a mais confiável quando se deseja retratar processos históricos, por comumente tender aos interesses dos empregadores e gerentes e por tender a refletir mais um ideal, as prescrições, do que o trabalho real.

Os seguintes estudos, apesar de pertinentes ao tema da tese, não foram incluídos na revisão: o trabalho de conclusão de Scalco (2008), por se tratar de um estudo exploratório com 15 programadores de uma empresa de tecnologia especializada em desenvolvimento de equipamentos para a indústria metalúrgica em Regau, na Áustria; a dissertação de Ieger (2014), não o foi por sua ênfase nos processos formativos; a dissertação de Pereira (2013), também não foi pela especificidade do estudo e pelo acúmulo em relação à realidade paranaense; e a dissertação de Mossi (2012), por sua ênfase na dimensão moral do trabalho.

A apresentação dos resultados foi dividida em dois pontos: a princípio são apresentadas as quatro maiores pesquisas a partir das quais foi produzida a maioria das

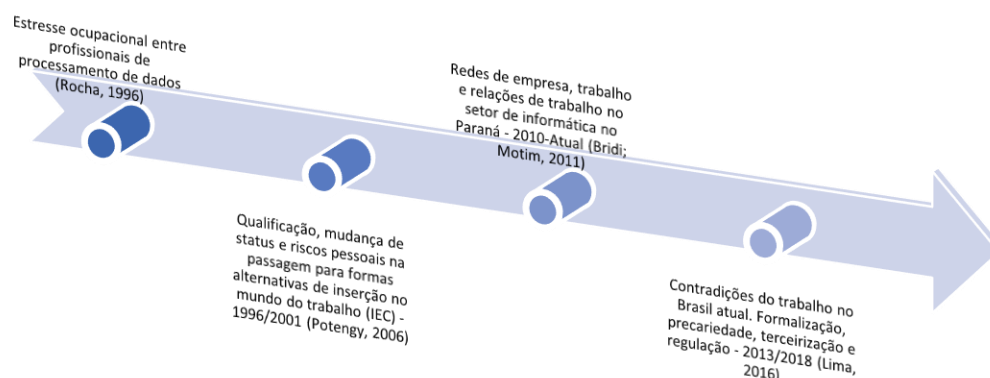
⁵² Exceção para o trabalho de Rocha (1996), que, apesar de adotar a abordagem do estresse para compreender a relação saúde-trabalho, realiza observação dos postos de trabalho, análise ergonômica da atividade e entrevistas semiestruturadas com os participantes de sua pesquisa.

publicações desta revisão; a seguir, analisa-se o conteúdo das publicações, delimitando-as em três fases distintas.

RESULTADOS

As pesquisas sobre o tema, para fins de análise, estão divididas em três fases, a primeira abrange os estudos sobre os centros de processamentos de dados (CPDs); a segunda é marcada pelos estudos do Instituto de Estudos de Cultura e Educação Continuada (IEC) entre 1996/2001; e a terceira caracterizada pelos estudos que contrapõem a realidade dos trabalhadores de TI às promessas do trabalho imaterial. Essa caracterização acompanha o desenvolvimento do setor econômico de Tecnologias de Informação no Brasil e os debates travados na academia brasileira, sobretudo nas ciências sociais, sobre a natureza do trabalho no setor e o significado das transformações tecnológicas para o mundo do trabalho.

Quatro pesquisas de maior vulto, distribuídas conforme a linha do tempo abaixo, resultaram em 14 das 24 produções avaliadas. Considerando que o período abordado nesta revisão vai de 1989 a 2017, as pesquisas se distribuem por praticamente todo o intervalo.



A pesquisa de Rocha (1996) resulta em tese de doutorado apresentada à Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) e chama atenção pela complexidade metodológica, o número de participantes e a motivação do estudo (a pesquisa foi requerida pelo Sindicato do Empregados das Empresas de Processamento de Dados de São Paulo).

Iniciada no mesmo ano, mas na cidade do Rio de Janeiro, a pesquisa “Qualificação, mudança de status e riscos pessoais na passagem para formas alternativas de inserção no mundo do trabalho” do Instituto de Estudos de Cultura e Educação Continuada (IEC), coordenada por Vanilda Paiva, focaliza, entre outras categorias profissionais, a qualificação dos trabalhadores de microinformática e seus impactos em um período de grandes transformações tecnológicas, a década de 1990. Nas publicações avaliadas há referências a artigos publicados no periódico

Contemporaneidade e Educação, que não estão acessíveis on-line⁵³, logo, não compuseram o corpus.

A pesquisa “Redes de empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná”, coordenada por Maria Aparecida Bridi, da Universidade Federal do Paraná (UFPR), visava a produção de hardware, software e a prestação de serviços informais de informática naquele estado. Das diversas produções que resultaram desta pesquisa, cinco fazem parte dessa revisão.

Realizada no estado de São Paulo, a pesquisa “Contradições do trabalho no Brasil atual: formalização, precariedade, terceirização e regulação”, coordenada por Marcia de Paula Leite da UNICAMP, atuou em diversas frentes, com diversos pesquisadores associados. De acordo com Oliveira (2017, p. 22), Jacob Carlos Lima, da UFSCar, coordenou “eixo relativo ao estudo sobre o trabalho na indústria da tecnologia da informação com foco sobre a indústria de software”.

A área do conhecimento predominante é a sociologia, mas há também estudos em administração, medicina, educação, geociência e psicologia. Há diversidade de estratégias metodológicas (questionários, visitas técnicas, análise de estatísticas e convenções coletivas, p. ex.), mas as entrevistas semiestruturadas predominam como ferramenta de produção de dados.

O estado de São Paulo é a unidade da federação em que mais se realizou pesquisas, o que é compreensível, se considerarmos que o estado emprega 44,35% dos trabalhadores de TI do país – o segundo lugar, o estado do Rio de Janeiro, emprega 9,05% (SOFTEX, 2019, p. 11). Outros estados abordados são Amazonas, Ceará, Paraná, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

DISCUSSÃO

Primeira fase

Desde a década de 1980, observamos esforços em compreender o significado dos processos produtivos surgidos com a informatização, “tomando o trabalho industrial como referência, a discussão tanto questionou o status do trabalho com software como um tipo

⁵³ (CASTRO, J. P. Formas de Gestão e organização do trabalho em empresas de tecnologias. In: Contemporaneidade e Educação. Ano IV, nº 10, 2º semestre, 2001; POTENGY, G. F.; CASTRO, E. G. A vivência da precarização e da incerteza: trajetórias de trabalho e estilos de vida na microinformática. Contemporaneidade e Educação, Rio de Janeiro, v. 4, p. 81-121, 1998; POTENGY, G. F. Relações de trabalho e carreira nos anos 90: tecnologia e flexibilidade. Contemporaneidade e Educação, Rio de Janeiro, v. 10, p. 14-46, 2001).

criativo e autônomo de trabalho em que o trabalhador tem uma grande agência quanto, inversamente, enfatizou essas qualidades⁵⁴” (LIMA, 2016, p. 170). As produções que fazem parte da primeira fase, os estudos sobre os centros de processamentos de dados, situam-se na postura de questionamento das qualidades do trabalho informático, das formas de organização observadas e dos efeitos desse trabalho sobre a vida e a saúde dos trabalhadores.

