



Bárbara Geraldo de Castro

**Afogados em contratos: o impacto da
flexibilização do trabalho nas trajetórias dos
profissionais de TI**

CAMPINAS

2013



Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Bárbara Geraldo de Castro

**Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do
trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**

Prof^a. Dr^a. Angela Maria Carneiro Araújo (orientadora)

Tese de Doutorado apresentada ao Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas, para
obtenção do Título de Doutora em Ciências
Sociais.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA
PELA ALUNA BÁRBARA GERALDO DE CASTRO E ORIENTADA PELO PROF^a.DR^a
ANGELA MARIA CARNEIRO ARAÚJO.
CPG, 15/03/2013

**CAMPINAS
2013**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA POR
CECÍLIA MARIA JORGE NICOLAU – CRB8/3387 – BIBLIOTECA DO IFCH
UNICAMP

C279a Castro, Bárbara, 1984-
Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI / Bárbara Geraldo de Castro. -- Campinas, SP : [s. n.], 2012.

Orientador: Angela Maria Carneiro Araújo.
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Relações trabalhistas. 2. Trabalho. 3. Tecnologia da informação. 4. Relações de gênero. I. Araújo, Angela Maria Carneiro, 1952- II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informação para Biblioteca Digital

Título em Inglês: Drowned in contracts: the impact of flexible work on the trajectories of IT workers

Palavras-chave em inglês:

Labor relations

Work

Information technology

Gender relations

Área de concentração: Ciências Sociais

Titulação: Doutora em Ciências Sociais

Banca examinadora:

Angela Maria Carneiro Araújo [Orientador]

Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Ricardo Luiz Coltro Antunes

Nadya Araújo Guimarães

Elizabeth Bortolaia Silva

Data da defesa: 15-03-2013

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI

Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, para obtenção do Título de Doutora em Ciências Sociais, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Angela Maria Carneiro Araújo.

Este exemplar corresponde à redação final da Tese defendida e aprovada pela Comissão Julgadora em 15/03/2013.

Comissão Julgadora:

Titulares:

Prof^a. Dr^a. Angela Maria Carneiro Araújo (orientadora)

Prof^a. Dr^a. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Prof^a. Dr^a. Nadya Araújo Guimarães

Prof^a. Dr^a. Elizabeth Bortolaia Silva

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

Suplentes:

Prof^a. Dr^a. Márcia de Paula Leite

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

Prof. Dr. José Dari Krein

Campinas
Março de 2013

201314762

Resumo

A flexibilização é um dos fenômenos mais discutidos nos estudos dedicados a entender o universo do trabalho contemporâneo. Seja ela compreendida como uma nova maneira de se organizar o trabalho e a produção, ou enquanto desregulamentação das Leis do Trabalho. Esta tese se propôs a investigar os efeitos desse processo sobre as trajetórias pessoais e profissionais de homens e mulheres que atuam em um setor específico da economia: a Tecnologia da Informação (TI). Nele, as relações de trabalho flexíveis são tratadas como *habitus* profissional em suas duas características fundamentais: a reorganização do trabalho e da produção e a desregulamentação da CLT. Em consequência, jornadas de trabalho extensivas, a intensificação do trabalho por meio de tecnologias de comunicação portáteis e a proliferação dos chamados contratos atípicos, entre outros aspectos, são naturalizadas e tratadas como uma particularidade do setor. Por meio de análise quantitativa e qualitativa, buscou-se mostrar que a experiência da flexibilidade é vivida de modos diferentes por homens e mulheres. Primeiramente, esboçou-se como a divisão sexual do trabalho se estrutura internamente ao setor, que possui baixa participação de mulheres. Em seguida, problematizaram-se os efeitos que a elevada mobilidade, jornadas extensivas e intensificadas e a ausência de direitos trabalhistas proporcionada pelos contratos atípicos possuem para a constituição das carreiras dos profissionais quando o gênero é acionado como marcador de diferença. O gênero, os limites corporais e a maneira como os entrevistados e entrevistadas compreendiam as etapas da vida, se constituíram enquanto pontos de viragem em suas narrativas, desconstruindo a naturalização dos traços que antes entendiam como formativos do setor e revelando a condição precária de suas relações de trabalho, a despeito de seus altos salários e elevada qualificação profissional.

Palavras-chave: Relações Trabalhistas; Trabalho; Tecnologia da Informação; Relações de Gênero.

Abstract

The flexibilisation is one of the most discussed phenomena in the studies dedicated to understand the world of contemporary labour - be it seen as a new form of organisation of labour and production, or as a deregulation of Labour Laws. This thesis aims to investigate the effects of such process in personal and professional trajectories of men and women who act on a specific economics sector: the information technology (IT). In it, the flexible work relations are treated as professional *habitus* in its two main attributes: the reorganisation of labour and production and the deregulation of the Consolidation of Labour Laws (CLT in the Brazilian acronym). Consequently, long working hours, the intensification of work load by the medium of portable communication technology, the proliferation of non-standard contracts, and the like are naturalised and seen as a specificity of the sector. Through the use of quantitative and qualitative analysis, the study seeks to demonstrate how this flexibility is experienced differently by men and women. Firstly, the forms in which the gender division are internally structured in the low-female-participation IT sector were outlined. Secondly, the focus were put on problematising the effects of high mobility, long and intensified working hours, and the absence of labour rights as found in non-standard contracts on the constitution of the careers of these professionals when gender is brought up as a marker of social differentiation. The gender, the body limits and the way both male and female interviewees understood the stages of life delineated turning points in their testimonies, decronstructing the naturalisation of traits previously seen as premises of the sector, and revealing the precarious conditions of their work relations, despite their high wages and professional qualification.

Keywords: Labor relations; Work; Information technology; Gender relations.

Agradecimentos

Todo trabalho é resultado de um contexto. Ou de contextos, para ser mais exata. Atribuo a esse texto a filiação a uma série de acontecimentos, previstos e imprevistos, e a uma sorte de encontros profissionais e pessoais os quais tive a oportunidade de vivenciar ao longo desses anos – e aqui, não me refiro ao período do desenvolvimento do doutoramento apenas.

Confesso que quando ingressei no curso de Ciências Sociais da Unicamp, em 2002, não fazia ideia do que se tratavam as disciplinas que o compunha, nem quem eram os personagens que lhe davam vida. Tive a sorte de ser a eles apresentada por um corpo de profissionais que se mostraram sempre apaixonados pela tarefa que desempenhavam. Agradeço, especialmente, ao encantamento proporcionado pelas aulas do prof. Sergio Silva, à postura virtuosa do prof. Marcio Naves, à energia do prof. Sidney Chalhoub e ao comprometimento e seriedade daquela que viria a se tornar minha guia nessa aventura de formação profissional, minha professora e orientadora Angela Maria Carneiro Araújo. A admiração e o respeito que desenvolvi por ela ao longo dos nove anos nos quais trabalhamos juntas se traduzem na rigidez e na disciplina que dediquei a esta pesquisa. Palavra alguma seria suficiente para agradecer a leitura atenta e microscópica por ela realizada dos meus textos, ou aos bons conselhos e encaminhamentos aos quais conduzia minhas questões de foro profissional e pessoal. Muito obrigada pelas nossas muitas reuniões, pelo rápido socorro nos momentos de angústia e pela honestidade e imparcialidade com as quais sempre tratou meus textos. Sempre incorporei suas críticas como um desafio para meu crescimento e espero tê-las traduzido em uma tese digna desses anos de sua cuidadosa e dedicada orientação.

Nesses onze anos em que o IFCH se tornou minha segunda casa, agreguei mais membros para minha família de afinidades: Ana Carolina Caruso Cavazza, Vanessa Ortiz, Júlia Moretto Amâncio, Nathália Cristina de Oliveira, Carolina Parreiras da Silva, Mariana Marques Pulhez, Talita Pereira de Castro, Glaucia Destro de Oliveira, Taniele Rui, Benjamin Parton e Vitor Queiroz. Vocês tornaram

minha trajetória acadêmica mais suave e minha vida, mais leve. Agradeço, especialmente, aos cafés de desabafo sobre o ofício da pesquisa de campo com a Glaucia e à sua ajuda, em companhia da Talita, na melhora da redação do último Capítulo desta tese, apesar de que quaisquer falhas que ele ainda contiver serem de minha inteira responsabilidade. À Taniele, agradeço especialmente pelo ensinamento da escrita de uma tese: escrever ao menos uma página por dia foi um mote que levei a sério no último ano. A todos e todas, obrigada pelo incentivo e torcida, pois quando muitas vezes duvidei da minha capacidade ou sofri com o desconhecimento do futuro que me espera, essa família de afinidades sempre me ajudou a recuperar a minha auto-confiança.

Às queridas Olívia Cappi, Tatiana Alves, Maíra Ervolino Mendes, Cecília Piva, Luciana Siciliano e Juliana Ricciardeli, meus agradecimentos pela eterna amizade. Aos também profiterólicos Diego Alves, Mozart Antonieti, Sergio Fernandes, Angelo Heitor e Leonardo Rennó, obrigada por tornar meus dias mais doces e por compreenderem as ausências causadas por essa jornada. Agradeço a vocês todos, em especial, por me ajudarem a conviver com a eterna saudade da Fernanda de Azevedo Marques. Ao Léo, obrigada por ser a nossa razão, enquanto todos os nossos corações estiveram devastados.

Aos meus pais, meu eterno carinho e minha eterna gratidão pelo investimento que ousaram fazer em minha educação. Apesar de nenhum dos dois possuir Ensino Superior, sempre acreditaram que a Universidade Pública fosse o melhor caminho para o sucesso profissional e pessoal de suas duas filhas. Se o acesso à ela continua restrito e disputado, não foi sem um grande sacrifício pessoal e financeiro que dedicaram boa parte de seus rendimentos ao pagamento de boas escolas. Ao meu pai, agradeço pelo petismo dos anos 1980 e 1990, quando votar no Lula ainda era uma transgressão e uma postura de esquerda. À minha mãe, agradeço pelos anos de cobrança por melhores notas, ao incentivo para adentrar caminhos jamais percorridos por nossos familiares e, principalmente, pelo trabalho de cuidado da casa e da família, ao qual sempre se dedicou com tanto carinho para deixar suas filhas livres para “apenas estudar” e “conquistar independência”. Não fosse o apoio, o incentivo e o tempo dos dois,

não teria nenhum dos diplomas de titulação que agora tenho. A vocês, o meu muito obrigada por incentivarem meus sonhos e acreditarem que eu poderia, um dia, chegar até aqui.

Ao Leandro Beguoci, meu companheiro de vida, agradeço especialmente pela compreensão dessa trajetória profissional incomum que decidi seguir. Quando eu ficava cansada de explicar tantas vezes aos familiares e amigos sobre o meu trabalho, ele assumia as rédeas. Com uma docilidade enfurecida, explicava que eu me dedicava à carreira de pesquisa e que muitas vezes trabalhava dias e noites sem parar. Nunca vou conseguir agradecer suficientemente por todo o apoio recebido de você. Pelas lágrimas que ajudou a secar, pelos textos que se cansou de revisar, pelo talento que enxergava em mim quando eu não sabia mais se queria seguir tentando, e pela fé que possui no futuro profissional que ainda me aguarda, meu muito obrigada. Obrigada por me empurrar sempre pra frente, por acreditar em mim e por ter me escolhido para fazer parte da sua vida. Caminhar ao seu lado me fortalece e me torna uma pessoa melhor.

Não poderia deixar de agradecer também aos amigos da temporada em Londres, que se assustavam com as minhas 8 mil palavras mensais: Juliana de Faria, Rafael Kenski, Juliana Rocha, Ney Hayashi, Daniela Moreira, Vinícius Cherobino, Murilo Lubambo, Érika De Sá Galindo, Cathy Cateriano, Emanuele Amati, Anna Bothe Jespersen, Thue Sebastian Winkle, Wallis Motta e Jorge Beira. Sem vocês, aquela chuva eterna teria tornado os meus dias mais tristes, e o frio sem fim e os dias curtos, mais enlouquecedores. Obrigada pelas divertidas “common room’s”, pelos fabulosos jantares no International Hall, pelas sessões de cinema em 3D e pelas compras com cupons de desconto em New Cross. Foram meses inesquecíveis.

À Maria Rita Gândara Santos, agradeço pela doçura e atenção com a qual sempre conduziu meus problemas burocráticos, pela eficiência em resolvê-los e pelo carinho com o qual sempre me tratou. Sem você, eu não teria tido a tranquilidade necessária para realizar esta tese. Ao seu substituto, Reginaldo Alves do Nascimento, meu agradecimento pela presteza e rapidez com as quais

sempre conduziu minhas dúvidas sobre o Programa, especialmente na reta final da tese. Obrigada.

À Gabriela Mathias e Talita Pereira de Castro, meu profundo agradecimento pela realização das transcrições das entrevistas realizadas para esta tese. Confiei a elas as angústias e confidências que a mim haviam confiado e o fiz porque tinha a segurança da seriedade e do profissionalismo com os quais as duas sempre levaram suas próprias vidas acadêmicas. Obrigada por dividirem comigo essas mais de 90 horas de gravações e tornar essa tese possível. À Olívia Cappi, agradeço à sempre caprichosa e atenta tradução que realizou dos meus artigos e do resumo desta tese.

Agradeço ainda ao Pedro Chadarevian, que gentilmente aceitou a tarefa de fazer a análise da PNAD 2009 para a primeira avaliação pela qual passou este trabalho: o texto de qualificação. No entanto, por sugestão do prof. Dari Krein, que esteve presente à banca, mudei o método de análise e ampliei o escopo de cruzamentos, o que não teria sido possível sem os conselhos do professor Amílton Moretto e sem as aulas de análise da PNAD oferecidas pelo CESIT (Núcleo de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho), Unicamp, no primeiro semestre de 2011, ministradas pela competente Maria Alice Pestana de Aguiar Remy. Também agradeço à Mathilde Mondon Navazo pela gentil indicação do texto de Francisco Meton Marques de Lima sobre a Lei do Bem. Espero poder ler sua tese sobre os profissionais de TI que são PJ's muito em breve.

À CAPES, meu muito obrigada pelas bolsas que me permitiram conduzir a pesquisa e a redação da tese de maneira exclusiva. Em especial, agradeço pela confiança em terem outorgado a bolsa sanduíche.

Também agradeço à The Open University por ser me acolhido de maneira tão gentil ao seu Departamento de Sociologia pelo período de seis meses. Agradeço às muitas ideias trocadas nos CRESC Lunchs, no Feminist Reading Group e nos diversos workshops e Seminários os quais tive a oportunidade de participar. À Elizabeth Bortolaia Silva, minha orientadora no Reino Unido, minha eterna dívida por ter tornado tudo isso possível. Nada que eu dissesse seria suficiente para agradecer o profissionalismo e a generosidade com os quais tratou

minha estadia em Milton Keynes, meus textos mensais de revisão bibliográfica e meu tema de pesquisa. Sua contribuição é inestimável para esta tese e está aqui presente, seja no uso discreto de Bourdieu, seja na paixão com a qual me contagiou pela pesquisa de campo e pela sociologia. Por tudo isso, meu muito obrigada.

Finalmente, agradeço aos alunos e alunas da disciplina HZ644 A – “Trabalho e Gênero no Brasil Contemporâneo: as novas configurações da divisão sexual do trabalho”, com os quais aprendi a ser professora e pude finalmente compreender a dimensão que a pesquisa ocupa em sala de aula. Obrigada pela troca produtiva que estebelecemos dentro e fora de sala e, especialmente, obrigada pela confiança. Espero reencontrá-los ainda muitas vezes em minha trajetória.

Sumário

INTRODUÇÃO.....	1
I – A Tecnologia da Informação no debate sociológico	13
1- Pós-industrialismo: novo marco tecnológico e rearranjo da estrutura social	14
2- Sociedade informacional: estrutura de redes e flexibilidade	27
3- A formação do campo profissional de TI no Brasil e a flexibilização das Leis do Trabalho	35
4- “A precariedade está por toda parte”	51
II - Costurando micro e macrosociologia: bancos de dados estatísticos e trajetórias profissionais.....	59
1- Partindo de diferentes escalas	59
2- A escolha do banco de dados e uma proposta de análise de relações de emprego ‘não-padrões’ a partir da PNAD	65
3- Histórias de trabalho: a reconstrução de trajetórias profissionais como método de acesso às experiências de emprego e trabalho	75
III – Arquitetos do tempo e do espaço: organização e rotinas de trabalho	93
1- Consultorias e trabalho por projetos: impactos da organização empresarial na gestão do trabalho.....	96
2- Territórios e deslocamentos	102
3- Fronteiras borradas: tempo e espaço de trabalho vs. tempo e espaço privado.....	117
IV – A flexibilidade tem um viés de gênero? Um perfil dos profissionais de TI	137
1- Profissão masculina? A desigualdade numérica entre homens e mulheres.....	137
2- Softskills e Hardskills: performances de gênero e identidades sexuais	148
3- Escolaridade e remuneração: entre diplomas, certificações e autodidatismo.....	161
4- Contratos flexíveis e o viés de gênero.....	176
V - A regulação informal dos contratos flexíveis: gerindo direitos e significados	185
1- CLT Flex	190
2- Cooperados e cooperadas	200

3- PJ's	211
4- Pseudo-sócios(as)	230
5- Sem-contrato: freelancers, autônomos e informais	238
6- Segurança e aventura: usos e representações de contratos flexíveis	246
VI – Pontos de viragem: etapas da vida e gênero como alteridades	259
1- Maternidade: negociando papéis de gênero entre contratos flexíveis	262
2- Acidentes, doenças de trabalho e reflexões sobre o envelhecimento.....	281
3- Planejando a aposentadoria	295
Considerações Finais	305
Bibliografia consultada:.....	313
Anexo I: Questionário online	331
Anexo II: Listas de discussão.....	341
Anexo III: Resultados do questionário online	343
Anexo IV: Questionário semi-estruturado utilizado na pesquisa.....	353
Anexo V: Índice dos profissionais entrevistados(as) para a pesquisa	355
Anexo VI: Resultados da análise da PNAD.....	361

Índice de Figuras e Tabelas

Tabela 1: Frequência de analistas de sistemas e programadores na PED/acumulado 2011	70
Tabela 2: Sexo dos profissionais de TI	138
Tabela 3: Distribuição dos grupamentos ocupacionais segundo o sexo	148
Tabela 4: Rendimento mensal das mulheres no trabalho principal	169
Tabela 5: Rendimento mensal dos homens no trabalho principal	169
Tabela 6: Rendimento mensal no trabalho principal de analistas de sistemas Homens.	172
Tabela 7: Rendimento mensal no trabalho principal de analistas de sistemas Mulheres	172
Tabela 8: Rendimento mensal no trabalho principal de programadores de informática Homens	173
Tabela 9: Rendimento mensal no trabalho principal de programadores de informática Mulheres.....	173
Tabela 10: Rendimento mensal do trabalho principal para homens com Ensino Superior Completo	175
Tabela 11: Rendimento mensal do trabalho principal para mulheres com Ensino Superior Completo	175
Tabela 12: Posição na ocupação no trabalho principal da semana de referência para pessoas de 10 anos ou mais de idade VS. homens e mulheres no setor de TI.....	177
Tabela 13: Homem declarado conta própria/empregador cujo empreendimento tem ou não registro no CNPJ	179
Tabela 14: Mulher declarada conta própria cujo empreendimento tem ou não registro no CNPJ	179
Figura 1: Nível de instrução mais elevado alcançado e sexo	168
Figura 2: Distribuição do rendimento mensal do trabalho principal entre homens e mulheres.....	170
Figura 3: Rendimento mensal no trabalho principal entre analistas de sistemas (2124) e programadores de informática (2125)	171
Figura 4: Rendimento mensal do trabalho principal e nível de instrução mais elevado..	174
Figura 5: Planilha de cálculo para comparação salarial em diferentes vínculos empregatícios	186/7

INTRODUÇÃO

Fazer pesquisa é um processo de constante redescoberta e reformulação. Com esta tese, não foi diferente. O projeto inicial me soa um tanto irreconhecível ao final deste percurso, muito embora o resultado possa ser explicado por um contexto no qual se articulam as experiências e os saberes adquiridos em diferentes momentos de minha trajetória acadêmica e de vida.

Em janeiro de 2007, quando atuava como repórter freelancer para o caderno de Empregos e Negócios da Folha de S.Paulo, fui surpreendida pelo tema da pauta sugerida por meu então editor: apresentar ao leitor a CLT Flex. Ela funciona assim: uma parte do salário combinado no momento da contratação é registrado em carteira de trabalho e a outra parte é paga na forma de benefícios. Tratava-se, portanto, de uma modalidade criativa de fraude trabalhista e tributária.

A denúncia dessa modalidade de contratação chegou ao meu editor por meio de uma amiga, a analista de sistemas E.K.G. (como aparece citada na reportagem¹). Ela havia recebido uma proposta de trabalho na qual teria um salário bastante superior ao seu atual. No entanto, o contrato seria na forma de CLT Flex. E.K.G. era celetista em uma multinacional e preferiu, em suas palavras, a segurança do contrato formal sob o qual era regida à instigante oferta de ter mais dinheiro disponível em mãos em curto prazo. A recusa a ofertas similares não foi a norma entre os homens com os quais conversei na época. Todos a haviam aceito ou afirmaram que a aceitariam caso as vantagens financeiras do contrato CLT Flex fossem maiores do que as oferecidas por seus contratos atuais.

Não tenho a intenção de insinuar que as mulheres e os homens têm posturas diferentes e naturalizadas perante tomadas de decisões que envolvam o par de opostos segurança e risco. Ainda mais se considerarmos que baseada naquelas entrevistas, não poderia dizer que eles e ela assim classificavam as suas escolhas. No entanto, ainda que em uma microescala nada científica, chamou-me

¹ CASTRO, Bárbara; AOQUI, Cássio. CLT Flex: Profissionais têm registro parcial. Folha de S.Paulo, Caderno de Empregos e Negócios, 11 mar. 2007.

a atenção as diferentes posturas adotadas por E.K.G. e seus colegas. Tratar-se-ia de uma performance de gênero ou haveria outros elementos que explicariam as tomadas de decisões realizadas pelos meus entrevistados e entrevistada?

Essa questão foi deixada de lado por um bom tempo, ocultada por outras preocupações teóricas e políticas às quais a pesquisa para essa pauta me despertou. Durante o período de apuração da matéria, cerca de um mês e meio, consultei magistrados e advogados da área trabalhista que me disseram ser esta uma prática de burla da legislação bastante corriqueira nas empresas do setor de tecnologia da informação (TI). Ao entrevistar os profissionais que atuavam no setor e ao procurar anúncios de vagas para funções a ele relacionadas, descobri que esta não era a única forma de contrato ilegal vigente. Além da CLT Flex, era frequente ouvir os profissionais da área dizer que já haviam sido contratados como Pessoa Jurídica (PJ)², cooperado ou estagiário (mesmo quando já haviam se formado).

A curiosidade sobre essas práticas de contratação me acompanhou durante os anos que se seguiram, apesar de a minha pesquisa de Mestrado ter se dedicado a outro tema referente ao trabalho: a economia solidária. Para além da busca de tentar compreender a maneira como Paul Singer havia elaborado tal conceito, pesquisar a economia solidária envolvia, também, passar por discussões sobre as cooperativas e sua utilização para prática de fraude trabalhista. Por essa razão, entre 2007 e 2009, também colecionei leituras sobre os chamados contratos atípicos e a flexibilização do trabalho. Retomando minha curiosidade sobre o universo dos contratos na TI, ingressei no Doutorado em Ciências Sociais com um projeto que pretendia entender como os profissionais daquele setor negociavam seus direitos trabalhistas perante aquela diversidade de contratos de trabalho flexíveis.

Não me ocorria, no entanto, que eles não pudessem ou não quisessem fazer essa negociação. Devo minha gratidão ao olhar apurado de Talita Pereira de Castro, que ao ler meu projeto, me chamou a atenção para esse problema. Minha

² O PJ é um mecanismo de fraude trabalhista caracterizado pela abertura de uma empresa em nome de um trabalhador que possui vínculo empregatício.

pergunta de pesquisa partia de uma discussão clássica da sociologia do trabalho: a das formas de dominação e de resistência do trabalho ao capital. Mas essa leitura da realidade social poderia não fazer sentido para os sujeitos da minha pesquisa, pelas mais diversas razões – entre elas, destaco a mais simples, que é a necessidade daquela remuneração, seja de qual forma vier, para manter a si próprio e à família.

Embora não tenha deixado de lado a preocupação política que sempre me acompanhou nos estudos sobre o mundo do trabalho, entendi que poderia ser mais proveitoso realizar uma investigação sobre as percepções que os trabalhadores e trabalhadoras possuem sob essa diversidade de contratos. Ao mesmo tempo, procuraria entender de que maneira essas relações trabalhistas flexíveis influenciam a trajetória profissional e a vida privada desses sujeitos.

Além disso, após alguma leitura e investigação, percebi que não poderia realizar essa pesquisa sem utilizar a chave de análise do gênero. Em 2006, um site especializado em TI avaliava que apenas 16% do total dos profissionais do setor era composto por mulheres³. Na época da apuração da reportagem que me despertou para este tema, não dei muita importância para o fato de que a única mulher com a qual tinha conversado era E.K.G. O restante dos entrevistados, sete pessoas no total, eram todos homens. Recuperando um dos Fóruns virtuais desse mesmo site, que discutia a CLT Flex e por meio do qual selecionei as pessoas para entrevistar para a reportagem, percebo agora que das 164 mensagens nele trocadas, 125 foram escritas por homens, 8 por mulheres e 31 por usuários não-identificáveis pela variável sexo. Ou seja, levando em conta apenas o universo dos usuários do Fórum que se identificaram como homens ou mulheres, aproximadamente 6% eram mulheres e cerca de 94%, homens.

Obviamente que esses números não possuem validade científica alguma. A ApInfo não divulga a metodologia por meio da qual obteve esses resultados. Por isso, não poderia tomá-los como base ou ponto de partida de uma investigação sociológica. Além disso, a participação de homens ou mulheres nos fóruns virtuais

³ Pesquisa realizada pelo site Apinfo (<http://www.apinfo.com/>), no ano de 2006.

pode significar uma série de outras coisas que não exclusivamente a baixa inserção das mulheres no trabalho com TI. Poderia se referir, por exemplo, ao medo do discurso incompetente, assim qualificado em oposição ao discurso competente, definido por Marilena Chauí como:

“aquele que pode ser proferido, ouvido e aceito como verdadeiro ou autorizado (...) aquele no qual a linguagem sofre uma restrição que poderia ser assim resumida: não é qualquer um que pode dizer a qualquer outro qualquer coisa em qualquer lugar e em qualquer circunstância” (CHAUÍ, 1997: p.7).

A hipótese de desigualdade numérica entre homens e mulheres no setor de TI passou a ser certeza quando busquei referências sobre o assunto na literatura internacional – posto que ainda não havia pesquisa sobre o assunto realizada no Brasil. Descobri uma diversidade de textos que buscavam compreender os porquês da baixa participação das mulheres na área tecnológica. Um relatório da Comissão Europeia para a Sociedade da Informação atestou que um entre cada cinco trabalhadores do setor de TI na Comunidade Europeia é mulher⁴.

Essas descobertas me levaram a buscar, com o apoio da minha orientadora, uma imersão nas discussões sobre gênero e tecnologia que é bastante profícua na Inglaterra, mas pouco repercutida no Brasil. Foi com este objetivo que fui acolhida para um período de Doutorado Sanduíche por Elizabeth Silva, professora da “The Open University” e especialista no assunto. Com suas orientações e a do corpo docente da Faculdade de Sociologia da O.U., pude redesenhar a metodologia da minha pesquisa e repensar minhas questões.

A vasta literatura sobre gênero e tecnologia me permitiu compreender os porquês da relação entre gênero e tecnologia ser tão marcada pela elevada inserção de homens e baixa participação das mulheres. Por meio de pesquisas que buscavam investigar a inserção das mulheres no setor de TI em países Europeus, tive uma base sólida para elaborar os questionários de entrevista e

⁴Segundo relatório da Comissão Europeia para a sociedade da informação, disponível aqui: http://ec.europa.eu/information_society/activities/itgirls/doc/women_ict_report1.pdf, consulta em 20 de julho de 2010.

construir uma estratégia de análise de dados que acionasse o gênero como um fator relevante para entender as relações de trabalho no setor.

Deste modo, pude ir a campo com um olhar menos ingênuo no que diz respeito às questões de gênero presentes no setor. Outra vantagem dessa imersão foi o contato com pesquisas contemporâneas sobre questões de gênero em empresas de TI, que me levaram a iniciar as entrevistas com uma ideia mais bem acabada de como elas funcionavam: como eram seus modelos e práticas de negócios e como isso afetava a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras. Esse conhecimento me proporcionou certa liberdade para focar na preocupação central desta pesquisa, retomada, de certo modo, da curiosidade inicial que tive com as respostas diferentes dadas por E.K.G. e por seus colegas homens do setor a propostas de trabalho como CLT Flex. Podia me dedicar a entender se a experiência dos contratos flexíveis é vivida da mesma maneira por homens e mulheres – analisando-os a partir da ótica do gênero.

Passando pelas interpretações que eles e elas elaboram sobre suas relações de trabalho, pude me aproximar da questão da dominação e resistência com mais cuidado, compreendendo que ela se constitui nas tramas cotidianas e é invocada, elaborada e significada por um conjunto amplo de variáveis. Além da organização do trabalho, da estrutura político-econômica e das ideologias vigentes, as trajetórias biográficas, a experiência dos sujeitos e uma série de marcadores sociais da diferença contribuem enormemente na compreensão dos porquês da valorização ou desvalorização de uma determinada relação de emprego e de trabalho - além da elaboração de estratégias, individuais ou coletivas, para resistir a elas.

Fechando o ciclo de reformulações às quais a pesquisa foi submetida, creio poder dizer que cheguei a um denominador comum dos interesses que a compõem. Ao investigar as percepções subjetivas dos profissionais de TI sobre suas relações de trabalho, em especial sobre seus contratos, direitos e condições de trabalho, esta tese tenciona contribuir para: a) o debate sobre gênero e trabalho, em especial no que tange às assimetrias encontradas entre os homens e mulheres no processo de flexibilização do trabalho no Brasil; b) a divulgação de

práticas ilegais de trabalho e os sentidos e significados que os sujeitos elaboram sobre elas; c) a incorporação de categorias de trabalhadores e trabalhadoras qualificados e bem remunerados nos debates sobre precariedade física, social e emocional do trabalho.

Antes de avançar nessas questões é importante tornar essa jornada menos árdua para o leitor. Em especial, no que diz respeito à compreensão do próprio campo ocupacional escolhido para observar uma prática que não lhe é exclusiva: a das relações de trabalho flexíveis. Minha incursão na compreensão dos jargões, práticas e idiossincrasias do setor de TI foi árida. Mas tive a oportunidade de conhecer um pouco mais a fundo esse mundo por meio dos meus informantes e entrevistados(as), bem como por meio da leitura de manuais de lógica da programação e de uma tentativa um tanto quanto frustrada de aprender uma linguagem de programação em um curso online gratuito⁵. Talvez por sua novidade e abrangência, foi bastante comum ouvir de amigos, colegas e professores de pós-graduação, além de familiares a pergunta: “Mas afinal de contas, o que é a TI?”.

Quando dei início a esta pesquisa, procurei por definições bem acabadas do que é a TI, a fim de obter um recorte mais claro do objeto. Compreendi, no entanto, que a polivalência - fator que provoca a ausência de um consenso sobre o termo - é justamente seu traço mais significativo e o que o caracteriza. Como explica Serra (1998), não podemos afirmar que há um setor da economia propriamente definido como TI, mas sim um “reforço da ‘intensidade de informação’ em todas as atividades [econômicas]” (Serra, 1998, p. 44).

Na linguagem do setor, a descrição das atividades é sempre a saída encontrada para evitar conceituações genéricas. Como fica claro no excerto abaixo, extraído de um periódico acadêmico especializado na discussão sobre gestão de tecnologia e sistemas da informação, há um amplo leque de indústrias,

⁵ A “Code Academy” é um projeto online e gratuito financiado por empresas e organizações da área de TI que visa ensinar, ao longo de 14 semanas, a linguagem de programação “javascript”, por meio da qual você pode construir um website. Basta acessar o site <http://codeyear.com> e cadastrar um e-mail, a partir do qual você receberá avisos sobre a lição da semana.

setores econômicos, serviços, produtos, práticas e atividades relacionados ao setor de TI:

“Como junção de dois termos - Tecnologia e Informação, o conceito da TI engloba hardware, software, telecomunicações, automação, recursos multimídia, recursos de organização de dados, sistemas de informação, serviços, negócios, usuários e as relações complexas envolvidas na coleta, uso, análise e utilização da informação.” (FERREIRA, L. B. e RAMOS, A. S. M., 2005, p.70).

O destaque aos teóricos de administração e gestão se faz necessário para compreendermos como e onde a TI atua. Ao sobrepor a linguagem empresarial aos dados coletados durante a pesquisa, pude passar a compreender que é central ao setor de TI, no Brasil, a busca de soluções informáticas para empresas (públicas ou privadas) e indústrias (de diferentes setores). Essas soluções podem aparecer sob diversas formas: tanto no desenvolvimento de um software, quanto em sua instalação, manutenção, aperfeiçoamento e treinamento dos usuários.

Mas é no periódico lançado pelo Projeto SIBSS-SOFTEX (Sistema de Informação da Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI), realizado pelo Observatório SOFTEX (Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro) com o apoio do Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), que podemos nos apoiar para melhor definir o setor. O Projeto, que visava criar um sistema de informação sobre a indústria brasileira de software e serviços de TI (IBSS), tomou a decisão metodológica de nomear de IBSS as empresas da Divisão 72 da CNAE 1.0⁶:

⁶ A escolha metodológica, como o próprio periódico esclarece, deixa de fora empresas que desenvolvam software ou serviços de TI como atividade secundária ou, ainda, outras “atividades de software e serviços de TI desenvolvidas por empresas pertencentes a outras divisões que não a 72” (SOFTEX, 2009, p. 20). Ao menos dez outras Divisões contariam com a TI em seu quadro de atividades relacionadas: 30 (fabricação de máquinas para escritório e equipamentos de informática), 32 (fabricação de material eletrônico e de aparelhos e equipamentos de comunicações), 16 (fabricação de produtos de fumo), 23 (fabricação de coque, refino de petróleo, elaboração de combustíveis nucleares e produção de álcool), 33 (fabricação de equipamentos de instrumentação médico-hospitalar, instrumentos de precisão e ópticos, equipamentos para automação industrial, cronômetros e relógios), 21 (fabricação de celulose, papel e produção de papel), 24 (fabricação de produtos químicos), 11 (extração de petróleo e produtos relacionados), 10

“consultoria em hardware; desenvolvimento e edição de software pronto para uso; desenvolvimento de software sob encomenda e consultoria em software; processamento de dados; atividades de banco de dados e distribuição online de conteúdo eletrônico; manutenção e reparação de máquinas de escritório e de informática; e outras atividades de informática” (SOFTEX, 2009, p. 23).

A despeito de nomearem o setor de indústria, o fazem em seu sentido genérico “como grupo de empresas que compartilham um método comum de gerar dividendos, não querendo insinuar, com isto, pertencimento ao segundo setor” (SOFTEX, 2009, p. 23). O cuidado desse destaque, já presente na nomenclatura dada ao setor (pois o divide em produção de software e prestação de serviços) tem razão de ser. O estudo mostra que a maior concentração de empresas da IBSS está nas atividades de desenvolvimento de software sob encomenda (41,6%⁷), cujo modelo de negócios é focado na prestação de serviços, e de processamento de dados (32%). O desenvolvimento e edição de software pronto para uso, cujo foco é na produção, não no serviço, correspondia a 3,2% do total da IBSS.

O estudo confirma uma tendência observada tanto na pesquisa de campo realizada para esta tese, quanto pela imprensa nacional, nos permitindo afirmar que a TI, no Brasil, se concentra no setor terciário da economia⁸. Responsável por assessorar outras atividades econômicas, como as áreas bancárias, de saúde,

(extração de carvão mineral), 31 (fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos) (SOFTEX, 2009, p. 21, Tabela I.1).

⁷ Os dados são referentes à PAS/IBGE (Pesquisa Anual de Serviços/ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 2005.

⁸ Reitero que essa afirmação se refere à maior concentração e não ao exercício exclusivo da TI no setor terciário da economia no Brasil. A divisão internacional do trabalho é responsável por produzir esse efeito no setor de TI, no país. O monopólio da produção de softwares, de linguagens de programação e de gadgets tecnológicos por grandes indústrias multinacionais, como a Microsoft, IBM, Oracle, entre outras, repassa aos países em que sua produção intelectual não está situada a utilização de seus produtos para a adaptação das necessidades dos clientes locais. É nesse sentido que o mercado de certificações é citado como tão essencial para a empregabilidade dos profissionais de TI, como veremos adiante neste texto. Caminho de entrada no setor para muitos dos profissionais entrevistados, a posse de uma certificação permite ao trabalhador de TI trabalhar com um software ou linguagem já elaborada anteriormente por alguma dessas grandes multinacionais, de modo que ela seja transformada em um novo produto segundo as necessidades apontadas por cada cliente atendido. Dito de outra forma, grande parte do setor de TI, no Brasil, se vale de softwares para produzir outros softwares para seus clientes.

educação, entretenimento e comunicação, por exemplo, a TI se caracteriza especialmente pela prestação de serviços. Para se ter uma ideia mais clara desse cenário, no Brasil, os segmentos da TI que mais cresceram em 2011 foram os das companhias que prestam serviços de terceirização, o chamado BPO (Business Process Outsourcing), e a TI In-House, o desenvolvimento de soluções tecnológicas realizada dentro de empresas⁹. A TI se expandiu e adquiriu uma importância estratégica para as empresas e indústrias porque além de ferramenta, tornou-se um produto de alto valor agregado, um elemento de inteligência empresarial:

“A TI evoluiu de uma orientação tradicional de suporte administrativo para um papel estratégico dentro da organização. A visão da TI como arma estratégica competitiva tem sido discutida e enfatizada, pois não só sustenta as operações de negócio existentes, mas também permite que se viabilizem novas estratégias empresariais.” (LAURINDO, F. J. B. et alli, 2001, p. 161).

A expressão “tecnologia da informação” e sua abreviação, que se tornou a maneira coloquial de se referir ao setor, TI, é, portanto, uma espécie de guarda-chuva de práticas, ofícios e de uma indústria específica de produção de softwares e oferta de serviços: aquela que se especializou no desenvolvimento de soluções informáticas para os mais diversos fins.

Ao tentar definir o que era a TI em seu artigo, Serra (1998) afirmou que se a TI, enquanto atividade econômica, atravessa os outros setores da economia, os seus trabalhadores também atravessam outras categorias profissionais. Por essa razão, a estrutura ocupacional estaria se modificando aos poucos, e deveríamos, portanto, nos dedicar a “analisar as ocupações definidas em termos de tarefas que apresentam um conteúdo semelhante e os ramos de atividade delimitados com base num mesmo produto final” (Serra, 1998, p. 44).

A TI é responsável pela criação de bancos de dados imateriais, como os utilizados pelos sistemas de informação bancários ou por bancos de medula óssea

⁹ As informações são de matéria da versão impressa do caderno Mercado, da Folha de S.Paulo, intitulada “Brasil passa México e é 7º no setor de TI” e assinada por Helton Simões Gomes, datada de 5 de maio de 2012.

do Sistema Único de Saúde (SUS). Também é atribuição da TI, desenhar e programar a arquitetura de hipertextos de páginas da Internet, ainda que seu conteúdo seja alimentado por leigos em linguagens de computação. A criação de softwares de tradução online, de jogos, de plataformas de e-mail e a arquitetura das redes sociais online são todas realizações de profissionais ligados a este setor.

Mas a diversidade de ramos de atuação de empresas e indústrias que produzem e utilizam os serviços de TI não se explica apenas pelo discurso empresarial. Foi a sua participação ativa na racionalização dos processos de trabalho que explica a centralidade que ela ganhou nos últimos anos. A tecnologia da informação esteve contemplada, de maneira central ou não, em quase todos os debates relativos à reestruturação produtiva, novas formas de acumulação do capital e centralidade do trabalho. Alimentou, em especial, as teses do pós-industrialismo e da sociedade informacional e as reações a elas.

Por essa razão é que no Capítulo 1 busco situar a TI em um debate teórico mais amplo, travado tanto com a sociologia do trabalho de modo geral, quanto com os últimos escritos sobre trabalhadores informáticos no Brasil. O objetivo é criar um reforço ao contraponto às teses de Castells, segundo quem o trabalho na sociedade informacional seria desalienante por ser totalmente intelectual. Também busco apresentar o contexto econômico e político que permitiu a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, de maneira a introduzir o leitor no cenário de contratos atípicos e de crescente individualização da negociação laboral entre capital e trabalho. Por último, busco localizar esta tese no debate sobre a precariedade do trabalho entre trabalhadores qualificados. Pretendo, com isso, colaborar para a ampliação das pesquisas sobre trabalhadores considerados como pertencentes à categoria de classe média, retomando a questão cara à agenda sociológica da organização dos trabalhadores frente à estrutura de classe vigente.