Essa primeira fase, iniciada com a dissertação de Soares (1989), repercute o processo de reestruturação produtiva que resulta na automação de processos nas indústrias e nos serviços, sobretudo os serviços financeiros. Os centros de processamentos de dados investigados por Soares (1989; 1995) e Rocha (1996) são empresas de grande porte que oferecem serviços de desenvolvimento de sistemas e processamento de dados, com milhares de trabalhadores que se distribuem entre atividades de digitação, transcrição, suporte operacional, planejamento e consultoria.

Soares (1995) adota a nomenclatura trabalhadores informáticos para se referir ao grupo investigado, enquanto Rocha (1996) os denomina pela profissão, analistas de sistemas, ou como trabalhadores que utilizam terminal de vídeo (*video display terminal* – VDT). Apesar de serem trabalhadores de “colarinho branco”, podem ser considerados como “trabalhadores de uma grande fábrica onde a matéria-prima são os documentos que devem ser processados e que passam através de uma linha de montagem. O produto final são os relatórios e outros documentos que devem ser enviados aos clientes” (SOARES, 1995, p. 66).

O trabalho nos CPDs é “tayloristicamente” organizado e degradado, o que denuncia a contradição entre a imagem do trabalho informático como profissão do futuro e a realidade (SOARES, 1989). Nessas empresas há desqualificação das tarefas, com hierarquia e padronização altas, o treinamento para o trabalho é feito durante o trabalho; há forte controle sobre o desempenho e os tempos, inclusive com vigilância eletrônica e as pausas e a comunicação entre colegas praticamente inexistem. A organização espacial dos CPDs é formada por baias individuais e terminais de vídeos, o que, para Soares (1995), remete à expressão do poder disciplinar como discutido por Foucault (1997) e resulta na fragmentação do espaço e no isolamento das pessoas no espaço de trabalho.

Rocha (1996) se dedica a analisar as repercussões do trabalho sobre a vida e a saúde dos analistas de sistemas, após ser demandada pela direção do Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (SINDPD-SP). A instituição se queixava da escassez de pesquisas sobre esses trabalhadores que, nas palavras de membros da

⁵⁴ Taking industrial work as reference, the discussion has both questioned the status of software work as a creative and autonomous type where the worker has strong agency, and, conversely, emphasized these qualities.

diretoria do Sindicato, ““após um certo tempo, [...] ‘abandonam a profissão’ – abrem negócio próprio não relacionado à área de informática; apresentam problemas cardíacos, talvez pelo ‘estresse da profissão’; apresentam grande frequência de casamentos desfeitos” (ROCHA, 1996, p. 2).

Após investigar 553 analistas de sistemas em dois CPDs de São Paulo, um estatal e um privado, concluiu, entre outras coisas, que “do ponto de vista das condições de trabalho, os principais fatores tendentes a produzir repercussões sobre a vida e a saúde dos analistas de sistemas são: **a exigência de tempo, a carga mental de trabalho, a relação com o computador e as relações interpessoais**” (ROCHA, 1996, p. 173, grifos da autora).

A pesquisa de Soares (1995, p. 75) parece motivada por denunciar a natureza contraditória da organização dos CPDs: “A organização do trabalho é construída segundo padrões tayloristas, o que nos leva a uma contradição: o trabalho que faz funcionar uma das máquinas mais modernas da nossa era (computador) é administrado segundo uma tecnologia organizacional retrógrada e ultrapassada”. Já Rocha (1996), que já havia trabalhado com o referido Sindicato, em pesquisas para a caracterização das lesões por esforços repetitivos como doenças do trabalho, é motivada por compreender as repercussões do trabalho sobre a vida e a saúde dos analistas de sistemas e propor diretrizes gerais sobre a organização, os postos e o ambiente de trabalho.

Segunda fase

A lei de informática brasileira passou por diversas alterações desde 1984. Este primeiro arranjo legal era de natureza protecionista e “garantia reserva de mercado para empresas de capital nacional nos oito anos seguintes, para a quase totalidade dos produtos e serviços relacionados às atividades de informática” (GARCIA; ROSELINO, 2004, p. 178). Em 1992, termina o período de reserva de mercado, que não foi renovada, acompanhando a tendência de desmonte das políticas protecionistas e de substituição de importações no país. Uma nova lei de informática, aprovada em outubro de 1991, que passou a vigorar em 1993, “eliminou as restrições anteriores ao capital estrangeiro e definiu uma nova política de estímulo centrada na obrigatoriedade de esforços mínimos em P&D [pesquisa e desenvolvimento]” (GARCIA; ROSELINO, 2004, p. 179).

A lei de informática de 1993 é um marco do desenvolvimento do setor de TI brasileiro. O fim da reserva de mercado e o conseqüente ingresso de capital estrangeiro resultaram na concentração “de investimentos em laboratórios voltados ao desenvolvimento de

software, que apresentam custos de instalação muito menores, relativamente aos centros de desenvolvimento de *hardware*” (GARCIA; ROSELINO, 2004, p. 183). A esta política industrial se soma a disseminação de ferramentas de comunicação on-line, ainda na década de 1990: o “boom” da Internet no Brasil (POTENGY, 2006).

As empresas e o mercado de trabalho surgidos desde então são bastante distintos dos centros de processamento de dados observados na fase anterior. A realidade observada por Potengy e Castro (2000, p. 3) é de uma:

[...] ampla gama de atividades marcada por uma dinâmica de transformação tecnológica que lhe imprime acelerados ritmos e forte intensidade de trabalho. São múltiplos os níveis de qualificação, as formas e as relações de trabalho variando do assalariamento no emprego estável ao trabalho por ‘conta-própria’ e incluindo o ‘empreendimento’.

Apesar da diversidade de modelos de gestão do trabalho, há nas empresas emergentes uma tendência a aproximar-se do modelo japonês, com um núcleo de trabalhadores fixos e um conjunto maior de temporários, diferente do modelo taylorista que predominava nos CPDs. Essa tendência está ligada ao aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no país, que, para serem adequadas às novas bases de acumulação capitalista, passaram, na década de 1990, por diversas transformações que fortaleceram a regulação privada do mercado de trabalho em detrimento da regulação social (KREIN, 2001).