No Capítulo 2, me dedico a explicar minhas escolhas metodológicas, argumentando a favor da complementaridade entre pesquisas quantitativas e qualitativas. Desse modo, apresento as deficiências encontradas nas pesquisas

sobre mercado de trabalho para a análise de relações de trabalho flexíveis – utilizadas nesta pesquisa em seu sentido amplo, que inclui tanto a profusão de contratos atípicos quanto as gestões de tempo e espaço de trabalho -, e aponto para possibilidades de análise de contratos de trabalho não padronizados na PNAD. Descrevo, também, as escolhas de materiais e métodos empregados na pesquisa qualitativa.

No Capítulo 3, apresento como se desenha a dinâmica do setor. A maneira como o setor se organiza, por meio da prestação de serviços a clientes externos, redes de alocação de mão-de-obra especializada e ciclos de projetos, possui um impacto significativo nas relações de trabalho, emprego e gênero. E são também essas características do setor que, naturalizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras, servirão como justificativa para as condições de trabalho e relações de emprego precárias nas quais eles se situam, criando um sentimento de inevitabilidade dessas condições e impulsionando a rotatividade, em busca de maiores vantagens. Busco desconstruir a ideia de que as gestões de tempo e espaço flexíveis se devem exclusivamente à constituição do setor em empresas de consultoria, conforme defendem tanto as empresas e trabalhadores quanto a literatura especializada. Argumentarei que tanto as jornadas extensivas quanto os constantes deslocamentos e elevada rotatividade são resultado não apenas da forma como a organização empresarial se dá, mas também enquanto estratégia empresarial de controle e intensificação do trabalho. Ao mesmo tempo, apresentarei as limitações que a flexibilidade temporal e espacial colocam para as mulheres do setor.

No Capítulo 4, apresento um perfil estatístico dos profissionais de TI, construindo seu tipo médio e tendo como guia para a análise a variável gênero. Desenho um retrato socioeconômico desses homens e mulheres para entender os sentidos e significados das diferentes posições que eles ocupam nas carreiras ligadas ao setor de TI. Ao mesmo tempo em que esse perfil nos proporciona refletir sobre a relação entre papéis de gênero e a atribuição de qualificações profissionais, também nos revela dados sensíveis ao papel que o gênero ocupa no processo de flexibilização do trabalho.

O quinto capítulo parte tanto da compreensão de como o setor organiza suas atividades quanto do viés de gênero presente na flexibilidade de vínculos empregatícios, dedicando-se a descrever as percepções que os homens e mulheres da TI possuem sobre os seus contratos de trabalho. Ao mesmo tempo, apresentarei as diversas formas sob as quais os contratos flexíveis apareceram durante a pesquisa – com especial destaque para o PJ -, elencando as diferentes formas de regulação informal do trabalho.

Com a preferência entre um e outro contrato de trabalho esclarecida pelos entrevistados e entrevistadas, o sexto e último capítulo pretende problematizar esses discursos utilizando as contradições presentes nas narrativas dos entrevistados, acionadas pelos marcadores sociais da diferença gênero e etapas da vida somados à situações de afastamento por saúde. Ficarão claras as consequências subjetivas e objetivas que a flexibilidade contratual traduz em suas trajetórias de vida, bem como as limitações que envolvem o poder de negociação individual de direitos trabalhistas.

Para dar carne e corpo aos capítulos empíricos, serão recontadas as trajetórias profissionais e pessoais de alguns dos sujeitos ouvidos por esta pesquisa. Trajetórias essas que julgo exemplares, por se repetirem, para ilustrar as experiências dos diferentes profissionais com os contratos flexíveis e as mudanças de percepção sobre suas condições de trabalho e emprego a partir de algumas viragens enfrentadas em suas vidas.

I – A Tecnologia da Informação no debate sociológico

Ainda que esta tese extraia sua força da empiria, o conjunto de dados aqui reunidos buscam responder a questões prementes a debates contemporâneos da sociologia do trabalho. Em um primeiro momento podemos apresentá-la como mais uma reação às ideias fundamentais do pós-industrialismo e da sociedade informacional, cujos argumentos principais serão expostos adiante. Nesse sentido, este texto compõe o campo das pesquisas que buscam demonstrar, empiricamente, que as teses que apregoam o fim da centralidade do trabalho e, conseqüentemente, o fim do conflito entre capital e trabalho, ideias presentes naqueles dois debates, não levaram em conta as condições objetivas e subjetivas experimentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras manuais ou mentais nesse processo em que o setor de serviços ultrapassa o setor industrial em tamanho.

Outro debate caro à sociologia do trabalho está contido no objeto da pesquisa: o do contexto social, econômico e político que tornou possível a configuração de novas formas de relações de trabalho no Brasil contemporâneo. Para falar sobre contratos flexíveis é preciso compreender o jogo de forças e ideias que os tornou e os torna possíveis. Do mesmo modo, é preciso explicitar como esses dois campos de debates se comunicam, de maneira a demonstrar que seu guia comum é tanto a preocupação com os centros de poder e dominação social quanto com as diferentes estratégias elaboradas para sua reprodução. O que amarra essas análises é, portanto, a investigação sobre a renovação dos mecanismos de acumulação do capital, posto que ambas refutam a tese do fim da centralidade do trabalho no universo capitalista contemporâneo.

Ao contrário do que possa parecer, este capítulo não pretende empreender uma revisão bibliográfica exaustiva desses dois campos de debate. Se esta tarefa já foi tão bem realizada por diversos pesquisadores, o papel dessas ideias, aqui, é a de mostrar como a TI e uma concepção muito própria de compreender a relação entre tecnologia e sociedade sempre ocupou o pano de fundo dessas discussões. Ao mesmo tempo, os homens e mulheres que produzem essa tecnologia foram esquecidos por esse debate.

As respostas elaboradas ao pós-industrialismo e à tese da sociedade da informação se dedicaram a demonstrar, a exemplo de Harry Braverman (1980), como um exército de trabalhadores manuais e desqualificados foi formado no processo de crescimento do setor de serviços, a despeito da expectativa de que seriam uma massa de trabalhadores mentais e qualificados. As condições de trabalho desses homens e mulheres, empregados em novas ocupações, foram muito bem exploradas pela literatura sociológica¹⁰ e coincidiram com a preocupação sobre a flexibilização da legislação trabalhista e a precariedade social na qual ela pode resultar. Mas pouco espaço tem sido dado aos trabalhadores e trabalhadoras qualificados, retratados pela tese da sociedade informacional como os protagonistas de uma nova classe, de uma nova organização do trabalho e de uma nova estrutura social.

Por essas razões é que pretendo, com este capítulo, deixar claro que é preciso retomar a proposta de Braverman (1980) naquilo que ela têm de mais fundamental: a de buscar compor o quadro da classe trabalhadora como um todo, explorando as chagas que homens e mulheres, qualificados ou não pelos critérios socialmente definidos, possuem em comum, de maneira que seja possível recompor, ao menos analiticamente, sua identidade de classe. Como ele mesmo afirmou, a condição de transformação da humanidade em instrumento do capital “(...) é repugnante para as vítimas, seja qual for o seu salário, porque viola as condições humanas do trabalho” (BRAVERMAN, 1980, p. 124).

1- Pós-industrialismo: novo marco tecnológico e rearranjo da estrutura social

No final dos anos de 1960 e início dos anos de 1970 teve início um debate intelectual encabeçado por Alain Touraine, André Gorz e Daniel Bell que buscava compreender a nova configuração da organização do trabalho. Esses estudos partilhavam a tese de que o capitalismo ocidental deslocava sua produção de

¹⁰ Sobre este tema, ver o trabalho de Liliana Segnini sobre os trabalhadores bancários: SEGNINI, Liliana. Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. Cadernos Pagu (10) 1998: pp.147-168. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.pagu.unicamp.br/files/pagu10.07.pdf>

mais-valia do setor secundário para o setor terciário. O crescimento do setor de serviços tinha, como consequência principal, a mudança de perfil do trabalhador típico das décadas anteriores: os operários manuais que compunham o chão de fábrica passaram a ser substituídos por trabalhadores técnicos e engenheiros, concentrados nos escritórios.

Nas fábricas isso era percebido pelo encolhimento do número de trabalhadores empregados diretamente na produção e pela expansão do núcleo administrativo. Nos países que eram potências industriais, destacava-se a transferência das plantas para países com mão-de-obra mais barata, ao mesmo tempo em que eles detiveram, em seu território, o controle financeiro dessas indústrias e empresas e mudaram o foco de sua economia da produção industrial de base para o mercado financeiro. Crescia, nas grandes cidades, o número de comércios ligados a atividades que não eram apenas anexas à indústria, como aquelas relacionadas à alimentação, transporte e saúde. As atividades ligadas ao lazer, especialmente, fez crescer sobremaneira a venda de serviços no período.

Por trás desse debate, há o protagonismo da mudança tecnológica, sem a qual, argumentavam, o enxugamento dos postos da produção no chão de fábrica não teria sido tão intenso. A maquinaria, a qual Marx já havia acusado de roubar do trabalhador sua habilidade artesanal sobre o produto final do trabalho, tornava-se ainda mais autônoma, dependendo agora apenas do acionamento de alguns botões para colocar em andamento a produção. Criaram-se as chamadas máquinas de fazer máquinas, o que retirava dos trabalhadores do setor de metalurgia o último respiro de produção artesanal dentro de uma fábrica. Não era mais preciso deter a habilidade de moldar chapas de aço e ferramentas. Todo esse conhecimento havia sido transferido para o chip da máquina.

Essa transformação tecnológica é fruto de um longo processo de pesquisa e desenvolvimento vinculados à área da computação. Apesar da criação de instrumentos de calcular datar de 2.400 A.C. – caso do ábaco -, foi apenas a partir de 1930 que surgiram os primeiros computadores mecânicos e eletromecânicos, que exigiam um extensivo conhecimento de diferentes linguagens de programação por quem quer que os manipulasse – ou seja, exigia que a pessoa detivesse um

domínio de códigos criados para transformar informações do mundo social em uma linguagem compreensível para a máquina¹¹.

Na década de 1950, foram criados os primeiros compiladores, máquinas que tornaram as rotinas de programação automáticas e começaram a tornar a tarefa da programação, principal dificuldade para o uso dos computadores, cada vez mais dispensável ao usuário comum (FONSECA FILHO, 2007). Até então, apenas instituições de pesquisas nas quais se destacaram o Massachusetts Institute of Technology (MIT) e a Harvard University, no campo acadêmico; a IBM, no campo empresarial; e a Inteligência do Exército Norte-Americano, no campo estatal, se dedicavam ao desenvolvimento de máquinas automáticas que funcionavam graças ao desenvolvimento e à aplicação de linguagens de programação. Apenas um grupo restrito e altamente especializado de profissionais se dedicava ao desenvolvimento de máquinas até então estranhas à rotina da média das pessoas.

A invenção do *transistor*¹², em 1948, impulsionou o que se convencionou chamar de segunda geração de computadores (1956-1963), e a construção de circuitos integrados acelerou ainda mais o desenvolvimento de máquinas computacionais, levando à formação de sua terceira geração (1964-1970). Foi apenas após a criação das tecnologias LSI, VLSI e ULSI, que possibilitaram a compressão de milhares de componentes eletrônicos em um espaço diminuto, o *chip*, que teve início a quarta geração de computadores, permitindo a criação dos microcomputadores pessoais - máquinas que melhor se assemelham com as que hoje utilizamos para as mais diversas finalidades (FONSECA FILHO, 2007).

¹¹ A linguagem de programação é um método criado para comunicar instruções para um computador. Ela leva esse nome porque é operacionalizada a partir de um conjunto de regras sintáticas e semânticas. A combinação de diferentes códigos leva o computador a entender as tarefas que ele deve desempenhar, assim como a combinação de diferentes palavras de nosso vocabulário ordinário nos ajuda a comunicar com o outro, transmitindo-lhe informações – que, destaca-se, só faz sentido se obedecermos à lógica inerente às regras da língua.

¹² Componente eletrônico que permite regular a tensão da corrente elétrica de maneira diferente para os diferentes componentes de um circuito eletrônico.

Braverman (1980) trata claramente dos impactos da computação na organização do processo de trabalho¹³. No nono capítulo de sua obra, intitulado “Maquinaria”, ele relata como se deu o processo histórico de automação industrial e destaca o aperfeiçoamento tecnológico do controle numérico como a principal virada na reorganização do processo de trabalho. No excerto abaixo, descreve o papel que os chips, que ele chama de “delgadas peças de cristal de silicone”, ocuparam na revolução tecnológica que ganhou corpo no final dos anos 1960 e início dos anos 1970:

“A possibilidade de aplicação industrial generalizada desse [o controle numérico] como de outros sistemas de controle tornou-se realidade com a revolução eletrônica dos anos 50 e 60, que forneceram circuitos baratos e dignos de confiança para os instrumentos de controle. Isto começou com o transistor, que a princípio simplesmente substituía a válvula a vácuo na base de uma por uma. Já em 1960, porém, circuitos integrados combinavam transistores e outros componentes em delgadas peças de cristal de silicone, de modo que vieram a lume em larga escala circuitos interligados, desempenhando funções de centenas de peças caras e volumosas, montadas em um único chassi. À medida que o fluxo de produção por partes aumentava, o custo por circuito caiu de um preço médio de dois dólares em 1965 para menos de três *cents* em 1971. A perfeição do funcionamento e o conserto fácil dos transistores pela substituição modular, combinada com este barateamento dos circuitos, cada vez mais complexos, são as bases para a revolução na tecnologia do controle, e é neste caso, mais que nos primeiros experimentos, que a fonte dessa nova técnica industrial e seu amplo uso deve ser procurada.” (BRAVERMAN, 1980, p. 171).

Foi este mesmo processo de mudança de regime tecnológico que permitiu a criação de ferramentas que auxiliaram o processo de globalização, tão central à discussão teórica sobre a mudança na organização do trabalho e à desindustrialização e financeirização da economia dos países centrais, a alcançar

¹³ Ao tratar do processo de automação fala diretamente sobre o artefato e seu impacto técnico sobre a razão da produtividade do trabalho: “O computador produz uma fita de controle da máquina, uma cópia do que está na fita, uma lista de ferramentas, e o tempo computado do ciclo da operação. Este sistema, segundo se diz, reduz o tempo para uma peça que antigamente exigia quatro a cinco horas para apenas vinte ou trinta minutos” (BRAVERMAN, 1980, p. 174).

novas dinâmicas de tempo e espaço. Também foi ele quem auxiliou no crescimento e ampliação do regime toyotista de produção, pois apesar de ele ter sido concebido em um período que antecede a revolução informática, o toyotismo tirou bastante proveito das inovações tecnológicas a *posteriori* (DAL ROSSO, 2008). Foi graças a elas, inclusive, que o sistema pôde se aperfeiçoar.

“Na verdade, a concepção do sistema de produção, como puxado pelas demandas do mercado, mostra como é um sistema intrinsecamente voltado para a informática e a era da inteligência. Tal aspecto é repetidas vezes estabelecido nos livros do engenheiro Ohno. O sistema consiste de mudanças organizacionais, como o demonstram o princípio de um operário-diversas máquinas, o sistema kanban, a produção a tempo devido, mas também se beneficia de mudanças tecnológicas.” (DAL ROSSO, 2008, p. 69,70).

Foi com base nessas transformações, aceleradas e aperfeiçoadas pela tecnologia da informação, que os teóricos da sociedade pós-industrial empreenderam um esforço de tentar compreender de que maneira essa nova base tecnológica estaria modificando a estrutura social. Baseado no que acreditava serem os primeiros sinais de uma mudança estrutural da sociedade, Alain Touraine (1970) defendeu que a informação e o conhecimento se tornariam os elementos centrais para a produção capitalista.

Preocupado em entender a arena de conflitos sociais, Touraine defendia a ideia de que a mudança no sistema de produção (da indústria para os serviços) modificava, também, a forma de dominação social. Para ele, o trabalho havia deixado de ser central à reprodução social e isso podia ser medido pela diminuição dos conflitos de classe, entre patrões e empregados, e pela ampliação de protestos contra o que considerava ser uma ordem cultural totalizadora. A redução do número de operários empregados nas indústrias e o crescimento do setor de serviços teria feito com que o trabalho e sua disciplina deixassem de ser referência para a organização dos movimentos sociais. Junto com isso, foram embora também as referências daquilo que é coletivo, consensual e institucional, o que abriu espaço para o individualismo e a subjetividade.

A tese do fim da centralidade do trabalho foi compartilhada por uma série de outros teóricos da sociedade pós-industrial. Daniel Bell (1977) afirma que a questão do trabalho “não tem um peso sociológico e cultural suficiente para polarizar todas as outras questões em torno desse eixo” (BELL, 1977, p.189), e defende que:

“Na sociedade moderna, a divisão essencial não está hoje em dia entre os que possuem os meios de produção e um ‘proletariado’ indiferenciado, mas sim nas relações burocráticas e de autoridade entre os detentores do poder de decisão e os não detentores desse poder, em todos os tipos de organizações, políticas, econômicas e sociais. Cabe ao sistema político a tarefa de dirigir essas relações de modo a responder às diversas pressões para a distribuição de cotas e de justiça social.” (BELL, 1977, p. 141,142).

Assim como Touraine, o que Bell explorou em sua tese sobre a sociedade pós-industrial é que há uma mudança no centro de poder que estrutura a sociedade ocidental. Para Touraine, se antes ele estava baseado na divisão entre trabalho e capital, gerando conflitos entre trabalhadores e patrões, agora esse centro de poder estaria na ordem simbólica. Ele chega a afirmar que os movimentos sociais passaram a lutar para arrebatam símbolos culturais dos capitalistas e redistribuí-los para sociedade, posto que considera a sociedade pós-industrial como uma ordem totalizadora. Já Bell (1977) compartilhava com Dahrendorf a ideia de que a diminuição da propriedade legal dos meios de produção levava a uma ruptura entre as ordens política e econômica, o que fazia com que os velhos conflitos industriais cessassem de fazer sentido: não era mais a propriedade e sim a autoridade quem estava no centro da ordem social. Para Dahrendorf, o burguês, gerente da fábrica, poderia ser um simples cidadão, ao mesmo tempo em que o operário poderia ser um membro do parlamento. Daí seu argumento (DAHRENDORF apud BELL, 1977).

Nos dois casos, a mudança no centro de poder ocorre em consequência da mudança que eles enxergam na organização do trabalho – que, por sua vez, é entendida como consequência do novo marco tecnológico. Segundo eles entendem, o crescimento dos centros de administração nas indústrias e empresas

levou à maior absorção de trabalhadores que executam atividades mentais em detrimento das manuais. O crescimento desse tipo de trabalho seria o principal ponto da ruptura do conflito entre patrões e empregados, pois o status da tarefa agora realizada separava os trabalhadores de escritório dos trabalhadores manuais, os deixando ocupar um lugar simbólico de significado dúbio: eram eles pessoas subordinadas ao capital ao mesmo tempo em que se encontravam mais próximos do seu centro de reprodução de poder. Ou seja, ao mesmo tempo em que ainda eram trabalhadores, eles não mais se identificavam enquanto tais em seu modelo mais clássico: o do trabalhador de chão de fábrica. E ainda que fossem trabalhadores, por estarem mais próximos do centro de elaboração do que do de execução, sentiam-se simbolicamente mais próximos do patrão do que dos outros empregados.

Essa tese foi melhor desenvolvida por Daniel Bell (1977), que se dedicou a questionar o conceito de classe operária de Marx porque o julgava insuficiente para explicar o que ele entendia como uma nova classe de trabalhadores. Bell assim os nomeava por compreender que o trabalho qualificado tornara-se mais central do que aquele realizado pelos operários padrões, o que acabara por gerar uma nova mentalidade entre os trabalhadores. Ele se vale da tese que Wright Mills desenvolveu em “White Collars”, sobre a formação da classe média nos EUA, segundo a qual os empregados em escritório ocupavam o papel dúbio de extrair sua força tanto pelo pertencimento ao universo dos negócios quanto do trabalho.

Para o autor, o que acaba pesando mais na balança desse novo trabalhador, mais qualificado, é a preservação de seu status profissional. Independentemente de sua origem social, eles buscariam se diferenciar do operariado, distanciando-se deles por mecanismos institucionais, inclusive. Essa nova classe de trabalhadores buscava construir sua identidade por meio de novos códigos e novos compromissos sociais, nos quais o conflito com o patrão deixava de ser a norma. Em suas palavras:

“O esforço no sentido de reafirmar seu *status* profissional – através da inscrição como membros de associações altamente

prestigiadas, impondo condições mais difíceis para a obtenção de diplomas profissionais, alterando os currículos escolares – visam à diferenciação e não à identificação.” (BELL, 1977, p. 177).

Cabe destacar que o esforço de análise de Bell (1977) é resultado da tentativa de construir uma resposta para um debate que se criara entre marxistas franceses que refutavam a ideia de que essa nova classe profissional vinha acompanhada de alienação. Ele reage, especialmente, a Serge Mallet¹⁴ - para quem engenheiros e técnicos substituiriam a antiga classe operária a despeito de sua remuneração, pois seu trabalho era rotinizado e eles eram incapazes de concretizar as habilidades profissionais para as quais haviam sido educados -, e a André Gorz¹⁵ - que defendia que os sindicatos passariam das reivindicações quantitativas, ou seja, relativas a aumento salarial e melhoria das condições de trabalho, para reivindicações qualitativas, ou seja, passariam a disputar o controle da produção.

Bell (1977) defende que chamar os trabalhadores em escritório de nova classe operária seria apenas uma maneira de elaborar um conceito radical que possui pouco efeito prático na realidade social. Isso porque, segundo ele, o argumento da reação ao trabalho racionalizado, ou seja, a tese de que essa nova classe de trabalhadores teria consciência de sua condição subordinada na medida em que se via exercendo um trabalho fracionado, colocava a questão entre dois argumentos extremos: o da burocratização, que lhes provocaria a deserção da consciência da precariedade de sua carreira; e o populismo, quando os sindicatos usam isso para finalmente incorporar esses trabalhadores em sua luta. Para ele, o jogo de poder passa a ser disputado individualmente e vence quem está melhor preparado:

“Uma sociedade pós-industrial tem como base os serviços. Assim sendo, trata-se de um jogo entre pessoas. O que conta não é a força muscular, ou a energia, e sim a informação. A personalidade central é a do profissional, preparado por sua educação e por seu

¹⁴ Serge Mallet. *La Nouvelle Classe Ouvrière* (Paris, 1963).

¹⁵ André Gorz, *Strategy for Labor* (1964).

treinamento para fornecer os tipos de habilidades que vão sendo cada vez mais exigidos numa sociedade pós-industrial. Se a sociedade industrial se define pela quantidade de bens que caracterizam um padrão de vida, a sociedade pós-industrial define-se pela qualidade da existência avaliada de acordo com os serviços e o conforto – saúde, educação, lazer e artes – agora considerados desejáveis e possíveis para todos.” (BELL, 1977, p.148).

Assim como Touraine (1970), Bell também incorporou a ideia de que o nível simbólico ganha mais peso para os sujeitos sociais do que o mundo material. Não é por outra razão que ele superpõe as necessidades subjetivas às objetivas ao afirmar que a maior preocupação dos novos trabalhadores passa a ser com a manutenção de seu status e não mais com a luta de classes. Longe de negar que o nível simbólico seja essencial para a compreensão da dinâmica de construção de um consenso de classes, defendo que é limitador pensar naquilo que é particular aos indivíduos, isto é, o que compõe a sua subjetividade, apenas a partir da variável status. Do mesmo modo, não acredito que o despertar da consciência de classe, por parte dos trabalhadores, se dê apenas pela percepção da realização de um trabalho parcelizado. Há elementos objetivos e subjetivos que vão além desses dois argumentos que nos ajudam a pensar na localização desses trabalhadores na estrutura social. Isso, espero, ficará demonstrado ao longo da exposição dos dados dessa pesquisa.

Por agora, é suficiente retomar o debate e deixar registrado que a reação ao pós-industrialismo foi imediata. No clássico “Trabalho e Capital Monopolista”, de 1974, Harry Braverman acrescenta mais argumentos ao plano objetivo da disputa sobre a existência de uma nova classe de trabalhadores, combatendo justamente o que ele considerava como o mito da crescente qualificação da força de trabalho - como bem definiu Paul Sweezy no Prefácio à 2ª Edição da obra. Ao dedicar-se ao estudo da evolução do processo de trabalho *dentro* das ocupações e *entre* elas, Braverman (1980) demonstrou como as profissões que exigem elevado uso da capacidade intelectual cresceram tanto quanto as que exigem nada mais do que a simples repetição de tarefas. Provou de maneira empírica, portanto, que o taylorismo e a alienação que ele provoca sobre o processo total da

produção continuavam presentes na organização do trabalho, independentemente das modificações tecnológicas nele implementadas.

É por essa razão que Braverman (1980) rejeitava a ideia de nova classe trabalhadora, difundida pelos teóricos do pós-industrialismo. Ele discordava daquilo que o termo implica: o surgimento e ampliação de tarefas mais qualificadas, mais bem remuneradas e, de certo modo, privilegiadas frente ao operariado. Para o autor, a mudança nas tendências ocupacionais não se deu apenas na ampliação do setor de serviços e no aumento do emprego de mão de obra qualificada. Ao mesmo tempo em que concordava com essa tese, ele mostra que houve uma ampliação de mesma monta para os trabalhos manuais.

Valendo-se de estatísticas de trabalho dos EUA, Braverman (1980) comprova que as curvas de ocupação cresceram tanto para engenheiros quanto para profissões que não exigiam qualificação, como a de porteiro, por exemplo¹⁶. A partir desses dados, argumenta que ao olharmos para o fenômeno do crescimento do setor de serviços devemos analisar a classe trabalhadora como um todo e não apenas uma parte dela, como fizeram os teóricos do pós-industrialismo. Apenas compondo o quadro da classe trabalhadora tal como ele existe, com a forma que lhe é dada pelo processo de acumulação do capital, é que podemos melhor compreender essa nova forma de organização do trabalho.

Como o próprio Braverman (1980) explica, a mudança no processo de trabalho se dá pelo controle do processo mecânico por uma unidade separada. A partir da automação, a operação de produção de uma peça no chão de fábrica passava a obedecer tanto às ordens do cartão perfurado quanto aos dispositivos que passam a acompanhar o processo e controlar a relação estabelecida entre a máquina-ferramenta e a mercadoria em produção. Essa mudança transformou o trabalhador especializado em um simples operador de máquina. No caso que ele usa como exemplo, apesar de o metalúrgico reunir todo o conhecimento das práticas de metalurgia, sem o qual a programação da máquina não seria possível,

¹⁶ “(...) as ocupações de engenheiro, por um lado, e de porteiro-zelador, de outro, seguiram curvas semelhantes de crescimento desde o início do século, cada qual tendo começado a um nível entre 50.000 e 100.000 (nos Estados Unidos, em 1900), expandindo-se até cerca de 1,25 milhões por volta de 1970.” (BRAVERMAN, 1980, p. 33).

essa função passou a se concentrar nas mãos de poucos profissionais com nível de Ensino Superior. Ou seja, ao mesmo tempo em que a revolução tecnológica criava funções que exigiam trabalhadores mais qualificados escolarmente, preteria o conhecimento dos antes especialistas e os relegava ao simples posto operacional.

Todos os setores da economia, da indústria aos serviços, passaram a buscar esse tipo de solução e, por isso, racionalizaram, mecanizaram e revolucionaram os processos de trabalho. Não importa o método que foi empreendido por cada um, o importante é que “a eliminação progressiva das funções de controle pelo trabalhador, tanto quanto possível, e a transferência desse controle para um dispositivo que é controlado também tanto quanto possível pela gerência externa ao processo imediato” unificou esse processo de barateamento da mão-de-obra (BRAVERMAN, 1980, p. 183).

Essas não são as únicas diferenças entre Braverman e os teóricos do pós-industrialismo. Alain Touraine e Daniel Bell fazem uma leitura determinista da tecnologia, compreendendo que ela causa uma mudança na estrutura social. Essa percepção não leva em conta o conceito de poder na investigação da própria produção de tecnologia. Ela aparece quase que como uma entidade autônoma, livre dos conflitos da sociedade na qual ela foi produzida. Para Braverman (1980), ela apenas reflete e aprofunda uma relação de poder já estabelecida. Por isso, aparece como maleável e passível de resignificações. Entendo que ele deixa isso muito claro ao traçar a diferença que ele acredita haver entre o taylorismo desenvolvido nos EUA e aquele desenvolvido na URSS. Ele justifica a aplicação do sistema americano no socialismo soviético afirmando que relações sociais diversas se constituem sob base tecnológica igual. Nisso, ele se distancia dos pós-industrialistas: para ele a base tecnológica não determina o tipo de sociedade no qual nos inserimos (para Touraine, Bell – e Castells, como veremos -, ela modifica a estrutura social).

Para ele, a tecnologia emerge de um conflito social de classes e se configura como mera estratégia de rearranjo da acumulação do capital. Seguindo as ideias de Marx, ele entende que “a tecnologia em vez de simplesmente *produzir*

relações sociais *é produzida pelas* relações sociais representadas pelo capital” (BRAVEMAN, 1980, P. 27,28). Como os determinantes sociais não são uma fórmula, são um processo histórico, ele acredita que a URSS vai acabar por elaborar uma tecnologia apropriada às suas relações sociais, tendo se valido do taylorismo e de suas máquinas por uma questão emergencial.

No entanto, apesar de sua contribuição à ruptura desse determinismo tecnológico, não podemos deixar de ressaltar que ele acaba por se esquecer de outros elementos de poder presentes na produção e apropriação da tecnologia, como ressaltaram as feministas. Foram muitas as que criticaram a ausência de uma análise de gênero na obra do autor. Destaco, em especial, as teses elaboradas por Judy Wajcman (1991, 1998, 2000), Cynthia Cockburn e Susan Ormrod (1993), que partem da ideia do *social shaping of technology*, elaborada por Donald MacKenzie e Judy Wajcman (1999) e acrescentam a discussão de gênero. Para MacKenzie e Wajcman (1999), a produção de tecnologia tem relação direta com a forma com que nós organizamos a sociedade. Nas palavras de Bijker e Law (2000), dessa mesma escola da sociologia da tecnologia: “Nossas tecnologias refletem nossas sociedades. Elas reproduzem e incorporam os complexos fatores profissionais, técnicos, econômicos e políticos (...). Elas são formadas por uma série de fatores heterogêneos. E, também, elas poderiam ter sido feitas de outro jeito”¹⁷(BIJKER and LAW: 2000, 3).

Em “Feminism confronts technology”, Wajcman (1991) trata das diferentes formas de tecnologia (tecnologias de produção, de reprodução, domésticas e de transporte) e a maneira como elas se relacionam com o debate sobre gênero. Ela localiza seu debate não apenas na discussão sobre o *social shaping* da tecnologia, mas também no debate feminista que identificou, desde a década de 1970, o monopólio dos homens sobre a tecnologia como uma importante fonte de poder – e a ausência de qualificação das mulheres nesse setor, como fato de

¹⁷ No original: “Our technologies mirror our societies. They reproduce and embody the complex of professional, technical, economic, and political factors (...). They are shaped by a range of heterogeneous factors. And, it also follows, they might have been otherwise” (BIJKER and LAW: 2000, 3).

dependência delas em relação aos homens¹⁸. Sua principal diferença é que ela demonstra como existe uma cultura da tecnologia masculina, que molda a produção e formas particulares de tecnologia, mas ao mesmo tempo, há espaço para resistência. Como ela percebe a tecnologia como uma construção social, há espaço para pensar em diferentes maneiras de resolver a desigualdade nela resposta pela cultura masculina – à exemplo do que propôs Braverman (1980) ao explicar a diferença dos usos da mesma tecnologia entre EUA e URSS.

Cockburn e Ormrod (1993) fizeram análise semelhante ao acompanhar o processo de produção, venda e uso do aparelho de micro-ondas. Com sua pesquisa, elas concluíram que as relações tecnológicas são inevitavelmente relações de gênero. Como elas entendem que o gênero é uma das maiores estruturas da ordem social, partem da ideia de que relações de gênero podem ser encontradas aonde quer que haja pessoas no mundo. É por isso que elas também estariam presentes na tecnologia - seja na etapa de sua elaboração, produção, consumo ou uso. Assim como Wajcman, defendem que a relação entre gênero e tecnologia é sempre negociada e nunca pré-definida. Por mais que haja padrões de masculino e feminino e esses padrões sejam identificados com a tecnologia de alguma maneira, elas mostram como isso vai sendo ressignificado em múltiplas identidades. Talvez seu maior achado ao seguir as etapas da vida do micro-ondas seja mostrar como ele era ao mesmo tempo classificado como um instrumento masculino, posto que era feito de mais alta tecnologia, e feminino, já que compunha uma linha de eletrodomésticos.

¹⁸ Essa frente de estudos se orientou, de maneira geral, pelas discussões sobre a divisão sexual do trabalho e o patriarcado, que defende que a tecnologia é central para a dinâmica do capitalismo e central para a manutenção do patriarcado, pois permite que os homens exerçam seu poder tanto sobre a natureza quanto sobre a sociedade (FAULKENR e ARNOLD, 1985; COCKBURN, 1992; KELLER, 1992); sobre a socialização das crianças, que copiariam os papéis femininos ou masculinos que vêm na sociedade, além de serem submetidas a um currículo escolar que constrói uma narrativa de gênero para as diferentes áreas do conhecimento (GRIFFITHS, 1985; WHITELEGG, 1992); e pela recuperação de biografias de mulheres bem sucedidas nas áreas de ciência e tecnologia, problematizando a leitura de que a tecnologia sempre foi uma esfera de domínio masculino (BIRKE et. Ali 1980; BAUM, 1986; TOOLE, 1998; MORROW e PERL, 1998; e FRIZE, 2009). A tendência geral dessas pesquisas era a de problematizar a identidade entre masculinidade e tecnologia e/ou ciência, mostrando como ela foi histórica e socialmente construída.

Ao criticar a tese dos pós-industrialistas, Braverman (1980) deixou claro que subsiste no mundo social a dominação de classes, independentemente da maneira como o trabalho foi reorganizado. As feministas que estiveram preocupadas com o debate sobre gênero e tecnologia enriqueceram ainda mais essa tese, mostrando como outra estrutura de poder persiste e ganha destaque com o advento das novas tecnologias: a dominação masculina.

2- Sociedade informacional: estrutura de redes e flexibilidade

O debate sobre a sociedade pós-industrial foi seguido pela criação de uma nova categoria que buscava definir a sociedade contemporânea: a sociedade informacional. Se os pós-industrialistas tentavam prever de que maneira a estrutura social se configuraria nos próximos 30 ou 50 anos, como declarou Bell (1977), os teóricos da sociedade informacional partiam de uma realidade já constituída. A TI não tinha apenas ajudado a reconfigurar a organização do trabalho. Também contribuíra enormemente para a aceleração da globalização, na medida em que criou rápidos canais de comunicação entre distâncias que antes se colocavam como barreiras para trocas econômicas, políticas e culturais.

O principal ícone dessa tese é Manuel Castells, que dedicou três volumes¹⁹ sob a rubrica “A era da informação: economia, sociedade e cultura”, para defender que a informação se tornou tão predominante em nossa sociedade a partir da década de 1970, que estaria em formação um novo modo de produção. Publicados originalmente em 1996, os livros defendem que o novo paradigma não é apenas uma inovação tecnológica, mas um processo de expansão e reestruturação do capitalismo do qual a TI se torna, ao mesmo tempo, protagonista e alegoria. Protagonista porque sem ela não seria possível compor o cenário que hoje vemos. Alegoria porque incorporou as ideias de flexibilidade já presentes no ideário de um capitalismo em reconstrução. O mundo já funcionava em redes, mas a TI tornou o acesso a essas redes imediato. A produção já

¹⁹ A obra foi dividida em 3 volumes, com os subtítulos “A sociedade em rede”, “O poder da identidade” e “Fim de milênio”.

adotava uma organização flexível, por meio do toyotismo. A TI tornou esse processo ainda mais racional.

O autor se vale da superação da leitura determinista da tecnologia e a coloca como produto e produtora da sociedade em que vivemos:

“É provável que o fato da constituição desse paradigma ter ocorrido nos EUA e, em certa medida, na Califórnia e nos anos 70, tenha tido grandes conseqüências para as formas e a evolução das novas tecnologias da informação. Por exemplo, apesar do papel decisivo do financiamento militar e dos mercados nos primeiros estágios da indústria eletrônica, da década de 40 à de 60, o grande progresso tecnológico que se deu no início dos anos 70 pode, de certa forma, ser relacionado à cultura da liberdade, inovação individual e iniciativa empreendedora oriunda da cultura dos campi norte-americanos da década de 60. Não tanto em termos de sua política, visto que o Vale do Silício sempre foi um baluarte do voto conservador, e a maior parte dos inovadores era metapolítica, exceto no que dizia respeito a afastar-se dos valores sociais representados por padrões convencionais de comportamento na sociedade em geral e no mundo dos negócios. A ênfase nos dispositivos personalizados, na interatividade, na formação de redes e na busca incansável de novas descobertas tecnológicas, mesmo quando não faziam muito sentido comercial, não combinava com a tradição, de certa forma cautelosa, do mundo corporativo. Meio inconscientemente, a revolução da tecnologia da informação difundiu pela cultura mais significativa de nossas sociedades o espírito libertário dos movimentos dos anos 60.” (CASTELLS, 2000, pp.25).

Nesta passagem podemos apreender a diferença significativa entre essa análise e as dos pós-industrialistas no que diz respeito à compreensão da relação entre tecnologia e sociedade. A criação e a intensificação do uso das tecnologias da informação e comunicação estariam nos levando a transitar de uma sociedade de base industrial para aquilo que ele chama de sociedade informacional. No entanto, não seria apenas a nossa base econômica que estaria sendo modificada, mas também a cultura e a política estava passando por um processo de mudança que pôde ser incorporado pelas novas tecnologias. Essa mudança, ele afirma, é marcada pela formação de uma estrutura social em forma de redes.

As redes são o centro da discussão de Castells (2000). A nova ordem social, da qual a TI deriva sua forma ao mesmo tempo em que a potencializa, é um conjunto de nós interconectados que formam estruturas abertas, flexíveis e adaptáveis. Essa maleabilidade exige uma nova maneira de se organizar e compreender o trabalho. E é por isso que ele defende que, em pouco tempo, não haverá espaço para o trabalho degradado, já que o conhecimento, a criatividade e a autonomia seriam as principais características do trabalhador informático.

Não é a toa que Castells (2000) elabora outro conceito para explicar o que ele percebe como nova ordem social. Ao contrário dos pós-industrialistas, que enxergavam uma mudança apenas no foco da produção de mais-valia, o sociólogo catalão compreende que viveríamos uma mudança de modo de produção, na qual a informação tornou-se a matéria-prima.

“O termo sociedade da informação enfatiza o papel da informação na sociedade. Mas afirmo que informação, em seu sentido mais amplo, por exemplo, como comunicação de conhecimentos, foi crucial a todas as sociedades, inclusive à Europa medieval que era culturalmente estruturada e, até certo ponto, unificada pelo escolasticismo, ou seja, no geral uma infra-estrutura intelectual (ver Southern 1995). Ao contrário, o termo informacional indica o atributo de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico.” (CASTELLS, 2000, p. 46).

É nesse sentido que Castells se aproxima de Habermas²⁰ em sua análise sobre o trabalho: a produtividade passa a depender muito mais do conhecimento técnico-científico e do desenvolvimento de novas tecnologias do que do investimento de capital e do emprego de trabalho. Se o conhecimento torna-se a base de tudo, uma nova organização do trabalho deve ser pensada, de maneira que nem empresa nem trabalhador detenham exclusividade sobre ela. Daí a defesa de Castells (2000) de que a flexibilidade produtiva deverá vir acompanhada da construção de um ambiente cooperativo, no qual a criatividade deverá ser

²⁰ Como bem resumiu Antunes (2000), “para Habermas a centralidade transferiu-se da esfera do trabalho para a esfera da ação comunicativa” (ANTUNES, 2000, p. 155).

sempre estimulada para lidar com as constantes incertezas geradas pelas velozes inovações e reconfigurações estimuladas pela tecnologia. A competitividade entre capitalistas, explica, só poderá ser mantida se os trabalhadores informacionais acompanharem esse processo de flexibilização da sociedade, agora organizada em redes.

Se o sistema toyotista já existia no Japão desde o pós-guerra, como maneira de adaptar os recursos do país à produção, sua filosofia não poderia compor melhor o quadro descrito por Castells. Justamente por derivar seu princípio produtivo da adaptabilidade foi que ele ganhou tanto destaque na reestruturação industrial e empresarial iniciada na década de 1970, nos países desenvolvidos. O toyotismo, que se baseava na produção por demanda, e não mais na produção de massas, foi levado aos seus extremos com a globalização e o processo de terceirização da produção.

Para Castells (2000), o toyotismo nada mais é do que um sistema que organiza a produção em redes. A rigidez do fordismo, argumenta, foi substituída pela flexibilidade do toyotismo. Além do ambiente cooperativo, que organizaria a hierarquia entre gerentes e trabalhadores de maneira horizontal, a principal característica do toyotismo seria justamente a "desintegração vertical da produção em uma rede de empresas, processo que substitui a integração vertical de departamentos dentro da mesma estrutura empresarial" (Castells, 2000, p. 179). A formação dessa rede diferencia tanto os componentes de trabalho quanto o capital da unidade produtiva, gerando mais incentivos e responsabilidades sem necessariamente desconcentrar o poder industrial. São as novas tecnologias da informação e da comunicação, explica o autor, que permitiram "a transformação das linhas de montagem típicas da grande empresa em unidades de produção de fácil programação que podem atender às variações do mercado (flexibilidade do produto) e das transformações tecnológicas (flexibilidade do processo)" (CASTELLS, 2000, p. 176).

A quebra no sistema de hierarquias e o incentivo ao trabalho desalienado e criativo seriam, portanto, as principais mudanças no ambiente de trabalho, estimulados pela nova ordem flexível. Essa tese, no entanto, não demorou a ser

combatida. E o clássico de Braverman (1980) inspirou o caminho teórico para essa refutação. Vamos nos deter, aqui, aos autores que se dedicaram a investigar o campo dos trabalhadores informáticos.

Kumar (1997), por exemplo, defendeu que há uma taylorização do trabalho de TI. Assim como ocorre com os trabalhadores de chão de fábrica, as tarefas realizadas pelos profissionais dessa área são decompostas, separadas e parcelizadas: os analistas de sistemas são separados dos programadores, que são separados dos operadores dos códigos etc.:

“A criação de linguagens de computadores – Copol, Fortran etc. – e da ‘programação estruturada’ polarizou ainda mais a produção de softwares ao longo de linhas de especialização. Toda criatividade se concentra no planejamento e preparação de ‘pacotes’ de programas – como os de cálculo de folha de pagamentos – que podem em seguida ser facilmente simplificados por programadores.” (KUMAR, 1997, p. 34,35).

O autor pretende provar que apesar de terem emergido de um contexto em que a produção flexível parecia tronar-se predominante no sistema produtivo, o taylorismo ainda é o mecanismo que prevalece na organização do trabalho na área de TI. Por essa razão, argumenta, os trabalhadores e trabalhadoras que atuam nesse setor têm maior possibilidade de serem proletarizados do que de serem profissionalizados. Com isso, Kumar (1997) procura dizer que esses homens e mulheres têm mais chances de se tornarem profissionais desprovidos de qualquer conteúdo de qualificação ou conhecimento técnico e/ou científico, do que de exercerem o papel de um trabalhador intelectual, que planeja os produtos de seu trabalho.

Para Kumar (1997), “esse processo [de proletarização] pode ser disfarçado com grande eficiência por estatísticas ocupacionais que sugerem uma força de trabalho mais culta e treinada” (Kumar, 1997, p. 37). Seu argumento é que apesar do elevado nível de estudo dessa nova parcela da classe trabalhadora, sua maior parte continua sendo reduzida à execução de tarefas simples, repetitivas e rotinizadas, restando a poucos – àqueles que ocupam o papel de planejamento –

o exercício da criatividade. A cooperação e a hierarquia horizontal, no plano da realidade social, tornam-se peças de ficção, em sua avaliação.

A partir da pesquisa realizada para esta tese, poderíamos dizer que se os argumentos de Kumar (1997) encontram algum eco na realidade social, não correspondem à sua totalidade. Apesar da possibilidade de parcelização das tarefas entre os profissionais de TI, em especial no que diz respeito à decomposição da programação ao ponto de transformá-la em uma tarefa simples de inserção de dados, essa prática apareceu mais como exceção do que como regra nos depoimentos dos entrevistados e entrevistadas. Quando tratamos especialmente de empresas de pequeno e médio porte, o trabalho em equipe e a polivalência eram as características mais destacadas pelos profissionais, que muitas vezes acumulavam tarefas de análise e programação. No entanto, cabe destacar a análise de Kumar (1997) para agregar argumentos críticos às teses de Castells. Mas se há um trabalho derivado da indústria da TI em que o taylorismo ocupe um papel protagonista na organização do trabalho, Ricardo Antunes e Ruy Braga (2009) deram conta de desvendá-lo.

Na “Apresentação” do livro “Infoproletários: degradação real do trabalho virtual”, os autores argumentam que a nova morfologia do trabalho configurada pelas atividades informatizadas é acompanhada da permanência de relações de trabalho alienantes e precárias:

“Infoproletários sustenta que, ao contrário daquilo que é, com freqüência, advogado pelas teses da ‘sociedade pós-industrial’, o trabalho no setor de telemarketing é rigidamente condicionado pelas características desse processo de reprodução contraditória. Articula tecnologias do século XXI com condições de trabalho do século XIX, mescla estratégias de intensa e brutal emulação do teleoperador, ao modo da flexibilidade toyotizada, com técnicas gerenciais tayloristas de controle sobre o trabalhador; associa o serviço em grupo com a individualização das relações trabalhistas, estimula a cooperação ao mesmo tempo em que fortalece a concorrência entre os teleoperadores, dentre tantas outras alterações, ampliando as formas mais complexificadas de estranhamento e alienação contemporânea do trabalho.” (ANTUNES e BRAGA, 2009, p.10).

Por esse motivo, emprestam o termo cibertrariado, criado por Ursula Huws (2003), como maneira de caracterizar os profissionais da chamada 'nova economia'. Os autores buscam mostrar, com uma reunião de pesquisas empíricas, que as transformações tecnológicas relativas à informatização criaram um novo nicho de trabalhadores desqualificados. Reforçam, assim, a crítica que Braverman (1980) dirigia aos pós-industrialistas, ao defender que não há a formação de uma nova classe trabalhadora, mais qualificada, em substituição à 'velha classe trabalhadora', formada por trabalhadores manuais. Mas sim a transformação contínua do processo de trabalho e a constante redistribuição do trabalho entre ramos e atividades. A relevância de mostrar que a atualização da acumulação continua engendrando ocupações alienantes é fundamental para compreendermos a forma social que o capital assume no processo histórico.

Compartilho do argumento de Antunes e Braga (2009) de que o novo mundo do trabalho profetizado por Castells e outros teóricos pós-industrialistas não é real. Mas acredito que precisamos ampliar o leque de profissionais investigados para reforçar a crítica a esses argumentos²¹.

O processo de diferenciação das ocupações também gerou postos de trabalho que exigiam qualificação. Quando pensamos no trabalhador informático é preciso incorporar na análise não apenas aqueles chamados de infoproletários por Antunes e Braga (2009), mas também os analisados por Kumar (1997): analistas de sistemas, programadores, operadores de códigos etc. Descrita como um modo de desenvolvimento que tem como fonte de produtividade a "ação de conhecimentos sobre os próprios conhecimentos" (CASTELLS, 2000: p. 35), o trabalhador da sociedade informacional de Castells seria aquele capaz de produzir "o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (software e hardware), telecomunicações/rádiodifusão, e optoeletrônica" (CASTELLS, 2000: p. 49).

²¹ Ainda que a coletânea também contenha o estudo de caso de Juan José Castillo sobre os programadores de software com enfoque na Índia, os artigos que tratam de estudos de caso sobre o cibertrariado no Brasil dedicam-se a desvendar o trabalho na indústria dos call centers.

Não são os operadores e operadoras de telemarketing, portanto, os profissionais capazes de codificar o conhecimento em um produto que modifica as relações sociais e de trabalho. Eles são, ao contrário, uma massa de trabalhadores e trabalhadoras que se valem desse produto em um espaço de trabalho específico. E não têm relação alguma – à exceção do retorno que dão aos desenvolvedores do produto para a melhoria do mesmo – com a fabricação do material que utilizam em seu trabalho.

O desenvolvimento de novas tecnologias e sua manutenção cobram a existência de profissionais com um domínio sobre conhecimentos muito específicos de informática. E os operadores e operadoras de telemarketing não se incluem nesse grupo. Seguindo essa lógica, podemos afirmar que os operadores e operadoras de telemarketing não são profissionais de TI. Assim como garçons e garçonetes que dão a entrada nos pedidos dos clientes por meio de um programa de computador, que avisa diretamente à cozinha sobre os pratos que deverão ser preparados, contabiliza os estoques de comida, o lucro do dia e produz a nota fiscal do cliente, os operadores e operadoras de telemarketing são os usuários finais de um software produzido por profissionais de TI.

Com isso, pretendo deixar claro que considero que seja fundamental investigar todo o espectro da classe trabalhadora, e dos trabalhadores informáticos em particular, para desvendar a perversidade das relações de trabalho no mundo contemporâneo, a despeito das transformações tecnológicas e das previsões sociológicas que delas decorreram. Despertar o olhar para o surgimento e profusão de novas ocupações não qualificadas vinculadas à informática descortina a ingenuidade analítica presente em Castells, quando ele defendia o fim da alienação do trabalho. No entanto, para resgatar outro argumento já presente em Braverman (1980), é preciso olhar para a classe trabalhadora como um todo, independentemente de sua posição na estrutura de remuneração.

Por essa razão é que esta pesquisa se dedicou a investigar as relações de trabalho e emprego dos profissionais da TI compreendidos como os responsáveis pelo design, planejamento e programação dessas novas tecnologias. Esses

homens e mulheres são produtores das tecnologias da informação que transformam o espaço de trabalho e tornam possível a existência dos operadores de telemarketing.

Procurarei demonstrar que os profissionais do setor trabalham sob uma série de contratos flexíveis que lhes retiram direitos trabalhistas e sociais elementares, como por exemplo, o seguro-desemprego, descanso semanal remunerado, férias remuneradas, 13º salário, licenças saúde e maternidade. Além disso, as jornadas de trabalho comumente excedem as 8 horas diárias estipuladas em Lei, seja este excedente computado pelas horas passadas em escritório, seja em casa, trabalhando remotamente. Foram constantes, também, relatos de problemas de saúde decorrentes do excesso de trabalho: tendinite, gastrite e depressão.

Com isso, procura-se demonstrar que as condições precárias de trabalho não existem apenas nos setores mais operacionais e mal remunerados ligados à área de informática. Os homens e as mulheres que Castells (2000) elencou como protagonistas da sociedade da informação por serem sujeitos capazes de agregar conhecimento a um produto imaterial e informático possuem experiências de trabalho que produzem efeitos concretos e subjetivos distantes daqueles previstos pelo autor. Apesar da qualificação e da boa remuneração (comparativamente ao contexto geral do mercado de trabalho brasileiro, como veremos) a precariedade e ausência de respeito aos direitos trabalhistas continua a existir. A flexibilização apresentada por Castells (2000) articulou novas formas de exploração do trabalho pelo capital. Pretendo deixar claro que o Estado foi um ator central nesse processo.

3- A formação do campo profissional de TI no Brasil e a flexibilização das Leis do Trabalho

Como no restante do mundo, o desenvolvimento da computação no Brasil esteve vinculada ao setor de pesquisa científica e tecnológica. Podemos observar esse movimento pela importância que as instituições universitárias tiveram no

desenvolvimento de tecnologia nacional e na formação de quadros competentes para a área. A PUC-Rio foi pioneira. Em 1960 criou o primeiro Departamento de Informática do país e nele instalou o primeiro computador de grande porte da América Latina. Em 1968, a Unicamp criou o primeiro curso de nível Superior relacionado ao setor de informática, o Bacharelado em Ciência da Computação²², mesmo ano em que ocorreu o 1º Congresso Nacional de Informática. Dez anos depois, a primeira instituição dedicada ao fomento e desenvolvimento de pesquisas científicas na área da computação foi criada. A Sociedade Brasileira da Computação funciona até hoje como referência para a P&D da área e organiza seu principal congresso científico.

Ao mesmo tempo em que as universidades funcionavam como a principal instituição dedicada à pesquisa tecnológica e científica na área da computação, no país, elas também formavam os principais quadros de alto escalão dessa indústria. A formação de disciplinas acadêmicas também contribuía para profissionalização da área. Sua massificação, no entanto, só seria possível com o concomitante desenvolvimento da indústria da informática no país, um imbróglio que só seria resolvido no final da década de 1980.

Durante os anos de 1960 e 1970 a política para a informática esteve vinculada ao projeto nacionalista e à política de desenvolvimento científico da Ditadura Militar (1964-1986). Naquele período, tanto o Estado quanto os pesquisadores da área se posicionavam favoráveis ao modelo de reserva de mercado. Acreditavam que era uma maneira de incentivar a indústria nacional e de promover a pesquisa ligada à alta tecnologia, além de colaborar para a formação de pesquisadores e profissionais qualificados. Essa posição contrariava os interesses das multinacionais, em especial, da IBM, que instalou sua primeira fábrica no Brasil em 1971, na cidade de Sumaré-SP e via, no país, a oportunidade de um grande mercado consumidor de computadores e afins (TAPIA, 1992).

²² "Unicamp é premiada pela criação do primeiro curso de Computação", Jornal da Unicamp, 12/07/2006, Disponível em <http://www.unicamp.br/unicamp/divulgacao/2006/07/13/unicamp-e-premiada-pela-criacao-do-primeiro-curso-de-computacao>; Acesso em: 21/03/2012.

A disputa entre esses dois projetos, baseada em dois possíveis modelos econômicos a serem seguidos pelo país dominou a cena até os anos 1980. As empresas estrangeiras, com o auxílio do governo norte-americano, protagonizaram um ativo lobby pela abertura do mercado nacional às indústrias de computadores. Nessa mesma época, em 1974, o Estado brasileiro lançava a empresa estatal Cobra Computadores, que desenvolvia, produzia e comercializava computadores nacionais²³.

Apesar do sucesso da Cobra Computadores, que lançou a primeiro minicomputador com tecnologia própria, o Cobra 530, em 1980, o lobby das multinacionais começou a ganhar força no Congresso nessa mesma época. A Lei de Informática começou a ser contestada no interior do governo e após uma série de disputas internas, e diante da crise econômica que assolava o país e que impedia o investimento em áreas que exigiam custos muito elevados, decidiu-se, durante o governo Sarney (1985-1990), pela abertura à entrada de empresas estrangeiras que fabricavam microcomputadores e seus componentes (TAPIA, 1992).

“Na segunda metade da década de 80, o controle de preços e o aumento das despesas com os sucessivos planos econômicos descapitalizaram as empresas [estatais]. Além disso, com o fim da reserva de mercado da informática, trouxe as gigantes mundiais do setor de informática. Foi um período em que muitas empresas nacionais sucumbiram. A Cobra buscou novos caminhos e tornou-se integradora de soluções tecnológicas e prestadora de serviços.

No início da década de 90, a Cobra se afinou à tendência mundial de parcerias, dentre as quais a Sun Microsystems, IBM, Cisco Systems, Microsoft, Oracle e SCO. Por essa época, o Banco do Brasil passou a acionista majoritário da Cobra. No final dos anos 90, entrou firme e forte no mercado de serviços para a área bancária.” (Museu da Computação e Informática).

A abertura dos mercados massificou a produção de microcomputadores no país. Foi nessa mesma época, meados da década de 1980 e início da década de 1990, que eles ganharam importância estratégica em nossas indústrias no

²³ Até 1980, os computadores da Cobra eram produzidos com tecnologia importada. Fonte: Museu da Computação e Informática. Disponível em: <http://www.mci.org.br/fabricante/cobra.html>; Acesso em: 20/06/2012.

processo conhecido como reestruturação produtiva, que utilizava a tecnologia disponibilizada pela computação como forma de automatizar a produção, aumentando a produtividade e cortando gastos com pessoal.

Esse período não foi marcado apenas por mudanças na área de comércio exterior, mas também e, de grande importância para esta pesquisa, na área trabalhista. A abertura dos mercados iniciada por Sarney teve continuidade e se aprofundou no governo Collor (1990-1992) e fazia parte de um projeto político mais amplo. Nesse sentido, além da abertura comercial, à qual a Nova Lei de Informática se atrela, as principais medidas que caracterizam esse processo têm relação direta com a precarização do trabalho: a flexibilização da legislação trabalhista e o enfraquecimento do movimento sindical combativo.

As mudanças no mercado de trabalho e a flexibilização da legislação trabalhista possuem dois sentidos bem definidos: 1) dar maior liberdade às empresas “na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho” e 2) “possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho” para reduzir seu custo (KREIN, 2007: p.2). Esses dois sentidos se tornam concretos pela redução dos benefícios, via negociações coletivas, e pela introdução de novas normas e leis coletivas que permitam o ajuste dos direitos trabalhistas à nova ordem econômica.

São quatro os elementos tocados por essa redução ou introdução de novas normas ou leis: a remuneração, a jornada, e as formas de contratação e de alocação do trabalho. Todos esses elementos, como veremos, estão presentes no setor de TI e apareceram durante a pesquisa de campo. Por isso, acredito que seja necessário explicar a origem das suas modificações, de modo que possamos compreender a situação das relações de trabalho e emprego na TI como parte de um processo político maior, que tem como base o projeto neoliberal de regulação do capitalismo.

Com relação à remuneração, Krein (2007) analisa que a regulamentação da remuneração pós-Plano Real se deu por meio de sua submissão à política econômica que tinha dois suportes: o ajuste à política de estabilização dos preços e a inserção do país na globalização financeira. As principais mudanças que se

seguiram foram: o fim da política salarial atrelada aos índices de inflação, a introdução da livre negociação coletiva e a regulamentação da PLR (Participação nos Lucros e/ou Resultados).

Essas mudanças significam, para o autor, um “incentivo para que as empresas desenvolvessem uma política de pagamento de menores salários nominais, compensando-os com benefícios, especialmente para executivos, consultores, chefias etc.” (KREIN, 2007: 256,257). O aumento na concessão de benefícios implica em renúncia fiscal, pois eles não estão vinculados às contribuições sociais da folha de pagamentos.

É preciso destacar que o período analisado pelo autor sofre algumas mudanças a partir do início dos anos 2000, já a partir do governo Lula (2002-2010), que apesar de ter mantido uma política voltada para o controle inflacionário, por meio da gestão cambial, fiscal e monetária, modificou os aspectos da regulação do mercado, apostando em uma maior intervenção do Estado na economia (CARNEIRO, 2006 e ERBER, 2011). No entanto, no setor investigado, a questão da remuneração é diretamente vinculada à da representação sindical, que é bastante difusa e descentralizada. Como veremos, apenas 19% dos profissionais do setor que responderam a PNAD 2009 afirmaram possuir vínculo com algum sindicato, o que já é indicativo de que as negociações coletivas realizadas pelos sindicatos que representam a categoria podem não surtir efeitos práticos para uma parcela significativa dos profissionais que a compõe, posto que muitos não possuem carteira de trabalho assinada. A negociação individual da remuneração e dos benefícios, como veremos, é prática comum no setor, carregando, portanto, as principais mudanças e consequências das modificações na política de remuneração.

Em respeito à jornada de trabalho, apesar de avaliar que a legislação brasileira anterior à década de 1990 já permitia a flexibilização do tempo de trabalho, Krein (2007) aponta seis elementos que permitiram a ampliação da flexibilidade do tempo de trabalho:

“(…)(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) terceirização²⁴”(Krein, 2007:219).

No setor de TI, como veremos, a jornada é regulada por meio de um regime de organização do trabalho baseado em projetos. O desenvolvimento de um serviço contratado por um cliente é assim denominado por ter um objetivo e um ciclo de vida definidos previamente. A duração de um projeto depende da complexidade do trabalho que ele demanda e do tamanho da equipe nele empenhada, podendo durar de 3 meses a 2 anos ou mais. Como a competição entre as empresas do setor para ganhar a concorrência de um projeto é alta, destaca-se quem oferecer o menor preço e menor prazo. Claro que os critérios de qualidade e referências de trabalhos anteriores são levadas em conta pelo contratante. No entanto, a prática usual, como foi possível apurar pelas entrevistas, é a de vencer a concorrência pela promessa de custos e prazos reduzidos.

Dada essa forma de organização do trabalho, não foi raro ouvir dos entrevistados e entrevistadas que em períodos de fechamento de projetos trabalhava-se intensivamente, dia e noite, em jornadas que chegam a atingir 48 horas ininterruptas de trabalho. Além disso, o regime de descanso semanal e anual mostrou-se seriamente abalado, sendo regulado pela emenda de um projeto no outro. Também não foram poucos os relatos de profissionais que estão há anos sem tirar férias, ainda que as programem. Em casos extremos, como veremos, há quem tenha ficado 13 anos trabalhando direto, incluindo finais de semana.

Krein (2007) atribuiu à terceirização, que se relaciona à subcontratação dos PJ's e dos autônomos, a ampliação da jornada de trabalho. Infelizmente, como veremos, a flexibilização da CLT, sozinha, não explica o não cumprimento das horas acertadas em Lei – muito menos o descumprimento dos descansos semanal

²⁴ Neste último caso, Krein (2007) explica que ela “ampliou a jornada de trabalho de forma significativa” especialmente no caso dos PJ's ou dos autônomos.

e anual remunerados, para não falar das licenças saúde e maternidade. A perversidade da flexibilização é a sua normalização e padronização, o que leva até mesmo os trabalhadores com carteira assinada a sofrerem os efeitos desse processo.

É preciso destacar, no entanto, que a terceirização é um traço bastante comum no setor, e, na avaliação de Salatti (2005) e do IBGE (2009), foi o principal fator que levou o setor de TI a se consolidar no Brasil, na década de 1990. As micro e pequenas empresas, assim como as cooperativas da área de informática, principais agentes do rápido crescimento da TI no Brasil são consequência direta da redução ou da introdução de novas normas ou leis na legislação trabalhista.

A opção política de introduzir mudanças legislativas que facilitassem a redução dos custos e dessem maior liberdade ao empregador em manejar a força de trabalho conforme a conjuntura econômica teve como consequência a ampliação da regulação privada da contratação. Com isso, defende Krein (2007), difunde-se a crença de que o mercado autorregulado consegue resolver, sozinho, o problema do desemprego.

Galvão (2007) também argumenta nesse sentido, afirmando que a flexibilização da legislação trabalhista é ancorada na perspectiva de criação de novos postos de trabalho. Mas a autora acrescenta que além de ter se apresentado como uma falsa solução para esse problema, essa série de adendos e supressões introduzidos na CLT levam à precarização das relações de trabalho.

As formas de flexibilização do contrato de trabalho que ganharam destaque no Brasil a partir da década de 1990 foram elencadas por Krein (2007): pessoa jurídica (PJ), cooperativas, sócio, parceria, autônomo, estágio, trabalhador em domicílio e free-lance. Por contratação flexível, Krein (2007) entende “as alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego (standard employment relationship) e ao tipicamente autônomo, construído na experiência histórica do pós-guerra” (KREIN, 2007, p. 107). Nesse período, a regulação do trabalho foi ampliada e se baseava no reconhecimento e legitimação do sindicato e da negociação coletiva.

São justamente esses contratos flexíveis que figuram nas relações de trabalho dos profissionais de TI. Em uma pesquisa sobre a flexibilização do trabalho nas empresas brasileiras de desenvolvimento de sistemas, uma das várias especializações da área de TI, Salatti (2005) encontrou sete modalidades diferentes de vínculo trabalhista: CLT, Pessoa Jurídica individual ou limitada (PJ's), cooperativas de trabalho, trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhadores informais e pseudo-sócios. Entre esses diferentes contratos de trabalho, a pesquisa realizada apontou para a predominância do contrato via PJ no setor (36% de sua amostra).

Pesquisa realizada pelo IBGE (2009) também aponta para essa tendência. Ela mostra que a área de informática é responsável por empregar 56,3% da mão-de-obra do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação. Desse total, 24,4% compõe a parcela dos não-assalariados da área, o que contempla o proprietário do negócio, os sócios, os sócios-proprietários, os sócio-cooperados e os membros da família – categorias que podem corresponder, como veremos no capítulo 2, aos contratos de tipo PJ.

Essas alternativas contratuais, analisa Krein (2007), fragilizam a regulação pública do trabalho e, em alguns casos, como os PJ's, cooperados e autônomos, a relação é de contrato comercial e não de trabalho, colocando as duas partes pretensamente em igualdade de condições no momento da negociação. Essa situação, que configura uma forma de assalariamento disfarçado, analisa Krein (2007), leva à insegurança e à precariedade, além de afetar as fontes de financiamento de políticas sociais e de seguridade e de elevar a polarização social e a desigualdade de distribuição de renda presentes na sociedade brasileira “pois, pelo processo de auto-regulação do mercado, tende-se a favorecer os que têm maior poder de pressão, uma vez que as relações de trabalho no mercado são permeadas por relações de poder” (KREIN, 2007, p. 184,185).

O autor defende, portanto, que a conversão da relação trabalhista em contratos de trabalho atípicos tem uma consequência política bem definida: a da diminuição do poder de negociação dos trabalhadores. Acrescento que, mesmo para os assalariados formais, essa problemática se colocava. A década de 1990

também foi um marco no que diz respeito à perda do poder de pressão e influência dos sindicatos.

Nessa década, o sindicalismo combativo sofreu com a des-sindicalização e com a perda do poder de negociação. Como causas, além da manutenção da estrutura sindical na Constituição de 1988 e das elevadas taxas de desemprego da década de 1990, a deslocalização das empresas também teve papel importante: elas deixaram centros industriais de forte tradição operária e sindical para atuar em regiões sem essa tradição (LEITE, 1997).

As instituições sindicais mal acompanharam os desdobramentos da reestruturação produtiva, e apenas os setores de ponta da economia (como os bancários e os metalúrgicos) conseguiram manter o seu poder de barganha. Analisando a década de 90, Ramalho e Santana (2003) avaliaram que “o movimento sindical passa pela dificuldade de lidar com situações de trabalho diante das quais políticas e estratégias de ação sindical parecem impotentes e incapazes de deter a destruição de direitos e de se relacionar com uma força de trabalho de características diversas daquela encontrada no pátio das grandes empresas” (RAMALHO e SANTANA, 2003, p.34).

Esse quadro se reverteu em parte na década seguinte. Apesar de considerarem que os anos 2000 foram de acomodação política, Boito, Galvão e Marcelino (2009) defendem que, a partir de 2004, houve uma recuperação da atividade sindical e grevista, com ganhos reais de salários e o surgimento de cinco novas centrais sindicais. O autor e as autoras atribuem essa retomada do sindicalismo na década de 2000 a alterações na conjuntura política, econômica e ideológica. Em suas palavras:

“Essas causas podem ser as seguintes: a) uma retomada, ainda que tímida, do crescimento econômico; b) ligeira recuperação do emprego; c) o fato de a inflação dos alimentos estar atingindo taxas superiores à taxa média de inflação, isto é, há uma taxa de inflação, ocultada pela inflação média, que atinge mais pesadamente os trabalhadores; d) a existência de um regime democrático; e) o fato de a equipe governamental bem como as presidências e diretorias de empresas estatais serem compostas, no período dos mandatos presidenciais de Lula da Silva, por pessoas

oriundas, em grande parte, do movimento sindical – no quadriênio 2004/2007, o Governo Federal e as empresas estatais negociaram com mais de 90% das greves deflagradas pelo funcionalismo público federal e pelos trabalhadores das empresas estatais; f) o desgaste da ideologia neoliberal que aparece na eleição de Lula e nos novos governos de esquerda e centro-esquerda na América Latina; g) a concorrência política entre as centrais sindicais brasileiras, cujo número e variedade de orientações político-ideológicas cresceram, como já dissemos, entre 2004 e 2007.” (BOITO, GALVÃO e MARCELINO, 2009, p. 38).

A despeito dessa recuperação da atividade do movimento sindical, tanto a baixa sindicalização encontrada no setor quanto a elevada parcela de contratos flexíveis, relega à TI práticas individuais de negociação salarial e de direitos trabalhistas. Além disso, defendo que o estímulo estatal à formação de um *habitus*²⁵ de individualização entre os trabalhadores teve continuidade na década de 2000. Acredito que não seja apenas a legislação trabalhista que deva ser observada para compreendermos de que maneira um novo modo de vida é construído e estimulado. Por essa razão é que creio que seja necessário destacar algumas das Leis que vêm incentivando o empreendedorismo no país na última década.

Em seus dois mandatos, Lula dedicou aos programas de microcrédito grande espaço na agenda política de geração de trabalho e renda. Como deixam claro os documentos do Ministério da Fazenda²⁶, o objetivo desses programas era ampliar o acesso ao crédito a pequenos empreendedores, de maneira a estimular a economia e criar emprego. O mesmo se passou com as mudanças na área tributária.

Para estimular a criação de micro e pequenas empresas, o “Sistema Simples”, criado por FHC em 1996 por meio da Lei nº 9.317, que unificava as obrigações tributárias, trabalhistas e previdenciárias de empresas com

²⁵ *Habitus* aqui compreendido segundo o define Bourdieu, como uma noção que engloba a noção de *ethos*, considerada “um conjunto objetivamente sistemático de disposições de dimensão ética, de princípios práticos (sendo a ética um sistema intencionalmente coerente de princípios explicativos)” (BOURDIEU, 2003, p.138,9).

²⁶ BITTENCOURT, Gilson. “Microcréditos e Microfinanças no governo Lula”. Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/portugues/documentos/2005/Microcredito_Microfinan%C3%A7as_do_Gov_Lula_01-09-05.pdf, Acesso em: 20/06/2012.

determinado faturamento, foi modificado. O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar n.123, de 14 de dezembro de 2006), conhecido como “Super Simples”, unificou a arrecadação dos tributos relativos aos três níveis de governo para empresas com faturamento anual bruto entre R\$ 240 mil a R\$ 2,4 milhões. Para Brami-Celentano e Carvalho (2007), ao complementar à isso o acesso a crédito e mercados, o Super Simples extrapolou seu objetivo inicial, que era unificar o recolhimento de tributos nas três esferas de governo e reduzir a informalidade.

Por meio da Lei Complementar nº 128, o governo Lula estabeleceu o MEI (Microempreendedor Individual) em 2008, estimulando a pessoa que trabalha por conta própria a se legalizar como pequeno empresário. As condições para a abertura da empresa são: “não ter participação em outra empresa como sócio ou titular e ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria” (Portal do Empreendedor, Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>, Acesso em 20/06/2012). Em agosto de 2011, a presidenta Dilma Rousseff ampliou de R\$36 mil para R\$ 60 mil o faturamento máximo por ano para participar do programa e reduziu a alíquota paga à Previdência Social de 11% para 5% do salário mínimo²⁷. Segundo o Portal do Empreendedor, o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) “facilita a abertura da conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais”, além de o MEI poder ser enquadrado no Simples Nacional, ficando isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL).

O objetivo da nova Lei era o de auxiliar no acesso de uma série de profissionais informais a direitos trabalhistas antes não recebidos²⁸. Por meio do MEI, destinando um valor fixo mensal de até R\$36,10²⁹ à Previdência Social e ao

²⁷ Dados: Blog da Dilma Rousseff. Disponível em: <http://dilma.pt/nos-estamos-criando-um-grande- incentivo-a-democratizacao-do-credito-diz-presidenta-dilma/>, Acesso em: 15/01/2012.

²⁸ Entre os profissionais listados, os que estão na indústria da informática são: instalador(a) de rede de computadores; instrutor(a) de informática; técnico(a) de manutenção de computador

²⁹ Os valores vão de R\$ 32,10 (comércio ou indústria) à R\$ 36,10 (prestação de serviços) e têm como base de cálculo o salário mínimo, sendo ajustado de acordo com ele.

ICMS ou ISS, o trabalhador e a trabalhadora que antes eram informais, agora chamados de “empreendedores individuais” pelo governo federal, passam a ter acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença e aposentadoria. Em julho de 2012, Dilma Rousseff comemorou a marca de 2,2 milhões de microempreendedores individuais em seu programa de Rádio “Café com a Presidenta”³⁰.

O estímulo dado ao empreendedorismo nos governos Lula e Dilma (2003-atual) pode ser lido, à chave da interpretação que Colbari (2007) produz sobre esse discurso, como uma estratégia de combate à crise do assalariamento. O empreendedorismo aparece enquanto política de geração de trabalho e renda em um contexto específico de retomada da estruturação do mercado de trabalho. Em contextos como esse, que a autora chama de pós-fordista e flexível, essa ação entra como substituta da empregabilidade, criando um estímulo ao auto-emprego. Ações como essa foram traduzidas na construção de políticas públicas de economia solidária, como defendi ao analisar o projeto de Paul Singer (CASTRO, 2011), pois “o ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma sociedade moldada segundo o *ethos* do empreendedorismo” (COLBARI, 2007, p.100).

Poderíamos tratar os estímulos ao empreendedorismo vinculados às políticas trabalhistas dos governos Lula e Dilma apenas como maneira de combater a informalidade caso não tivesse havido sinalização de outra ordem. Em 2005 foi promulgada a chamada “Lei do Bem” (Lei n. 11.196), cuja finalidade era a de criar um regime especial de tributação para a exportação de serviços de tecnologia da informação; para a aquisição de bens de capital para empresas exportadoras; para programas de inclusão digital; além de criar incentivos fiscais

³⁰ “No ano passado, nós comemoramos o empreendedor individual nº 1 milhão. Pois é, agora eles já são 2,2 milhões de microempreendedores individuais. É muito fácil e barato se tornar um microempreendedor individual, um MEI. Em poucos minutos, o cabeleireiro, a doceira, o mecânico, o vendedor ambulante podem formalizar o seu negócio pela internet, o endereço é www.portaldoempreendedor.gov.br. Nesse portal, depois de se cadastrar, o empreendedor emite um carnê para pagar sua contribuição ao INSS, que é de apenas 5% do salário mínimo” (Rousseff, Dilma. Sonora do “Programa Café com a Presidenta”). Fonte: Blog da Previdência, 30 de julho de 2012; disponível em: <http://blog.previdencia.gov.br/?p=3404>; acesso em: 15/01/2012.

para a inovação tecnológica.

A desoneração da produção de tecnologia tinha como objetivo tornar o país um líder de exportação no mercado de inovação. Mas essa desoneração não passou apenas pela redução de impostos como PIS, Cofins e IPI (Impostos sobre Produtos Importados). Um dos artigos da Lei é de especial interesse para esta tese na medida em que, como avalia o Desembargador do Trabalho Francisco Meton Marques de Lima, “institui mais uma espécie de flexibilização da relação de emprego” (MARQUES DE LIMA, 2007, p. 64). O artigo referido é o de número 129:

“Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.” (Lei nº 11.196/05).

O artigo 129 da chamada “Lei do Bem” admite a contratação de mão-de-obra de Pessoa Jurídica com liberação do vínculo de emprego para efeitos fiscais e previdenciários. Para Marques de Lima (2007), a Pessoa Jurídica dessa Lei **“deverá ser constituída sob a forma de uma sociedade simples, aqui incluída a cooperativa de mão-de-obra**; ou seja, que não tenha por objeto atividade típica de empresário” (Marques de Lima, 2007, p.69, grifo do autor), pois se a sociedade possuir caráter empresarial, seria considerada um caso de terceirização, saindo a Lei do âmbito de natureza fiscal para o de natureza trabalhista³¹.

O principal problema da Lei, segundo a interpretação de Marques de Lima

³¹ O autor aponta para as diferenças entre sociedade empresarial e sociedade simples vigentes no novo código civil brasileiro: “No sistema atual, a sociedade empresária está obrigada a registro perante a Junta Comercial e tem por finalidade o exercício da atividade empresarial, voltada para a produção e circulação de bens e serviços. A sociedade simples se caracteriza pelo exercício de atividade tipicamente não empresarial, tendo como elemento nuclear a prestação de serviço em caráter pessoal pelos seus sócios, não obstante a lei admitir que o serviço possa ser executado por terceiro ou mesmo por empregado da sociedade, o que não será regra, como veremos” (MARQUES DE LIMA, 2007, 68).

(2007), advém do seu texto vago, que permite abarcar uma série de situações de prestação de serviços, estimulando a criação de diferentes formatos de empresas simples para adaptação à Lei. Em sua visão, para além de formalizar prestadores de serviços que estão na informalidade, a Lei também serve como mecanismo de conversão de quem já possui vínculo empregatício para essa modalidade. Além disso, as Pessoas Jurídicas simples formadas para atender aos critérios dessa Lei não atendem ao princípio da participação igual, posto que “em geral, compõem-se do marido e mulher, de irmãos em situações patrimoniais díspares etc.” apenas para viabilizar a abertura da PJ (MARQUES DE LIMA, 2007, p. 70).

Por meio dessa argumentação, o autor busca demonstrar que a Pessoa Jurídica que deriva dessa Lei na verdade não passa de uma Pessoa Física que, para conquistar o trabalho, abre uma empresa. Apesar da sociedade, há apenas um sócio que executa os serviços contratados. Trata-se, portanto, de uma modalidade autorizada de fraude trabalhista e de terceirização do trabalho:

“a) o discurso dessa pejetização do trabalho pessoal diz respeito a prestigiar a autonomia do trabalhador em relação ao tomador do serviço; entretanto, a situação piora, porque ele deixa de ser autônomo, deixa de ser também empregado do tomador do trabalho para ser um precarizado, um terceirizado. Logicamente, aqui há que se invocar o item IV da Súmula n. 331 do TST;

b) ao permitir a lei que a sociedade possa prestar serviço de natureza intelectual através de empregados seus, está admitindo que essa sociedade possa ser de natureza empresarial, ou seja, uma empresa prestadora de serviço terceirizado, em que seu quadro de pessoal é composto de intelectuais, pesquisadores, artistas, folcloristas etc. Ora, esse modelo de relação de trabalho – intelectual mediante uma sociedade – é incompatível com sociedade de natureza empresarial, como dito no item 4.1, por força do art. 966, § 2o, do Código Civil. Até porque, o trabalho de natureza intelectual é da pessoa física que o presta, esta é que é o (a) intelectual, e não a sociedade; a PJ não é cientista, artista nem culta. Essas qualidades são atributos da pessoa natural.” (MARQUES DE LIMA, 2007, p. 71).

Marques de Lima (2007) também nos chama a atenção para um dispositivo vetado da Lei da Super Receita (Lei 11.457/07 – DOU de 19.3.07), conhecido como “Emenda 3”, que visava proibir os Auditores Fiscais do Trabalho a atuar

empresas que contratassem sem vínculo empregatício, isto é, por meio de Pessoa Jurídica. Apesar de vetado, o autor lembra que o Governo se comprometeu a encaminhar a questão por meio de outro instrumento jurídico, o que apontaria para uma tendência em tratar da flexibilização do trabalho por meio de caminhos mais indiretos do que a modificação ou introdução de novas normas no texto da CLT.

De 2007 para cá houve mais mudanças no regime de abertura de uma Pessoa Jurídica, com o objetivo de facilitar a abertura da empresa para quem não tinha sócio e resolver o problema citado por Marques de Lima (2007) das sociedades falsas³². No dia 11 de julho de 2011, a presidenta também sancionou uma Lei relativa ao micro empreendimento individual. A Lei nº 12.441 alterou a Lei nº 10.406/0 “para permitir a constituição de empresa individual de responsabilidade limitada” (Lei Nº 12.441/11, D.O.U.: 12.07.2011). As regras da EIRELI, como devem ser nomeadas as novas empresas, permitem que elas sejam abertas sem a necessidade de um sócio, sendo que o novo empresário deve ser dono do total do capital investido.

Mas ao mesmo tempo em que o governo Dilma Rousseff (2011-presente) implementou mudanças na legislação que visavam facilitar a viabilidade do micro empreendedor individual, mostrou-se preocupado em regular o teletrabalho, tão presente nos relatos dos trabalhadores e trabalhadoras de TI, como veremos. O Decreto-Lei nº 1.551/11, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), tinha como preocupação atender a uma demanda cada vez maior por regulamentação das horas-extras realizadas fora do ambiente de trabalho por meio dos dispositivos informáticos conectados à Internet:

“Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

³² Esta é a avaliação da Lei feita por Bruno Quick, gerente de políticas públicas do SEBRAE, à agência de notícias do órgão (Reportagem reproduzida pelo site Pequenas Empresas e Grande Negócios, disponível em: <http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI248315-17180,00-PRESIDENTE+DILMA+SANCIONA+LEI+DA+EMPRESA+INDIVIDUAL.html>; Acesso em: 15/01/2012).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”³³

Mais do que esgotar as ações dos governos Lula e Dilma quando o tema é empreendedorismo e flexibilização dos direitos trabalhistas, pretendi mostrar como o primeiro tornou-se uma política de destaque nos dois governos, ajudando a formar um *ethos* do empreendedorismo tanto como uma alternativa consolidada ao desemprego e à informalidade quanto como um incentivo às indústrias de inovação. As medidas que visavam facilitar a formalização de trabalhadores por conta-própria, levando a eles acesso a direitos trabalhistas, também autorizou o rebaixamento do vínculo de trabalho formal para muitos trabalhadores das empresas criativas, como no caso dos profissionais de TI. Mas se a medida que está contida no discurso é a de que os trabalhadores mais qualificados e com maiores salários não são hipossuficientes, como alguns juízes da área trabalhista já vêm compreendendo e formulando uma jurisprudência sobre o tema³⁴, não é esta realidade que encontramos por detrás deste discurso, que muitas vezes os próprios trabalhadores reproduzem, como buscarei demonstrar nos próximos capítulos.