Em Potengy e Castro (2000) a flexibilização é descrita ora como flexibilização das relações de trabalho, ora como relações alternativas ao assalariamento legalizado, e explicada como uma estratégia para dispor de mão-de-obra especializada a preços competitivos, cortando os custos sociais relacionados ao trabalho. As autoras constataam a desqualificação do trabalho das categorias ligadas à prestação de serviços em *software* e que o crescimento do campo de trabalho é acompanhado “de variadas estratégias para fugir do fisco e diminuir as despesas com as obrigações trabalhistas” (p. 5).

Paiva, Calheiros e Potengy (2003) observam que o trabalho é pouco regulamentado e que novas formas de gestão, que flexibilizam contratos, remuneração e controle sobre o trabalho, concorrem para a reconfiguração do sentido do trabalho. Já Potengy (2006) detecta duas tendências, a primeira do capital, de recorrer progressivamente às formas alternativas como a terceirização, a segunda dos profissionais, de se inserirem no mercado “segundo o momento no ciclo de vida e/ou obedecendo a outras considerações que podem influenciar suas disposições” (p. 34).

Sobre as formas de contratação, Rocha (1996), quando da escolha das empresas que investigaria, já observava os efeitos da terceirização dos serviços de informática sobre a ocupação dos analistas de sistemas na indústria; há uma queda considerável dos analistas nesse setor, o que a levou a excluir uma empresa do ramo industrial da pesquisa.

A caracterização dos trabalhadores e do trabalho nas pesquisas dessa fase é imprecisa e variável. Potengy e Castro (2000) afirmam não haver acordo sobre os princípios de delimitação das categorias profissionais no campo. Ora se referem a profissionais de microinformática, ora a profissionais ligados à microeletrônica e aos novos meios de comunicação, profissionais de informática ou trabalhadores informáticos. Mas tratam especificamente da categoria profissional dos desenvolvedores de *software*, subdividida em analistas de sistemas e programadores. A atividade que realizam é denominada trabalho informacional ou trabalho para as redes de comunicação e informação.

A vivência desses trabalhadores é sinteticamente descrita por Potengy (2006, p. 35): “Trabalha-se em equipe, por projeto, nas mais variadas relações de trabalho [...] A proteção social tornou-se cada vez mais rara, e o trabalhador assume totalmente os riscos”. As jornadas de trabalho são extensas e há intensificação do trabalho: “Em todas as categorias de profissionais a carga horária trabalhada tende a girar em torno de 10 horas diárias, podendo chegar a 13 ou 14. Há casos em que as pessoas ‘viram’ 24 horas dentro da empresa, em razão de exigências de prazos de entrega” (POTENGY; CASTRO, 2000, p 10).

As dimensões de tempo e espaço são objetos específicos de Potengy (2006), mas o tema é abordado também nos estudos anteriores, quando, por exemplo, reconhecem que as formas como as tecnologias são empregadas no trabalho “permitem que os tempos e os espaços de trabalho doméstico e de lazer se misturem, imbricando-se” (PAIVA; CALHEIROS; POTENGY, 2003, p. 122). Potengy (2006, p. 37) observa uma “justaposição dos espaços e dos tempos de trabalho e doméstico”, e conclui que:

o trabalho realizado no ambiente doméstico ou no espaço da empresa exige jornadas muito longas e crescente intensidade dos ritmos de trabalho. Diluem-se as fronteiras entre os espaços público e privado, entre os tempos de trabalho e de lazer com consequente superposição entre os tempos e os espaços (p. 46).

A indistinção entre “espaço/tempo de trabalho e espaço/tempo de lazer traz profundas mudanças para o cotidiano do trabalhador, que são percebidas, muitas vezes, de forma negativa” (POTENGY, 2006, p. 39). De acordo com a pesquisadora, apesar de disporem de tempo para o lazer e se dedicarem a atividades secundárias, os trabalhadores se queixam que o trabalho invade o tempo dedicado ao lazer e constroem uma autoimagem de profissionais sem

tempo livre e sempre muito ocupados, o que julga ter como objetivo “fortalecer esta imagem de intensidade do trabalho na área, por constituir um elemento que lhes confere mais legitimidade e prestígio social” (POTENGY, 2006, p. 40).

Chama atenção a descrição do ambiente de trabalho e das estratégias de controle utilizadas pelas empresas. Paiva, Calheiros e Potengy (2003, p. 122) afirmam que microempresas voltadas para a internet procuram “proporcionar um ambiente extremamente ‘amigável’, de ‘brincadeira’, um verdadeiro ‘*playground*’, em que o profissional se sente à vontade, como se estivesse em casa ou usufruindo do lazer” (p. 122), o que consideram ser uma estratégia de criar laços e manter a coesão entre os trabalhadores. Já Potengy (2006) retoma o exemplo e considera que “é necessário assegurar um bom ambiente de trabalho para que o profissional se sinta atraído em fazer sua tarefa nas instalações da empresa” (p. 43) e constata que além de reforçar laços, o “ambiente extremamente amigável” (p. 44) permite que a mão de obra esteja sempre à disposição, criando um “controle que conta com a cumplicidade do próprio profissional” (p. 44).

As pesquisas levam a conclusão de que:

[...] a expansão da microinformática no Brasil ocorreu em um ambiente caracterizado pelo enxugamento do Estado, cortes de gastos das empresas, deterioração dos serviços públicos, práticas de gestão da força de trabalho que se traduzem na precarização das condições e do estatuto do trabalho, como a sub-contratação, a prestação de serviços e o conta-proprio (POTENGY, CASTRO, 2000, p. 2).

O estudo de Potengy (2006) possui um caráter transicional entre esta e a fase seguinte. Partindo do discurso dos entrevistados, analisa as percepções sobre liberdade, sujeição e perda de direitos, para concluir que “estamos longe, portanto, da satisfação, liberdade e criatividade pressupostas no ‘trabalho imaterial’ e ligadas à natureza do trabalho informacional” (p. 36). A referência ao trabalho imaterial não aparece nos estudos anteriores da autora nesta revisão, nem é aprofundada neste texto, mas é relevante apontar que o conceito compõe suas preocupações e que suas observações contradizem as suposições sintetizadas no conceito.

Terceira fase

As pesquisas dessa fase apresentam como característica quase uniforme a contraposição ao paradigma da imaterialidade, expresso nas teorias do trabalho imaterial ou da sociedade/economia do conhecimento. Trata-se do que Huws (2011, p. 24) chama de nova ortodoxia da economia imaterial, que:

[...] toma como certo que o ‘conhecimento’ é a única fonte de valor, que o trabalho é uma eventualidade e não é localizável, que a globalização é um processo inexorável e inevitável e que, por, consequência, a resistência é vã e qualquer reivindicação advinda de um corpo físico aqui-e-agora está irremediavelmente fora de moda.

O debate empreendido na academia brasileira sobre o tema, sobretudo na sociologia do trabalho, remonta à tese do fim da centralidade do trabalho (GORZ, 1982), refutada por Antunes (2003). A partir da década de 1990, este debate foi sutilmente alterado a partir das proposições do capitalismo cognitivo (HARDT; NEGRI, 2001), da imaterialidade (GORZ, 2005) e da sociedade do conhecimento (CASTELLS, 1999). Dentre as diversas proposições desses autores, a de que “o comunismo surgiria, pois, nos “interstícios” do capitalismo, e haveria uma transição pacífica de um modo de produção para o outro, impulsionada pelo advento do trabalho imaterial e suas potencialidades imanentes” (BRAUNERT, 2013, p. 25), é provavelmente a mais falaciosa.

Os estudos dessa fase denunciam o caráter falacioso dessas proposições opondo-lhes a análise da realidade material dos trabalhadores de TI. Para tanto, a publicação, em 2009, da coletânea *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual* (ANTUNES; BRAGA, 2009) tem grande relevância. Nela, contudo, com exceção dos capítulos de Castillo (2009) e Huws (2009), todas as investigações empíricas se voltam à realidade do trabalho em telecomunicações, especificamente os teleoperadores de *call centers* ou trabalhadores de *telemarketing*. O trabalho em telecomunicações, de certo modo, foi o cavalo de batalha da sociologia do trabalho brasileira no início do século XXI, quando se trata desse debate.

As pesquisas analisadas nesta revisão suprem, como afirmam tanto Castro (2013) quanto Moita (2015), a carência de investigações sobre os trabalhadores de TI. Considerando que o setor de TI é composto pela produção de hardware, software e serviços, pouca atenção é dada à produção de hardware. Com exceção de Bridi e Motim (2011) e Bridi (2014), que descrevem brevemente suas observações de uma indústria de computadores do Paraná – mesmo que de forma breve porque a produção ali é muito semelhante aos demais setores industriais –, as investigações focalizam os trabalhadores de TI na produção de software e serviços.

O interesse de apreender a realidade empírica do trabalho mais do que o “devir ser” do trabalho e das tecnologias (BRIDI; MOTIM, 2011) implica numa postura que, sinteticamente, busca: situar o trabalho realizado na produção de software e serviços como “trabalho assalariado de tipo capitalista [...] condicionado pela exploração da força de trabalho e as regras de seu uso são determinadas pelo capitalista, objetivando a valorização do capital” (BRAUNERT, 2013, p. 21), ou seja, trabalho subordinado com vistas à produção de mercadorias – em oposição à ideia de que se trata de trabalho vivo não submetido à dialética

capital-trabalho (COCCO; VILARIM, 2009); analisar o processo de trabalho que leva à produção da mercadoria chave desse setor, o software; e, por fim, descrever as condições de trabalho observadas no setor quanto às formas de contratação de força de trabalho e à organização flexível e suas repercussões sobre a vida dos trabalhadores. A seguir, a análise de como cada um dos elementos dessa postura se expressa no conjunto das pesquisas dessa fase.

Trabalho assalariado de tipo capitalista

Bridi e Motim (2011), ao discutir o desenvolvimento da indústria de software, especializada e independente da produção de hardware, apontam a hegemonia estadunidense, com países como Brasil, Índia, Israel e Irlanda tendo um papel periférico quanto à qualificação do trabalho e às vendas de software. Explicam que “a posição no cenário econômico mundial das indústrias de tecnologias de informação e comunicação (TIC) ainda que com deslocamentos, desconcentrações e características novas reflete a divisão internacional do trabalho, nos moldes do capitalismo monopolista” (BRIDI; MOTIM, 2011, p. 18) e que essas novas tecnologias não eliminam a exploração do trabalho pelo capital, ao contrário, a potencializam.

As pesquisas recontam o desenvolvimento recente do sistema capitalista de produção, a sua reconfiguração em um modo de acumulação flexível (HARVEY, 1993) e os imperativos de flexibilização que ele implica. A precariedade (BOURDIEU, 1998) se torna realidade para muitas categorias profissionais, e os trabalhadores de TI não passam ilesos.

A escolha do objeto de Braunert (2013, p. 102), as formas de contratação dos desenvolvedores, é um modo de reafirmar essa realidade:

abordar esse aspecto da relação de trabalho permite visualizar uma dimensão do trabalho informacional ignorada pelos teóricos do trabalho imaterial, qual seja: que esse tipo de produção está submetido, como qualquer outra, à lógica de valorização do capital e aos imperativos atuais de flexibilização e precarização das relações de trabalho.

O estudo de Rosenfield (2011, p. 268) sobre os quadros superiores das grandes empresas de TI coloca a importante questão de se seriam esses trabalhadores, que personificam a polivalência, a adaptabilidade e o risco, exemplos de uma “nova relação com o trabalho marcada pela flexibilidade positiva ou seria uma justificação de um contexto de precarização”. Após discutir o trabalho desses gerentes, consultores, diretores, executivos e sócios, conclui que se trata de um trabalho decente, considerando-se a definição que dele o faz a Organização

Internacional do Trabalho (OIT), logo, que não poderia ser definido como trabalho precário, “socialmente empobrecido, desqualificado, informal, temporário e inseguro” (p. 264), contudo, ele é objeto de uma precarização social, caracterizada pela institucionalização da instabilidade.

Lima (2016) discute a tendência de padronização e fragmentação do trabalho dos desenvolvedores, e identifica limites a essa tendência na necessidade da indústria de mobilizar a criatividade dos trabalhadores para produzir suas mercadorias, ou seja, a possibilidade de desqualificação depende dos modos como o trabalho cognitivo, ou criativo, é submetido à lógica capitalista.

O processo de trabalho na produção do software

O software é a “tecnologia-chave na atual etapa de acumulação capitalista” (BRAUNERT, 2013, p. 48), trata-se de um “bem imaterial, simbólico, uma mercadoria diferente” (BRIDI; MOTIM, 2011, p. 5). A produção dessa mercadoria se dá por meio de um trabalho que envolve atividades cognitivas que mobilizam o raciocínio e determinados conhecimentos, e permitem um certo nível de criatividade. Esta atividade envolve uma “flexibilidade cognitiva” (BRIDI; MOTIM, 2011, p. 6), ou seja, demanda abertura do indivíduo para a resolução de problemas, o que acompanha aprendizagens pessoais e desenvolvimento de habilidades cognitivas.

As descrições do processo de trabalho por vezes referem a análise de De la Garza e Rodríguez (2010) do trabalho cognitivo e do controle sobre o processo de trabalho, como em Lima (2016, p. 164, tradução nossa):

o processo de desenvolvimento de software consiste em procedimentos para criar um programa ou para aprimorar um já existente, partindo da definição das necessidades do consumidor. Símbolos aritméticos são utilizados como matéria-prima e, por fim, um conjunto de símbolos destinados à resolução de problemas é definido, o que requer o uso de quatro habilidades cognitivas – conceptualização, formalização, processamento de dados e implementação (De la Garza; Rodríguez, 2010).