³³ Lei publicada pela presidenta Dilma Rousseff em 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm, Acesso em: 02/02/2012.

³⁴ Em reportagem do jornal Valor Econômico, reuniu uma série de decisões judiciais que aceitam outras formas de contrato que não a CLT para profissionais com elevado grau de instrução e poder econômico. A reportagem cita o ganho de causa de um banco, que estava sendo processado por um antigo vice-presidente da empresa, argumentando que ele teria autonomia para tomar decisões e representar o banco, o que não lhe colocaria em uma posição de subordinação. Apesar do ganho de causa do vice-presidente em segunda instância, o TST deu ganho de causa para a instituição financeira. Outra ação citada foi a de um médico que reivindicou vínculo de emprego com o laboratório Fleury porque atuava ali como PJ, mas perdeu a ação porque ele também prestava serviços para outras empresas por meio da sua Pessoa Jurídica e tinha, no entendimento do juiz da 2ª região do TRT de São Paulo, liberdade para pedir para ser substituído nos plantões. Outro caso julgado pela mesma vara também deu ganho de causa ao laboratório, quando um médico contratado por meio de uma cooperativa entrou com um pedido de ação indenizatória argumentando trabalhar em regime de exclusividade: “o TRT paulista entendeu que a exclusividade não gera, por si só, a aplicação da CLT, e o controle não significa necessariamente subordinação jurídica: ‘A ingerência da contratante é inerente a todo tipo de prestação de serviços, que não é cumprido ao bel-prazer do contratado’, afirma a decisão” (MAGRO, Maíra. Justiça ignora CLT e aceita novas formas de contrato. Valor Econômico, 09/01/2012).

4- *“A precariedade está por toda parte”*

Busquei mostrar, até o momento, de que maneira o cenário atual das relações de trabalho e emprego foi constituído. Para compreender o que tornou e torna possível a imersão dos trabalhadores e trabalhadoras de tecnologia da informação em normas e regras informais de contrato, foi preciso entender o papel que o Estado ocupou e continua ocupando nesse processo.

É preciso deixar claro, no entanto, que esse processo local se comunica com outro, de ordem global, que amarra, de certa maneira, as preocupações dos pós-industrialistas e dos teóricos da sociedade da informação, com a flexibilização das Leis trabalhistas. Para além da passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade de serviços, a preocupação desses autores era com uma ordem social em transição. E essa transição, entendo, tem relação direta com uma reorganização na forma de acumulação do capital.

Como vimos, apesar de a transição do taylorismo-fordismo para o toyotismo ter sido defendida por alguns autores, em alguns setores da indústria o modo de organização do trabalho continua ancorado nas diretrizes tayloristas, especialmente no que se refere à separação entre planejamento e execução e à parcelização e rotinização das tarefas. Entendo que isso decorra do fato de o taylorismo-fordismo não ter sido apenas uma metodologia de organização do trabalho. Gramsci já destacava no clássico “Americanismo e Fordismo” a maneira pela qual o fordismo extrapola o espaço da fábrica e abrange a forma Estatal e cultural para se tornar hegemônico. Para assegurar a disciplina necessária ao trabalho fabril, a racionalização do processo de trabalho é combinada com o uso da força (por meio da destruição do sindicalismo de base territorial) e da persuasão (por meio do pagamento de salários elevados, da concessão de benefícios sociais e da propaganda política e ideológica). Essa combinação de fatores é que torna possível a hegemonia necessária para manter uma sociedade racionalizada (GRAMSCI, 2001, p. 247,248).

Há uma produção de um modo de vida porque a racionalização da produção e do trabalho criam um novo homem, que se adéqua a esse novo tipo de trabalho.

“(...) os novos métodos de trabalho são indissociáveis de um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida; não é possível obter êxito num campo sem obter resultados tangíveis no outro” (GRAMSCI, 2001, p. 266). Para Gramsci (2001) há uma “adaptação psicofísica” do trabalhador à nova ordem. A construção desse consenso não se realiza apenas perante a compensação material. É preciso criar uma nova forma jurídica, se valer de um determinado tipo de Estado, baseado na livre iniciativa e no individualismo econômico, para se estabelecer a hegemonia fordista.

Quando escrevia, Gramsci (2001) buscava entender de que maneira o fordismo afetaria a Europa. Se exerceria simplesmente uma pressão de mercado ou se seria incorporado enquanto organização do trabalho e da produção e enquanto modo de vida. Ele não sobreviveu para assistir ao concerto entre Estado, capital e trabalho no pós-II Guerra Mundial. Esse acordo societal ficou conhecido como pacto fordista, ou como fordismo-keynesiano por englobar um conjunto de direitos associados ao trabalho, o repasse do aumento da produtividade aos salários, a assistência previdenciária e o pleno emprego (LEITE, 2009).

A despeito dos descontentamentos com esse modelo, ele se manteve estável até 1973, quando o capitalismo ocidental enfrentou uma recessão agudizada pelo choque do petróleo. Foi esse período que “pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista” (Harvey, 2008, p. 140) e teve início um processo de reorganização do capital nomeado por Harvey (2008) de acumulação flexível, por se apoiar “na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 2008, p. 140). A nova forma de organizar o capital definiria um novo modo de regulação do trabalho, da economia, da política e das formas de sociabilidade.

Quando tratamos da passagem do taylorismo-fordismo para um modelo flexível, destacamos, portanto, o modelo de regulação que cada um enceta. Isso significa que devemos extrapolar a maneira como cada um organiza o trabalho dentro da fábrica para a ordem social mais ampla. O toyotismo se tornou ícone

dessa nova ordem porque traduzia o discurso neoliberal do corte de gastos em suas práticas de gestão. Do mesmo modo, o fordismo se tornou o ícone do pós-guerra porque sua produção em massa casava com a máxima keynesiana de geração de empregos e receitas. O que ficou conhecido enquanto pacto fordista é, portanto, um conjunto de normas e regras de gestão do trabalho aliadas a políticas econômicas e sociais keynesianas e a modos de vida baseados no assalariamento e na seguridade social. É a subversão dessas políticas e a modificação desse modo de vida o que nos interessa, pois é a preocupação com suas consequências o que pauta o debate sobre o trabalho precário.

Em “Contafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal”, Pierre Bourdieu fez um resumo das principais preocupações externadas nos “Encontros Europeus contra a Precariedade”, realizados em Genebra, em dezembro de 1997. Em sua intervenção, ele defendeu que a precariedade estaria por toda a parte, pois já atingiria o setor público além do privado, a indústria e os serviços, os países subdesenvolvidos e desenvolvidos, e tanto os níveis mais baixos de competência e qualificação técnica quanto os mais elevados.

A precariedade, para ele, significava a instabilidade causada tanto pelos elevados índices de desemprego quanto pela criação da flexibilidade, entendida como a multiplicação de posições temporárias e interinas no mercado de trabalho e como a desterritorialização da empresa ou indústria. A precariedade é, para ele, um novo modo de dominação “fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração” (BOURDIEU, 1998, p.124).

Essa instabilidade teria uma implicação subjetiva com consequências imediatas: a imobilidade política. A precariedade acabaria por alterar a relação dos homens e mulheres com o mundo, em especial, com o tempo e o espaço. Ao tornar o futuro incerto, argumentava Bourdieu (1998), a precariedade impede tanto a antecipação racional quanto a esperança no futuro, duas sensibilidades que ele julga como necessárias para a revolta coletiva contra o presente, ou seja, para a organização política contra a precariedade.

Percepção semelhante possui Sennett (2009), para quem a organização flexível do trabalho acaba por criar um poder sem autoridade. O uso de metáforas esportivas e de símbolos igualitários no discurso empresarial auxiliam na criação de uma ideia de coletividade, na qual as hierarquias se diluem. O gerente é substituído pelo “líder” de equipe, que administra o processo de um grupo fazendo-o competir com outro grupo de outra empresa. O poder é dissolvido pelas fronteiras borradas da hierarquia dentro das empresas. Ao mesmo tempo, a responsabilidade não é individualizada, passando a ser compartilhada por toda equipe. O que parece positivo para o trabalhador acaba criando um problema para a sua socialização. A formação da identidade dentro do universo do trabalho, teria se tornado frágil e contingente. É nesse sentido que Sennett (2009) entende que a flexibilidade acaba por não estimular a contestação do poder, minando a organização política dos trabalhadores (SENNETT, 2009, p.138).

Poderíamos acrescentar às análises de Bourdieu (1998) e Sennet (2009) sobre a ausência de um espírito de coletividade na classe trabalhadora contemporânea, o discurso da empregabilidade tão apregoado nas últimas décadas. De corte claramente neoliberal, ele culpa os indivíduos por não corresponderem às exigências do mercado de trabalho, estimulando-os construir suas próprias estratégias de qualificação para acessar os empregos disponíveis.

No caso brasileiro, para além das novas formas de se organizar o trabalho, com horários flexíveis e a prática de Home Office, por exemplo, a flexibilidade afeta os trabalhadores em seus direitos fundamentais. Uma rica literatura sociológica foi produzida no país mostrando os efeitos que as mudanças na organização do trabalho tiveram sobre os trabalhadores³⁵. Em especial, vem sendo produzida uma série de estudos que mostram como esse processo afetou mulheres e homens de diferentes maneiras³⁶. No entanto, a maior parte deles se

³⁵ Sobre o tema, ver RIZEK e LEITE (1998); SEGNINI (1998 a e b); NEVES (2000); GITAHY e LEITE (2005); GUIMARÃES, HIRATA e SUGITA (2009); ARAÚJO e FERREIRA (2009); LEONE (2010); ARAÚJO (2012) entre outros.

³⁶ Nesse sentido, o texto de RIZEK e LEITE (1998) é primoroso ao comparar os diferentes usos e representações do trabalho feminino em três diferentes setores produtivos (químico, automotivo e metal-mecânico). Em comum, às quatro empresas investigadas dos três diferentes setores está a concentração de mulheres em postos de trabalho taylorizados, sendo os postos que lidavam com

dedicou a entender as transformações em setores tradicionais da indústria no Brasil. Diria, ainda, que se dedicaram a investigar trabalhadores não qualificados, as pontas mais frágeis desse novo modo de organizar o trabalho.

Esta tese visa contribuir com esse debate na medida em que incorpora a ele as condições de precariedade nas quais se inserem profissionais de um setor de ponta da economia que são considerados trabalhadores especializados e altamente qualificados. A proposta está longe de ser inédita, na medida em que esse movimento de análise já foi empreendido por Liliana Segnini (2009) e Cinara Rosenfield (2011). Enquanto Segnini se dedicou a investigar as condições de trabalho de bailarinos(as) e músicos(as) que se apresentam ao vivo, fazendo uma comparação entre Brasil e França, Rosenfield pesquisou os profissionais que compõem os altos quadros da mesma indústria que investigo, a da tecnologia da informação.

Segnini (2009) analisa um processo de precarização das condições de trabalho dos bailarinos(as) e músicos(as), na medida em que demonstra como seus vínculos de trabalho foram flexibilizados tanto no Brasil quanto na França. Ao analisar os bailarinos(as) do Theatro Municipal de São Paulo e da Ópera Nacional de Paris e os músicos(as) da Orquestra do Estado de São Paulo e da Ópera, mostra como de trabalhadores pertencentes ao funcionalismo público, tornaram-se trabalhadores com contratos temporários. A transformação foi justificada pelo argumento de que quem faz arte não pode ter um contrato por tempo indeterminado para não haver acomodação da criatividade e do desempenho artístico. Os profissionais são submetidos a um constante processo de avaliação que contempla a possibilidade de demissão. No Theatro Municipal de São Paulo e na Osesp, o concurso é exigido, mas os contratos são por tempo determinado ou temporários. Os contratos duram, no máximo, 11 meses (no caso do Theatro

as inovações tecnológicas e incorporavam os elementos de polivalência e participação tornavam-se de quase exclusividade dos homens. Além disso, as mulheres se concentravam nas empresas prestadoras de serviço e quanto maior a distância do posto de trabalho da empresa principal, maior tornava-se a condição precária do trabalho, seja pelos contratos atípicos vigentes, seja pelo desligamento do sindicato da categoria.

Municipal, 60% dos contratos são renovados a cada seis meses) e em janeiro, nas férias, os bailarinos e bailarinas, músicos e músicas não recebem salários.

Os profissionais de música e dança possuem uma dinâmica similar à dos profissionais de TI, como veremos, no que se refere ao processo de aprendizagem que nunca tem fim. Apesar de possuírem Ensino Superior, os profissionais de música e dança precisam se superar e manter suas técnicas afiadas e atualizadas valendo-se, para isso, de cursos e ensaios. Como veremos, os profissionais de TI também precisam provar-se constantemente atualizados nas linguagens de programação e tecnologias de software. Nos dois casos, os profissionais precisam provar constantemente sua relevância à equipe que compõem e à empresa ou instituição para a qual trabalham, à pena de serem vistos como redundantes ou não mais necessários. Mas o que chama mais a atenção nos resultados da pesquisa de Segnini (2009) é uma das perguntas que orienta esta tese: teria a flexibilização do trabalho efeitos diferentes para homens e mulheres?

A autora mostra como a precariedade das relações de trabalho, traduzidas neste caso pela insegurança da continuidade do contrato, tem um efeito ainda mais perverso sobre as mulheres quando pensamos na articulação entre trabalho e família. Tanto as bailarinas quanto as músicas precisavam empreender uma série de negociações, que na maior parte das vezes dependia das boas relações estabelecidas com a chefia, para poder engravidar e conseguir ter acesso a alguma forma de licença maternidade remunerada – ainda que ela não contemplasse o mínimo de 4 meses assegurados pela CLT. Além disso, no caso específico das bailarinas, o retorno à forma física necessária para o desempenho da dança leva mais tempo. Em depoimento à autora, uma das bailarinas relatou ter retomado rápido sua forma física: 4 meses de ensaios e aulas para a recuperação do tônus muscular. Segnini (2009) também encontrou relatos de arranjos informais realizados pelas músicas com os seus colegas de Orquestra: “assumem um número de concertos maior durante a gravidez, substituindo-os; e, em troca, são substituídas por eles durante o breve período que se ausentam em ‘licença-maternidade’” (SEGNINI, 2009, p. 198).

A despeito de sua escolaridade e remuneração elevadas, os profissionais estudados pela autora se inseriam, pois, em relações precárias de trabalho. A instabilidade de seus contratos de trabalho somadas a ausência de direitos trabalhistas, como era o caso da licença-maternidade, sendo os maiores traços que comprovam essa situação.

É a esse primeiro componente da precariedade presente no trabalho de Liliana Segnini, que se dedica Rosenfield (2011) vai se dedicar em sua investigação sobre o trabalho nos quadros superiores da TI. Valendo-se do conceito de precarização social, por julgar que essa condição não se limite à esfera econômica, mas também à social, a autora a considera enquanto um “processo social de institucionalização da instabilidade”. No entanto, compreende que os trabalhadores de TI, que recebem altos salários e vivem o trabalho como “uma aventura pessoal”, não poderiam ser classificados dentro deste conceito porque atendem aos critérios do que a OIT julga ser trabalho decente:

“(…) um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.” (apud DRUCK, 2009, p. 6, apud ROSENFELD, 2011, p. 264).

Como entende que os trabalhadores de TI assumem a autogestão de seus percursos, estando livres de constrangimento social para fazê-los, se enquadrariam nos critérios de trabalho decente. Em suas próprias palavras: “O empreendedorismo de si mesmo assume contornos morais de justificação de uma instabilidade aparentemente escolhida. Não se trata de um trabalho precário, visto estarmos diante de um trabalho decente” (ROSENFELD, 2011, p. 264).

Discordo do argumento de Rosenfield de que o trabalho no setor de TI, mesmo em seus altos quadros, não se enquadraria no conceito de trabalho precário. Ao longo desta tese pretendo mostrar, por meio das trajetórias de profissionais do setor que ocupam diversos lugares da hierarquia empresarial,

como a precariedade³⁷ não é apenas social, na medida em que, como a autora a define, os depoimentos colhidos para esta tese descortinam o processo de institucionalização da instabilidade. Pretendo deixar claro que a despeito do discurso da escolha de vida de serem empreendedores de si, há momentos dessas trajetórias profissionais e de vida em que a condição de ausência de direitos trabalhistas torna-se um elemento fora do alcance de qualquer controle, negociação ou manipulação possível por parte dos trabalhadores. Quando alguns marcadores sociais da diferença são acionados em suas trajetórias, como o gênero e as etapas da vida, no caso do que foi identificado por essa tese, a condição de subordinação e constrangimento social ganham vida, assim como ocorrido nas trajetórias das bailarinas e músicas ouvidas por Segnini (2009).

Antes de ouvir as histórias dos homens e mulheres do setor de TI que me levaram a construir essa análise, é preciso apresentar os caminhos metodológicos que me permitiram alcançá-la.

³⁷ Prefiro o termo precariedade à precarização porque concordo com o argumento de Márcia Leite de que o conceito de precarização remete a um processo, envolvendo um tempo histórico, e o conceito de precariedade se remete a uma situação, a uma conjuntura. A diferença é especialmente relevante neste texto na medida em que, por se tratar de uma profissão que se expande e ganha força na década de 1990, ao mesmo tempo em que a flexibilização da CLT é posta em voga, ela incorpora os contratos atípicos como *habitus*.

II - Costurando micro e macrossociologia: bancos de dados estatísticos e trajetórias profissionais

1- Partindo de diferentes escalas

Em “A Cultura dos Indivíduos”, Bernard Lahire critica duramente Pierre Bourdieu pela metodologia utilizada na produção da pesquisa que resultou na obra “A Distinção”. A análise fatorial de correspondência, centro dessa polêmica, foi o método escolhido por Bourdieu para resumir a grande soma de dados quantitativos levantados em sua pesquisa. Por meio dela, era possível realizar cortes na população entrevistada, a partir das diferentes propriedades verificadas nos indivíduos. Com isso, o sociólogo francês desenhava uma espécie de mapa, no qual era possível visualizar as oposições mais significativas entre os indivíduos.

Esses opostos formavam uma espacialidade muito bem definida entre os eixos dos gráficos elaborados a partir dos dados de pesquisa. Havia pontos de concentração de dados muito bem marcados e distantes uns dos outros. É este plano que Bourdieu chamava de campo. O problema, para Lahire (2006), é que apenas os extremos presentes nos gráficos se destacam na análise de Bourdieu. E, para seu crítico contemporâneo, para além desses pontos extremos é preciso atentar para o restante dos indivíduos representados quantitativamente no gráfico. É esse todo, e não a concentração de informações em pontos “x” ou “y”, o que deveria ser tomado como a representação do espaço social.

A grande questão de Lahire (2006) é a de que apesar de ser possível apontar tendências gerais quando observamos estatisticamente os indivíduos representados em um gráfico, eles não estão distribuídos de forma coerente naquele espaço. Apesar de a concentração de pontos ser mais visível, a maioria dos indivíduos encontra-se dispersa e espalhada pelo plano do gráfico. Por isso, as tendências encontradas, apesar de válidas para análise, não correspondem necessariamente à diversidade da realidade social. Os pontos fora dos locais de concentração, espalhados no espaço de um gráfico, seriam a prova de que os tipos puros erigidos por Bourdieu para explicar o *habitus* de um campo

são tipos raros. O comum à vida social, conclui Lahire, é a combinação de diferentes práticas.

É por isso que foi tão difícil para Lahire (2006) encontrar pessoas com capital cultural elevado que assistissem à Ópera com regularidade, mas não foi difícil encontrar, na Ópera, pessoas de elevado capital cultural. Ou seja, apesar de as estatísticas mostrarem que quem frequenta a Ópera são pessoas de elevado capital cultural, dificilmente conheceríamos algum frequentador de Ópera fora daquele ambiente, ainda que essa pessoa ocupasse o mesmo lugar que o nosso na estrutura hierárquica de capital cultural. Pensando em nossa sociedade, essa mesma pessoa poderia gostar de ópera, música sertaneja e pagode e apreciar participar das manifestações culturais vinculadas às duas últimas modalidades, a despeito de seu elevado capital cultural.

Essa problematização em torno de “A Distinção” nos serve para mostrar que a complexidade social se amplia ou diminui dependendo da escala que utilizamos na análise sociológica. Se o olhar estatístico nos permite mapear padrões, também nos leva a pensar em pares de opostos. Já quando focamos nos indivíduos em sua totalidade – ao menos no de uma população estudada -, podemos acessar as práticas e os processos sociais em sua diversidade. O que está em questão, portanto, é que o método de Bourdieu forçaria a coerência quando, na verdade, a realidade social é diversa e bagunçada.

A essa limitação, Lahire (2006) apresenta uma metodologia alternativa: mapear os padrões – que ele não nega existir – a partir dos indivíduos e não de grupos pré-determinados - como Bourdieu realiza com o campo cultural, por exemplo. Ele entende que quando Bourdieu descreve um *habitus* está partindo de um campo específico, pré-determinado, hermético, que não o permite ver as variações da realidade social. Ao descrever o *habitus* como a incorporação de uma determinada estrutura social pelos indivíduos, Bourdieu ignorava, para Lahire (2006), que diferentes pessoas podem incorporar diferentes estruturas. A família, a escola e o trabalho são apontadas, por ele, como as principais instituições responsáveis pela socialização dos indivíduos. As relações que eles ali desenvolvem é que criam as disposições que eles carregam em si. Por isso,

argumenta, é que a explicação para as práticas sociais dos indivíduos depende da análise de suas biografias aliada ao contexto social em que se encontram.

A discussão em questão é pautada pela crítica a um método que, para Lahire (2006), é problemático por repor uma faceta estruturalista da teoria social – o que Bourdieu buscava superar com o seu estruturalismo genético ou construtivista. Apesar de buscar dar ênfase à esfera da ação dos indivíduos, ao construir a análise sociológica em cima de pares opostos, Bourdieu estaria reproduzindo o que Lahire considera ser a mais importante limitação da teoria estruturalista: pensar de maneira dualista e deixar de lado a possível diversidade de representações sociais que pode estar presente em meio a essas oposições. É como se ele continuasse operando com as categorias utilizadas pelo estruturalismo clássico, como ‘masculino’ e ‘feminino’, ‘cru’ e ‘cozido’, ‘natureza’ e ‘sociedade’, para citar alguns exemplos, e lhe escapasse que o gênero pode ser mais amplo do que supõe o binarismo do sexo biológico.

Apresentar esse debate pode parecer fora de lugar neste texto, mas conhecê-lo foi fundamental para que eu pudesse situar teoricamente a reflexão sobre a metodologia que empreguei nesta pesquisa. Reproduzi-lo aqui significa reconhecer que a produção de um texto é fruto de diversas escolhas. E que outras maneiras de pensá-lo e fazê-lo, partindo das mesmas perguntas e materiais, seria possível. É sabido que diferentes metodologias levam a diferentes resultados. E é por isso que julgo ser importante dedicar um espaço para tornar transparentes os caminhos e escolhas realizadas durante o processo de pesquisa e análise dos dados.

A tensão entre micro e macro sociologia e a tentativa de conciliá-las³⁸ está no centro da preocupação metodológica e teórica desta pesquisa. É esta, aliás, a crítica de fundo que Lahire (2006) dirige à Bourdieu, pois este, ao tentar escapar das normas estruturalistas, teria acabado por reproduzir uma série de suas limitações analíticas em sua metodologia. O movimento de Lahire, na realidade, é o de partir do método do autor de “A Distinção” e tentar aprimorá-lo. Apontando

³⁸ Jeffrey Alexander, por exemplo, tratou dessa questão no artigo “O Novo Movimento Teórico”, apresentado na X reunião anual da ANPOCS, realizada em 1986.

para seus problemas, e para as soluções que ele elabora para eles, realiza um movimento de modificar o ponto de partida para responder às mesmas perguntas de Bourdieu. Lahire não deixa de ver padrões. Apenas constata que o padrão é, na realidade, a ausência de uma lógica explicativa única para o comportamento cultural dos indivíduos. O pertencimento ao campo literário não bastava para explicar porque Kafka escreveu “O Processo”. Mas o retorno às suas notas biográficas e a compreensão das diferentes socializações (família, escola, trabalho etc.) que incorporou, conciliadas com o contexto no qual viveu, sim (LAHIRE, 2010)³⁹.

É nesse sentido que Lahire e Bourdieu estão presentes na elaboração da metodologia empregada neste texto. Compartilho com Lahire (2006, 2010) a ideia de que é preciso descer na escala da análise para compreender a realidade social em sua diversidade, dando conta da riqueza de diferentes processos e práticas. Mas também compreendo que ter em mãos os tipos médios e ideais dessa realidade, seja fundamental para conhecê-la e explorá-la. Assim como Bourdieu, entendo que a análise estatística nos sirva como um mapa, como um guia para entrar em um determinado universo social e buscar compreender suas regras e normas gerais. É a partir desse guia que podemos traçar padrões, levantar questões e construir perguntas que a pesquisa microssociológica pode ajudar a responder. A proposta metodológica deste texto é, pois, a de unir a análise quantitativa com a análise qualitativa no campo de estudos do trabalho.

A análise estatística fundamentada no banco de dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar), como veremos, me permitiu conhecer a média dos sujeitos da minha pesquisa e de suas situações de trabalho. Traçar o seu perfil sócio-econômico e realizar o cruzamento de diversas variáveis, a partir da perspectiva de gênero, foram procedimentos essenciais para ter uma visão geral do setor. Desconhecia, até o momento em que empreendi essa tarefa, qualquer pesquisa que buscasse retratar o setor de TI, no Brasil, a partir dos sujeitos que o

³⁹ Assim como fez Norbert Elias em “Mozart: a sociologia de um gênio”.

compõem⁴⁰. O que havia encontrado, até então, tinha como foco as empresas do setor⁴¹, não as ocupações em si, ou então eram pesquisas com fundamentos não científicos, baseadas em levantamentos de listas, Fóruns e comunidades localizadas *Online*⁴².

Além da análise sócio-econômica, também pretendo apresentar ao leitor uma espécie de mapa das relações de trabalho e emprego do setor por meio da análise estatística. Apesar de sua limitação para tal finalidade, como será demonstrado, esses macro dados nos permitem visualizar as prováveis práticas sociais às quais os profissionais do setor estariam associados. A análise desses achados já seria suficiente para a elaboração de uma tese. Mas como minha preocupação vai além do debate sobre o mercado de trabalho ou sobre a flexibilização em sua forma jurídica e política, é preciso dar um passo a mais.

Após a apresentação mais caricatural dos profissionais de TI, pretendo diluir essa generalidade em práticas individuais. É preciso descer ao micro para entender as diferentes maneiras encontradas pelos sujeitos dessa pesquisa de lidar com as formas flexíveis de trabalho às quais estão submetidos. Homens e mulheres atribuem sentidos e significados diversos às suas relações de emprego

⁴⁰ As duas exceções são a pesquisa “Pesquisa do Perfil dos Profissionais de Tecnologia da Informação”, de Túlio Ornelas Iannini, presidente da ASSESPRO (Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia, Software e Internet) e o artigo de Waldir Quadros, “A evolução da estrutura social brasileira – notas metodológicas”. Iannini aplicou um questionário eletrônico a 1800 profissionais do setor de TI (ele considerou apenas seis áreas: administrador de banco de dados; administrador de redes; analista de sistemas; desenvolvedor; gerência e análise de projetos; web design) e entrevistou pessoalmente 256 profissionais na região metropolitana de Belo Horizonte. Já Quadros (2008) incluiu os analistas de sistema na análise das estatísticas ocupacionais do Brasil. No entanto, o foco da pesquisa de Quadros não é este grupo ocupacional, e sim defender uma nova metodologia para medir a estratificação social, substituindo a renda média das ocupações pela renda média individual dos trabalhadores (no caso dos analistas de sistema por ele analisados, a renda média da ocupação seria de R\$3.188,00, a renda média individual, R\$5.077,00).

⁴¹ Em 2009, o IBGE publicou os resultados de sua primeira – e até o momento, a única – pesquisa dedicada ao setor de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação). Intitulada “O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil: 2003-2006”, dedicou-se a fazer um retrato das empresas do setor entre os anos informados. A Softex (Associação para a Promoção da Excelência do Software Brasileiro), uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) também tem se dedicado à pesquisa de informações sobre as empresas do setor. Sua última publicação à qual tive acesso foi “Software e Serviços de TI: a indústria brasileira em perspectiva”, n. 1/Observatório Softex, Campinas: [s.n.], 2009.

⁴² Como, por exemplo, a pesquisa realizada pelo site AplInfo, em 2006, que indicava que 16% dos profissionais do setor eram mulheres.

e trabalho. Sua relação com os contratos atípicos, jornadas de trabalho não-padroneizadas e com o Home Office dependem de inúmeras variáveis não numéricas. Daí a centralidade da pesquisa qualitativa para esta tese.

Foi por meio do depoimento das pessoas, coletados por meio da realização de entrevistas semi-estruturadas, que tive acesso a uma diversidade de práticas, rotinas, normas e regras (em especial, as não institucionalizadas) do setor. Foi também por meio das suas trajetórias profissionais que pude tomar conhecimento de uma diversidade de experiências de situações de trabalho flexíveis. A riqueza desse material foi ímpar para a construção do argumento desta tese.

É preciso deixar claro que não pretendo tomar a visão que os sujeitos possuem de suas relações de emprego e trabalho como informações desprovidas de significado político, econômico e social. E é daí que vem, mais uma vez, o valor da análise estatística. Cruzando as duas maneiras de olhar para a realidade social com o contexto sócio-histórico, pretendo problematizar as representações e interpretações que esses homens e mulheres constroem de suas relações de emprego e trabalho. O que se pretende, portanto, é utilizar a perspectiva analítica assim como Suely Koffes a concebe:

“(...) aquela que inclui as concepções êmicas mas não se satisfaz em nelas se reter e as incorpora para interpretá-las, compreender seus sentidos e tentar explicá-las, abrindo ainda a possibilidade política de sua modificação.” (KOFFES, 1996).

Dito de outra maneira, minha intenção é descrever os sentidos e significados que os trabalhadores e trabalhadoras do setor de TI atribuem às suas relações de emprego e trabalho. E para tanto, é preciso acessar a subjetividade intrínseca a essas relações em sua diversidade. No entanto, não se pode tomar essas declarações como verdades encerradas em si mesmas, é preciso explicá-las a partir dos macrodados da pesquisa: os padrões encontrados tanto estatística quanto qualitativamente serão considerados como contextos dos discursos dos sujeitos, nos permitindo construir uma crítica à forma jurídico-política das relações de trabalho e emprego do país.

Poderia dizer, de maneira mais simples, que acessar a experiência das pessoas que vivenciam relações de trabalho flexíveis é uma maneira de compreender como e por que elas acontecem no nível individual e, desse modo, demonstrar como a precariedade se manifesta nessas relações.

Entendo, pois, que as duas maneiras de coletar e construir conhecimento se completam e se complementam. Nos tópicos seguintes, detalho os materiais e métodos utilizados para dar conta desse desenho de pesquisa. Em primeiro lugar, apresento as escolhas realizadas para a análise quantitativa e proponho uma maneira de olhar para os dados da PNAD com o objetivo de discutir os contratos atípicos. Em segundo, descrevo as rotinas da pesquisa qualitativa e busco justificar o escopo da amostra escolhida, de maneira a antecipar as limitações desta pesquisa.

2- A escolha do banco de dados e uma proposta de análise de relações de emprego 'não padronizadas' a partir da PNAD

Para construir o perfil socioeconômico dos profissionais de TI foi preciso recorrer às bases de dados estatísticas de abrangência nacional que contivessem informações sobre o mercado de trabalho brasileiro. Inicialmente, selecionei a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e a PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar) como minhas duas fontes que forneceriam o material para a pesquisa.

A RAIS é um banco de dados criado pelo Decreto nº 76.900, em 1975, que tinha o objetivo de alimentar o Estado de informações sobre a atividade trabalhista no país. O Decreto obrigou as empresas a fornecer diversos tipos de informações sobre todos os empregados com os quais houvesse mantido um vínculo empregatício. Com um controle maior sobre a atividade trabalhista e a possibilidade de elaborar estatísticas de trabalho a partir dessas informações, as entidades governamentais poderiam pensar de maneira mais bem elaborada suas políticas públicas de emprego, trabalho e renda. A RAIS deriva, portanto, de

registros administrativos do Ministério do Trabalho e é, por isso, considerada como “um censo anual do mercado formal brasileiro” (NEGRI ET alli, 2001, p.6).

Já a PNAD começou a ser implantada progressivamente desde 1967, com o objetivo de suprir a falta de informações sobre a população no período entre os censos (já que este é realizado apenas de dez em dez anos). O período de implementação da PNAD é marcado por grandes transformações sócio-econômicas no país e, segundo Deddeca (1998) a pesquisa foi criada para ser uma fonte de informação que permitisse acompanhar a gestão e análise de políticas públicas. Ela foi construída de maneira que sua modificação, ao longo dos anos, não causasse prejuízo ao tratamento intertemporal das informações arrecadadas. Constituída de dois questionários, dedica o principal aos temas de acompanhamento permanente, como habitação e mão-de-obra, e outro, suplementar, a temas importantes, mas variáveis, que não exigem investigação permanente (DEDDECA, 1998). A PNAD não tem caráter de censo e seus dados são fruto de um plano amostral focado, principalmente, em regiões metropolitanas.

Fica claro, por essa breve descrição, que a RAIS e a PNAD têm objetivos e metodologias diferentes. Enquanto a RAIS tem caráter censitário, a PNAD é uma amostra. Por essa razão foi que quando realizei o levantamento da RAIS para a qualificação da tese, acabei encontrando resultados estatísticos diferentes para algumas das variáveis escolhidas. Neri et alli (2001) mostraram que apesar de haver convergência de resultados entre as variáveis gênero e idade nas duas pesquisas, os rendimentos não desfrutaram do mesmo status. Por partirem de conceitos diferentes de renda, há diferenças estatísticas significativas entre as duas pesquisas. O mesmo ocorreu quando os pesquisadores compararam a variável grau de instrução.

Os testes de Neri et alli (2001) me permitiram entender que a comparação ou o uso complementar entre os dois bancos de dados não era possível nem necessário para os fins desta pesquisa. Portanto, apesar de a RAIS ser considerada a fonte de informações mais confiável sobre o mercado de trabalho formal “por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica” (NEGRI ET ALLI, 2001, p.19), decidi não utilizá-la porque acreditava

que a PNAD tivesse uma maior possibilidade de oferecer informações sobre o fenômeno específico que queria investigar: os contratos atípicos⁴³. Como os sujeitos deste estudo, os profissionais de TI, são contratados sob uma diversidade de vínculos trabalhistas, a consulta à PNAD tornou-se indispensável.

Poderia, ainda, ter me valido da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego) ou da PME (Pesquisa Mensal de Emprego), elaboradas e aplicadas pelo Dieese (Departamento Sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em parceria com Fundação Seade (Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados) e pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), respectivamente. Ambas são pesquisas conjunturais de mão-de-obra, isto é, elas são realizadas mensalmente com vistas a fazer um melhor acompanhamento da evolução do mercado de trabalho brasileiro.

Essa ressalva foi feita porque esta tese poderia se servir da metodologia elaborada por Toni (2006, 2011) para a investigação de relações flexíveis de trabalho. Ela se baseou na PED por entender que ela seja a melhor base de dados para rastrear relações de trabalho flexíveis e precárias, se diferenciando, desse modo, da RAIS ou das bases do IBGE. Isso acontece porque a PED levou em conta, na construção de sua metodologia, que o Brasil possui um desenvolvimento diferenciado daquele dos países centrais. Por isso, ao contrário das pesquisas realizadas pelo IBGE, a PED não segue as definições de conceitos recomendadas pela OIT⁴⁴. É isso o que leva Toni (2006) a considerá-la a base de dados mais adequada para ser utilizada em pesquisas sobre flexibilização e precarização das relações de trabalho. Seus conceitos de ocupação, desemprego e inatividade levam em conta a heterogeneidade do mercado de trabalho

⁴³ Muito embora tenha tomado essa decisão baseada nas informações às quais tive acesso sobre a RAIS e a PNAD, não posso deixar de registrar a sugestão da professora Dra. Nadya Araújo Guimarães, presente à banca desta tese, sobre a possibilidade do uso da RAIS negativa para a investigação dos vínculos dos trabalhadores PJ. A RAIS negativa é o registro dos estabelecimentos cadastrados com CNPJ que não possuem registro de empregados no ano-base de referência.

⁴⁴ O que impossibilita, por sua vez, a comparação internacional, posto que essa base de dados parte de conceitos próprios.

brasileiro, reconhecendo que ele não se esgota na dicotomia emprego e desemprego e buscando construir indicadores próprios a essa realidade.

A partir de categorias próprias da PED, Toni (2006) elaborou um quadro de referências para a análise estatística da amostra a partir de suas preocupações teóricas. Partindo de situações de trabalho que envolviam problemas na proteção social, instabilidade e rendimentos, ela construiu categorias que abrangem as diferentes formas de inserção no mercado de trabalho: inserção padrão; inserção flexibilizada e informal tradicional.

A inserção padrão se refere ao trabalho assalariado com vínculo legalizado nos setores privado e público. Conforme o padrão do capitalismo pós-guerra, ela significa proteção social estabelecida por legislação específica e vale tanto para empregados quanto para empregadores de empresas médias e grandes (apesar de a autora criar uma categoria específica apenas para os empregados).

O que ela chama de contratação flexibilizada são as inserções vinculadas à reestruturação produtiva e organizacional que incluem:

“(...) o assalariamento à margem da legislação trabalhista, a terceirização ou subcontratação, que pode se desdobrar na utilização de trabalhadores assalariados pertencentes a outras empresas – mais comum na terceirização de serviços, tais como os de limpeza, alimentação, segurança, etc. – ou na contratação de trabalho autônomo, e o profissional universitário autônomo.” (TONI, 2006, p. 163).

A inserção ‘informal tradicional’ são aquelas que levam em conta que a economia informal é formada de “unidades produtivas pequenas, predominantemente urbanas, unipessoais e com baixo nível tecnológico” (TONI, 2006, p. 170) e não devem ser relacionadas à pobreza ou à ilegalidade de imediato, ainda que essas condições se sobreponham muitas vezes.

A partir dessa definição mais teórica, Toni (2006) elaborou um quadro referencial para cada uma dessas categorias a partir das inserções ocupacionais existentes na PED (a partir da posição na ocupação ou a partir dos tipos de desemprego). São elas:

- 1) Assalariamento padrão e setor formalizado: assalariado setor privado, com carteira, contratação direta, em empresa com mais de 5 empregados; assalariado setor privado, com carteira, contratação direta, que não sabe o tamanho da empresa; assalariado setor público; empregador com mais de cinco empregados;
- 2) Flexibilização/terceirização: assalariado setor privado, sem carteira, contratação indireta; assalariado setor privado, com carteira, contratação indireta; autônomo para uma empresa com mais de 5 empregados; autônomo para uma empresa que não sabe o tamanho da empresa; profissional universitário autônomo; assalariado setor privado, sem carteira, contratação direta, em empresa com mais de 5 empregados; assalariado setor privado, sem carteira, contratação direta, que não sabe o tamanho da empresa;
- 3) Informal: assalariado setor privado, sem carteira, contratação direta, em empresa com até 5 empregados; assalariado setor privado, com carteira, contratação direta, em empresa com até 5 empregados; autônomo para uma empresa com até 5 empregados; autônomo para empresas ou público, com equipamento automotivo; autônomo para empresas ou público, sem instalação fixa ou equipamento; autônomo para empresas ou público, na própria residência; autônomo para empresas ou público, que trabalha fora da residência; dono de negócio familiar; trabalhador familiar sem remuneração; empregado doméstico; empregador com até 5 empregados (Toni, 2006, p. 173).

Apesar da riqueza da proposta metodológica de Toni (2006, 2011) e de seus resultados, nota-se que a análise fica restrita ao nível dessas três categorias. Mas se a intenção da pesquisadora era tratar do mercado de trabalho de uma maneira geral – no caso, do mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre -, é preciso ressaltar que a aplicação dessa metodologia não é válida para a análise de categorias ocupacionais específicas, como é o caso dessa pesquisa.