A necessidade de tradução das demandas do cliente em um projeto de software executável, faz com que ele exerça uma influência relevante no processo de trabalho, atuando como um coprodutor do software, modificando-o enquanto é produzido (LIMA; OLIVEIRA, 2017). Assim, as competências requeridas dos trabalhadores envolvem, além dos aspectos técnicos (raciocínio lógico, concentração, conhecimento das tecnologias), habilidades comportamentais como “paciência, responsabilidade, comprometimento, boa vontade, dinamismo, boa comunicação, bom relacionamento em grupo, bom relacionamento humano em

geral, e capacidade de se expressar bem escrita e verbalmente” (BRAUNERT, 2013, p. 68). Castro (2013) diferencia habilidades *hard*, identificadas com o domínio da codificação ou a programação em si, e habilidades *soft*, que exigem interação com outras pessoas e habilidades de comunicação, que estão associadas a diferenças de gênero (*hard*-masculino; *soft*-feminino).

A flexibilidade das formas de contratação

A flexibilidade observada no setor de TI tem, para Castro (2013, p. vii), duas características fundamentais: “a reorganização do trabalho e da produção e a desregulamentação da CLT”, que têm como consequências “jornadas de trabalho extensivas, a intensificação do trabalho por meio de tecnologias de comunicação portáteis e a proliferação dos chamados contratos atípicos, [que] são naturalizadas e tratadas como uma particularidade do setor”.

Diversas formas de contratação de força de trabalho são observadas pelas pesquisas analisadas, inclusive o contrato lábil apontado por Castel (1998), que configura a ausência de qualquer contrato formal. Salatti (2005, p. 12), a primeira a investigar o tema, entre trabalhadores de Campinas (SP), enumera sete “modalidades de contratação ou relacionamento profissional entre empregadores e trabalhadores”: consolidação das leis do trabalho (CLT); pessoa jurídica individual ou limitada (PJ); cooperativas de trabalho; trabalhadores autônomos; estagiários; trabalhadores informais; e pseudo-sócios. Oliveira (2009), além dessas, se refere à modalidade CLT flex, mas são Braunert (2013) e Castro (2013) que a analisam em profundidade. A essas formas, Castro (2013, p. 241) acrescenta os trabalhadores sem contrato – “o autônomo sem contrato, o freelancer que não emite nota (e que não é nem autônomo nem PJ), e o trabalhador sem vínculo algum de trabalho”.

Salatti (2005) e Braunert (2013), que entrevistaram empresários e profissionais de recursos humanos das empresas que investigaram, apresentam as justificativas que estes dão para o recurso às formas atípicas. Em Sallati (2005, p. 24) a razão econômica identificada é de que:

a competição entre empresas do mesmo segmento é forte nesse mercado e o custo fixo da empresa de desenvolvimento de sistemas se dá basicamente pelo investimento em mão-de-obra empregada. Reduzindo valores nas contratações, é possível reduzir significativamente os custos.

Já Braunert (2013, p. 118) colheu explicações de que os contratos atípicos seriam exigência dos próprios trabalhadores, por serem “dinheiristas” ou para se verem livres para

trabalhar para várias empresas. Contudo, ela reflete sobre o sentido sociológico desses discursos e demonstra que responsabilizar os trabalhadores pelas formas contratuais flexíveis tem a função de ocultar três explicações mais contundentes: a intenção de burla da legislação trabalhista com fins de garantir competitividade; a adequação dos contratos de trabalho à organização flexível da produção no setor, orientada por projetos; e a adesão dos trabalhadores ao discurso do risco, do individualismo e da empregabilidade, característico das formas de gestão atuais.

A relação laboral estabelecida por meio dos contratos atípicos faz com que o acesso aos direitos vinculados ao contrato formal de trabalho amparado na CLT passe a depender de arranjos realizados dentro da estrutura da organização, “em bases pessoais e diárias” (Castro, 2013, p. 263). É necessário negociar para gozar total ou parcialmente de férias, intervalos intrajornadas, fundo de garantia, contribuição previdenciária e descanso, por exemplo. O que exige um esforço de negociação e de gestão individuais de direitos que são coletivos.

Diante da flexibilidade, e da precariedade dela decorrente, muitos dos profissionais entrevistados por Castro (2013) não vêem diferença em trabalhar com contratos flexíveis ou com a CLT, porque ela, na prática, não lhes assegura uma série de direitos. Contudo, quando a pesquisadora aciona as diferenças de gênero e as fases da vida (conceito que prefere ao de idade), percebe-se que a percepção de vantagens nos contratos flexíveis é relativizada. Conforme surgem novas necessidades, a maternidade ou o planejamento da aposentadoria, por exemplo, a ausência dos direitos e garantias vinculados ao trabalho é sentida.

Bridi e Braunert (2015) consideram que os trabalhadores têm consciência da instabilidade e da vulnerabilidade a que estão submetidos e que o emprego estável parece não estar no horizonte existencial deles. E Castro (2013), discordando do argumento de Rosenfield (2011), de que não é possível falar de trabalho precário na condições desses trabalhadores, mas de uma precariedade social decorrente da institucionalização da instabilidade, afirma que, ao observar a realidade de seus entrevistados segundo o gênero e as fases da vida, “a condição de subordinação e constrangimento social ganham vida” (p. 58), evidenciando a precariedade não apenas social, mas do próprio trabalho.

Organização flexível e repercussões sobre a vida dos trabalhadores

A organização do trabalho na produção de software e serviços é descrita como flexível, contudo, constata-se, em algumas realidades, a convivência de características taylorista-fordistas com princípios do toyotismo. Em processos organizativos com maior

divisão de tarefas e maior separação entre planejamento e execução, a atividade de programação pode se tornar repetitiva e automatizada, enquanto as atividades de análise de requisitos e design de software requerem mais criatividade e dinamismo. Castillo (2009) afirma que há sempre um elemento antitaylorista presente na produção de software, porém, o uso de metodologias de programação e normas de qualidade tendem à padronização e à rotinização dos procedimentos, principalmente nas fábricas de software (Moita, 2015; Lima, Pires, 2017).

Bridi e Braunert (2015, p. 203) descrevem os elementos flexíveis presentes na produção:

As empresas de software tendem a incorporar aspectos do toyotismo à medida que suas atividades são realizadas em equipes, com níveis hierárquicos reduzidos, requerendo trabalhadores flexíveis, polivalentes, multifuncionais e pautados por metodologias de certificação de qualidade (CQC's).

Santos (2015, p. 12) parte do pressuposto de que “a flexibilidade leva ao aumento do tempo de trabalho, em prejuízo à organização dos outros tempos sociais”, com o que Pires (2016, p. 16) parece concordar: “no contexto da flexibilidade, cada vez mais as possibilidades de diversificação na organização do tempo e espaço de trabalho se multiplicam, desde que os objetivos e resultados esperados pela empresa sejam atingidos”.