Como a PED é uma pesquisa que se restringe às principais regiões metropolitanas do país, possui um espectro amostral restrito que não nos permite desagregar os dados ao nível das ocupações vinculadas apenas à TI de maneira a obter resultados satisfatórios. Em um exercício de pré-análise, buscando testar a metodologia de Toni (2006) voltada para os códigos ocupacionais relativos à TI, pude notar que sua frequência é muito baixa (507 profissionais), conforme pode ser visto na Tabela 1:

Tabela 1: Frequência analistas de sistemas e programadores na PED/acumulado de 2011

		Frequência	Porcentagem
Válidos	Homens	421	83,1%
	Mulheres	86	16,9%
	Total	507	100,0%

Fonte: PED acumulado de 2011 (Dieese/Fundação Seade), análise própria, dados pesados.

Essa baixa frequência se alia ao fato de apenas dois códigos ocupacionais (analistas de sistemas e programadores) se relacionarem ao universo profissional da TI, posto que “a PED utiliza uma codificação própria de ocupações, que, no entanto, em algumas regiões, tem correspondência com a CBO - Classificação Brasileira de Ocupações” (Dieese, s/d). Esses dois fatores não nos permitem compor um perfil adequado dos profissionais do setor a partir da PED - a despeito da escolha metodológica desta pesquisa se deter nas regiões metropolitanas de São Paulo e Campinas.

Há que se explicar, no entanto, que a PNAD não discerne os tipos de vínculo de emprego conforme a declaração do empregado ou empregador. As categorias que definem os tipos de relação de emprego à qual o trabalhador ou trabalhadora estaria submetido são: empregado com carteira de trabalho assinada; militar; funcionário público estatutário; outro empregado sem carteira de trabalho assinada; trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada; trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada; conta própria;

empregador; trabalhador na produção para o próprio consumo; trabalhador na construção para o próprio uso; não remunerado.

No caso dos profissionais de TI, como veremos no próximo capítulo, apenas as categorias empregado com carteira de trabalho assinada; funcionário público estatutário; outro empregado sem carteira de trabalho assinada; conta própria; empregador; e não remunerado apareceram. Por essa razão, parto delas para criar uma proposta de análise das relações de trabalho flexíveis a partir da PNAD, à luz do trabalho de Toni (2006, 2011).

Nota-se que as únicas categorias entre as acima listadas que representam um acesso formal aos direitos trabalhistas e sociais, como estão garantidos pela legislação brasileira, são os trabalhadores com carteira assinada e funcionários públicos estatutários. Por oferecerem segurança jurídica e formalizarem o acesso à proteção social estabelecida pela legislação trabalhista brasileira, nomearei esses contratos como *vínculos padrão*.

Todos os outros vínculos (outro empregado sem carteira de trabalho assinada; conta própria; empregador; e não remunerado) passarei a nomear de *não-padrão*. Isso, porque, apesar de não poder afirmar com certeza que eles constituem contratos atípicos ou fraudes trabalhistas, eles não garantem, por si só, o acesso de trabalhadores a direitos trabalhistas e sociais.

Os tipos de vínculo *não-padrão* são compostos por categorias do IBGE que podem comportar, por sua definição, relações estabelecidas entre empresas ou entre empresas e pessoas físicas. Excetuando-se a categoria “sem carteira assinada” - que dispensa maiores explicações sobre a possível relação fraudulenta de emprego que é estabelecida -, e a “não remunerado” – que representa uma relação de emprego de natureza não onerosa para a empresa, cuja base é difícil definir -, as categorias “conta própria” e “empregador” se encaixam perfeitamente nessa descrição.

Na definição do IBGE, o conta própria é a “pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não remunerado” (IBGE, Notas Técnicas da PNAD, 2009). O empregador é a “pessoa que

trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, com pelo menos um empregado (IBGE, Notas Técnicas da PNAD, 2009). A diferença entre as duas categorias reside, portanto, na presença ou não de um subordinado que esteja em relação de emprego com o empreendedor. Nos dois casos, no entanto, não há exigência de participação de um sócio que participe ativamente do empreendimento. Muito menos é definida, pelo IBGE, a natureza desse empreendimento.

Segundo o Código Civil brasileiro, os empreendimentos são divididos em: associações, que não possuem fins lucrativos nem econômicos (Art. 53); fundações, que possuem “fins religiosos, morais, culturais ou de assistência” (Art.62, Parágrafo Único); e sociedades, que compreendem as empresas (grande, médio e pequeno porte e microempresas) e cooperativas. Em todos os casos, para existirem, é preciso que esses empreendimentos possuam um registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

A PNAD oferece a possibilidade de saber se esses empreendimentos a que se referem os conta próprias e empregadores possuem ou não registro no CNPJ. Se essas informações não permitem afirmar diretamente se há pessoas atuando como PJ's, cooperados e pseudo-sócios, podemos considerar que eles podem ser encontrados, estatisticamente, nas categorias conta própria e empregador⁴⁵. Podemos dizer a mesma coisa sobre profissionais que atuam como freelancers e autônomos. Pois se a variável “posição na ocupação” é, como o próprio IBGE a define, a “relação de trabalho existente entre a pessoa e o empreendimento em que trabalha” (Glossário de conceitos e definições, PNAD 2009), os conta própria e empregadores estão em relação de subordinação à empresa para a qual

⁴⁵ A título de complementação da informação, o estudo realizado pelo Observatório Softex com base no PAS 2005 mostra que as empresas da indústria brasileira de softwares e serviços de TI era composta em sua maioria (83,9%), por empresas com até 4 pessoas ocupadas. A maior concentração de IBSS's desse porte estaria nas classes “desenvolvimento de software sob encomenda e consultoria em software” e “consultoria em hardware”, o que daria indícios para pensarmos que a elevada concentração de pessoal ocupado em empresas com até 4 ocupados corresponderia à “prática disseminada de uso de terceiros, pessoa jurídica, em substituição à contratação de assalariados. Empresas são criadas para permitir essa forma alternativa de relação de trabalho. Muitas dessas empresas, portanto, não possuem estrutura empresarial: prescindem de um local próprio para desenvolvimento de suas atividades e não arcam com os custos e as despesas operacionais típicas de uma empresa”(SOFTTEX, 2009, p. 30).

vendem seus serviços, independentemente da natureza jurídica de seu empreendimento – posto que freelancers e autônomos podem emitir nota fiscal realizando um registro como pessoa física junto à Prefeitura de sua cidade.

Obviamente que não posso afirmar que os serviços prestados pelos empreendimentos dos conta próprias e empregadores, registrados ou não no CNPJ, tenha natureza contínua ou não eventual – característica que constituiria vínculo empregatício entre a pessoa que realiza essa prestação de serviço e a empresa contratante. Apesar de ser possível medir a duração do vínculo, como veremos, seria falacioso afirmar que esse dado se refere à prestação de serviços desses homens e mulheres a uma mesma empresa, que não a sua, já que eles poderiam estar se referindo, também, ao tempo em que tiveram um empreendimento – e o consideraram seu trabalho principal.

Ou seja, um trabalhador que atua sob o vínculo PJ pode estar se referindo tanto ao tempo de atuação em uma mesma empresa quanto pode estar se referindo ao tempo em que a empresa que abriu para este fim (manutenção de vínculo empregatício) ficou aberta. Ao mesmo tempo, alguém que vive como prestador de serviço de diferentes empresas pode estar se referindo ao tempo em que atua dessa maneira ou ao tempo em que prestou serviço a um cliente principal⁴⁶.

Portanto, apesar de não podermos acessar estatisticamente a distribuição de PJ's, cooperados, pseudo-sócios etc. pela PNAD, é possível afirmar que se os conta próprias e os empregadores representam empreendimentos (com ou sem registro no CNPJ), esses empreendimentos podem ser, sim, utilizados para fins de vínculo empregatício.

Foi por ter montado esse método de análise dos dados da PNAD que o elegi como fonte de informações sobre o mercado de trabalho para esta tese. Estou ciente das limitações existentes nesta base de dados, conforme apontada por Neri et alli (2001):

⁴⁶ Essa confusão sobre a relação entre o sujeito e sua empresa ficará mais clara nos Capítulos seguintes, quando apresento as experiências dos trabalhadores do setor com seus contratos de trabalho.

“(...) o informante pode ser uma fonte de diferença nada desprezível entre as bases de dados, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho brasileiro, com diferentes graus de cumprimento da legislação trabalhista entre as regiões geográficas e entre os setores econômicos. Assim, respostas a perguntas relativamente simples, como, por exemplo, a assinatura ou não da carteira de trabalho, podem ser imprecisas por conta da desinformação do trabalhador, ou mesmo por declaração incorreta do empregador, principalmente em setores menos organizados da economia.” (NEGRI ET ALLI, 2001, p.7).

Mas contra-argumento de duas maneiras. Primeiramente, do mesmo modo que essas incoerências ocorrem na coleta da PNAD, podem ocorrer na RAIS, posto que as empresas podem cometer erros no momento do fornecimento de dados. Em segundo lugar, como veremos ao longo desta tese, os profissionais de TI, por transitarem entre tantos vínculos de emprego ou por testemunharem essa prática entre seus colegas de profissão, não pecariam por desinformação no momento de afirmar se têm ou não carteira assinada. A imprecisão no fornecimento de sua situação de trabalho, se existir, estaria mais relacionada à ausência de categorias nas quais pudessem se reconhecer (PJ's, cooperados, freelancers etc.), do que pelo desconhecimento do vínculo que o subordina ao empregador.

Sendo assim, para montar o banco de dados que me permitiu desenhar o perfil dos profissionais do setor de TI a partir da PNAD, selecionei sete códigos ocupacionais presentes na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que dão conta do universo desses profissionais, seguindo a definição justificada no capítulo anterior. São eles: especialistas em computação (2121); engenheiros em computação – desenvolvedores de software (2122); especialistas em informática (2123); analistas de sistemas (2124); programadores de informática (2125); técnicos em programação (3171); técnicos em operação de computadores (3172).

Com o auxílio do software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), filtrei o banco de dados da PNAD por essas ocupações e criei um novo banco com informações que se referiam apenas aos profissionais de TI. Foi

também por meio do software que pude realizar os cruzamentos e elaborar os gráficos e boxplots apresentados neste texto.

Outro procedimento fundamental para obter os dados estatísticos que aparecem neste texto foi o de tratar as observações coletadas pelos pesquisadores da PNAD de maneira amostral. O banco de dados foi pesado pela variável 'pessoa', o que quer dizer que o software recalculou os dados do banco a partir da informação estatística fornecida pelo IBGE. Explico melhor: como a PNAD é uma pesquisa amostral e não um censo, isto é, como uma determinada população é escolhida para responder ao questionário e não toda a população, como é o caso do censo, o IBGE calcula o que cada pessoa entrevistada corresponde em termos de população total. Ou seja, os estatísticos do IBGE calculam, a cada ano, o quanto uma pessoa entrevistada, de determinada cidade do país, corresponderia numericamente a outras pessoas. É como se a resposta de uma pessoa 'x' representasse as respostas de outras 'n' pessoas que responderiam o questionário de maneira igual ou semelhante. Para usar a PNAD como a amostra que ela é, foi preciso, pois, tratar os dados recalculando-os pelo peso que cada pessoa possui dentro do banco de dados.

3- Histórias de trabalho: a reconstrução de trajetórias profissionais como método de acesso às experiências de emprego e trabalho

O uso da PNAD para pesquisas que buscam dimensionar os índices de trabalho com vínculos não padronizados traz, ainda, outra vantagem: coloca em evidência o vácuo precioso de falta de informação existente sobre relações de emprego atípicas. Em curto prazo e em certa medida, esse vácuo estatístico pode ser preenchido por dados qualitativos. Afinal, ninguém melhor do que as pessoas que passam por essa experiência para nos contar sobre a recorrência de relações de emprego atípicas e flexíveis em suas vidas.

Esta foi uma das razões que me levou a aliar as análises quantitativas e qualitativas nesta pesquisa. Para conhecer a realidade das relações de trabalho e

emprego dos profissionais de TI é preciso compreender como os homens e mulheres vivenciam essas experiências, é preciso compreender como eles as interpretam. Analisando a maneira como os homens e mulheres que atuam no setor de TI avaliam suas experiências de trabalho e buscando compreender de que maneira eles elaboram interpretações acerca de suas condições de trabalho e emprego é que poderemos compreender como as relações flexíveis de trabalho interferem na construção de suas subjetividades. A maneira pela qual teríamos acesso a isso foi pensada e repensada inúmeras vezes. É por isso que é preciso recriar, aqui, os caminhos trilhados para a montagem final da metodologia de pesquisa qualitativa.

As informações que foram sendo coletadas durante entrevistas, leitura de blogs da área e conversas informais com pessoas vinculadas ou que conhecem muito bem o setor de tecnologia da informação, foram redesenhando as perguntas de pesquisa. Nessas interações com materiais ou interlocutores é que a metodologia qualitativa foi sendo testada, reelaborada e justificada. Entendo que seja o próprio processo de pesquisa, portanto, quem aponta para critérios mais bem definidos para a realização dos procedimentos científicos.

Meu primeiro passo foi o de delimitar o universo populacional da pesquisa. Em um banco de dados como a PNAD e a RAIS, os profissionais de TI correspondem a códigos que são facilmente encontrados. Como vimos, basta selecionar todas as informações do banco a partir do filtro das ocupações. Ali, não restavam dúvidas de que aqueles sujeitos são analistas de sistemas, programadores ou engenheiros da computação. Mas na realidade social, esses códigos não são tão claros. Nem é claro, em alguns casos, a própria avaliação que as pessoas fazem sobre o pertencimento ou não ao que se convencionou chamar de tecnologia da informação.

Em alguns momentos, os próprios entrevistados ou entrevistadas me questionaram sobre o seu pertencimento ou não ao universo da TI. Foi este o caso de Ruth⁴⁷, que trabalhava, na época em que trocamos e-mail, na área de

⁴⁷ Correspondência trocada entre 21/07/2011 e 19/08/2011.

projetos de uma empresa de análise de sistemas. Formada em Comunicação e com Pós-Graduação em Marketing, ela se dispôs a contribuir para a pesquisa porque considerava que atuava na área de TI. A empresa para a qual trabalhava, desenvolvia ferramentas de CRM (Customer Relationship Management/Gestão de Relacionamento com o Cliente) e o seu papel era justamente o de pensar o conteúdo que deveria estar presente na ferramenta tecnológica. Ruth teve que aprender sobre programação e rotinas de teste e, por isso, se considerava em uma área híbrida, que ela chamava de “TI voltada para o marketing”.

A formação em outras áreas e a hibridez de atividades não é uma história isolada no setor de TI. A própria literatura que trata das relações de trabalho no setor já havia apontado para essa característica. Scott-Dixon (2004) já havia alertado para o fato de que o campo de TI é formado por profissionais cujas carreiras não são, em sua maioria, lineares. Uma pessoa pode ser formada em engenharia e trabalhar com marketing, ou ser formada em marketing e acabar trabalhando com programação, pela experiência que possui na área. O autodidatismo e o aprendizado por demanda, como veremos mais detalhadamente no decorrer do texto, são traços comuns ao setor. Mas ela entende que essa não-linearidade e hibridez seja mais característica das mulheres que trabalham no setor porque, como veremos no Capítulo IV, elas se concentram em cargos que conciliam atividades de gestão de recursos humanos, para usar o linguajar da ciência administrativa, e conhecimentos da área técnica.

Outro questionamento que merece destaque é o da negação do pertencimento à área por associá-la a trabalhos braçais e considerados como menos qualificados. Foi assim com Renata⁴⁸, formada em Engenharia da Computação pela Universidade Federal de São Carlos, que questionou, antes do início da gravação da nossa entrevista, o que era a TI. Nas anotações de meu diário de campo referente a essa entrevista, além das citações sobre sua trajetória profissional e biográfica, aparece o questionamento de Renata sobre o seu pertencimento ao setor – que não havia aparecido antes, durante a troca de

⁴⁸ Em entrevista realizada em 28 de fevereiro de 2011.

correspondências para combinar a entrevista. Renata achava que TI era apenas o setor relacionado às tarefas de manutenção de computadores. Nas empresas em que a tecnologia da informação não é a atividade principal, a área de TI é costumeiramente associada ao setor conhecido como “help desk”, o lugar para o qual você liga caso o seu computador ou algum de seus periféricos ou programas apresente algum problema. Foi essa a associação que Renata acionou quando me questionou o que era TI. Talvez porque ela própria sempre se identificou como engenheira da computação, talvez porque ela quisesse se certificar de que eu procurasse profissionais qualificados como ela.

Além desses dois casos, representativos de questionamentos similares que apareceram tanto durante as entrevistas quanto em sua negociação, havia ainda um terceiro problema: o das pessoas que se identificam com nomes ocupacionais que não são institucionalizados. Muitos dos profissionais do setor não se reconhecem pelas ocupações formais disponíveis na CBO e pelas quais são registrados em carreira - ou deveriam ser, caso trabalhassem sob esse regime de trabalho -, e se apresentam por sua especialidade técnica ou função específica que desempenham na empresa. Para se ter uma ideia, apareceram pessoas que se autointitulavam: designer de *user experience*; especialista em B.I. (*Business Intelligence*); gerente de capacidade; especialista em qualidade de serviços; especialista em códigos abertos; engenharia de processos etc.

Como recrutar pessoas para entrevistar dentro desse universo? A primeira e mais óbvia saída encontrada foi a de partir do que estou chamando conceitualmente de TI para esta pesquisa e que, conforme já vimos, abrange as atividades que exigem conhecimento específico e intensivo sobre computação. A maioria delas está relacionada às tarefas de análise de sistemas, arquitetura, desenvolvimento (programação), teste, treinamento e suporte de um software – ou, ainda as que dão conta da infraestrutura necessária para esses processos acontecerem.

No entanto, foi crucial levar em consideração o pertencimento ou não dos entrevistados e entrevistados à área, especialmente quando a hibridez era uma das características principais de seu trabalho. Por essa razão, quando surgiam

dúvidas, a pergunta padrão que dirigia aos profissionais era a de se eles se consideravam trabalhando na área de TI, mesmo tendo se formado em outras. Outro critério, caso este não bastasse, era o de questionar se essa pessoa precisou aprender – de maneira autodidata ou por meio de cursos específicos -, coisas técnicas relacionadas à TI para desenvolver seus trabalhos e se consideravam que se dedicavam mais a isso do que ao que originalmente estudaram para sua formação profissional.

Tendo isto levado em conta, era preciso enfrentar outro desafio: o de definir a espacialidade da população a ser entrevistada. Apesar de achar que o levantamento de dados em nível nacional pudesse ser mais rico, por possibilitar comparações inter-regionais tanto sobre o próprio setor de TI e suas dinâmicas quanto sobre as práticas dos mercados de trabalho locais, acabei focando nas regiões metropolitanas de Campinas e São Paulo por razões de ordem prática e metodológica.

Entendo que apesar de uma pesquisa de abrangência nacional oferecer maior diversidade de dados para análise, a preocupação desta pesquisa não é a de elaborar um compêndio de práticas regionais ou explorar a dimensão cultural dos usos de contratos atípicos e da flexibilidade temporal e espacial proporcionada por algumas empresas do setor. Essa pode ser uma agenda de pesquisa interessante, mas ela daria conta de responder perguntas distintas da minha: como a relação com os contratos atípicos e a flexibilidade é vivida objetiva e subjetivamente. Além disso, uma pesquisa de abrangência nacional demanda um esforço de pesquisa muito maior do que apenas um pesquisador daria conta de realizar. A dimensão do país envolveria a necessidade do uso do survey combinado à realização de entrevistas semi-estruturadas e pediria o uso de um orçamento (para a contratação de aplicadores de questionários ou realização de constantes viagens) e de um esforço conjunto (tanto de levantamento de dados quanto de sua análise) que uma tese de Doutorado não conseguiria abarcar.

Optei por concentrar as entrevistas nas regiões metropolitanas de Campinas e São Paulo porque elas me permitiam ter acesso a uma grande diversidade de situações de emprego e trabalho pela dimensão do seu mercado

de tecnologia de informação. A cidade de São Paulo concentra a maior quantidade de empresas e indústrias de tecnologia da informação do país⁴⁹ e a região metropolitana de Campinas é conhecida como o Vale do Silício do Brasil⁵⁰, em referência à região norte-americana que concentra as maiores empresas dedicadas a TI no mundo.

Foi pela necessidade de ter acesso à maior diversidade possível de situações de emprego e trabalho que tomei outra decisão metodológica que pode ser considerada, por alguns, como heterodoxa. Não recortei a população entrevistada para esta pesquisa pelas empresas nas quais atuavam. Ou seja, não fiz a opção de realizar um estudo de caso múltiplo baseado em empresas. Tomei essa decisão porque partia da hipótese de que as práticas de contratação, a oferta de benefícios, a política de regulação e controle de férias e horas trabalhadas variam muito de empresa para empresa – o que pôde ser observado pelas entrevistas, como veremos. E entendi que restringir as entrevistas por empresas limitaria o alcance das experiências às quais buscava ter acesso. Além disso, como me decidi por investigar toda a trajetória profissional dos sujeitos de pesquisa, a relação com a empresa presente é tão importante analiticamente quanto a relação com as empresas anteriores.

Pode-se argumentar que estou deixando de lado, com isso, importantes instrumentos de análise, como a cultura empresarial, a organização do trabalho e a política empresarial e de recursos humanos. Todos esses elementos têm se mostrado essenciais para a pesquisa sociológica e informam uma metodologia consolidada de análise. Estou longe de desprezar a riqueza que este método traz

⁴⁹ Segundo análise própria da PNAD 2009, apenas o Estado de São Paulo reúne 33,44% da mão-de-obra do setor, seguido do Rio de Janeiro (14,45%) e Minas Gerais (8,98%) (ver Anexo VI).

⁵⁰ O termo foi empregado diversas vezes pela imprensa nacional. Em sua edição de julho de 2000, a revista Wired, referência mundial na imprensa especializada em tecnologia, listou as duas cidades (São Paulo e Campinas) como protagonistas do setor de TI no Brasil (<http://www.wired.com/wired/archive/8.07/silicon.html?pg=9>). Em seguida, a Revista Veja nomeou Campinas de Vale do Silício da América Latina, pela reunião de polos industriais de tecnologia, multinacionais do setor e universidades com centros de pesquisa que são referência nacional (http://veja.abril.com.br/090800/p_072.html). Mais recentemente, em 29 de janeiro de 2012, o portal de notícias G1 veiculou notícia reiterando o apelido à região (<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2012/01/vale-do-silicio-paulista-cria-empregos-mas-faz-pouca-pesquisa.html>).

à nossa disciplina. Apenas defendo que, no caso específico desta pesquisa, ele não se configura como a melhor estratégia de investigação.

Se eu busco, com a metodologia qualitativa, dar voz ao vazio de informações estatísticas sobre relações de trabalho atípicas e, mais do que isso, entender como homens e mulheres vivenciam essas relações de trabalho, entendo que minha missão de pesquisa seja focar na experiência dos indivíduos e em seus relatos sobre suas relações de emprego e trabalho. Além disso, para mostrar a dimensão do fenômeno dos contratos atípicos e da flexibilidade, é preciso entrevistar empregados e empregadas de diferentes empresas. Apresentar relações de trabalho e emprego recorrentes e desenhar padrões de experiência a partir dos depoimentos coletados poderá nos ajudar a refletir sobre se o fenômeno dos contratos atípicos e do trabalho flexível se vinculam ao tamanho das empresas, seu ramo e especialidade e à sua forma de organizar o trabalho. No entanto, o objetivo principal desta pesquisa é o de compreender os efeitos da generalização desse fenômeno, independentemente da empresa à qual ele se vincula, na subjetividade das pessoas.

Poderia dizer, de maneira formal, que esta tese é um estudo de caso sobre as relações de emprego e trabalho dos profissionais de TI das regiões metropolitanas de Campinas e São Paulo. Essa afirmação se sustenta pela definição que Yin (1984) elabora desse método. Para o autor, um conjunto particular de dados pode gerar proposições teóricas aplicáveis a outros contextos. Esse processo, que ele chama de generalização analítica, é o mesmo que procuro realizar, na medida em que compreendo que meu conjunto de dados (as informações estatísticas somadas aos relatos dos profissionais de TI) me permitirá alcançar um resultado que contribua para as discussões teóricas da sociologia do trabalho (aquelas relacionadas aos contratos atípicos e às relações de trabalho flexíveis).

Essa delimitação não é suficiente para explicar os materiais e métodos de pesquisa. Cabe apresentar, ainda, quais foram os instrumentos escolhidos para a coleta dos relatos, descrever como se deu o acesso aos homens e mulheres entrevistados e como defini a quantidade dessas entrevistas.

Escolhi realizar minha pesquisa por meio do que Glaser e Strauss (1970) convencionaram chamar de amostra teórica, um método de amostragem não probabilística que consiste em coletar os dados que ajudem o pesquisador a desenvolver uma teoria. A técnica consiste em deixar os dados trazerem as informações necessárias para a construção das categorias de análise da pesquisa, o que significa que ela é processual, ou seja, o problema de pesquisa se modifica durante os procedimentos de investigação. Por essa razão, os autores valorizam o que nomeiam de sensibilidade teórica, que consiste na habilidade de combinar insights teóricos com insights analíticos a partir do que mostram os dados. Em outras palavras, poderíamos dizer que a amostra teórica consiste em deixar o campo trazer respostas para a pergunta da pesquisa ao invés de pré-concebê-las em consequência de alguma teoria pré-existente.

A coleta dos dados teve início com a aplicação de um questionário *online*, que buscava testar e aprofundar os dados quantitativos encontrados na PNAD. Como pode ser observado no Anexo I deste texto, as 33 perguntas elaboradas tentaram dar conta de três aspectos principais relativos ao trabalho em TI: dados sócio-econômicos; localização dos trabalhadores e trabalhadoras na hierarquia de cargos, salários e contratos; percepções relativas aos contratos atípicos e à flexibilidade e relações de gênero.

A partir do número de participantes e da média de mensagens trocadas, selecionei 28 listas de discussão que discutiam a profissão ou divulgavam vagas disponíveis em TI, credenciadas nos sites Yahoo! e Google. No entanto, só circulei a mensagem na qual apresentava minha pesquisa e pedia para que os participantes da lista respondessem ao questionário em 20 listas de discussão. Isso aconteceu em consequência de uma medida ética que tomei para a realização da pesquisa: antes de enviar o questionário para os participantes, pedi autorização para os moderadores (as) e/ou criadores (as) das listas, mas só obtive a autorização de 20 deles⁵¹.

⁵¹ Consultar o Anexo II para dados relativos às listas de discussão.

As 20 listas contêm um universo de 7817 participantes, dos quais 137 responderam o questionário entre os dias 18 de outubro e 12 de novembro de 2010 (119 homens e 18 mulheres). As questões foram transformadas em linguagem HTML automaticamente por meio de um programa disponibilizado gratuitamente pelo *Google*. As respostas ficam armazenadas em minha conta no servidor desse site, em arquivo compatível com programas de análise de dados. Para realizar a análise dos dados, importei o arquivo para o software SPSS e realizei os cruzamentos e operações necessárias para extrair os dados que buscava.

O questionário foi importante para confirmar a tendência de alta rotatividade do setor (43% dos respondentes da pesquisa já haviam trabalhado em 5 ou mais empresas) e a elevada presença de contratos atípicos nas relações de emprego dos profissionais de TI⁵². Também foi importante para avaliar a extensão do *Home Office* e a avaliação que as pessoas dele fazem e para investigar as relações de gênero no espaço de trabalho. No entanto, como julgo que os resultados das entrevistas contribuem mais para este texto do que as respostas qualitativas recolhidas no questionário *online*, deixo seus principais resultados informados no Anexo III e os considero como uma das principais etapas de construção do questionário semi-estruturado utilizado nas entrevistas que forneceram os dados qualitativos desta pesquisa.

Além do questionário *online*, realizei 12 entrevistas-teste, nas quais pude perceber quais foram os principais temas que surgiram nos relatos dos sujeitos de pesquisa e, com isso, reorientar e aprimorar meu questionário. Essa pré-coleta de dados foi seguida de uma análise que permitiu ver a emergência de categorias que se tornaram essenciais para a pesquisa: gênero, etapas da vida, divisão

⁵² 66% das mulheres que responderam ao questionário trabalharam por meio da CLT ou da CLT e do estágio. As demais, se dividem igualmente entre: CLT e outros; CLT, PJ e cooperativa; estágio, CLT e cooperativa; estágio, CLT, Cooperativa e outros; estágio, CLT e outros; e estágio cooperativa e outros. Entre os homens, a distribuição é maior. 44% trabalharam ou como CLT ou como CLT e estágio. Os próximos dados significativos apontam para o trabalho com estágio, CLT e PJ (12%) e CLT e PJ (11%). Mas o dado principal a ser extraído dessa pergunta é o fato de que os homens apareceram com maior frequência nas categorias em que o vínculo PJ aparece. Foram 49 ocorrências de homens nessas categorias contra apenas 1 de mulheres. Conferir Anexo III.

sexual do trabalho e flexibilidade temporal e espacial. Essa técnica, nomeada por Strauss e Corbin (1998) de codificação aberta, permite que durante o processo de pesquisa a coleta de dados se mantenha aberta a todas as possibilidades. No entanto, na etapa principal da coleta de relatos, me ative ao que eles nomeiam de estratégia relacional ou variacional, posto que a escolha das pessoas a serem entrevistadas se baseou em uma sensibilidade de pesquisa que buscava maximizar diferenças e semelhanças entre as categorias que emergiram das entrevistas-teste. Ou seja, busquei dar conta da maior variedade de formas possíveis assumidas por essas categorias.

Como o foco da pesquisa era mapear as diferentes experiências de trabalho flexível e o que elas significavam para as pessoas foi preciso reunir relatos de diferentes idades, sexo e etapas de vida (iniciando ou terminando uma faculdade; situações de primeiro emprego, desemprego, desistência da profissão; casados ou solteiros; com ou sem filhos). Faz-se necessário lembrar que essas categorias só se tornaram relevantes na medida em que apareciam como importantes para os profissionais de TI durante as entrevistas realizadas. Como já afirmei, foi preciso explorar cada uma delas em todas as suas dimensões.

Como também me dedico a entender o papel que o gênero ocupa no espaço de trabalho flexível, resolvi coletar a mesma quantidade de material entre homens e mulheres. Entendo que realizar o mesmo número de entrevistas com os dois sexos me permitiu acessar um rol de experiências mais abrangente, tornando a comparação entre elas mais crível. A opção de entrevistar homens e mulheres, aliás, deriva do caráter relacional que o próprio conceito de gênero supõe. Se busco entender se as experiências de emprego e trabalho do setor de TI possuem um viés de gênero, entendo que seja preciso partir de uma perspectiva comparativa.

Fui coletando os relatos conforme essas categorias que emergiram das entrevistas-teste foram sendo saturadas. Para Strauss e Corbin (1998), a saturação é atingida quando:

“(a) nenhum dado novo ou relevante emerge de uma categoria, (b) a categoria está bem desenvolvida em termos de suas propriedades e dimensões demonstrando variação, (c) as relações entre as categorias está bem estabelecida e validada”⁵³ (STRAUSS e CORBIN, 1998, p.212).

Lembrando que, para os autores, a validação não corresponde a um teste estatístico, mas sim ao ato de comparar os produtos da análise com os dados coletados, modificando-a ou adicionando mais análise conforme os dados forem oferecendo novas perspectivas e interpretações para a pergunta da pesquisa (STRAUSS e CORBIN, 1998, p. 211).

Inicialmente, havia proposto realizar 20 (vinte) entrevistas com homens e mulheres, para seguir o conselho de Duarte (2002), segundo quem, “a prática tem indicado um mínimo de 20 [entrevistas], mas isso varia em razão do objeto e do universo de investigação” (DUARTE, 2002, p. 144). No entanto, para ter mais segurança da repetição das experiências relatadas, ou seja, para estar certa da saturação dos dados levantados, realizei um total de 60 (sessenta) entrevistas, com 30 (trinta) homens e 30 (trinta) mulheres. Assim, pude dar conta de um amplo grau de variação das categorias escolhidas para análise nesta pesquisa, pensando nas diversas formas com que elas se manifestaram e contando, inclusive, com sua ausência em algumas das entrevistas.

A estratégia usada para chegar aos entrevistados e entrevistadas também tem relação direta com essa técnica. Optei pelo sistema de rede⁵⁴, partindo de sujeitos que tinham informações sobre o universo da TI e que me ajudaram a compreender o seu funcionamento e as suas regras. Esses sujeitos também me indicaram possíveis entrevistados e entrevistadas, a partir dos perfis que eu demandava (homens e mulheres, casados(as) ou solteiros(as), com ou sem filhos(as), com maior ou menor experiência na área etc.). Foi por meio da minha

⁵³ No original: “(a) no new or relevant data seem to emerge regarding a category, (b) the category is well developed in terms of its properties and dimensions demonstrating variation, and (c) the relationships among categories are well stablished and validated” (STRAUSS e CORBIN, 1998, p.212).

⁵⁴ Estou utilizando, para este trabalho, a rede no sentido definido por Elizabeth Bott em “Família e Rede Social”. Para ela “a rede é definida como todas ou algumas unidades sociais (indivíduos ou grupos) com as quais um indivíduo particular ou um grupo está em contato” (Bott, 1976, p. 299).

rede pessoal e da rede construída para esta pesquisa que obtive acesso aos profissionais de TI aqui entrevistados.

A rede pessoal, já existente, foi utilizada unicamente para a indicação de homens e mulheres que trabalhavam com TI, mas ela foi minha fonte secundária de acesso ao setor. A primeira foi construída por meio de ferramentas computacionais, constituídas basicamente de blogs, listas de e-mail específicas do setor, e pelo *Twitter*.

Como vimos, apenas 19% do setor é composto por mulheres. Por conta dessa baixa participação, eu tinha uma grande preocupação de não conseguir contatar um número suficiente de mulheres para a realização das entrevistas. Foi por essa razão que comecei a procurar por grupos organizados de mulheres que trabalham com TI, no Brasil, por meio de ferramentas de busca na Internet⁵⁵. Descobri ao menos três grupos dedicados à participação feminina na área de TI, tendo interagido com eles de diferentes maneiras: Garotas CPBR, Mulheres na Tecnologia (MNT) e Feminino Livre.

Os três grupos mantém blogs, onde publicam artigos sobre os mais variados assuntos⁵⁶, e perfis no Facebook e Twitter, onde fazem propaganda dos links desses artigos e compartilham links para reportagens, crônicas, artigos e pesquisas relacionadas à temática da TI e das mulheres no mundo do trabalho. A diferença entre os três reside nos objetivos de cada grupo.

O Garotas CPBR nasceu por iniciativa de mulheres que participavam da Campus Party, um tradicional evento de tecnologia digital de origem espanhola que é realizado na cidade de São Paulo desde 2008, com periodicidade anual. Elas criaram uma lista de e-mails para trocar dicas sobre o evento, posto que a

⁵⁵ Sabia da existência de grupos desse tipo na Inglaterra, como o Women in Tech e o Geek Girls, e pensei que, se eles existissem no Brasil, poderiam ser uma boa fonte para a minha pesquisa (tanto em termos documentais quanto como em fonte de entrevistas).

⁵⁶ Fui inclusive convidada pelo grupo “MNT” a escrever um artigo sobre a discriminação das mulheres na profissão de T.I. Elas haviam recebido um e-mail anônimo que denunciava uma prática explícita de discriminação de gênero, pois os colegas homens da mulher em questão reduziam e duvidavam de sua capacidade de lidar com o raciocínio lógico e analítico exigidos pela computação. Pela minha formação em Ciências Sociais, elas me pediram que escrevesse um artigo para seu blog que denunciasse essa situação e a desnaturalizasse. O link para o artigo é este: <http://www.mulheresnatecnologia.org/artigos/190-carreiras-abaladas-pelo-preconceito>.

maioria das pessoas que dele participam decidem ficar acampadas no local⁵⁷. Aos poucos, a lista virou blog e foi se convertendo em uma referência do evento por reunir a minoria de mulheres que compõe seu público. Também aos poucos, as discussões deixaram de se dirigir apenas ao que levar ou não levar ao acampamento e passaram a se construir reflexões sobre os porquês da baixa participação das mulheres no setor de TI – culminando com a formação, em 2011, da mesa “Mulheres na TI” no próprio evento da Campus Party.

O grupo Mulheres na Tecnologia (MNT), por sua vez, sempre teve a pretensão de promover a equidade de gênero, compartilhando experiências e conhecimento entre as mulheres que trabalham no setor de TI. Em seu site, afirmam como objetivos:

“(...) promover a troca de experiências entre os membros que trabalham, querem trabalhar ou são formados na área; buscar a igualdade de tratamento pelo mercado de trabalho, entre homens e mulheres; capacitar e disseminar a tecnologia da informação entre as mulheres; promover a inclusão das mulheres na área; colaborar no desenvolvimento da sociedade na atuação das mulheres na tecnologia.” (MNT, “O que queremos?”, Disponível em: <http://mulheresnatecnologia.org/sobre-o-grupo/o-que-queremos>; Acesso em 22 de abril de 2011).

O Feminino Livre, assim como o Garotas CPBR, surgiu a partir de um evento de tecnologia, o FISL (Fórum Internacional de Software Livre), e é voltado às mulheres que estudam, trabalham ou militam no movimento do software livre. Foi na 11ª edição que ele se constituiu enquanto grupo organizado, defendendo

⁵⁷ A Campus Party tem duração de uma semana e tem como principal atração palestras, debates e oficinas sobre tecnologia digital com as maiores referências da área – já compareceram ao evento Tim Berners-Lee, criador da Internet e Steve Wozniak, co-fundador da Apple. Além disso, todos os participantes têm direito a se conectar à Internet em velocidades que ainda não são oferecidas pelo mercado – ou que são muito caras para serem compradas por usuários comuns. Os participantes podem entrar no evento, que é pago, de duas maneiras: comprando o ingresso para os sete dias ou comprando o ingresso que dá direito, também, a dormir no espaço da feira (o conhecido acampamento). Para se ter uma ideia da proporção do evento, em seu primeiro ano, 2008, houve 3.330 inscritos e 1.800 acampados. O espaço utilizado foi a Bienal de São Paulo, no Parque do Ibirapuera (zona sul). Em 2011, ano em que participei do evento (sem ter direito ao camping), ele foi realizado no Centro de Exposições Imigrantes (zona sul) e havia 4.500 acampados. No ano seguinte, o evento mudou novamente de lugar, pois os 240 mil m² de área total deram sinais de insuficiência (o ano foi marcado por enormes filas nas áreas de alimentação e banho e consecutivas quedas de energia).

que deveria existir um “olhar feminino” na organização do evento e questionando a baixa participação de mulheres no universo do software livre e da TI. Tem como objetivos:

“(...) promover discussões sobre assuntos que motivam a participação feminina na Tecnologia da Informação; divulgar a contribuição feminina para o uso do Software Livre nos mais diversos setores; difundir a utilização do software livre através de ações da comunidade”. (Feminino Livre, “Sobre o Feminino Livre”, Disponível em: <http://femininolivre.wordpress.com/about/>, Acesso em 22 de abril de 2011).

Meus contatos iniciais com os dois primeiros grupos se deu via *Twitter*, uma ferramenta de microblogging aberta para qualquer pessoa que criar uma conta no site twitter.com e que permite escrever textos de até 140 caracteres. Apesar de ter sido criado para que as pessoas compartilhassem o que estão fazendo no momento em que escrevem, a ferramenta ganhou diversos usos⁵⁸, entre os quais destaco a troca de mensagens (privada ou pública) entre usuários. Foi essa dinâmica de conversação o que me levou a criar, em 18 de maio de 2009, um perfil de Twitter exclusivo para esta pesquisa. Com o nome de usuária definido por “@pesquisaTI” passei a seguir⁵⁹ o perfil do Garotas CPBR e do \MNT bem como o das mulheres e homens que interagem com eles.

Foi por meio dessa ferramenta que fiquei sabendo da participação do grupo Garotas CPBR na Campus Party de 2011. Elas montaram uma mesa que discutia a participação das mulheres no setor de TI e, ao questionarem a falta de dados estatísticos sobre sua situação nesse mercado de trabalho, me apresentei e ofereci as análises que estava preparando da RAIS e da PNAD. Este foi um momento importante para a pesquisa, pois apesar da rede social Twitter possibilitar a interação direta entre usuários, Zhao e Rosson (2009) e Huberman et

⁵⁸ Para saber mais sobre o funcionamento e usos do Twitter, ver PARREIRAS e CASTRO (2011).

⁵⁹ “A partir do momento em que você tem sua “@”, você pode escolher outros perfis para seguir (*following*), o que significa que você receberá todas as atualizações daqueles que está seguindo em sua *timeline* (a interface na qual você recebe as atualizações dos seus seguidores). Do mesmo modo, pessoas podem te seguir e receberão suas postagens. Também é possível a troca de mensagens privadas, bem como o *reply* (troca de mensagens endereçadas entre usuários) e o *retweet* (reprodução integral ou não do texto postado por outra pessoa. É uma atribuição de autoria).” (PARREIRAS e CASTRO, 2011).

alli (2009) mostraram, em suas pesquisas, que há uma tendência de os usuários do Twitter se relacionarem mais ativamente com pessoas que já compõem sua rede social *offline*.

A partir desse contato presencial, passei a interagir de maneira mais assídua com as mulheres que acompanhava na minha conta de Twitter e entrevistei algumas das fundadoras e participantes das Garotas CPBR. Tentava entender tanto a motivação para participar daquele grupo quanto buscava testar e estruturar meu questionário de pesquisa⁶⁰. Durante a mesa da Campus Party, também conheci e pude manter contato com uma das fundadoras do grupo Feminino Livre que, mais tarde, me convidaria para compor uma mesa com ela e com uma participante da Garotas CPBR na FISL 12⁶¹.

Ao mesmo tempo em que realizada esses contatos presenciais com membras de outros grupos, buscava agendar uma visita às fundadoras do \MNT, que moravam em Goiânia-GO. Após cerca de dois meses de negociação, realizadas via e-mail, consegui combinar uma visita ao grupo no dia 26 de março de 2011. Uma das membras mais ativas do grupo me buscou no aeroporto e me contou que já havia trabalhado na Secretaria das Mulheres do Estado de Goiás, e teria se sensibilizado pela temática de gênero a partir dessa experiência. À noite, pude me reunir com mais quatro membras do grupo e, durante as cerca de 4 horas de conversa, elas me contaram um pouco sobre o \MNT, suas trajetórias profissionais e suas ambições e objetivos com o grupo.

Este foi um momento importante para a realização do campo. Como precisava dar início às entrevistas em São Paulo, pedi que meus contatos nesses três grupos me indicassem pessoas para realizar entrevistas presenciais. Obtive

⁶⁰ Ver o questionário utilizado no Anexo IV.

⁶¹ Fui como convidada do Feminino Livre e apresentei meus dados de pesquisa para uma audiência predominantemente feminina, que se mostrou bastante interessada. Após a palestra, algumas mulheres me procuraram no stand do grupo, onde eu passava a maior parte do tempo, para conversar mais sobre suas experiências de estudo e trabalho na área. No final dos 4 dias de evento, participei de uma espécie de ritual de batismo, recebendo um lenço com o símbolo do grupo, um catavento, marcando minha entrada para o grupo. Apesar disso, após o batismo, participei apenas dos debates e discussões para os quais fui solicitada, posto que não quis intervir na dinâmica do grupo nem causar estranhamento de outros membros com a minha presença naquele espaço.

bastante retorno e, a partir desses contatos, fui tecendo minha rede de entrevistados e entrevistadas.

Cabe destacar que, somada à essa estratégia, que me permitiu o acesso a um universo crítico à participação das mulheres na TI, também construí uma rede de sujeitos de pesquisa a partir da minha rede de relações pessoais. Amigos e amigas de amigos, parentes e colegas foram, aos poucos, concordando em ceder parte do seu tempo de descanso à inquirição desta pesquisadora e indicando outros possíveis entrevistados e entrevistadas. Essa técnica, conhecida como *snowball*, se mostrou bastante útil para persuadir as pessoas a falarem por cerca de 40 minutos sobre suas trajetórias profissional e biográfica. Esta, aliás, é a última explicação que cabe a este tópico.

Como me propus a captar relatos sobre relações de trabalho flexíveis para dar voz ao silêncio dos dados estatísticos, construí um questionário que buscasse dar conta de toda a trajetória profissional dessas pessoas. Pedi a todos e todas que me contassem sobre suas experiências de trabalho, comentando sobre as regras de cada empresa pela qual haviam passado para: jornada de trabalho, férias, feriados, plantões, licenças saúde e maternidade, benefícios e contratos de trabalho. Pedi, também, que avaliassem cada um desses períodos, ao mesmo tempo em que traçava uma cronologia e vinculava essas experiências aos episódios privados de suas vidas (formatura, mudança de cidade, casamento, separação, nascimento de filhos etc.), a menção ao futuro era feita sempre ao final da entrevista, estimulando a pessoa a expressar seu ideal de vida pessoal e profissional nessa projeção de tempo.

A estratégia de usar os elementos da temporalidade ao traçar a cronologia da biografia e da trajetória profissional teve como objetivo captar as impressões dos momentos vividos no passado de maneira a construir uma visão total do conjunto da vida presente. Passado, presente e futuro fazem parte da construção do entendimento das situações vividas e nos ajudam a compreender a interpretação que os sujeitos elaboram sobre os seus contextos de vida – bem como os sentidos e significados que lhes atribuem. Usar a referência ao futuro foi uma das formas encontradas para contrastar os relatos sobre o passado e o

presente com sonhos, desejos e idealizações do que seria uma vida profissional e pessoal plenamente realizadas.

As histórias profissionais são entrecortadas, portanto, das trajetórias biográficas dos profissionais entrevistados. Capturar criticamente as interpretações que os homens e mulheres elaboram de seus contextos de trabalho só é possível se as relacionarmos às suas situações de vida. Compreender essa relação só foi possível por meio das entrevistas-teste, nas quais as mudanças de percepção sobre as relações de trabalho apareciam sempre relacionadas com as diferentes fases da vida por eles e elas destacadas. É essa relação e as suas consequências que procurarei demonstrar ao longo deste texto.

III – Arquitetos do tempo e do espaço: organização e rotinas de trabalho

Em sua análise da estrutura social do povo Nuer, o antropólogo Evans-Pritchard (2005) fez uma importante descoberta em relação aos usos nativos dos conceitos de tempo e espaço: ao mesmo tempo em que eles eram delimitados pela ordem ecológica, os sentidos e significados a eles atribuídos partiam de princípios estruturais. Por essa razão, ele distinguiu tempo ecológico de tempo estrutural e distância ecológica de distância estrutural.

No primeiro caso, demonstrou como as diferentes estações que dividem um ano em quatro atos eram determinantes na marcação do tempo para sociedades agrícolas - e, conseqüentemente, determinante em suas dinâmicas sociais. Os nuer, por exemplo, fixavam-se em aldeias no período das chuvas, quando podiam plantar o que comer e alimentar o gado. No entanto, no período das secas, deslocavam-se constantemente e montavam acampamentos, como estratégias de suprir suas necessidades alimentares e as de seu gado. Se as estações do ano definiam seus deslocamentos, as atividades que organizavam devido a elas acabavam definindo sua relação com o tempo. Na época da seca, por exemplo, a contagem dos dias era mais precisa e regulada, pois prescindia dessa racionalidade para organizar o estoque de alimentos, escasso pela estação do ano.

No segundo caso, a distância era medida pelas limitações naturais do ambiente, como a presença de um rio ou de uma vegetação densa. Eles se deslocavam à procura de um local que lhes permitisse beber, plantar, colher e coletar na época da seca. Apesar de estimarem as distâncias territoriais por essas marcas do meio ambiente, ao tratarem da distância entre sua aldeia e a de outros nativos a medida usada era a da etnia. Ainda que outra aldeia nuer estivesse mais distante que uma aldeia *dinka*, a aldeia *dinka* sempre era considerada mais longínqua.

Por meio da organização social nuer, Evans-Pritchard (2005) quis mostrar como o tempo e o espaço são, ao mesmo tempo, categorias culturais e naturais.

Apesar de eles estarem dentro de uma ordem ecológica, a maneira como são vivenciados por determinados grupos é determinante na maneira como as marcações de tempo e espaço são percebidas. A lição aprendida com os nuer é que a maneira como grupos sociais organizam e regulam o tempo e o espaço acabam por ditar o ritmo da sua vida social.

Esse argumento pode ficar mais claro se nos aproximarmos de reflexões similares feitas sobre a sociedade ocidental. Em “Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial”, E.P. Thompson (1998) demonstrou como a ideia de tempo possuía valores diferentes para as diferentes classes sociais na constituição do industrialismo. A própria posse de um relógio portátil era vista como um mecanismo de distinção no século XVIII e motivo de disputas no Parlamento pela cobrança de impostos anuais. Em seu texto, Thompson (1998) demonstrou como a percepção do tempo se modifica contextualmente, apresentando nuances diferentes nos diversos períodos históricos. Como ele estava investigando a Revolução Industrial inglesa, mostrou como a separação da vida entre as esferas privada e do trabalho implicou em uma nova construção do tempo para o operariado, com um maior controle sobre suas jornadas de trabalho realizadas fora de casa. Eu destacaria que essa mesma separação implicou em uma nova percepção do espaço, com a delimitação bem marcada daquilo que era o local de trabalho e daquele que era o espaço doméstico, que passou a ser percebido como o local de descanso e lazer – o que trouxe, como sabemos, consequências para a relação entre trabalho e gênero.

Resgato os dois autores porque eles nos oferecem elementos para pensar a sociedade contemporânea e a maneira como a organização de nossa atividade laboral tem contribuído para modificar nossa percepção de tempo e espaço. Em “The Third Bind”, a socióloga norte-americana Arlie Hochschild (2010) já deixava claro como as fronteiras entre a vida privada e o trabalho estão se tornando cada vez mais borradas. Em sua pesquisa sobre políticas empresariais favoráveis à família, ela mostrou como homens e mulheres trabalhadores se valiam das estratégias de levar trabalho ou trabalhar no trajeto entre a casa e o escritório - ou ainda, entre a casa ou trabalho e a escola das crianças -, para diminuir os

impactos causados pelo excesso de trabalho nas relações familiares⁶². Ela conta histórias de mulheres que dirigiam ouvindo os recados da secretária eletrônica ou falando ao telefone com sua equipe para se preparar para as tarefas do dia, que checavam e-mails ao chegar em casa para planejar ou finalizar tarefas e de homens que levavam os relatórios para terminar em casa, enquanto pretendiam passar algum tempo com os filhos.

Histórias similares à essas, no que se refere à sobreposição das fronteiras do tempo e espaço do trabalho por meio das novas tecnologias de informação, apareceram nas entrevistas realizadas para esta tese. Não apenas os computadores portáteis agilizaram o transporte das informações necessárias para a realização de um trabalho, como também a popularização dos smartphones e tablets tornou possível ao empregador encontrar seu subordinado ou subordinada com maior rapidez e facilidade.

No caso do setor de TI somamos às novas tecnologias a sua organização empresarial e do trabalho peculiares, baseadas em grande parte na forma de consultorias e na gestão de projetos. Neste capítulo, pretende-se mostrar como essas formas de organizar as atividades empresariais e o trabalho também ajudam a criar uma dinâmica de tempo e espaço muito própria ao setor. Nesse

⁶² Hochschild (2010) investigou uma empresa norte-americana que havia sido eleita como a que possui a melhor política para as relações entre trabalho e família e oferecia a possibilidade de jornadas flexíveis. No entanto, seus entrevistados e entrevistadas continuavam trabalhando em período full time. Entre os homens, isso acontecia como uma forma de evitar ou até mesmo negar sua participação nas tarefas da casa e do cuidado – e, portanto, como uma afirmação de uma forma específica de masculinidade -, ou ainda, porque mesmo que o pedido fosse feito, ele era barrado porque a cultura masculina ainda prevalecia nas negociações com a chefia. Entre as mulheres isso ocorria por incompreensão dos chefes homens, que consideravam o pedido como um atestado de descompromisso com a empresa; por uma necessidade de dedicação total ao trabalho para fugir dos problemas domésticos; ou ainda porque as mulheres expressaram uma grande urgência de ver seu trabalho valorizado, o que só acontecia quando se colocavam em par de benefícios e deveres em relação aos homens, o que significava que elas também deveriam trabalhar jornadas extensivas. Dentro dessa lógica, a gestão do tempo dedicado às famílias tornou-se cada vez mais taylorizado (porque com controle do tempo e parcelizado, dividindo tarefas específicas entre pais e mães, e restrito à realização de algumas atividades como dividir a mesa de jantar, levar as crianças para a escola etc.), para esse grupo de pessoas e, em consequência os filhos e filhas desses homens e mulheres passaram a cobrar por um tempo em família de melhor qualidade, daí as estratégias acima relacionadas. O argumento do livro é que o acúmulo do chamado trabalho produtivo com as tarefas de organização e cuidado da casa agora estaria se somando com uma terceira demanda, que ela nomeia de terceiro turno de trabalho: o trabalho emocional.

sentido, vou apresentar os deslocamentos relativos à realização de tarefas delegadas pelas empresas, assim como as práticas de descentralização do trabalho do escritório. Ao mesmo tempo, buscarei mostrar quais são as lógicas de cálculo e organização de tempo e espaço relacionadas à execução dessas atividades.

Pensando nesses diferentes arranjos espaciais e temporais, que são classificados pelas empresas e pelos profissionais entrevistados como característicos da flexibilidade do setor, este Capítulo se dedica a entender de que maneira essas novas configurações se articulam com as relações de trabalho e emprego. Busca-se compreender a partir de quais elementos materiais é formulado um determinado *ethos* sobre o setor que, como veremos, contribui para naturalizar suas condições de trabalho e construir a imagem de um trabalhador ideal de TI. Também serão exploradas as limitações que tais arranjos colocam para as mulheres, ao mesmo tempo em que são por elas utilizados como saídas conciliatórias para enfrentar o conflito entre trabalho e família, tão comum à nossa sociedade pela construção social dos papéis de gênero, que ainda atribuem as tarefas relativas à reprodução e ao cuidado às mulheres.

1- Consultorias e trabalho por projetos: impactos da organização empresarial na gestão do trabalho

“Oi, Bárbara,
Eu trabalho nos clientes, mobilidade grande em SP.
Podemos combinar em algum ponto estratégico de fácil acesso para os dois.
Posso sugerir algum lugar perto da [Av.] Paulista ou em um shopping como (dependendo do dia) Eldorado ou Higienópolis. Segunda-feira é complicado, pois é meu rodízio. Nos demais, tenho apenas que gerir expectativa de horário com você, pois pode acontecer algum imprevisto. A partir de quarta[-feira] para mim está bom.” (Pedro⁶³, Caderno de Campo, 2 de dezembro de 2011).

⁶³ Todos os nomes dos profissionais entrevistados foram substituídos por nomes fictícios para preservar suas reais identidades. Os nomes das empresas citadas em entrevista também foram ocultados, seguindo o acordo de sigilo estabelecido entre esta pesquisadora e os sujeitos de sua pesquisa.

Este excerto foi extraído de uma troca de e-mails que visava marcar um horário de entrevista com Pedro, uma das muitas que não chegou a se concretizar. Em alguns dos casos, esse expediente se deu pelas jornadas extensivas de trabalho e pela completa falta de tempo que os potenciais entrevistados tinham para se dedicar a outra coisa que não à família e ao descanso. No caso de Pedro e no de muitos outros, pela agenda construída diariamente e que exige deslocamentos pela cidade ou para outras cidades, Estados e países.

A rotina de Pedro não é um caso isolado no setor de T.I. A mobilidade é um dos traços do setor que apareceu com bastante frequência nas entrevistas realizadas. Ela ocorre especialmente nas empresas que focam seu negócio na produção e venda de softwares e soluções informáticas e nas consultorias, justamente porque nelas é preciso atrair e atender aos clientes.

Esse tipo de empresa geralmente se dividem em dois grandes setores: a área de produto e a de suporte. Em cada uma há uma hierarquia de funções que varia conforme o tamanho e a cultura da empresa. De um modo geral, observa-se a seguinte composição na área de produto: gerente de projetos > analista de sistemas (júnior, pleno e sênior) > programador (júnior, pleno e sênior) > testes, implementação e treinamento; e a seguinte na área de suporte: gerente de projetos > analista de redes, administrador de banco de dados, analista de suporte > técnicos. A estrutura se repete, por vezes de maneira mais enxuta e multifuncional, nos casos em que empresas com outras finalidades (que não a produção de tecnologia da informação, propriamente) possuem um setor interno de TI.

De todo modo, nota-se que quando uma empresa de outra finalidade subcontrata o trabalho de TI, recorre às consultorias ou às empresas que vendem softwares e soluções informáticas. Essas empresas, por sua vez, enviam seus profissionais ao encontro dos clientes para acertar detalhes do projeto, implementá-lo, treinar os potenciais usuários do software encomendado e, finalmente, dar suporte em caso de eventuais problemas e dificuldades.

Note-se a gama de profissionais envolvidos nessa articulação entre a empresa que contrata um serviço e aquela que o fornece. Essa equipe, como esses trabalhadores se autodenominam, é formada para atender às demandas dos clientes e traduzir suas necessidades em especificações técnicas. Pensando na divisão de tarefas entre os profissionais que compõem a equipe, o gerente de projetos é quem faz o primeiro contato com o cliente, lhe vende o serviço e arregimenta os profissionais que dão conta de realizar o seu pedido. É ele quem cuida da parte administrativa do negócio, elaborando e respondendo pelo contrato e pelos prazos estipulados.

O analista de sistemas é a ponte entre aquilo que o cliente demanda e aquilo que a linguagem de programação pode fazer para transformar o seu pedido em realidade. Esse profissional está em constante contato com o cliente e lhe faz várias visitas e reuniões, buscando compreender os pormenores que envolvem sua demanda. Se o cliente for um hospital, por exemplo, o analista deve compreender todo o processo de atendimento e administração hospitalar, de modo a construir um banco de dados que seja eficaz ao funcionamento do local. Desse modo, é preciso que um profissional analista de sistemas visite o cliente, converse com ele, conheça seu negócio e traduza essa estrutura em um programa de computador.

O programador vai transformar o desenho arquitetado pelo analista no programa em si, se valendo de códigos de programação adequados ao sistema demandado para colocá-lo em funcionamento. O analista de testes busca saber se não há problemas no código, avaliando se o sistema operacional desenhado e programado funciona normalmente, sem grandes problemas ou furos. Finalmente, os implementadores são os profissionais que instalam o novo software no cliente, acompanhados do treinador, papel geralmente acumulado pelo analista, que vai ensinar o cliente e sua equipe a manipular o novo software.

Essa divisão de tarefas fica mais clara se olharmos para um dos muitos casos ouvidos durante a pesquisa. Helena⁶⁴, que atua no setor de TI há 30 anos e

⁶⁴ Entrevista realizada em 31 de agosto de 2011.

é responsável por toda a área de computação de uma indústria de aço localizada na Grande São Paulo, me mostrou uma série de grossos blocos de papel que estava estudando para fazer a análise do programa de orçamento da indústria. Não se tratavam de códigos ou de linguagens de programação. Eram as Leis estaduais tributárias e fiscais, as quais precisavam ser atualizadas no software que ela já havia desenvolvido.

Na época, ela me contou que para automatizar o sistema de orçamento de toda a indústria, precisou conversar com cada setor, que visitava munida de questionários. Os chefes de cada seção (eram todos homens) narravam a ela todo o processo de produção pelos quais eram responsáveis. Ela precisava entender a dinâmica de compra do material que era processado pela indústria, bem como a dinâmica de perda de material e de venda do produto final. No software por ela pensado e desenhado, cada peça utilizada e cada produto fabricado apareceria visualmente na tela do computador. Assim, cada seção da indústria faria o controle de suas peças e de seus preços e o orçamento ficaria pronto automaticamente. É por isso que todas as informações do processo de produção precisavam estar presentes no software. Helena precisava entender todo o processo produtivo em suas mínimas etapas para que o produto que ela desenvolvia, o orçamento final, atendesse às necessidades do dono da indústria. Somado a isso, ela também precisava entender as Leis tributárias e fiscais e acompanhar as suas mudanças para deixar o software sempre atualizado.

A tarefa da programação dessa análise, Helena delegava à sua equipe de programadores. Os dois homens e uma mulher que a compunham inseriam os códigos da linguagem específica que eles escolheram para o software em desenvolvimento (no caso, a linguagem *Delphi*⁶⁵), seguindo o desenho da análise feita por Helena. Ficou clara a divisão das tarefas nessa equipe: enquanto a minha entrevistada realizava a função de pesquisa e tradução das necessidades de sua indústria em linguagem computacional, o restante de sua equipe se valia de seus conhecimentos da linguagem *Delphi* para inserir os códigos que transformariam a

⁶⁵ O *Delphi* é uma linguagem de programação que cria ambientes que permitem a utilização de recursos visuais para o sistema Windows.

análise de Helena em um programa. Enquanto ela negociava as demandas de seu chefe e dos chefes das seções e transformava isso em linguagem computacional, sua equipe se reportava apenas à ela.

Note-se que no caso de Helena, a equipe de TI fazia parte de uma indústria de outra finalidade: a produção de aço. Como veremos nos próximos Capítulos, Helena já até tinha atuado como terceirizada dessa fábrica, mas foi reincorporada quando o proprietário não conseguia encontrar um software que substituísse o antigo de maneira satisfatória. Tudo isso para dizer que, neste caso, a entrevistada possuía, no jargão do setor, clientes internos, isto é, prestava serviços para a própria empresa na qual trabalhava. Pelo orçamento enxuto atribuído ao setor de TI da indústria, ela acumulava os cargos de gerente de projetos, analista de sistemas, implementadora e treinadora, enquanto que seus programadores acumulavam a tarefa de teste e suporte.

Desenho este quadro para mostrar tanto a hiperespecialização idealizada, presente nas empresas de maior porte cuja finalidade era a produção de tecnologias da informação, quanto problematizar a lógica taylorizada do setor, para a qual já apontavam Kumar (1997) e Braverman (1970). Como muitos estudos já mostraram⁶⁶, os modelos tayloristas e toyotistas de organização do trabalho muitas vezes se conjugam, se embaralham.

O que importa à este Capítulo, no entanto, é notar que ao menos algum membro da equipe envolvida em um projeto estará em contato com o cliente em algum momento do desenvolvimento do projeto, seja ele a elaboração, o teste, a implementação, o treinamento ou o suporte e manutenção do sistema. Por essa razão é que muitos dos entrevistados que possuem clientes externos – ou seja, que atendem a clientes de outras empresas que não àquela na qual atuam - viveram, em algum momento de suas vidas profissionais, essa rotina de estar em escritórios diferentes daquele que é seu endereço oficial de trabalho.

Há ainda um outro elemento em questão - que não a organização do trabalho e estratégica do setor – que orquestra deslocamentos espaciais em

⁶⁶ Sobre este tema ver BRAGA (1995), ANTUNES (2000), RIZEK e LEITE (1998) e NEVES (2000), entre outros.

relação ao local oficial de trabalho. Os equipamentos necessários para a realização do trabalho, na maioria dos casos um computador ou laptop com um bom processador, proporcionam a realização de trabalho remoto. Essa prática, torna possível realizar parte do trabalho em casa ou em qualquer outro local - inclusive durante os deslocamentos dos profissionais para os escritórios do empregador ou do cliente externo.

Qualquer um dos fenômenos descritos, que acabam por tornar o espaço de trabalho mais dinâmico, também contribuíram para criar uma configuração própria do tempo de trabalho nesse setor. Sua porosidade, para nos recordarmos de como Karl Marx conceitua o tempo de trabalho, é diminuída pelos acessos remotos realizados pelos trabalhadores. As jornadas são intensificadas e estendidas seja pelo tempo gasto no deslocamento para atender clientes externos seja pela continuidade de uma tarefa fora do escritório e do horário oficial de trabalho.

Além disso, 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.

Em um ambiente de alta competitividade, como nas cidades de Campinas e São Paulo, que concentram empresas de TI especializadas no mesmo negócio, as empresas oferecerem prazos bastante curtos para a entrega dos produtos encomendados, como estratégia para conquistar o cliente. Cinara Rosenfield (2011) também tratou desse traço bastante comum na organização empresarial do setor quando investigou os quadros superiores das empresas de TI. Ela já destacava que a exigência do cumprimento dos prazos gera uma grande pressão entre esses profissionais para criar novos projetos, de modo a não deixar lacunas de tempo de trabalho para as empresas. Essa dinâmica gera uma temporalidade própria ao modelo de gestão e organização empresarial e traz, como ela argumenta e como veremos nos próximos capítulos, consequências psíquicas para o trabalhador e trabalhadora expostos a esse ambiente, que ela nomeia de precariedade emocional:

“Se, de um lado, o ritmo, a tensão e o desafio conferem ao trabalho fortes emoções, de outro, os níveis de estresse são elevados. Dada a impossibilidade de uma rotina de trabalho e de controle de todos os elementos que compõem o trabalho, há uma tensão relevante entre as exigências a cumprir e os meios disponíveis para fazê-lo. Pessoalmente, o trabalhador que integra os quadros superiores das empresas de TI se coloca constantemente em perigo, obrigando-se a questionar seus limites e condições a cada novo desafio. O ritmo de trabalho é intenso, sua estruturação por projetos exige adaptação constante a metas e prazos sempre renováveis. É preciso desenvolver um importante autocontrole das ansiedades e gerir metas nem sempre exequíveis. Tal ritmo depende de um ambiente dinâmico e de projetos de inovação que pressionam o mercado a mudanças constantes. A temporalidade é uma variável estruturante da capacidade da teia organizacional de adaptar-se e modificar-se.” (ROSENFELD, 2011, p. 257).

Como veremos, esse modelo de gestão do negócio acaba por autorizar os profissionais a naturalizar o seu cotidiano de excesso de trabalho, o que contribui para a formulação de espécie de *ethos* do setor: trabalhar com TI é sinônimo de jornadas de trabalho estendidas. Por trás dessa conformação, não se questiona sobre a possibilidade da incorporação de mais pessoas nas equipes, de maneira a evitar a repetição da exaustão a cada fechamento de projeto. São essas dinâmicas e percepções sobre o tempo e o espaço de trabalho que conheceremos a partir de agora, por meio das trajetórias profissionais dos entrevistados e entrevistadas.

2- Territórios e deslocamentos

Durante quase um ano, entre fevereiro de 2011 e janeiro de 2012, perdi as contas de quantas viagens realizei nos vagões do trem da CPTM, às margens do rio Pinheiros, para realizar entrevistas com profissionais da área de TI em algum café próximo aos seus locais de trabalho. O território era a zona sul de São Paulo: Itaim Bibi, Vila Olímpia, Berrini, Morumbi, Paraíso e Granja Julieta.

A maioria dos entrevistados e entrevistadas declarou morar próximo ao trabalho, muitas vezes, no mesmo Bairro, para evitar o pesado trânsito da cidade. A rotina nos escritórios já era por demais pesada para terem que gastar mais de

meia hora para chegarem em casa. A opção pelo que chamavam de “qualidade de vida” cobra um preço alto. Não bastasse a cidade de São Paulo ter o maior custo habitacional do país, suas zonas oeste, central e sul, são as que concentram os bairros mais caros da cidade⁶⁷. No caso dos lugares visitados, considerados nobres e assim cultivados, com shoppings de marcas exclusivas e restaurantes caros, esse valor era ainda maior⁶⁸.

Em Campinas, essa espacialidade não é tão bem marcada. A maioria das empresas estavam localizadas próximas às rodovias que circunscrevem a cidade e os profissionais narraram uma rotina de constantes viagens para a capital, distante 90 km de Campinas. Os locais de moradia também seguiram um padrão de classe média: Cambuí e regiões nobres de Barão Geraldo, distrito de Campinas. Apesar dessa diferença, o padrão do trabalho externo ao escritório não mudava de uma cidade para outra. Portanto, a despeito de o local em que se trabalha e o local em que se mora na cidade serem apontados como principais motivos para aceitar ou procurar trabalho nesta ou naquela empresa, pela dinâmica de deslocamentos, essa equação tornava-se falaciosa.

Lúcia, uma líder técnica de 23 anos, é um exemplo desses amplos deslocamentos realizados pelos profissionais de TI na cidade de São Paulo. Ela atua há dois anos para uma multinacional produtora de hardwares e softwares,

⁶⁷ Segundo o levantamento realizado pelo site Urbanizo, que usa os dados das imobiliárias como base, os dez bairros com o metro quadrado mais caro de São Paulo são: Chácara Itaim, Jardim Europa, Ibirapuera, Jardim Paulistano, Novo Jardim Edite, Itaim, jardim América, Vila Uberabinha, Jardim Luzitânia e Vila Olímpia. Fonte: <http://economia.ig.com.br/2012-11-22/ranking-mostra-bairros-mais-caros-do-pais.html>; Acesso em: 05/12/2012.

⁶⁸ A informação sobre a espacialidade dos escritórios e sua distância das residências também é relevante para situarmos os sujeitos da pesquisa em um perfil sócio-econômico, especialmente pela dificuldade encontrada durante as entrevistas para obter o dado salarial dos sujeitos da pesquisa. Como veremos no próximo Capítulo, a média de rendimentos do setor (R\$2.300,00 para as mulheres e R\$2.150,00 para os homens) é alta se comparada com o rendimento médio mensal de todos os ocupados do país no mesmo período (R\$1.171,00 entre os homens e R\$786,00 entre as mulheres). Se a descrição do local em que vivem não for suficiente, podemos seguir a padronização criada por Waldir Quadros (2008), que se baseia em representações de padrões de vida elaboradas a partir do rendimento do total de ocupados no país. Em 2008, as faixas de rendimentos que compreendessem entre R\$ 1.482,33 a R\$ 2.964,67, classificava o trabalhador ou trabalhadora na categoria “média classe média”. Acima disso, tratar-se-ia de alguém pertencente à “alta classe média” - em 2008, o salário mínimo era de R\$415,00.

realizando atendimento externo a clientes. É ela quem instala e dá suporte para os programas produzidos por sua empresa.

A entrevistada mora no bairro de Interlagos, com os pais, e a sede de sua empresa se situa no bairro do Paraíso, a uma hora e meia de ônibus, em média, de sua casa. Em nossa primeira tentativa de encontro para a conversa, combinamos em uma padaria próxima à sua empresa, mas ela precisou desmarcar porque estava atendendo a um cliente no horário que teria disponível naquela semana. Na segunda tentativa, também precisou desmarcar porque não podia garantir que chegaria a tempo de nosso encontro, já que a implementação que estava realizando em um cliente naquela semana poderia atrasar:

“Oi Bárbara, Já ia responder com um combinado!
Só que amanhã terá uma implementação em um cliente no final da tarde e sei que tem grandes chances de eu ficar até bem mais tarde. Você me desculpa novamente? Que tal na terça-feira às 08h00?”
(Lúcia, em troca de emails, 11 de agosto de 2011).

Na véspera do dia combinado, entrei em contato com Lúcia para confirmar o encontro - que se manteve, mas teve o local modificado. Remarcamos para uma padaria no bairro do Itaim Bibi, onde ela atenderia um novo cliente: “Por mim está marcado para amanhã. Só que novamente terei cliente, gostaria de saber se podemos mudar o local...” (Lúcia em troca de e-mails, 15 de agosto de 2011).

Antes de atuar nessa empresa, Lúcia trabalhava em uma companhia estrangeira de comunicação. Alertada de que a área de TI ia fechar, porque seria terceirizada, começou a procurar por um novo trabalho. Como funcionária da empresa de comunicação, prestava alguns serviços para a multinacional, e foi por meio desse primeiro contato que conquistou sua nova colocação profissional. A líder técnica tem em sua cesta de clientes a antiga empresa, entre tantas outras dedicadas às mais diferentes atividades econômicas.

O deslocamento constante pela cidade não foi compreendido como um problema, à primeira vista, para a entrevistada. Como sua vida sempre havia se concentrado na zona Sul de São Paulo, encarava a função de atendimento externo a clientes como uma possibilidade de conhecer melhor a cidade: “O que

eu achei legal é essa parte de conhecer novas pessoas e novos lugares. Porque eu não conhecia muito São Paulo, sabe? Tanto que quando eu comecei a ‘tem um cliente tal na rua tal, sabe onde fica?’, ‘hum, não sei’” (Lúcia, 16 de agosto de 2011). Ela descreve o seu cotidiano de trabalho como uma “caixinha de surpresas”:

“Não tem muito como eu saber ‘ah, vou para esse cliente’. Por exemplo, eu venho nesse cliente aqui, estou indo no [nome da empresa ocultada] hoje fazer uma instalação. Pode ser que caia uma outra instalação e eu fique aqui mais um tempo. Pode ser que seja rápido, eu resolva e vá logo embora. Quando é problema também, como eu além de fazer instalação eu lido também com suporte, às vezes não tem muito horário. Eu venho, não tem hora para sair...” (Lúcia, 16 de agosto de 2011).

Além de não ter a programação do dia antecipada, o suspense sobre o trabalho também acontece enquanto desempenha sua função nos clientes. Ela conta que muitas vezes pode acontecer de um trabalho programado para todo o dia durar menos de uma 1 hora, ou de um trabalho que seria rápido, se estender. Essa incerteza acontece, geralmente, quando não se sabe das condições de infraestrutura e de trabalho que vai ser encontrada no cliente. Há, também trabalhos que só podem ser realizados em finais de semana ou no período da noite, quando toda a rede da empresa estiver desligada, para evitar prejuízos a ela:

“Tipo, o cliente fez uma manutenção, aí estava tudo certo, eu liguei para ele ‘a gente pode ligar?’, ‘pode, pode vir’. Aí eu cheguei lá, tinha dado um problema, aí desligou tudo. Aí ele ‘já vai voltar, a previsão é de uma hora’, ‘mais uma hora’, ‘mais uma hora’... Tudo bem que eu já fui meio tarde, fui mais ou menos 11h, mas acabei saindo 5h da manhã. Foi um problema do próprio cliente. Não tinha muito o que fazer. Era aguardar...” (Lúcia, 16 de agosto de 2011).

A infraestrutura de trabalho oferecida pelos clientes para a realização do serviço tem uma consequência prática para a vida de Lúcia: o carregamento de peso. Ela afirma que precisava estar sempre prevenida porque nunca sabia o que ia encontrar nos clientes: “É engraçado, chave de fenda, cabo... Tem um amigo

meu da faculdade que ele fala brincando, ele vê minha mochila, ‘pra que você carrega um cabo? ah, é verdade, a gente nunca sabe quando um computador vai precisar de um cabo’”. No cliente que atendia quando conversamos, precisava apenas levar o laptop da empresa, mas em casos de instalação de servidor, precisa carregar máquinas mais pesadas, o que faz sua rotina de deslocamentos um pouco mais complicada.

Quando os clientes se situam mais próximos à sua residência ou ao meio do caminho entre a sua casa e a empresa, ela negocia levar os equipamentos para casa, no fim do dia, para ir direto ao cliente, apesar do medo de ser roubada. Quando o peso é muito grande, combina com algum colega que vá até a mesma região que ela de levar e buscar o equipamento, já que ela não possui carro e se desloca por meio de transporte público. Assim, podia se dirigir de casa diretamente ao cliente sem ter que passar antes na empresa para buscar o equipamento necessário para o atendimento.

Apesar de inicialmente ter ficado animada com a rotina imprevisível e dinâmica, Lúcia não se vê desempenhando essa função em longo prazo. Além do cansaço, amplificado pelas condições de trânsito e de transporte urbano da cidade de São Paulo, ela entende que esse tipo de trabalho não combina com a maternidade e com a rotina de uma família. A falta de previsibilidade, tanto da localização quanto do tempo de trabalho, é o que a faz entender que esse tipo de trabalho seja incompatível com a formação de uma família:

“A longo prazo eu sei que não é isso que eu quero, até, por exemplo, teve uma manutenção que eu fui e a minha parte foi bem rápido, não tinha muita coisa para fazer. Mas tinha outra equipe lá de outra empresa trabalhando – tinha até uma mulher né – e aí o cara estava falando para mim que... Eu fui lá no outro dia, depois, aí ele ‘nossa, ela ficou aqui o dia inteiro’ e era tipo dia das mães, sabe? E ela era mãe... Aí eu já vi assim e poxa, isso eu não quero para mim. Lógico que vários trabalhos exigem, sei lá, às vezes viagem, algumas coisas assim. Mas é algo que eu não quero, a longo prazo eu não quero. Vou casar, ter filhos, não quero ter essa dependência, não ter horário, essas coisas.” (Lúcia, 16 de agosto de 2011).

Iracema, uma gerente de processos de 36 anos já atuou em uma consultoria na década de 1990 atendendo a clientes externos. Um dia antes, seu chefe lhe informava para qual cliente iria. Ainda assim, ela deveria se dirigir ao escritório na manhã seguinte e de lá, partia para o destino do dia, seja com algum colega da equipe, seja sozinha. Nessa época, ela ainda morava em Recife e atendia a todo o interior de Pernambuco mais João Pessoa, a capital do Estado vizinho, a Paraíba. Esses deslocamentos se davam sempre de táxi, pago pela empresa, ou avião e transporte rodoviário, quando a distância era maior.

Anos depois, quando já morava em São Paulo (mudança a qual se deu por iniciativa própria, buscando melhores oportunidades de trabalho) e havia passado por pelo menos mais três experiências de trabalho, Iracema foi contratada por uma consultoria para atuar no Rio de Janeiro. Ia toda segunda-feira e voltava toda sexta-feira. Tudo era pago: o deslocamento, a alimentação, o hotel. Quando o projeto acabou, fixou-se novamente em uma empresa de Internet em São Paulo e após um curto período, entrou em uma multinacional da mesma área. Ela tinha a intenção de “fazer carreira internacional”. Apesar de trabalhar no escritório de São Paulo, era contratada por Londres e respondia diretamente a essa chefia de maneira deslocalizada. Passou a gerenciar o Sudeste da Ásia, o Canadá e algumas regiões do continente Americano. Viajou para os Estados Unidos, Canadá, Singapura e Índia e quando surgiu a oportunidade de se mudar definitivamente para os EUA mudou de ideia.

Nesse tempo em que estava nessa empresa se casou e engravidou, mas teve um aborto espontâneo e teve a gestação interrompida. Até esse momento, dizia que as viagens faziam muito bem para o casamento “porque uma semaninha por mês eu viajava, eu voltava eu tinha que... (risos)”. Mas a perspectiva de se tornar mãe a fez repensar sobre seu sonho de morar fora:

“Mas então, aí eu fiquei meio ruim [após o aborto espontâneo], aí aquele sonho que era ir embora pros Estados Unidos, meio que morreu. Porque aí também começou essa história de crise nos Estados Unidos, agora há uns dois anos, e aí... Aí eu comecei a pensar em ser mãe e aí eu não queria ter filhos nos

Estados Unidos. Eu queria talvez morar fora depois que tivesse filho, mas ter o filho, apesar da minha família estar acostumada a viajar muito e morar em muitos lugares, eu não queria ter o filho num país diferente, com uma língua diferente, com cultura diferente.” (Iracema, 23 de agosto de 2011).

No momento da realização da entrevista, Iracema já atuava em outra multinacional e diminuído o ritmo de viagens. Grávida de 6 meses de seu primeiro filho elogiava os benefícios que a nova rotina de trabalho traria para sua vida familiar. Mas como veremos, sua rotina de trabalho em um escritório fixo não lhe proporcionava necessariamente mais tempo disponível para se dedicar à sua vida pessoal.

O primeiro emprego efetivo da analista de sistemas de 30 anos, Amanda, na área de TI foi em uma consultoria de pequeno porte de Campinas, que vendia serviços de processos e softwares. Ela atuava como analista de softwares integrados, isto é, ela cuidava de um software que é capaz de articular todos os setores de uma empresa, indústria ou instituição⁶⁹. Durante os três anos em que permaneceu nesta consultoria, também viveu uma vida que considerava desprovida de previsibilidade.

“A rotina era assim... Primeiro: nunca tem rotina. Consultoria era de Campinas mas ela atendia clientes em São Paulo e região. No primeiro projeto, foi com Vitória! Então eu fui contratada e em dois dias eu fui pra Vitória do Espírito Santo! E simplesmente eu fiquei lá quarenta dias!” (Amanda, 7 de julho de 2011).

Assim que voltou de Vitória, a analista foi designada para atuar em projetos na cidade de São Paulo e em outras cidades do interior do Estado, os quais, após um período curto de tempo, passou a gerenciar: “Eu lembro que eu estava dentro de um ônibus, voltando de... Não sei, Jaú? Voltando de Jaú, [falando] no celular

⁶⁹ Em seu caso, ela tinha como principais clientes hospitais públicos e privados e descreve assim o planejamento e área de abrangência de um software integrado para este setor: “Um sistema integrado pra hospitais e clínicas... Então eu tinha desde a parte assistencial, de atendimento, que era [...] da ficha do paciente lá na recepção... Desde o atendimento do médico, da equipe de enfermagem, [...] os dados no computador... Tinha a parte do centro cirúrgico, onde anestesista e médico também faziam uso [...]... Tinha a parte de suprimento, compras em geral... E tinha a parte de faturamento financeiro. Então era um sistema integrado” (Amanda, 7 de julho de 2011).

com ele e ele falou assim: ‘nesse projeto, eu quero você como coordenadora!’” (Amanda, 7 de julho de 2011).