Há grande dificuldade de padronização conceitual do setor de TI (BRIDI, 2014), o que se traduz em descrições das fases de produção quase tão diversas quanto as observações realizadas nas pesquisas. Oliveira (2009), por exemplo, descreve a produção como observada em uma empresa de grande porte, com processos parcialmente ordenados. O procedimento vai da análise de requisitos ao desenvolvimento do projeto, passa à codificação do software, aos testes e, por fim, à manutenção, que pode ou não ser contratada pelo cliente. Já Braunert (2013, p. 79) observa o trabalho nas fábricas de software, onde a produção é organizada em quatro etapas: “análise, design, codificação e testes. As duas primeiras (análise e design) compõe o que se chama de engenharia de software, que corresponde à etapa de concepção; e as duas últimas (codificação e teste), a parte de programação, que corresponde à de execução”. E aponta que o software é produzido em processos incrementais, com constante retroalimentação entre as fases de produção.

Nesse processo são empregados trabalhadores com ensino superior completo ou em andamento e/ou ensino técnico, com as funções, dito de maneira genérica, de gerente de projetos, arquiteto de software, analista de sistemas e programador. Há constante reorganização do trabalho no setor de TI, o que faz com que cargos e funções surjam e desapareçam com

relativa rapidez. As empresas de menor porte possuem menor nível de hierarquia, o que pode resultar em requisição por multifuncionalidade dos trabalhadores.

As empresas de TI são “[...] marcadas por políticas de management centradas no trabalho por projetos e gestão de objetivos” (ROSENFELD, 2011, p. 248), voltadas ao cumprimento de prazos de entregas determinados em contratos, cujo descumprimento pode levar a multas. A estimativa do projeto é feita por meio de cálculos como o de pontos de função, (cada funcionalidade do software é medida em pontos de função, um determinado trabalhador programa um determinado número de pontos de função por hora), o que permite dimensionar quantidade de trabalho necessário e definir as equipes que serão alocadas no projeto.

O dimensionamento dos projetos, das equipes e das entregas parece ser o fator através do qual as empresas intensificam o ritmo de trabalho, estabelecendo contratos cuja demanda está além da força de trabalho disponível, acordando prazos mais curtos ou superestimando a produtividade da equipe. Seja como for, a vivência dos trabalhadores do setor de TI é descrita, de modo unânime, como marcada por jornadas de trabalho extensas, com horas extras excessivas, e intensas.

Braunert (2013, p. 89) conclui que se trata de “uma forma bastante específica de controle sobre a intensidade e o ritmo de trabalho”. O prazo de entrega acordado com o cliente é o primeiro constrangimento e, de acordo com seus entrevistados, “há um ciclo durante o projeto, que começa mais calmo e vai se intensificando conforme evolui e se aproxima do prazo de entrega estipulado com o cliente” (BRAUNERT, 2013, p. 90). É como se o trabalho fosse acelerando conforme se aproxima o prazo de entrega. Castro (2013, p. 101) colheu muitos relatos sobre trabalho intenso em períodos de fechamento de projetos, com jornadas chegando a 48 horas, e constata haver

[...] um conhecimento tácito que circula entre os profissionais de TI de que sempre haverá um período em que trabalharão virando noites e emendando finais de semana e feriados. Segundo eles, isso ocorre pelo menos a cada três meses, tempo médio em que os projetos são fechados.

Lima (2016, p. 158, tradução nossa) afirma que os aspectos positivos do trabalho dos desenvolvedores de software (entre eles cita o uso da criatividade e a flexibilidade em termos de tarefas, relações e espaços de trabalho) são contrabalanceados por “horas de trabalho intensas, alta rotatividade no emprego e doenças somáticas”. Por sua vez, Castro (2013, p. 11) considera que a conjunção de jornadas extensas, constantes deslocamentos e alta rotatividade que observou não é mera consequência da organização das empresas de consultoria, mas uma “estratégia empresarial de controle e intensificação do trabalho”.

As jornadas de trabalho observadas nas pesquisas ultrapassam as 44 horas semanais, sendo comuns as horas extras, ora não reconhecidas como tal (CASTRO, 2013), ora compensadas financeiramente por meio de bancos de horas (SANTOS, 2015). A própria delimitação do tempo correspondente à jornada de trabalho é frágil, “o fim do expediente de trabalho não representa o fim do trabalho concretamente” (MARTINS, 2016, p. 72). Lima e Oliveira (2017) observam que o acesso permanente à internet permite que os desenvolvedores continuem trabalhando para além do espaço da empresa, atendendo uma demanda de trabalho que é simplesmente constante (OLIVEIRA, 2017).

A intensificação do trabalho é descrita por meio de elementos como cargas irreais de trabalho (MOITA, 2015), o uso de tecnologias de comunicação portáteis, os prazos apertados e a pressão de atender às necessidades dos clientes (CASTRO, 2013).

Observa-se uma indistinção entre as fronteiras do espaço-tempo de trabalho e de não trabalho (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017), ou de trabalho e privado (CASTRO, 2013), ou de trabalho e demais tempos sociais (SANTOS, 2015), o que significa a invasão do espaço-tempo dedicado à família, ao lazer, aos cuidados de si etc., pelo trabalho, que se fragmenta e pulveriza por toda a vida.

Nesse contexto de altas exigências e de um ethos do trabalho no setor que naturaliza o excesso de trabalho (CASTRO, 2013), a noção de juventude é manipulada pelo discurso gerencial, vinculando-a a “[...] versatilidade, mobilidade, desprendimento e ousadia” (PIRES, 2016, p. 5), como justificção da flexibilidade, instabilidade e intensificação. Constrói-se a imagem de um trabalhador jovem de perfil incansável, que não aceita o conforto, busca o aprimoramento constantemente e está sempre em movimento e aprendendo, entretanto, “a construção de um ideal positivado de juventude criativa e inovadora obscurece o caráter intenso do trabalho com essas tecnologias, marcado pela ‘projetificação’ e instabilidade” (LIMA, PIRES, 2017, p. 797).

O ritmo intensificado, que ocorre, principalmente, no momento da finalização dos projetos e de elevadas demandas, acarreta desgaste, sobretudo mental (BRIDI; BRAUNERT, 2015, p. 203). Os relatos colhidos entre os trabalhadores de TI relacionam diversos sintomas a seu modo de vida e trabalho, entre eles estresse, gastrites, tendinites, problemas de pele, dores nas costas e alterações no comportamento.

	Título	Autoria	Grupo investigado	Metodologia	Denominação
1	A organização do trabalho informático (Dissertação)	Soares, Angelo dos Santos (1989)	Três CPD`s estatais e um CPD privado. 84 trabalhadores informáticos nos cargos de analista, programador, operador, fitotecário, digitador e preparador de dados	Entrevistas	Trabalho Informático
2	Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs (Artigo)	Soares, Angelo dos Santos (1995)	Um caso de teletrabalho em CPD	Abordagem qualitativa	Trabalhadores informáticos
3	Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas (Tese)	Rocha, Lys Esther (1996)	Trabalhadores de empresas de processamento de dados de São Paulo	Entrevistas semiestruturadas, observação de postos de trabalho, análise ergonômica da tarefa e questionários	Trabalhadores/analistas de sistemas
4	As reais condições do trabalho virtual: a vivência da precarização e da incerteza na microinformática (Trabalho completo)	Potengy, Gisélia Franco; Castro, Elisa Guaraná de (2000)	Profissionais da microinformática	Examinamos aqui o significado de categorias utilizadas neste campo	Profissionais da microinformática

5	Trabalho e estratégias formativas: um exemplo empírico (Artigo)	Paiva, Vanilda; Calheiros, Vera; Potengy, Gisélia Franco (2003)	Profissionais da microeletrônica e meios de comunicação, professores e profissionais que aderiram a PDV e professores que complementam renda	Questionário e entrevista semiestruturada	Profissionais de informática
6	Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas (Dissertação)	Salatti, Rita de Cássia (2005)	Oito empresas nacionais de micro, pequeno e médio porte da região metropolitana de Campinas/SP	Entrevistas	Trabalhadores/colaboradores
7	Espaço e tempo no trabalho para as redes de comunicação e informação (Artigo)	Potengy, Gisélia Franco (2006)	63 profissionais: "A primeira pesquisa enfocou 35 profissionais da área de informática, a segunda trabalhou com dados de 28 trabalhadores ligados às redes de informação e comunicação (TIC)" (p. 30)	Entrevistas	profissionais da área de informática/trabalhadores ligados às redes de informação e comunicação
8	Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis e precários? (Dissertação)	Oliveira, Daniela Ribeiro de (2009)	18 trabalhadores da indústria de software de São Carlos e Araraquara-SP	Entrevistas semiestruturadas	Trabalhadores da tecnologia da informação
9	Trabalho decente e precarização (Artigo)	Rosenfield, Cinara Lerrer (2011)	22 quadros superiores de empresas de TI	Entrevistas semidiretivas	"Trabalhadores do conhecimento"

10	Padrões e processos de trabalho na 'indústria' da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e emancipado (Trabalho completo)	Bridi, Maria Aparecida da Cruz; Benilde Lenzi Motim (2011)	33 estudantes de duas turmas do curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas de uma universidade pública do Paraná	Questionários	Trabalho informacional
11	O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software: um estudo em empresas de Curitiba (Dissertação)	Braunert, Mariana Bettega (2013)	13 trabalhadores e 7 empresários da indústria de software	Entrevistas	Desenvolvedores de software
12	Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI (Tese)	Castro, Barbara Geraldo de (2013)	60 pessoas, 30 mulheres e 30 homens	Questionário online; Entrevistas semiestruturadas	Profissionais de TI
13	O setor de tecnologia da informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? (Artigo)	Bridi, Maria Aparecida da Cruz (2014)	Trabalhadores, empresários e empresas de tecnologia da informação	Entrevistas, visitas e análise das convenções coletivas do SINDPD	Trabalhadores informacionais

14	Trabalho e trabalhadores na indústria de informática (Artigo)	Bridi, Maria Aparecida da Cruz; Benilde Lenzi Motim (2014)	Setor das tecnologias da Informação no estado do Paraná	Entrevistas, visitas técnicas, análise de documentos e convenções coletivas do SINDPD-PR e 44 questionários	Trabalhadores informacionais
15	O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação (Artigo)	Bridi, Maria Aparecida da Cruz; Braunert, Mariana Bettega (2015)	Empresas de Curitiba e Região cuja atividade central consiste na produção de software	Visitas a 7 empresas e 13 entrevistas com trabalhadores e empresários	Desenvolvedores de software
16	Tempo de trabalho na era da informação: percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI (Dissertação)	Santos, Carla Silva dos (2015)	14 trabalhadores do setor de TI de Porto Alegre	Entrevistas semiestruturadas	Trabalhadores de TI
17	Computadores fazem arte, artistas fazem dinheiro: análise da atividade dos desenvolvedores de software (Dissertação)	Moita, Dímitre Sampaio (2015)	6 desenvolvedores de fábricas de software de Fortaleza/CE	Entrevistas semiestruturadas	Desenvolvedores de software
18	Criatividade, autonomia e precariedade: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação (Dissertação)	Martins, Amanda Coelho (2016)	20 trabalhadores nas cidades de São Carlos, Araraquara e Bauru (SP)	Entrevistas semiestruturadas	Trabalhadores de software

19	The digital workers in Brazil: between creativity and precariousness (Artigo)	Lima, Jacob Carlos (2016)	45 software workers and 4 companies in São Paulo	in-depth interviews and visits	Digital workers
20	A “geração Y” e o discurso da flexibilidade geracional entre trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI) (Trabalho completo)	Pires, Aline Suelen (2016)	45 trabalhadores da área de tecnologia da informação do estado de São Paulo	Entrevistas semiestruturadas	Profissionais de TI e trabalhadores da área de tecnologia da informação
21	Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em <i>home office</i> (Tese)	Oliveira, Daniela Ribeiro de (2017)	53 trabalhadores distribuídos entre SP, AM, RS e Irlanda	Entrevistas semiestruturadas	Trabalhadores digitais
22	Trabalhadores digitais: a novas ocupações no trabalho informacional (Artigo)	Lima, Jacob Carlos; Oliveira, Daniela Ribeiro de (2017)	40 trabalhadores de 3 empresas de tecnologia da informação	Visitas e entrevistas	Trabalhadores digitais/trabalho informacional
23	Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI) (Artigo)	Oliveira, Daniela Ribeiro de; Pires, Aline Suelen; Martins, Amanda Coelho (2017)	9 trabalhadores de TI do estado de São Paulo	Entrevistas semiestruturadas	Trabalhadores de TI

24	Youth and the new culture of work: considerations drawn from digital work (Artigo)	Lima, Jacob Carlos; Pires, Aline Suelen (2017)	47 IT professionals in the State of São Paulo from 2013 to 2016	Entrevistas	Intercâmbio entre profissionais e trabalhadores de TI
----	--	--	---	-------------	---