Amanda passou por tantas cidades que tinha dificuldades de se lembrar dos locais em que já tinha estado e a época e o período que tinha se dedicado a esses projetos. Recordava-se mais dos períodos em que ficava fixa em alguma cidade, como foi o caso desse novo projeto, na cidade de São Paulo. Ela afirma ter ficado por cerca de dois anos morando em um flat em um bairro central da capital paulista. O apartamento era pago pela empresa, conquista que ela obteve após cansar da rotina de ir e voltar dirigindo, já que seus horários eram incompatíveis com os horários comerciais dos fretados que faziam o percurso capital-interior. Seu dia-a-dia dentro da cidade também era bastante agitado, pois atuava em mais de um cliente. Por conta dos deslocamentos, a empresa também colocou um carro a sua disposição: “Cada hora eu atendia um cliente, um na Liberdade, um ali atravessando... Então atravessava a avenida, tinha que atender outro cliente...” (Amanda, 7 de julho de 2011).

Após um ano morando durante a semana na região central da cidade, Amanda assumiu um novo projeto em Itapevi. Como a cidade não possuía infraestrutura hoteleira adequada às necessidades de trabalho da analista, ela se mudou para um flat na região de Alphaville⁷⁰:

“Nossa, eu nunca passei tanta, mas tanta dificuldade na minha vida em todos os sentidos que você possa imaginar! Eu tinha reuniões semanais, assim, com os diretores do hospital, né? Então era um negócio... Eu chegava no hotel todo dia às dez da noite, eu não tinha tempo de comer, sabe? Eu tinha um namorado também, em Campinas... Então, assim, era tudo ao mesmo tempo! Era uma revolução na minha vida! E... Estava finalizando o projeto, assim, faltava poucas semanas pra entrar em função, eu fiquei, mais ou menos, quase três semanas, quase quatro semanas, sem voltar pra Campinas...” (Amanda, 7 de julho de 2011).

⁷⁰ Alphaville é um bairro planejado considerado nobre que pertence aos municípios de Barueri e Santana de Parnaíba. Compõe a região metropolitana de São Paulo e vem se destacando como novo pólo empresarial da cidade. Está a Oeste do centro da capital e fica a cerca de 17Km de distância de Itapevi.

Eventualmente, a analista terminou o namoro, que se tornou problemático em um momento no qual ela não podia dar a atenção necessária ao relacionamento por conta do excesso de trabalho. Na fase de implementação do projeto, ela afirmou ter passado 52 horas sem dormir. Ou porque tinha muito problema relacionado ao projeto, ou porque ela estava muito ansiosa para ver os resultados. Findo o projeto, uma série de acontecimentos, que retrataremos mais detalhadamente no Capítulo 6, levaram Amanda a sair da empresa e passar um período de 8 meses fazendo intercâmbio no Canadá. No seu retorno, entrou em outra consultoria, na qual as rotinas de viagens também se tornaram constantes. Durante quase um ano, ela viajou rotineiramente para Buenos Aires.

“Mas, assim, chegou no final do projeto da Argentina, eu estava muito mal, muito mal comigo mesma, assim... Porque... *Pô*, eu estava num projeto sensacional, né? Indo super bem! Ia colocar no meu currículo, fiz um projeto que foi realizado na Argentina, que legal... Mas eu estava mal, triste, e só eu conseguia resolver isso. E aí eu comecei a pensar: ‘eu estou mal porque eu estou sem ninguém na minha vida pessoal... Eu estou mal porque eu não estou focada numa reunião’... Sabe assim?” (Amanda, 7 de julho de 2011).

A entrevistada atribuía à sua apertada agenda de viagens a ausência de uma vida social mais ativa, que lhe proporcionasse momentos de lazer com amigos e lhe permitisse conhecer pessoas fora de seu círculo de trabalho que pudessem vir a se tornar companheiros afetivos. Ela se ressentia do excesso de deslocamentos não a permitir criar laços até mesmo em seu espaço de trabalho ou a se dedicar a atividades que considerava importantes, como frequentar uma academia ou fazer um curso regular de línguas. Quando conversávamos, ela se dizia muito cansada e triste em consequência dessa rotina de trabalho. Sua angústia aumentava ainda mais quando não via alternativas de curto prazo para relações de trabalho desse tipo.

Mas nem sempre a rotina de deslocamento causava ansiedade, cansaço ou tristeza entre os entrevistados. O desenvolvedor Bruno, de 32 anos, também tem uma trajetória marcada por uma rotina de viagens e deslocamentos pela cidade de São Paulo, mas afirmava não achar isso ruim. Como sua rotina de deslocamentos

era bastante irregular, nossa entrevista só se tornou possível porque foi realizada por meio de uma conferência online, utilizando o Skype:

“Apesar da firma onde trabalho ser em São Paulo, capital, o problema é que minha agenda não é fixa o suficiente para conseguir manter algum compromisso fora do trabalho (tem dias que vou para Vinhedo por causa de um dos nossos clientes, por exemplo, e outros onde fico o dia inteiro passando pelos shoppings de SP).” (Bruno, via e-mail, 28 de outubro de 2011).

Não à toa, a rotina de trabalho de Bruno foi uma das mais difíceis de decifrar. No momento em que a entrevista foi realizada, ele trabalhava em dois lugares diferentes que exigiam dinâmicas de deslocamento diferentes. As duas empresas pertenciam a familiares, mas ele não era sócio de nenhuma. Uma delas, que chamarei de empresa A, dedicava-se a desenvolver sistemas de informação para lojistas, a outra, que chamarei de empresa B, a desenvolver aplicativos para smartphones e sistemas integrados, como aqueles descritos anteriormente por Amanda.

Bruno dedicava três dias da sua semana para a empresa B e os outros dois, para a empresa A. Inicialmente, ele se alocava apenas em São Paulo, mas após a empresa B fechar um projeto com uma empresa em Vinhedo, passou a atuar naquele cliente todas as segundas, quartas e quintas. Nesses dias, dirigia-se até a rodoviária de onde pegava o ônibus para a cidade do cliente. As passagens eram reembolsadas pela contratante. Quando conversamos, o cliente de Vinhedo fazia planos para que ele visitasse suas filiais em Minas Gerais e nas regiões Sul e Nordeste.

Na empresa A, ele atuava todas as terças e sextas-feiras, mas a empresa possuía clientes diversos. Como era um sistema para lojas, em especial lojas de shoppings centers, ele tinha que dar conta de uma agenda que atendia clientes em diversas localidades durante o dia. Ele considerava essa rotina mais estressante do que a de viagens a Vinhedo, que afirmava ser excelente por pegar apenas um ônibus e viajar sem se preocupar com a lotação comum ao transporte público da cidade de São Paulo. Como os horários de transporte rodoviário eram limitados, ele cumpria uma jornada de oito horas diárias bem regradas, que

podiam ser encurtadas ou estendidas, eventualmente, pelo trânsito da rodovia dos Bandeirantes:

“Esses dois dias que eu acabo passando em São Paulo, às vezes também acaba demorando um pouquinho mais de tempo, por causa do trânsito, onde eu estou passando de um shopping pra outro. Aqui em São Paulo, eu trabalho mais com metrô e táxi. E esses também são reembolsados” (Bruno, 28 de outubro de 2011).

Apesar dos problemas com o trânsito, Bruno afirmava não se incomodar muito com a rotina de deslocamentos. Ele dizia estar “acostumado”, mesmo porque, apesar de estar nas empresas desde o final de 2008, sua trajetória profissional foi marcada, desde o início, por esses deslocamentos constantes.

A primeira empresa para a qual atuou logo após ter se formado, em 2001, era uma prestadora de serviços que era parceira de negócios de uma grande multinacional da área de tecnologia da informação e computação. Após um mês de contrato, foi enviado a uma convenção nos Estados Unidos, para fazer treinamentos, participar de palestras e compartilhar o conhecimento adquirido com os demais colegas de trabalho alocados no Brasil. Passou uma semana se dedicando a essas atividades e após mais ou menos um mês, foi enviado para atuar em um projeto no Rio de Janeiro. Passou cerca de 4 meses atuando nesse novo cliente e após mais um curto período alocado em um cliente em São Paulo, teve uma nova reviravolta. A empresa havia fechado um projeto que exigia um tipo de programação específica, baseada na linguagem C, mas Bruno era o único que havia declarado dominar a linguagem já em seu currículo. Por essa razão, foi alocado por um ano e meio no novo projeto, cujo cliente localizava-se em Brasília: “Fiquei, na verdade, um ano em Brasília e... Foi meio quebrado. Fiquei seis meses em Brasília, seis meses de volta em São Paulo, e seis meses de volta, lá em Brasília. Mas tudo no mesmo projeto”. (Bruno, 28 de outubro de 2011).

Após mais de três anos atuando nessa empresa, saiu para trabalhar com o tio, em uma empresa que desenvolvia softwares para imobiliárias. Alocado em São Paulo, o desenvolvedor tinha como parte integrante de sua rotina visitar corretores e donos de imobiliárias para dar treinamento e suporte ao sistema.

Toda a trajetória de trabalho de Bruno foi marcada por deslocamentos constantes. É nesse sentido que ele não estranhava os deslocamentos ou pensava em mudar de vida. O entrevistado não era casado nem tinha filhos.

Alcides é um gerente de vendas de 41 anos que também iniciou a carreira tendo o deslocamento como lugar comum de seu trabalho. Em seu primeiro estágio, durante dois anos e meio, visitou os clientes junto com os analistas e em cada dia estava em um lugar diferente da cidade de São Paulo. Quando se formou na faculdade de Ciências da Computação, foi contratado por outra empresa. Dessa vez, para atuar internamente.

“Era a primeira vez depois de algum tempo, digamos, porque eu fiquei dois anos e meio na [nome da empresa], que eu passaria a ir para um mesmo endereço todo santo dia. Então, eu falei ‘gente, como é que vai ser isso?’. No começo foi um pouquinho mais complicado, porque você fica ‘de novo aqui’. Você sai de uma rotina de extrema dinâmica para você ir para aquela coisa mais quadradinha, todo santo dia... Enfim, menos emocionante, né?” (Alcides, 6 de dezembro de 2011).

O fato de Alcides trabalhar todos os dias no mesmo lugar, com as mesmas pessoas e com o mesmo produto o levou a se cansar do ambiente de trabalho e buscar uma nova alternativa. Após cerca de três anos ali, entre 1992 e 1995, ele começou a enviar currículos para multinacionais, porque achava que nelas as oportunidades de crescimento seriam maiores assim como as perspectivas salariais e de benefícios. Conseguiu uma vaga em uma multinacional do ramo do agronegócio para um projeto de implementação de soluções em diversos países da América Latina. Por cerca de dois anos, viajou por todo o continente latino-americano. Quando o projeto terminou, assumiu outro que durou mais um ano em São José dos Campos.

Aos poucos, foi ficando descontente com sua atuação se restringir à área técnica. “Para eu poder subir, eu precisava me distanciar da ferramenta e me aproximar do meu cliente”. E quando recebeu uma proposta para assumir a coordenação de projetos em uma empresa de Telecomunicações situada em Campinas, com 50% de aumento, não pensou duas vezes. Ficou um ano e meio,

recebeu outra proposta para atuar em uma indústria química, também em Campinas, e permaneceu com sua ligação à cidade por mais três anos. Durante esse período, não se mudou. Manteve sua casa em São Paulo e viajava diariamente para Campinas. Em 2003, a empresa passou por uma reestruturação e Alcides foi demitido.

Após cerca de 10 meses desempregado, conseguiu uma vaga em uma indústria de alimentos em São José dos Campos, para onde também ia e voltava sempre que estava no Brasil. Mais uma vez, ele havia sido contratado para gerenciar um projeto na América Latina:

“Peguei um projeto SAP, implementação disso, fiquei na Argentina nove meses, literalmente um parto o negócio. E você imagina que um brasileiro trabalhando na Argentina, no interior... Eu trabalhava no Chile também, na verdade a empresa tinha nove fábricas na América do Sul, então, se você me perguntasse ‘Alcides, onde você mora?’, eu ia falar para você ‘eu moro no balcão da Varig’. Eu chegava na minha casa no sábado, no domingo eu fazia a minha mala, para já viajar. Imagina isso constantemente, sem perspectiva de melhorar. Então, em função disso, você fala ‘bom, isso não é para mim’. Eu fiquei lá um ano. Feito isso, uma empresa de [head] hunt[ing] me ligou e ofereceu uma vaga para participar de um processo na [nome da empresa ocultado], foi assim que eu fui parar na [nome da empresa ocultado]. Eu falei ‘putz, a [multinacional de agronegócio que ele havia atuado] tinha uma divisão farmacêutica. É uma chance que eu tenho de voltar para a indústria farmacêutica. Qual o escopo de responsabilidade? Só o Brasil? Ótimo, onde eu assino?’” (Alcides, 6 de dezembro de 2011).

A tranquilidade não durou muito tempo. Dois anos depois, Alcides recebeu uma proposta que julgou irrecusável para gerenciar projetos no Cone Sul das Américas e retomou sua agenda de viagens, ainda que em um ritmo menos intenso: “De todo o universo que me foi apresentado: ‘não, é light, você vai ter que ir para a Argentina a cada dois meses, para o Chile a cada dois meses também, uma semaninha’. Para quem estava no aeroporto toda semana isso não é nada” (Alcides, 6 de dezembro de 2011). No momento da entrevista, Alcides já atuava na empresa há 5 anos.

Alcides é casado e tem uma filha de 11 anos, nascida no período em que ele realizava as viagens diárias para Campinas. Foi entre o seu terceiro e quarto

ano de vida que ele passou a se dividir entre os deslocamentos para São José dos Campos e as viagens na América Latina: “eu nessas viagens, parte da infância dela eu não vi. Então, essa questão de equilíbrio pessoal, vida pessoal e profissional, eu acho que você passa também a pesar”.

A despeito de sua preocupação em passar mais tempo com a família, destaca-se que a rotina de viagens mensais de Alcides é apoiada em uma estrutura de cuidado da filha formada por sua esposa e por uma babá. O gerente de vendas conseguia viajar sem se preocupar com quem teria a responsabilidade de ficar com sua criança porque sua esposa, enquanto arquiteta freelancer, conseguia conciliar o seu trabalho com a criação da filha do casal. Apesar de também atender clientes fora de casa, conseguia manejar uma rotina flexível, que lhe permitia trabalhar nos momentos em que a filha estivesse na escola ou com a babá, e estar em casa com a menina em todos os outros momentos.

As narrativas dos dois homens e três mulheres aqui reproduzidas são representativas das dinâmicas de deslocamento espacial que ocorrem no setor por seu perfil de atendimento a clientes externos e trabalho por projetos. A mudança constante de clientes e cidades é de tal forma consolidada que aparece naturalizada nas falas dos profissionais.

Para além dos problemas que envolvem a vida pessoal, pela dificuldade dos companheiros e companheiras afetivos acompanharem essa circulação frenética por eles e elas desempenhada, ouvi muitas queixas a respeito da ausência de construção de laços com colegas de trabalho, posto que sempre atuam em clientes diferentes que não lhes enxergam enquanto igual, mas sim enquanto prestadores de serviço – ao mesmo tempo em que passam pouco tempo nos escritórios das empresas das quais são empregados.

Essa ausência de laços é muitas vezes traduzida materialmente pela ausência de um espaço próprio para o trabalho. Andréia, uma analista de Business Intelligence de 28 anos, reclamava que quando precisava trabalhar em sua consultoria, tinha que acordar mais cedo do que rotineiramente faria para poder conseguir um espaço para trabalhar no escritório.

“Eu visito muito cliente, estou sempre com o cliente mais do que na empresa, mas tenho a minha mesa nele, normalmente eu tenho a minha mesa. Tem a minha mesa, meu computador, tudo meu bonitinho e certinho, coisa que eu não tenho na minha consultoria. Tem que chegar cedo e disputar mesa. Eles nunca sabem quando você vai para lá. Então, muitas vezes... Quando eu sei, eu ligo, ‘vou estar aí segunda-feira’, ‘vou passar aí na quarta-feira’. Mas ainda assim eles nunca sabem, tem um pessoal que não avisa, tem um pessoal de uma base que sai de Campinas e vai para São Paulo, então eles não têm como controlar.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Além disso, não era garantido que os clientes fornecessem infraestrutura ou um espaço adequado para a realização do trabalho, como já havia chamado a nossa atenção Lúcia e como se mostra nas histórias contadas por Catarina, uma gerente de TI de 27 anos:

“Tem [infraestrutura] por contrato, né? Quando a gente vende o projeto, eles têm que oferecer uma infraestrutura mínima pra gente, que é: cadeira, mesa e *internet*. Pra gente poder fazer as coisas... Mas acontece de não ter. Então na rede de... Quando eu fiquei na rede de supermercados, não tinha cadeira, a gente sentava nas caixas de papelão. Acontece. Teve um projeto... Não participei desse, mas uns amigos meus ficaram... Que não tinha lugar dentro da estrutura do cliente, eles alugaram um *container*, colocaram no estacionamento [risos], e colocaram as pessoas dentro... E as pessoas passavam na rua batendo, assim, no *container*... E fazia eco dentro... Eu conheço gente que já ficou dentro de sala de... Não fui eu também, mas num projeto da [empresa de alimentos], eles ficaram dentro de uma sala de fazer tomate. Então acontece umas bizarrices assim no meio do caminho. Mas eu acho que faz parte... É divertido assim. Na companhia aérea, eu fiquei no hangar, do lado do aeroporto, a gente ouvia avião toda hora...” (Catarina, 8 de março de 2011).

Nota-se a infraestrutura precária que muitas vezes é oferecida pelos clientes aos profissionais das empresas de consultorias e justificada pela curta temporalidade em que atuarão no projeto contratado. Os deslocamentos constantes não implicam apenas no cansaço físico e emocional, no prejuízo à vida social e familiar ou na dificuldade de criação de laços com colegas de trabalho. Eles se traduzem, também, na ausência de espaços e de infraestrutura adequados para a realização do trabalho requerido e na ampliação do tempo de trabalho causada pelo gasto de tempo empreendido nessas viagens e

deslocamentos dentro da cidade de São Paulo. Às oito horas de jornada de trabalho são somados o tempo gasto em ônibus, trens, metrô, táxis, carros, aviões e aeroportos. Tempo este que, como veremos a seguir, é preenchido também com atividades laborais.

3- Fronteiras borradas: tempo e espaço de trabalho vs. tempo e espaço privado

Recentemente o caderno de finanças da revista Time⁷¹ publicou uma matéria que defendia a tese de que a chamada “Geração Y”⁷² estaria inserindo no mercado de trabalho um novo modelo de jornada. Segundo pesquisas levantadas pela publicação, a “Geração Y” preferiria receber menos a ter uma jornada de trabalho tradicional (9 horas diárias, 5 dias por semana). A tecnologia é que teria tornado essa transformação possível:

“A tecnologia borrou o modelo tradicional de 9-por-5 – para todos os trabalhadores, de todas as gerações. Ninguém nunca está fora do alcance ou indisponível pelo horário. Quando os trabalhadores vão para casa, eles ainda estão trabalhando porque quem eles são pessoalmente e profissionalmente se tornou uma coisa só. Os trabalhadores estão sempre representando a companhia e, cada vez mais, ao que parece, o trabalho via e-mail não pára por qualquer coisa ou qualquer pessoa. De maneira alguma o tempo que se passa fora do escritório significa menos trabalho sendo feito⁷³.”

A tendência do modelo de jornada de 8 horas diárias em 5 dias por semana ter sido borrada pela tecnologia tem eco na realidade dos entrevistados e entrevistadas. O envio e acesso a e-mails profissionais, ligações e mensagens de

⁷¹ SCHAWBL, Dan. “The Beginning of the End of the 9-to-5 Workday?”. Time Moneyland, 21 de dezembro de 2011, Disponível em: <http://moneyland.time.com/2011/12/21/the-beginning-of-the-end-of-the-9-to-5-workday/>, acesso em 21/12/2011.

⁷² É o nome dado à geração que nasceu entre 1978 e 1990, em meio ao crescimento e popularização dos computadores pessoais e da Internet.

⁷³ No original: “Technology has made the traditional 9-to-5 model blurry — for all workers, of all generations, really. No one is ever out of touch or off the clock. When workers go home, they’re still working because who they are personally and professionally have become one and the same. Workers are always representing the company, and more and more, it seems, work e-mail doesn’t stop for anything or anyone. By no means does time away from the office equal less work getting done”.

texto no celular empresarial ou reuniões agendadas via Skype são constantes na jornada de trabalho dos profissionais. No entanto, isso nem sempre vem acompanhado de uma aprovação. A jornada flexível é desejada para os homens e mulheres poderem fugir do trânsito, entrar mais cedo em dias de rodízio de veículo ou simplesmente manejar compromissos da vida pessoal com os da vida profissional. Mas essa flexibilidade torna-se um transtorno quando o tempo de trabalho transborda as 8 horas diárias, especialmente quando não há mecanismo de controle da hora-extra para torná-la uma remuneração extra ou em dias de folga.

Atualmente, Iracema, a gerente de processos de 36 anos a quem já fomos apresentados, atua em uma empresa de telefonia. Ela tem um local de trabalho fixo, ao qual chega sempre por volta das 10h. O horário, apesar de rotineiro, não é estável, depende sempre de sua agenda do dia e da extensão da jornada do dia anterior. Em média, ela deixa o escritório às 20h, mas em situações excepcionais, pode dar continuidade ao dia de trabalho e compensá-lo no dia seguinte, chegando mais tarde. A gerente de processos é só elogios a essa rotina de trabalho. Ela conta que fechou contrato com essa empresa após um longo período de reflexão sobre sua vida pessoal e profissional. Em suas passagens por outras empresas, virava noites, adentrava finais de semana e feriados e se considerava uma workaholic, até o momento em que percebeu que sua rotina lhe havia levado a sonegar seus cuidados com a saúde. Iracema engordou 40 kilos em menos de um ano e foi aí que se acendeu pela primeira vez um sinal de alerta: “Eu sempre dei muito foco na vida profissional”, avalia.

A realização de uma cirurgia de redução de estômago, o aborto espontâneo e o casamento a fizeram repensar sua rotina de trabalho, antes marcada por constantes deslocamentos, como vimos, e o tempo que dedicava ao trabalho. No entanto, apesar de se dizer satisfeita com a nova rotina na empresa atual, ponderava sobre a harmonia da sua jornada de trabalho: “Mas a minha vida é bastante corrida, hoje em dia”. A realidade é que apesar de Iracema afirmar que sua jornada se resumia ao horário das 10h às 20h, este era apenas o tempo em que ela atuava dentro do escritório:

“Se eu disser dentro do escritório, meu trabalho dentro do escritório, normalmente é das dez [da manhã] às oito da noite. Mas eu saio e, efetivamente, continuo trabalhando. Eu, enquanto estou conversando com você, não estou olhando, mas eu estou cheia de mensagem. Até porque eu trabalho numa empresa de telefonia móvel, então eu estou olhando o meu e-mail o tempo todo. Eu recebo ligações, bastante, bastante SMS, então...” (Iracema, 23 de agosto de 2011).

Iracema gostava de sair às 20h porque para chegar até sua casa, há cerca de 10 km do seu local de trabalho, precisava se deslocar por uma rodovia – o que ela não considerava seguro fazer em períodos de menor movimento de carros. “Eu não aceito reunião às oito da noite, mas se o chefe marca eu posso fazer até por áudio, porque eu já estou indo pra casa”. Além de levar trabalho para casa, ela iniciava seu dia de trabalho já de sua casa, antes de chegar ao escritório: “Quando eu acordo, e eu acordo 7h, 7h e pouco da manhã, eu já começo a responder e-mail, eu começo a responder SMS”. Mas afirma que essa rotina não lhe causa problemas porque ela consegue estruturar mecanismos de compensação – que, no entanto, só parecem ocorrer realmente em caso de trabalho aos finais de semana.

Uma vez por mês, a gerente de TI trabalhava aos sábados e domingos em regime de plantão. Os feriados também eram revezados entre os demais colegas em um sistema de escala. Mas além disso, ela utilizava algumas das horas de seus finais de semana para preparar as reuniões de começo de semana. Quando isso acontecia, dizia chegar um pouco mais tarde na empresa, no dia seguinte. Outra maneira de manejar as fronteiras de descanso e trabalho era o esgotamento das atividades da semana e preparação das da próxima nas sextas-feiras.

“Eu trabalho sexta, até a hora que for, pra sábado e domingo me dedicar à minha casa, ao meu marido. Mas, efetivamente, acontece. Esse fim de semana foi um fim de semana que eu trabalhei no domingo, que eu tinha um material pra preparar pra uma reunião que precisava ser feita na terça-feira. Mas, em compensação, na segunda-feira eu cheguei às onze da manhã. Dormi até um pouco mais tarde...” (Iracema, 23 de agosto de 2011).

O mecanismo de compensação ao qual a entrevistada se refere se resume a um instrumento típico de gerenciamento do trabalho: aumentar o controle sobre o tempo e a intensidade do ritmo de realização das tarefas de maneira a ampliar a jornada e diminuir a porosidade que existe no tempo de trabalho. Para não trabalhar aos finais de semana, trabalhava até tarde nas sextas-feiras. Para evitar trabalhar até tarde ou entrar mais cedo no escritório, começava e terminava suas jornadas em casa e, além disso, restringia o desperdício de tempo em outras atividades quando estava no escritório: “Eu muito raramente saio pra almoçar, entendeu?”.

Andréia também elaborou o que chama de seu próprio sistema para lidar com a onipresença do trabalho em sua vida. Quando chega em casa, desliga o telefone do trabalho e não responde às mensagens de textos e e-mails que recebe:

“No geral, eu trabalho oito horas. Mas tem a vida noturna também, né? Porque você trabalha, chega em casa e o pessoal não para de te ligar, não para de mandar e-mail, toda hora era o negocinho apitando e eu desligo. Não continuo. Eu me polio. Mas se deixar, fica. Aqui, agora, um pouquinho antes de falar com você eu estava com um monte de [mensagem] piscando aqui do meu emprego, do serviço. Eu sei quando é porque eu coloquei um simbolozinho diferente. Eu simplesmente desligo e não abro. É só amanhã que eu vou ver o e-mail, na hora que eu chegar no escritório.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

A analista de B.I. passou a adotar esse procedimento para separar o trabalho da vida pessoal após uma experiência em que seu chefe, que se deslocava de Campinas para São Paulo, usava o tempo de seu trajeto de viagem para ligar para os funcionários e ir adiantando as tarefas. O horário de Andréia era das 8h às 17h, mas ela começava a receber ligações de trabalho desde as 7h da manhã, quando o chefe já estava em seu fretado à caminho do escritório. O mesmo procedimento era adotado no retorno: das 18h às 19h, ele ligava para os funcionários para checar o andamento dos projetos, a despeito de o horário de trabalho de seus subordinados ter se encerrado já a uma hora. Após algum tempo,

Andréia protocolou uma reclamação no departamento de Recursos Humanos da empresa:

“Eu falei ‘você vão começar a me pagar horas para cada vez que eu tiver que atender esse cara de noite’. (...) Se ele quiser, ele fala comigo das 8 da manhã às 5 da tarde. Fora desse horário eu sou esposa, sou noiva, sou filha, sou qualquer outra coisa. Não sou funcionária da empresa. Salvo exceções. Eu estive em um projeto aí agora que precisei dedicar mais horas, precisei trabalhar de madrugada, de final de semana. Mas foi por motivos de implantação, então, motivos específicos... Realmente, não dá para você parar um sistema durante a semana das 5 às 8 porque as pessoas estão usando, então final de semana, tudo bem, é aplicável. E foi negociado, vão pagar hora extra.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Se o trabalho se estende do escritório para casa e os percursos de deslocamento são usados para a produção, há ainda um outro fator que contribui para o excesso de horas-extras não reconhecidas enquanto tal no setor: o trabalho por projetos. Como já explicamos, as empresas fecham projetos com clientes com prazos determinados a serem cumpridos. Os mais simples costumam durar três meses, em média, mas dependendo da complexidade do produto, pode levar mais tempo. Os entrevistados e entrevistadas que trabalhavam nessa arquitetura empresarial sempre relatavam virar noites, finais de semana e feriados nos momentos finais do projeto. Seja pelo prazo apertado e pela consequente necessidade de se dedicar mais tempo para cumprir a meta de tempo, seja porque a implementação dava problemas que precisavam ser equacionados, seja porque a implementação precisava ser feita em momentos do dia em que a empresa do cliente não estivesse em funcionamento ou produção. Seja qual for a razão, os entrevistados e entrevistadas atribuíam à essa dinâmica empresarial a culpa por suas rotinas de trabalho serem sempre superiores a 8 horas por dia.

“Ah! eu sempre trabalhei mais do que oito horas por dia. Desde a época [do trabalho no laboratório] da universidade. Na verdade, em nenhum desses empregos eu tinha necessidade de marcar ponto. Então, eu sei como funciona, mas eu nunca fui cobrado por horário. Nem horário de entrada e muito menos horário de saída. Sempre fiz o meu horário. O horário que fosse mais interessante para mim e para as atividades da empresa. Mesmo na

universidade a gente tinha, por exemplo, períodos de entrega de projeto, estava sempre atrasado. Sempre tinha problemas para resolver. E a gente fazia coisas na universidade que no Brasil pouca gente tinha feito. Então, a gente não tinha muito como perguntar para alguém como resolver um problema. Se a gente se deparava com um problema, era quebrar a cabeça para resolver, tentar achar a melhor solução possível. Para essas coisas, não tem como contar tempo, olhar no relógio e falar 'agora terminou, vou embora'. Você tenta resolver o problema e sabe que tem um prazo para cumprir. Então, o seu objetivo é terminar naquele prazo, agora, quando você vai terminar, você não sabe..." (André, 8 de dezembro de 2011).

André, um analista de infraestrutura de 48 anos que tem uma extensa experiência profissional, conta que sua rotina se constituiu dessa maneira desde o seu primeiro emprego, em 1985, em um laboratório de física de uma universidade. Desde lá passou por outros oito empregos e afirma que em todos sua jornada extrapolava as oito horas diárias e os finais de semana e feriados. Seja atendendo a clientes internos – ou seja, trabalhando para setores que não eram especializados em TI ou em determinada tecnologia dentro das empresas na qual estava contratado – ou externos, ele descreveu o fechamento dos projetos como a parte mais intensiva do cotidiano de trabalho.

O que chama a atenção em sua fala, no entanto, é como ele valoriza o que ele próprio classifica como flexibilidade de horários do setor e o associa a essa estrutura organizacional por projetos. Em seus quase 30 anos de experiência de trabalho André nunca teve que bater cartão ou registrar sua entrada e saída do local de trabalho. O controle de horas, afirma, sempre foi feito pelo prazo do projeto e organizado de maneira informal pelos colegas e chefia. Era essa estrutura e essas relações pessoais o que ele entendia que regulava a sua jornada de trabalho. Isso é o que ele entende ser uma característica própria da tecnologia:

"Nem sempre a área de tecnologia funciona em um horário fixo. Às vezes não tem como programar, às vezes acontece uma quebra, um problema. Muitas vezes, como é uma área de infraestrutura, o fato de você estar parado afeta uma série de outras áreas da empresa. Então, tudo isso tem que ser levado em consideração. Por sorte, eu trabalhei na maioria das empresas onde tecnologia e infraestrutura era um fator muito importante para o

negócio da empresa. Nem toda empresa é assim, tem empresas que o negócio delas é outro e a tecnologia às vezes é só uma ferramenta (...). E isso acaba repercutindo também na questão da jornada de trabalho, no horário, na maneira como os funcionários trabalham. Eu acho que eu tive sorte, sempre trabalhei em lugares que permitiam ser permissivo. Hoje, provavelmente eu não conseguiria trabalhar em uma empresa que tivesse horário fixo, mesmo porque outro fator que ajuda no horário flexível é a questão do trânsito, do deslocamento.” (André, 8 de dezembro de 2011).

Mesmo nas empresas maiores nas quais atuou, André conta que ele e seus colegas se organizavam para driblar as regras do setor de Recursos Humanos, de modo a conseguirem trabalhar de madrugada ou aos finais de semana sempre que fosse preciso. Em seu emprego atual, em uma multinacional de comunicação e produtos tecnológicos, ele afirma precisar usar essa flexibilidade de tempo porque possui uma equipe atuando fora do Brasil: “Então, como a gente trabalha numa empresa mundial, internacional, uma parte do horário flexível também é por causa disso, a gente tem que conversar com pessoas nos Estados Unidos, na China, na Índia, em todo o mundo”. Para isso, ele entra mais tarde do que o horário comercial (por volta das 10h) e sai quando as reuniões online e o andamento do projeto estiverem a seu contento para o cumprimento do prazo de entrega sem maiores atrasos.

O analista de infraestrutura não relaciona as vantagens da flexibilidade da jornada proporcionada pelo setor a outra coisa que não ao bom andamento do trabalho e à possibilidade de driblar os horários de pico do trânsito da capital paulista. Sua colega de empresa, uma analista de controle de qualidade de 31 anos, acrescenta outros pontos positivos a essa flexibilidade:

“Eu geralmente chego às 11h e fico até mais tarde porque, por mim, eu evito trânsito. Eu moro na Zona Norte. Para eu ter que voltar para pegar a 23 de maio, às 8h da noite, para ficar parada, eu prefiro ficar até mais tarde e ir direto. Mas o projeto que eu peguei com o [nome do colega ocultado] foi pauleira, a gente chegou a virar a noite porque tinha que entregar. Fiz o [nome do colega ocultado] testar também, ficava eu e ele testando as coisas. Era um projeto que na época tinha muita visibilidade para América Latina e tinha que entregar. Tinha muita gente olhando o projeto: o diretor de América Latina, o de Engenharia, o de Produtos... Mas, naquela

época, eu conseguia trabalhar muito em casa. Por isso o [nome da empresa ocultado] não tem controle das horas, se você trabalhar em casa, não tem como saber se você está trabalhando ou não. E tem aquele negócio: você trabalha mais hoje, se você quiser ir ao médico... O importante é você fazer as suas atividades. Mas se quiser sair no meio do dia e fazer compras, você volta e ok, não fica ninguém cobrando o seu horário. A nossa cobrança é de chegar às 11h para a nossa reunião de área.” (Flora, 14 de setembro de 2011).

O que Flora nomeia de flexibilidade de horários, ou seja, a maleabilidade de entrar e sair do escritório de maneira não controlada, possibilita que ela possa articular compromissos de sua vida pessoal com a rotina de trabalho. Essa característica é derivada da avaliação e do controle gerencial realizados pela perspectiva do cumprimento dos prazos e entrega dos produtos. Como em muitas das histórias relatadas para esta tese, a realização do trabalho ocorre, em alguma parte do tempo, fora do escritório. Nesse sentido, há uma mudança de mentalidade no controle da jornada por parte das empresas – que, ao mesmo tempo, convertem essa cobrança em prazos curtos que acabam obrigando os profissionais a levar trabalho para casa.

Tereza, uma diretora de software e automação que atua há 31 anos na mesma empresa, avaliza essa tendência:

“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). Eu diria que para a mulher é desgastante, porque você acaba tendo um número de horas grande, mesmo que você tenha flexibilidade para entrar, você acaba tendo que extrapolar, não dá para sair às 18h exatamente e tal. Então você acaba... O quanto você quiser se dar, você se doa, porque se você quiser ficar até às 22h, tem trabalho até às 22h... Até à meia noite, não acaba nunca. Então, o que eu aprendi nesses últimos dois anos foi que autodisciplina é tudo. E que não adianta você trabalhar 14 horas por dia, você só vai ficar cansado, sua produção, sua capacidade produtiva vai diminuir, o seu humor vai piorar (...). Então, hoje, eu estipulei uma disciplina. Eu procuro chegar mais ou menos no mesmo horário, claro que às vezes varia, mas eu procuro sair sempre no mesmo horário. Eu tenho compromissos todos os dias à noite, (...) porque aí eu me obrigo a regular o meu dia para 18h sair daqui. Mesmo que depois eu tenha que chegar em casa à noite - e isso acontece bastante - e ter que ver um e-mail, plugada para conseguir terminar o que não

deu tempo de terminar aqui. E são coisas urgentes. Então, eu foco no resultado que eu preciso fazer e na disciplina de 'eu estou aqui, o horário de trabalho é esse, eu tenho que conseguir fazer o que eu tenho que fazer dentro desse meu horário de trabalho'." (Tereza, 21 de outubro de 2011).

Antes de se autodeterminar essa autodisciplina, passou 29 anos trabalhando em jornadas mais extensas, que extrapolavam as 8 horas diárias. Essa rotina ocorria mesmo após Tereza ter tido sua filha, que no momento da entrevista tinha 16 anos. A entrevistada contou que voltou a trabalhar após dois meses do nascimento da menina porque se sentia angustiada de permanecer em casa e queria fazer alguma coisa que fosse "produtiva". Uma vez por semana, ela atuava durante meio período, das 14h às 18h, para acompanhar seus funcionários e se manter atualizada no andamento dos projetos. Quando voltou em período integral, após os 4 meses de licença maternidade aos quais teve direito, conseguiu continuar a amamentação da criança até ela completar 9 meses, porque morava próximo ao trabalho e seu horário não controlado a permitia ir almoçar em casa e ter esse contato com a filha.

"Agora, porque eu acho que é duro... Porque assim, olhando retrospectivamente, depois quando eu comecei mesmo, parei de amamentar e comecei mesmo nas jornadas mais prolongadas, eu acho que eu sacrifiquei muito a minha relação com a minha filha por conta do trabalho. Eu não tinha ainda esse equilíbrio de 6h eu sair. Eu acabava estendendo. Eu acho que faltou um pouco - para mim, nem sei se para ela fez falta. Mas para mim, como ela é minha única filha, faltou um pouco de eu ter curtido mais essa infância. Tanto é que agora eu curto muito a adolescência dela. Não dá para consertar o passado, então daqui para frente eu procuro curtir mais o momento que a gente está vivendo e a cada dia prestar atenção nisso, se eu tive convívio suficiente. Porque também não precisa ter muito (risos). Mas um pouco, para te satisfazer." (Tereza, 21 de outubro de 2011).

Apesar de se dizer focada nos resultados e de ter construído uma rotina menos perversa de trabalho, no sentido de que ocupava boa parte do tempo que ela avalia que deveria ter sido dedicado à sua filha, ela continua trabalhando aos finais de semana e à noite em sua casa quando não consegue terminar a tempo, no escritório, as tarefas programadas para a semana. Em suas últimas férias foi

fazer um curso de inglês nos Estados Unidos, mas conta que continuou trabalhando durante o período:

“Nesses 30 dias eu me plugava praticamente todo dia, dia sim, dia não eu entrava, via os e-mails... Mas assim, numas de não deixar acumular, não ficar alienada, para eu ter também tranquilidade de me focar, de focar no que eu estava fazendo lá, tranquilidade de que aqui estava tudo bem. E foi muito bom, porque eu voltei de férias e depois de 30 dias eu estava descansada. Mas, ao mesmo tempo, eu não peguei aquele rebuliço, que é quando você volta um monte de coisas acumuladas. Antes eu achava que não dava para tirar férias, que era... Eu tirava, não vou dizer que eu não tirava, mas eu ficava preocupada de tirar férias longas, eu acabava tirando 15 dias, 10 dias. E aí você não descansa. Tirar pelo menos 20 dias de férias é fundamental.” (Tereza, 21 de outubro de 2011).

Mas para além do uso das ferramentas de tecnologia para prolongamento das jornadas de trabalho e embaçamento das fronteiras do tempo de lazer e de trabalho, o entrelaçamento entre os espaços da vida privada e do escritório e demais locais de trabalho tem como referência máxima a prática do Home Office. Não se trata apenas do ato de levar trabalho extra para casa, mas sim de transformar a própria casa em escritório dentro da jornada rotineira de trabalho ou em regime de plantão. A prática, também chamada pela literatura de teletrabalho, foi avaliada de diferentes maneiras pelos entrevistados e entrevistadas e, assim como o regime de deslocamentos, nos auxilia a revelar o viés de gênero contido na flexibilidade.

Renata, uma engenheira da computação de 35 anos, tem dois filhos pequenos: um menino, de 4 anos e uma menina, de 1. Antes de sua primeira gravidez, afirmava trabalhar uma média de mais de 12 horas por dia, participando de fechamentos de projetos que atravessavam madrugadas e finais de semana, em uma rotina que ela considerava comum ao setor. Nos primeiros meses de sua primeira gravidez sentiu muito sono e cansaço e afirma que teve de diminuir um pouco o ritmo de trabalho. Essa situação a levou a temer a perda de seu emprego. Na época, ela ocupava a função de liderança da equipe de desenvolvimento e era programadora sênior, o cargo mais alto da hierarquia. Foi então que uma amiga

que trabalhava em uma multinacional que permite o trabalho em Home Office a contatou oferecendo uma vaga.