REFERÊNCIAS

- AGOSTINI, A. **Bem-estar e qualidade de vida no trabalho em empresas de tecnologia da informação**. Orientador: KANAN, L. A. 2015. 127 f. (Dissertação de mestrado) - Pós-graduação em Ambiente e Saúde, Universidade do Planalto Catarinense, Lages, SC.
- ANTUNES, R. **Adeus Ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Cortez Editora, 2003.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BOURDIEU, P. **Contrafogos 1: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Jorge Zahar, 1998.
- BRAUNERT, M. B. **O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software: um estudo em empresas de Curitiba e Região**. Orientador: BRIDI, M. A. C. 2013. 155 f. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Curitiba, Paraná.
- BRIDI, M. A. D. C.; BRAUNERT, M. B. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Cadernos CRH**, 28, n. 73, p. 15, 2015.
- BRIDI, M. A. D. C.; MOTIM, B. L. Padrões e processos de trabalho na “indústria” da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e emancipado. *In*: 35º Encontro Anual da ANPOCS, 2011.
- BRIDI, M. A. D. C.; MOTIM, B. L. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. **Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar**, 4, p. 351-380, 2014.
- CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Terra e Paz, 1999.
- CASTILLO, J, J.; AGULLÓ, I. **Trabajo y vida en la sociedad de la información**. Madrid: Los libros de la Catarata, 2012.
- CASTRO, B. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. Orientador: ARAÚJO, A. M. C. 2013. 388 f. (Tese de Doutorado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280163/1/Castro_Barbara_D.pdf.
- COCCO, G.; VILARIM, G. D. O. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, 5, n. 2, p. 28, 2009.
- D'MELLO, M.; SAHAY, S. “I am kind of a nomad where I have to go places and places”... Understanding mobility, place and identity in global software work from India. **Information and Organization**, 17, n. 3, 2007.

DE LA GARZA, E.; RODRÍGUEZ, J. G. **Trabajo Cognitivo y Control Sobre el Proceso de Trabajo: La Producción de Software**. UCLA. California, p. 25. 2010.

ENSMENGER, N.; ASPRAY, W. Software as labor process. *In: ICHC: Proceedings of the international conference on History of computing: software issues*, 2000, p. 139-165.

FARIAS, Í. C. B. **Um estudo sobre os fatores estressores que interferem em integrantes das equipes de desenvolvimento de software**. Orientador: SILVA, F. Q. B. 2014. 117 f. (Dissertação de mestrado) - Ciência da Computação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 1977.

GARCIA, R.; ROSELINO, J. E. Uma avaliação da Lei de Informática e de seus resultados como instrumento indutor de desenvolvimento tecnológico e industrial. **Gestão & Produção**, 11, p. 177-185, 2004.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HARDT, M.; NEGRI, A. **Império: a nova ordem política da globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social**. 2ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HUWS, U. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Ed.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. cap. 2.

HUWS, U. Mundo material: o mito da economia imaterial. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, 16, n. 1, p. 31, 2011.

IEGER, E. **Da qualificação ao mercado de trabalho: um estudo de caso com egressos de um curso superior de Informática no Paraná**. Orientador: BRIDI, M. A. C. 2014. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Orientador: OLIVEIRA, C. A. B. D. 2001. 202 f. (Dissertação de Mestrado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

LEGAULT, M.-J.; BELLEMARE, G. De nouveaux acteurs de la régulation du travail dans la gestion par projets. **Revue Interventions économiques**, 39, 2009.

LEITE, B. D. M. O que é revisão de literatura? São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014.

LIMA, J. C. The digital workers in Brazil: between creativity and precariousness. **Sociologies in Dialogue**, 2, n. 2, p. 23, 2016.

LIMA, J. C.; OLIVEIRA, D. R. D. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Sociedade e Estado**, 32, p. 115-143, 2017.

LIMA, J. C.; PIRES, A. S. Youth and the new culture of work: considerations drawn from digital work. **Sociologia & Antropologia**, 7, p. 773-797, 2017.

MARTINS, A. C. **Criatividade, autonomia e precariedade: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação**. Orientador: LIMA, J. C. 2016. 95 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MOITA, D. **Computadores fazem arte, artistas fazem dinheiro: análise da atividade dos desenvolvedores de software**. Orientador: AQUINO, C. A. B. 2015. 87 f. (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza - CE. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/14634/statistics>.

MOSSI, T. W. **A falácia da aventura: a relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral do seu trabalho**. Orientador: ROSENFELD, C. L. 2012. 134 f. (Dissertação de mestrado) - Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

OLIVEIRA, D. R. **Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis e precários?** Orientador: LIMA, J. C. 2009. 119 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

OLIVEIRA, D. R.; PIRES, A. S.; MARTINS, A. C. Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). **Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho**, 1, n. 46, 2017.

PAIVA, V.; CALHEIROS, V.; POTENGY, G. Trabalho e estratégias formativas: um exemplo empírico. **Cadernos de Pesquisa**, n. 120, p. 18, 2003.

PEREIRA, S. F. C. **A condição do "trabalhador-empresa": um estudo sobre a modalidade de contratação "pessoa jurídica" no segmento de software de Curitiba**. Orientador: BRIDI, M. A. D. C. 2013. 164 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

PIRES, A. S. A “geração Y” e o discurso da flexibilidade geracional entre trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI). *In*: 40º Encontro Anual da ANPOCS, 2016, p. 33. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st04-8/10151-a-geracao-y-e-o-discurso-da-flexibilidade-geracional-entre-trabalhadores-da-area-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>.

POTENGY, G. F. Espaço e tempo no trabalho para as redes de comunicação e informação. **Estudos de Sociologia**, 11, n. 21, p. 18, 2006.

POTENGY, G. F.; CASTRO, E. G. As reais condições do trabalho virtual - a vivência da precarização e da incerteza na microinformática. *In*: XXIV Encontro Anual da ANPOCS, 2000, p. 21.

ROCHA, L. E. **Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas.**

Orientador: DEBERT-RIBEIRO, M. B. 1996. 298 f. (Tese de Doutorado) - Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ROSENFELD, C. L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, 23, p. 247-268, 2011.

SALATTI, R. C. **Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas.**

Orientador: GITAHY, L. M. C. 2005. 131 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Política Científica e Tecnológica - Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SANTOS, C. S. **Tempo de trabalho na Era da Informação: percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI.**

Orientador: COTANDA, F. C. 2015. 139 f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SCALCO, P. D. **Trabalho imaterial, compressão tempo-espaço e dilemas de programadores da empresa "W".**

Orientador: GRISCI, C. L. I. 2008. 62 f. (Trabalho de conclusão de curso) - Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SERVINO, S. **Fatores estressores em profissionais de tecnologia da informação e suas estratégias de enfrentamento.**

2010. 142 f. (Dissertação de Mestrado) – Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação, Universidade Católica de Brasília, Brasília.

SOARES, A. S. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, 35, p. 64-77, 1995.

SOARES, A. S. **A organização do trabalho informático.**

Orientador: LILACS, M. D. L. M. C. 1989. 241 f. (Dissertação de Mestrado) - Pós-graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

SOFTEX. **Overview do setor de tecnologia das informação brasileiro nos últimos dez anos.** Associação da promoção da excelência do software brasileiro. 2019.

YANSEN, G.; DUGHERA, L.; MURA, N.; ZUKERFELD, M. Mecanismos de poder en el trabajo informacional: la disciplina y el control en los procesos productivos de software.

Nómadas (Colombia), 19, 04/01 2012.