Desde então, Renata atua como Home Office. Foi uma escolha feita para conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. De desenvolvedora passou a trabalhar com suporte e a receber 30% a menos de salário. Ela logava seu computador ao meio-dia e deslogava às 21h, o que a permitia passar as manhãs com seu filho e preparar as suas comidas do período da tarde. Enquanto ela trabalhava, ele ficava com uma babá, no espaço da casa, porque Renata gostava de saber como a alimentação do bebê era feita e de observar como ele era cuidado.

“Não, eu entrava no quarto e boa! Mas eu nunca fechava a porta e boa... Se chora e eu tenho disponibilidade, eu saio pra ver o que é! Eu dou uma olhadinha de vez em quando, eu sei quando dorme à tarde, porque a casa fica bem silenciosa... Então você acaba controlando. Não todas as vezes que chora, sai, mas se você achar que tá chorando muito...” (Renata, 28 de fevereiro de 2011).

Apesar de trabalhar em casa, Renata não possui um espaço exclusivo para a realização do trabalho. Ela coloca seu laptop em uma mesa em seu quarto e não impõe nenhuma barreira física entre este local e o restante da casa. A porta fica aberta para poder escutar como estão seus filhos e acompanhar o trabalho realizado pela babá.

“Eu não sei se tá certo ou se tá errado porque todas as mães que, às vezes, têm menos tempo... Porque eu fico trabalhando em casa, eu estou realmente trabalhando. Mas acabou cinco horas, três horas, acaba seis, sete, oito, eu estou em casa... Tem vezes que eu não almoço, [...] na madrugada, eu entro... Mas acabou, eu tô em casa! Tô olhando, eu sei mais ou menos me dividir... É difícil! Ah, eu vou na padaria comprar um pão, eu levo a [filha]. Levava o [filho]. Eu carrego eles comigo... Então eu tô ali, eles tão me vendo.” (Renata, 28 de fevereiro de 2011).

O trabalho era realizado em Home Office três vezes por semana. Por pelo menos dois dias ela deveria realizar trabalho presencial na empresa. Quando saiu de licença-maternidade de sua segunda filha foi desligada do projeto no qual atuava e mais uma vez temeu ficar desempregada. No entanto, em seu retorno,

conseguiu pleitear uma vaga em que se tornou Home Office em um sistema full time.

Atualmente, seu filho de 4 anos está na escola e a filha de 1 fica com a babá em casa. Apesar de trabalhar das 12h às 21h, ela é quem busca o filho na escola por volta das 18h. Ela prepara a janta, dá banho nos dois filhos e quando o marido chega, volta a trabalhar. Essa rotina a leva a estender sua jornada de trabalho até a meia-noite, normalmente. Em dias conflituosos, em que as crianças estão mais agitadas ou com algum problema de saúde, ela adentra a madrugada.

Apesar de se sentir realizada por poder participar da criação dos filhos da maneira como considera ideal, Renata se ressentida do rebaixamento de posições dentro do universo da TI pelo qual teve que passar para alcançar o objetivo de conciliar as atividades de trabalho e família.

“Eu falei pro meu marido o seguinte: ‘hoje, eu não tenho uma carreira, eu tenho um trabalho’. Não é uma carreira... (...). Porque eu era de desenvolvimento, eu era *team leader* sênior... Imagina que eu voltei, ainda não tenho tempo pra liderar, fui ganhando menos... Agora eu tô em infra, que não é suporte, é muito mais legal, muito mais tranquilo, tô aprendendo coisas, mas não é a carreira que eu planejei pra mim! (...). Eu acho que tudo tem um tempo! Mas também já mudou muito, a minha cabeça já mudou muito... Já pensei em dar aula, por causa do mestrado... Já pensei em ficar *full* dando aula, mas ainda não é o momento, por causa desses três meses de férias [da escola]. Pra eu entrar de férias junto com eles... Mas aí eu não estaria com eles dentro de casa e eu imagino que eles precisam de mim e no momento que eu tirar férias, o que que eu vou fazer com as crianças? Você já imaginou? Vou ficar louca!” (Renata, 28 de fevereiro de 2011).

A experiência de trabalho de Renata antes de ter seus filhos foi o que a levou a optar pelo trabalho em Home Office. Ela não acreditava que era possível ser mãe e trabalhar na área ao mesmo tempo. Sua rotina era similar a muitas daquelas narradas até o momento neste Capítulo, com constantes viagens, deslocamentos e fechamentos de projetos. Tudo isso a levou ao extremo de pensar, após a maternidade, que a área de TI não era “preparada para mulheres”:

“A área é muito puxada! Ela não é preparada para mulheres. Porque no começo da carreira, eu não pensava em casar e ter filhos. Depois você pensa, aí você fala: ‘onde eu vou encaixar os filhos?’. Onde você vai encaixar a família? No começo, tudo bem! Sobra final de semana, você trabalha muito! A outra pessoa também trabalha muito se ela é da mesma área... Então tudo vai se encaixando. Poucas horas são suficientes! Mas, depois, onde entra? Eu, grávida... Grávida... Perguntavam assim pra mim: ‘você teve algum desejo?’, eu falei: ‘não tenho tempo! Eu não tenho tempo pra ficar pensando’(...). Eu entrava, eles olhando nitidamente... Eu entrava em reunião, com o barrigão, eles falavam assim: ‘tudo bom, Renata?’, ‘tudo bem. Tudo bem? Tudo bem!’, então *vamô* pro pau, entendeu? E tem que resolver! Começada a reunião, eu vou me cobrar igual! Vai chegando o fim da maternidade... Vai chegando próximo ao nascimento do bebê, eles começam a te excluir! Porque eles têm que colocar alguém no seu lugar! Então é uma sensação de exclusão.” (Renata, 28 de fevereiro de 2011).

No Capítulo 6 irei tratar dos impactos da maternidade nas vidas profissionais das mulheres entrevistadas. Feita esta ressalva, cabe dizer que a história de Renata não é incomum ao setor – ou às mulheres de outros setores que possuem a oportunidade de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. Escolhi sua história porque ela é um exemplo clássico das dificuldades enfrentadas por mulheres que executam Home Office ou atuam em empregos de tempo parcial para atender à demanda do exercício de um determinado papel de gênero vinculado à ideia de maternidade.

Renata nos relatou uma rotina em que o trabalho e o cuidado da casa (representado pelo controle vigilante das atividades da babá) e dos filhos não possuíam fronteiras rígidas. A flexibilidade do trabalho em Home Office era o que proporcionava à ela a possibilidade do exercício do trabalho do cuidado. Na entrevista, ela conta que sua produtividade havia caído muito e que ela esperava recuperá-la assim que seus dois filhos se tornassem mais independentes. Ela apostava no crescimento deles como oportunidade para retomar a carreira em TI da qual entendia ter aberto mão para tornar-se mãe da maneira como considerava ser ideal.

Assim como Renata, as mulheres que atuam na TI no Canadá entrevistadas por Scott-Dixon (2004) mostraram dificuldades de estabelecer fronteiras entre as tarefas da casa e do trabalho bem como de impor respeito aos

filhos e à família aos seus horários e rotinas de trabalho. As tarefas domésticas, como cozinhar, lavar louça, lavar roupa etc. permeavam a rotina de trabalho das mulheres entrevistadas, que acabavam, assim como Renata ampliando suas jornadas do chamado trabalho produtivo para compensar a porosidade que a realização do trabalho em casa acarretava. Assim como Renata, a maioria das mulheres entrevistadas pela autora não possuíam um espaço exclusivo para a realização do trabalho dentro de casa.

No caso Canadense, devido à crescente precarização do trabalho em TI de maneira geral e dos baixos salários pagos às mulheres, as entrevistadas de Scott-Dixon (2004) acabavam acumulando diferentes trabalhos para poder alcançar um bom patamar salarial, posto que os trabalhos exercidos em Home Office recebiam remunerações mais baixas que os demais. Em consequência do excesso de trabalho, assim como Renata, acabavam por usar seus salários para contratar pessoas que as ajudassem a dar conta das tarefas da casa e do cuidado que não conseguiam executar.

O padrão que a autora encontra não é diferente daquele que foi encontrado nas entrevistas realizadas para esta tese: enquanto que, para as mulheres, o Home Office não aparece como uma experiência prazerosa, mas enquanto instrumento de conciliação entre trabalho e família que pode causar sofrimento, para a maioria dos homens as histórias de invasão de tarefas domésticas no tempo dedicado ao chamado trabalho produtivo e da percepção de diminuição do ritmo e produtividade, em consequência da não delimitação desses espaços, não aparecem de maneira tão contundente.

Alcides, o gerente de vendas que conhecemos no início deste Capítulo, conta como sua produtividade aumenta quando trabalha em Home Office:

“Alcides : Eu acho que... Acho que tem uma diferença brutal de produtividade.

B.C. : Para mais ou para menos?

Alcides : Para mais. Desde que você seja uma pessoa responsável, acho que em duas horas você mata aquilo que você não fez no dia inteiro no escritório, porque no escritório a chance de você... Deveria ser o contrário, né? Mas [no escritório] você se dispersa mais

facilmente, você... Como você está mais disponível, você encontra fulano no café, ele vem discutir os problemas da humanidade. Então... É disperso. Na sua casa, você vai estar totalmente focado, ou seja, se alguém te ligar naquele momento você já vai atender perguntando quem faleceu, porque... É muito mais produtivo.” (Alcides, 6 de dezembro de 2011).

Alcides faz Home Office constantemente, a despeito de a prática ainda não ter sido adotada oficialmente pela empresa na qual atua. No entanto, como ele possui um relacionamento com escritórios localizados em outros lugares do mundo, prefere participar das teleconferências agendadas fora do horário comercial a partir de sua casa. Ele declarou ter um escritório em sua casa e ter o seu momento de trabalho compreendido como tal pela família. Como já explicado, a rotina dos cuidados da casa e da família era exercida por sua esposa que, trabalhando em horários flexíveis por ser autônoma, realizava o papel de conciliar a rotina do chamado trabalho produtivo com a do trabalho de cuidado.

As duas histórias destacadas são representativas das narrativas de outros entrevistados e entrevistadas ouvidas para esta tese que, em geral, eram de indivíduos que compunham famílias com papéis tradicionais de gênero e parentalidade. Esse modelo acabava por ser replicado na gestão de seu tempo e espaço de trabalho, padrão que vai de encontro com resultados de outras pesquisas sobre gênero e trabalho no setor de TI.

Kelan (2009) por exemplo, defendeu a ideia de que as práticas flexíveis de trabalho possuem um viés de gênero após notar que elas eram exercidas e percebidas por homens e mulheres de maneiras diferentes. Quando indagou os funcionários de uma empresa multinacional de tecnologia instalada na Suíça sobre a prática do Home Office, ouviu dos trabalhadores homens que possuem filhos que eles preferiam trabalhar no escritório porque em casa as crianças seriam uma potencial ameaça ao seu desempenho. Para Kelan (2009) essa declaração se traduz em duas coisas: que é preciso ter uma outra pessoa cuidando dos filhos para que seja possível trabalhar; e que trabalhar em casa e ter uma família são atividades incompatíveis.

A autora fez essa discussão enquanto procurava compreender qual era o perfil imaginado do trabalhador ideal de TI. Entre outras características, a flexibilidade era apontada pelos entrevistados e entrevistadas e pelas reportagens veiculadas na imprensa, como característica essencial do trabalhador de TI. Tanto pela mobilidade que é exigida no atendimento aos clientes, como já vimos, como pela capacidade de adaptação em curto prazo pelas mudanças nos projetos e pela disponibilidade em tempo integral ao trabalho, caso seja necessário para o cumprimento de prazos apertados ou para a gestão de alguma crise. Ao mesmo tempo, tanto os empregadores quanto os entrevistados e entrevistadas de Kelan (2009) apontavam a flexibilidade como uma característica inata às mulheres, pois entendiam que ao conciliarem tarefas do mundo produtivo com o cuidado da família, tornavam-se polivalentes. No entanto, como a autora mostrou, quando pensamos em papéis tradicionais de gênero e família, apenas os homens estavam disponíveis para desempenhar a flexibilidade que era exigida ao trabalhador ideal de TI. Ao avaliar como trabalho e família se relacionam com a prática da flexibilidade e o trabalhador ideal em TI, a autora conclui que esse trabalhador ideal possui um gênero e é um homem.

Apenas 7 dos 26 trabalhadores entrevistados por Kelan (2009) tinham filhos. Desses 7, apenas 1 era mulher. Ela, aliás, foi a única a dizer que trabalhava apenas 60% das horas normais de trabalho por causa dos filhos. De modo similar à Renata, mudou de cargo na empresa para que pudesse ter uma vaga mais flexível, trabalhava apenas dois dias da semana na empresa e apresentava sua rotina como dedicada mais aos filhos do que ao trabalho. Além disso, precisava recusar os projetos que envolviam viagens internacionais para não atrapalhar a rotina de trabalho do marido, que atuava em tempo integral e, por isso, era considerado o chefe da família e responsável pela maioria dos gastos. A autora conclui que como o cuidado não entra na construção da flexibilidade estabelecida para o trabalhador ideal, esse trabalhador ideal não é neutro para a categoria de gênero. Antes, ele é masculino.

Assim como apareceu em Kelan (2009) os trabalhadores e trabalhadoras que entrevistei também fizeram outras avaliações sobre o trabalho em Home

Office que não envolviam necessariamente a família ou a vida pessoal. Recolhi declarações de homens e mulheres que não gostavam de trabalhar em Home Office não pela invasão e interferência da família em seu momento e espaço de trabalho, prejudicando a produtividade, mas porque não gostavam do isolamento ao qual eram submetidos nessa dinâmica. A ausência de contato face a face com os colegas resultava em um sentimento de solidão, como explicou Mariana, uma programadora de 28 anos:

“Foi horrível [a experiência de fazer Home Office], eu não gosto. Eu gosto de integração com as pessoas, gosto de conversar, de debater a melhor solução. E também o sentimento de isolamento, de solidão mesmo. Se eu tinha um problema, não tem com que conversar para tentar resolver.” (Mariana, 4 de outubro de 2011).

Ou resultava na perda de contatos e oportunidades com os clientes, como foi a experiência de Francisco, um engenheiro da computação de 30 anos: “Eu não gostava muito porque eu perdia algumas coisas com os clientes, às vezes o cliente tentava me ligar e não conseguia” (Francisco, 14 de outubro de 2011). Um último elemento bastante citado nas entrevistas como fator negativo para o Home Office era o anulamento de relações sociais que acabavam por construir a rede de trabalho dos profissionais. Como a rotatividade elevada é também um dos traços comuns ao setor⁷⁴, a ausência de uma boa rede profissional diminui a

⁷⁴ Não foi possível tratar desse traço do setor de maneira aprofundada nesta tese, mas Rosenfield (2010), que se dedicou a investigar as carreiras superiores do setor de TI no Brasil, também o identificou. Em seu entendimento, a mobilidade aparece como um fator positivo entre os profissionais e empregadores do setor porque é compreendido enquanto acúmulo de diferentes experiências – que permitem ao trabalhador e trabalhadora adaptar-se a diferentes situações e condições de trabalho – e enquanto aprendizado, posto que em cada empresa a linguagem é diferente. Além disso, a mobilidade elevada pode ser explicada pelos vínculos frágeis aos quais os profissionais estão submetidos, como veremos em maior detalhe nos próximos capítulos, ou enquanto parte da ideologia empreendedora que permeia o setor: “Trata-se de um sentimento de poder pessoal ligado à ação, à iniciativa, à volatilidade, aos desafios sempre renováveis.” (ROSENFELD, 2010, p.261). a aquisição de novas competências via experiência profissional torna-se condição para enfrentar uma possível vulnerabilidade do futuro. A valorização de si é “criar espaço de diferenciação em relação aos demais” (ROSENFELD, 2010, p. 262). A análise de Rosenfield (2010) casa perfeitamente com as declarações dadas sobre o assunto por Augusto, um analista de suporte de 22 anos que já havia atuado em 9 empresas diferentes: “Aqui eu estou já há bastante tempo – para mim, né. Quase dois anos, um ano e seis meses, mais ou menos. Faz muito tempo. E se você não se atualiza, você fica para trás. Tanto que uma das coisas que eu tenho de

possibilidade de receber ou procurar por ofertas de emprego com melhores salários e benefícios. Augusto, o analista de suporte de 22 anos, conta como essas redes foram e continuam sendo fundamentais em sua procura por melhores posições de trabalho:

“Das amizades que você faz também nas empresas, você vai criando raiz com as amizades e é sempre bom. Contato é sempre bom. Tem um amigo meu da [empresa na qual já atuou], ele apresentou para mim um rapaz que trabalhou também no [empresa de Internet] um tempo atrás. Há uns 10 anos o cara tem uma empresa de hospedagem de sites. E ele precisa de um cara que seja um analista Linux para cuidar de uns servidores. É um cara que tem até bastante cliente grande. A gente está meio que em fase de negociação.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

As dinâmicas de tempo e espaço apresentadas neste Capítulo dizem respeito não apenas à maneira como o setor é organizado, mas também sobre as bases a partir das quais é formulado um *ethos* sobre o trabalho no setor. Os entrevistados e entrevistadas se referiam correntemente à área como uma profissão que exige trabalho intensivo, no qual trabalhar em longas jornadas com horários de saída imprevisíveis é a rotina. Do mesmo modo tratavam dos constantes deslocamentos, viagens e trocas de clientes enquanto práticas indissociáveis do setor.

No entanto, como ficou demonstrado por meio das histórias aqui apresentadas, a incorporação desses modos de gestão do tempo e espaço de trabalho impactam de diferentes maneiras suas vidas pessoais e profissionais, com especial consequência para as mulheres. Estas, tornam-se aos olhos do empregador e aos seus próprios olhos, quando ambos possuem concepções tradicionais sobre os papéis de gênero, inaptas para desempenhar a flexibilidade

trabalhar em empresa é assim: trabalha três anos. Se você não evoluiu nada ali, mesmo que esteja bom, começa a procurar outra coisa. Porque em três anos muda muita coisa. Pode ser que a coisa aqui não mude em três anos, mas eu vou sair em uma empresa lá fora, vai estar tudo diferente. E também, a cada empresa você tem que se adaptar ao método de trabalho da empresa. Por exemplo, na [nome da empresa ocultado] tinha mil funcionários. Aqui tem 70. Eu demorei muito tempo para me adaptar a isso. Antes, eu mandava o funcionário ‘ah, espera aí’. Agora não. Eu tenho que ir lá e ver o que o cara quer. Suportes e suportes, é diferente. Mas tem essas mudanças de uma empresa para outra” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

temporal e espacial que é exigida nessa área, especialmente quando tornam-se mães. Mas se essa questão já foi bem explorada pela literatura sociológica, como demonstram as pesquisas de Scott-Dixon (2004) e Kelan (2009), o que nos propomos a pensar é em que medida a flexibilidade contratual também impacta as vidas profissionais e privadas desses homens e mulheres. Os próximos Capítulos se dedicarão ao exame dos contratos flexíveis a partir da análise estatística – que permite desenhar um perfil dos profissionais do setor -, e da análise qualitativa – refletindo sobre os seus diferentes usos e representações entre os profissionais entrevistados.

IV – A flexibilidade tem um viés de gênero? Um perfil dos profissionais de TI

Neste capítulo, apresento um perfil dos profissionais de TI desenhado a partir de duas entradas: o banco de dados da PNAD e as entrevistas realizadas. Por meio da análise estatística das categorias ocupacionais que se vinculam à TI, da forma como ela foi definida nos Capítulos 1 e 2, exponho o tipo médio desses profissionais a partir da chave do gênero.

Ao mesmo tempo em que busco apresentar as principais características socioeconômicas dos sujeitos desta pesquisa, incorporo à análise elementos da literatura internacional sobre gênero, trabalho e tecnologia que possibilitam melhor compreender tanto a desigualdade numérica entre homens e mulheres presentes no setor quanto a sua distribuição nas ocupações. As entrevistas contribuirão para ilustrar as principais tendências encontradas nos percursos e trajetórias profissionais desses homens e mulheres, sendo que suas narrativas pessoais sobre os seus processos de formação e atuação profissional, além da escolha da carreira, nos ajudarão a elaborar um registro das dinâmicas de discriminação e desigualdades de gênero presentes no setor de TI.

1- Profissão masculina? A desigualdade numérica entre homens e mulheres

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.

⁷⁵ Para efeitos de comparação, o rendimento médio mensal de todas as pessoas ocupadas no país, segundo a PNAD 2009 era de R\$1.006,00, sendo de R\$1.171,00 entre os homens e de R\$786,00 entre as mulheres (PNAD 2009, Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/tabelas_pdf/sintese_ind_7_2_8.pdf; Acesso em: 3/02/2013), e o salário mínimo do mesmo período era da ordem de R\$465,00 (cf. Lei nº 11.944, de 28 de maio de 2009).

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 (Veja Tabela 2).

Tabela 2: Sexo dos profissionais de TI

	Frequência	Porcentagem
Homens	474274	81,16%
Mulheres	110067	18,84%
Total	584341	100%

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Ada e Joseph são personagens fictícios⁷⁶ que dão corpo às estatísticas sobre os profissionais de TI as quais pude acessar por meio da PNAD 2009⁷⁷. Tanto ele quanto ela são caricaturas criadas a partir das médias, frequências e distribuições que podem ser extraídas daquele banco de dados. Ada e Joseph compõem, portanto, o perfil dos homens e mulheres que trabalham no setor, no Brasil. Por meio deles, podemos obter um retrato dos profissionais de TI de uma maneira geral: conseguimos localizá-los no plano socioeconômico e geográfico, na pirâmide etária e posicioná-los na hierarquia ocupacional.

⁷⁶ Os nomes fictícios são referências a dois dos ícones fundadores da computação. Ada Lovelace (1815-1851), inglesa, filha do poeta Lord Byron, é reconhecida como a primeira programadora da história após ter criado um algoritmo que permitia o funcionamento da máquina analítica de Charles Babbage. Joseph-Marie Jacquard (1752-1834), francês, inventou o tear mecânico, programado por uma série de cartões perfurados, que tiveram, mais tarde, decisiva influência no desenvolvimento da computação.

⁷⁷ A última PNAD divulgada pelo IBGE é referente ao ano de 2011. No entanto, não houve tempo hábil para analisá-la para esta tese. Não considero que essa desatualização seja prejudicial ao meu argumento, na medida em que o espaço entre a divulgação da pesquisa utilizada e da última publicada é de apenas dois anos, pois apesar de a PNAD ser divulgada anualmente, ela não é produzida nos anos de Censo, como foi o caso de 2010.

O primeiro dado que nos chama a atenção nos perfis de Ada e Joseph é a diferença numérica entre homens e mulheres que existe no setor. Como já vimos, essa característica não é exclusividade do Brasil.

Foi por essa razão, aliás, que desde a década de 1980 um grupo de acadêmicas tem se dedicado a entender os porquês da limitada entrada das mulheres nos setores de ciência e tecnologia. Sua curiosidade teórica teria nascido em reação às teses de Braverman (1980), pois apesar da importância teórica de seu trabalho, que envolveu a mudança do entendimento determinista da tecnologia ao incluir o elemento de luta de classes na discussão sobre tecnologia⁷⁸, elas consideravam que sua análise levava as questões de gênero em pouca consideração (HENWOOD, 1993).

Judy Wajcman (1991), Cynthia Cockburn (1983), Cockburn e Ormrod (1993), Juliet Webster (1993), Henwood (1993) entre outras, mostraram, em seus estudos, que os impactos da tecnologia sobre o trabalho apontados por Braverman (1980) faziam sentido apenas para a força de trabalho qualificada, postos amplamente ocupados por homens. Estes sim tiveram um poder de negociação e pressão que foi perdido com a introdução de novas tecnologias. Elas defendiam, pois, que homens e mulheres foram e são afetados de maneiras diferentes pelas transformações tecnológicas.

Esse debate inicial inaugurou uma série de estudos sobre a relação gênero, tecnologia e trabalho⁷⁹, que buscavam entender o porquê da baixa participação das mulheres nas carreiras científicas e tecnológicas. De maneira geral, posso dizer que eles se orientaram:

⁷⁸ Braverman (1980) defendeu que a relação entre capitalistas e trabalhadores era o principal fator que levava à produção de novas tecnologias no capitalismo. Com isso, abriu o caminho para uma discussão mais qualificada sobre o tema e inspirou a criação de um campo de saber que passou a considerar a tecnologia como resultado de uma construção social. O livro "The Social Shaping of Technology", de Judy Wajcman e Donald MacKenzie é um dos fundadores desse campo.

⁷⁹ Destaco uma discussão que é específica dentro do campo teórico que trata das relações entre gênero e tecnologia. Como o foco desta pesquisa são as relações de trabalho, me dedico a entender os principais pontos levantados pela bibliografia que tratava de entender as relações de gênero e tecnologia na esfera da produção. Como Silva (1998) destaca, há muita pesquisa nesta área voltada à esfera da reprodução. E neste caso, a palavra deve ser entendida em sentido ampliado: é relativa tanto aos trabalhos domésticos e ao exercício do cuidado quanto à reprodução biológica em si.

a) pelas discussões sobre a divisão sexual do trabalho e o patriarcado, demonstrando como a dinâmica da construção do capitalismo barrou o acesso das mulheres ao aprendizado das habilidades necessárias para produzir conhecimento e tecnologia (FAULKNER e ARNOLD, 1985a; FAULKNER, 1985; COCKBURN, 1992; KELLER, 1992);

b) pelo debate sobre a socialização das crianças, que copiariam os papéis femininos ou masculinos que veem na sociedade, além de serem submetidas a um currículo escolar que constrói uma narrativa de gênero para as diferentes áreas do conhecimento (GRIFFITHS, 1985; WHITELEGG, 1992);

c) e pela recuperação de biografias de mulheres bem sucedidas nas áreas de ciência e tecnologia, movimento que buscava desconstruir o imaginário de que apenas os homens foram responsáveis por grandes descobertas ou invenções (BIRKE et. All, 1980; BAUM, 1986; TOOLE, 1998; MORROW e PERL, 1998; FRIZE, 2009).

Apesar de uma série de problemas que podem ser apontados nessas análises⁸⁰, sua maior contribuição foi a de problematizar a identidade entre masculinidade e tecnologia. Esses estudos demonstraram como ela foi histórica e socialmente construída e nos ajudam a compreender o mecanismo de reposição dessa relação que é acionado nas diferentes esferas de socialização.

Isso ficou muito claro nas entrevistas realizadas para esta tese. Enquanto boa parte dos homens invocaram uma inclinação natural à TI, pela preferência às ciências exatas e jogos de videogame, a maioria das mulheres buscava justificar sua escolha baseadas em suas trajetórias pessoais: a influência do pai, irmão

⁸⁰ Como bem notaram, Gill e Grinth (1995), a convicção de que a tecnologia é masculina foi naturalizada por boa parte dessas pesquisas e foram poucas as que desafiaram essa ideia. Apesar do viés crítico dessas teses, ao se concentrarem em entender como e por que esse estado das coisas se concretizou, as feministas acabaram por naturalizar a divisão de papéis de gênero. Håpnes e Knut (1995) atribuem esse problema à separação que veem entre os estudos construtivistas da tecnologia, que se desenvolvem a partir dos estudos de ciência, e os estudos feministas da tecnologia, iniciados desde a sociologia do trabalho ou da sociologia industrial. Neste último caso, a mulher era sempre tratada como uma vítima da tecnologia (ou por causa da divisão sexual do trabalho, ou por causa de sua posição nos sindicatos, ou por causa da natureza patriarcal do design da tecnologia) e essa vitimização acabava por reificar a leitura dos papéis de gênero, sem problematizá-los.

mais velho ou companheiro afetivo que seguiam essa carreira, a preferência pelas brincadeiras de ‘menino’ desde a infância e até mesmo a preferência pelo convívio com os homens para fugir do universo feminino que elas classificam como repleto de intrigas.

As duas histórias seguintes são um exemplo de como o gênero é acionado de diferentes maneiras, por homens e mulheres, no momento de justificarem sua inclinação para a TI. Tanto Bruno quanto Elisa tiveram contato com computadores desde crianças e referências de pessoas na família que trabalhavam com computação – de maneira direta, no caso de Elisa ou indireta, no caso de Bruno. No entanto, sua socialização familiar e sua socialização com os objetos técnicos (no caso, o computador), foram hierarquizadas de diferentes maneiras pelos dois.

Bruno, 32 anos, programador e desenvolvedor web é um exemplo de como o processo de aproximação e interesse pela área de computação é naturalizado na maioria dos discursos dos homens entrevistados. Seu pai é professor de Física em uma Universidade Pública e utilizava equipamentos eletrônicos para a realização de suas pesquisas desde que Bruno se lembra. Ele conta que quando os equipamentos ficavam velhos ou estavam ociosos o seu acesso e o de seus irmãos e irmã eram liberados. No entanto, ele justifica o seu interesse na área não pela rara acessibilidade, na década de 1980, no Brasil, a computadores pessoais. Ao contrário, ele aciona o interesse por jogos eletrônicos como a principal influência que o teria levado a se interessar pelo setor de TI:

“Meu pai tem uma gravação minha com 4 ou 5 anos de idade pedindo o meu Atari [vídeo game lançado em 1983, no Brasil]. Desde que eu era criança, sempre fiquei muito interessado por jogos eletrônicos. Então, uma das coisas que eu mais me recordo é quando pegava livros de Basic [uma linguagem de programação], pra poder trabalhar no Commodore 64, que era um computador antigo que você tinha que acoplar o computador na TV... E ainda, pra gravar programas, você gravava numa fita cassete.” (Bruno, 28 de outubro de 2011).

Além dos computadores pessoais, o pai de Bruno possuía uma série de manuais de linguagem de programação que os seus dois filhos e filha podiam consultar. Ele nega que o pai o tenha influenciado, diz apenas que ele deixava a

informação ao livre alcance e não colocava obstáculos na utilização de seus equipamentos e livros. Apesar dessa disponibilidade, Bruno afirma que só se aproximou desse universo por causa de seu interesse por jogos. O uso do computador e a aquisição de saberes de linguagens de programação se deu, segundo sua própria interpretação de sua trajetória, pela paixão por jogos eletrônicos:

“O meu pai não me influenciou em nenhuma das opiniões de nós três [Bruno, irmão e irmã]. A maior parte, que eu realmente lembro, é que ele só deixava a informação livre, assim, disponível, pra qualquer tipo de assunto. A gente tinha várias enciclopédias em casa, então qualquer tipo de pergunta, dúvida, a gente procurava nos livros mesmo. Eu me lembro que o meu pai tinha lá disponível, pra ele mesmo aprender, né? Eram livros assim de... Que só ensinava o básico de Basic. Mas esse básico de Basic colocava toda uma programação de jogos. Então, eu vi aquilo lá que era um joguinho e comecei a programar aqueles negócios ali, que estavam no exemplo, pra ver como é que funcionava.” (Bruno, 28 de outubro de 2011).

Se Bruno nega a influencia da família em sua escolha profissional, apesar de a carreira do pai ter sido claramente responsável por sua socialização, desde cedo, com computadores, Elisa, uma jovem programadora de 22 anos, conta como o incentivo de seus pais e irmão foram fundamentais para ela ingressar na área de TI. Assim como Bruno, ela teve contato com computadores desde a infância. Seu pai adquiriu um computador pessoal mesmo antes de ela nascer e permitia que ela utilizasse a máquina para brincar e aprender coisas novas:

“Eu nasci do lado de um 486! [tipo de computador pessoal lançado pela Intel]. Eu nasci e já tinha computador na minha casa! Então já tinha um computador na minha casa, eu aprendi... Eu jogava! Tinha uns joguinhos em *cd-rom*, que era o top de linha na época... Joguei no *dos* [Disk Operating System], eu cheguei a mexer... No *paint* [*paint brush*, software de desenho do sistema Windows]... Mas o que eu não esqueço foi um joguinho que meu pai comprou numa loja, que era um joguinho de musiquinhas em inglês. Porque não tinha em português. Não tinha desenvolvimento disso em português ainda. E ele comprou e eu ficava lá jogando no computador. Aí quando eu fui pra Minas: “nossa, a escola tem aula de informática!”, eu estudava na particular top de linha da região, da cidade. Aí, quando eu fui ver, tipo: tudo que eles estavam me mostrando, eu já tinha visto na minha casa! Então, tipo, sim, minha

família é de tecnologia! (...) Então o incentivo sempre rolou! Sempre rolou! O meu pai ia mexer nas coisas, eu ficava do lado! Ficava com ferro de solda! Imagina, uma menina com ferro de solda e chave de fenda na mão! Várias vezes!” (Elisa, 18 de fevereiro de 2011).

A socialização inicial com tecnologia e máquinas não afastou dela o temor pela área de TI. Não porque ela visse os computadores como equipamentos complexos e distantes de sua realidade, mas porque tinha medo de optar pela TI como carreira por causa dos preconceitos que enfrentaria enquanto mulher. Foi por isso que quando ela estava concluindo o Ensino Médio, queria fazer História em uma Universidade Pública. No entanto, foi desaconselhada por sua mãe, que era professora e depunha contra a remuneração oferecida pela sua escolha profissional, e pelo pai, que pediu que ela prestasse vestibular para tecnólogo em Informática “por segurança”. Elisa também não queria ingressar na área porque seu irmão, 11 anos mais velho, atuava na TI e sofria preconceito com o estereótipo *nerd*⁸¹ imputado à área:

“Ele não tem nervos, assim, no corpo dele, ele tem *bits* no corpo dele! Ele respira informática (...). Ele vive aquilo! E eu via muita coisa que ele sofria de preconceito por causa do estereótipo que se tem! Então ele era um profissional de informática, extremamente estudioso, porque a área exige, e ele já, a personalidade dele, já fazia ele fugir do padrão da sociedade. Ele ainda já tinha isso! *Putz*, a sociedade crucificava ele! E eu relacionava [comigo]! Então acabou que eu não queria sofrer o mesmo tipo de preconceito! Ainda mais uma menina! Já morava no interior, uma menina de informática! Não!” (Elisa, 18 de fevereiro de 2011).

Nota-se que apesar do interesse pela área, foi o medo do duplo preconceito (estereótipo *nerd* e mulher trabalhando com computação) que a fez não desejar seguir os seus estudos de nível superior nessa área, em um primeiro momento. Ela atribui aos pais o encorajamento para estudar informática. E principalmente ao

⁸¹ Segundo o “Oxford Dictionary”, *nerd* é uma palavra de origem inglesa que surgiu na década de 1950 para qualificar “uma pessoa tola ou contemplativa a quem falta habilidade social ou é tediosamente estudiosa” (no original: “a foolish or contemptible person who lacks social skills or is boringly studious”) ou ainda “um especialista em um campo técnico específico: um nerd de computador” (no original: “a single-minded expert in a particular technical field: a computer nerd”).

irmão, com quem passou a morar desde que ingressou na Universidade: “Quando você vê alguém se empolgar, você se empolga junto. Então eu me empolguei muito com a profissão com ele!”.

Apesar das histórias de vida similares (socialização precoce com computadores, desmistificação da máquina pela autorização de seu uso pelos familiares e interesse por jogos eletrônicos), Bruno e Elisa acionaram de maneira diferente o gênero para justificar seus gostos pela computação. O de Bruno é naturalizado pelo interesse em vídeo games e o de Elisa justificado pela influência e exemplo familiar.

Isso pode ser melhor entendido se nos remetermos à pesquisa de Yates e Littleton (2001) sobre a cultura dos jogos de computador, na qual buscavam entender quais eram os elementos que fazem com que as pessoas se engajem no uso desse artefato. Eles mostram como as concepções de gênero variam dependendo da identidade que os indivíduos assumem em relação ao mundo dos games. Tanto os homens quanto as mulheres que se assumiam como *gamers*, isto é, como jogadores assíduos de vídeo-game, invocavam o estigma de serem associados com a cultura *geek*⁸² e *nerd*. No caso dos homens, essa identidade era assumida de maneira direta. No caso das mulheres, essa declaração envolvia a negociação de inúmeras posições de sujeito. Além do fato de ser *gamer*, as mulheres acionavam suas relações com outras tecnologias da informação e da comunicação, sua inclinação profissional, as formas de utilização do vídeo-game (isto é, justificam o seu uso para além da simples diversão) e pela influência de amigos homens e namorados ou maridos.

Um bom exemplo disso foi um experimento que eles realizaram em uma escola, usando um software que visava testar a coordenação motora dos alunos e

⁸² A palavra *geek* pouco se diferencia de *nerd* (ambos são gírias que foram incorporadas ao vocabulário comum). Segundo o “Oxford Dictionary”, a palavra *geek* tem origem no final do século XIX e vem do dialeto Inglês de origem germânica *geck*, que quer dizer tolo (no original: *fool*). Também é relacionado à palavra holandesa *gek*, que quer dizer “louco, bobo” (no original: *mad, silly*). O dicionário Oxford define *geek* como “uma pessoa antiquada ou socialmente inapta. Um entusiasta inteligente e obsessivo: um geek de computador” (no original “an unfashionable or socially inept person. A knowledgeable and obsessive enthusiast: a computer geek”). Note que tanto para o *geek* quanto para o *nerd*, os exemplos remontam ao universo da computação.

alunas. Quando ele foi apresentado em uma sala de aula como um exercício da escola, a diferença de resultados entre meninos e meninas foi nula. No entanto, quando o software foi apresentado como um jogo, as diferenças de resultado entre meninos e meninas foi bastante significativa, com larga vantagem para os meninos. Esse exemplo mostra como a apresentação diferente da tecnologia – no caso a atribuição de diferentes funcionalidades ao seu uso –, posicionaram os sujeitos de maneira diferenciada em relação a ela. Conforme os autores já haviam sinalizado, há uma negociação de gênero diferenciada entre homens e mulheres com relação à tecnologia.

Não pretendo, com esses exemplos, reproduzir um estereótipo de gênero com relação aos artefatos tecnológicos. Como bem mostraram Håpnes e Knut (1995) a partir do estudo de uma comunidade hacker, a masculinidade que é associada a esse grupo é construída de maneira flexível o suficiente para suportar uma série de contradições: eles são competitivos, mas colaborativos, se dedicam ao controle e à manipulação da máquina, mas também possuem interfaces artística e interativa, buscam alcançar visibilidade individual, mas também reconhecimento enquanto comunidade. Além dessas ambiguidades, para os hackers entrevistados pelos autores, as mulheres que estudam ciência da computação possuem as mesmas características que os outros homens que estudam ciência da computação: seguem normas e regras e estão presos a elas. Em seu processo de se diferenciarem do restante da comunidade que entende de computação, eles constroem uma cultura de quebra de normas e regras que se torna sua principal identidade. Há, portanto, diversas culturas ‘masculinas’ em relação ao uso dos computadores e em relação à tecnologia. Algumas delas, como no caso dos hackers, associadas a características que o mundo veria como femininas (comunicação, uso de interface artística, colaboração).

Tratar com cuidado dessa diversidade de formas que o gênero assume com relação à tecnologia ou, simplesmente, à computação, não nos impede de visualizar os padrões que aparecem nos discursos e práticas sociais. Cegar à marginalização que as mulheres sofrem nesse espaço seria fazer uma sociologia que não auxilia na compreensão das diferenças e desigualdades de gênero.

São esses padrões que explicam o receio de Elisa de ingressar no setor, ainda que sua história de vida fosse muito similar à de Bruno. Apesar de ela também ter acionado o estigma do pertencimento ao chamado grupo *nerd*, a ideia de acumulá-lo junto ao preconceito que poderia sofrer por ser uma mulher que trabalha com TI foi o que a desestimulou em um primeiro momento. Enquanto que para Bruno a escolha da carreira é apresentada de forma natural, para Elisa ela é cercada de uma série de justificativas que definem sua posição de gênero em relação ao artefato tecnológico e à profissão. Ela poderia ter apenas dito que sempre gostou de computadores e tecnologia, mas apresenta o incentivo da família e a proximidade do irmão que atuava no setor como suas principais influências.

Para deixar claro como esse acionamento do gênero em relação à tecnologia é construído e, no caso das mulheres, usado para afastá-las de uma associação com o universo masculino traduzido pelo uso ou domínio daqueles artefatos, é preciso destacar que esse distanciamento das mulheres da área da computação nem sempre foi assim.

Tive a oportunidade de entrevistar quatro mulheres que estudaram Ciência da Computação na Unicamp no final da década de 1970 e que declararam ser a maioria na sala de aula. Marília, hoje com 53 anos e dona de sua própria empresa, compartilhou uma reflexão muito lúcida sobre essa mudança de perfil - que ocorreu, segundo ela, da década de 1990 para hoje:

“Marília: Então, [minha escolha] foi mais ou menos coincidência, né? Não foi muito [pensado], porque era uma profissão que, realmente, era muito nova. Na verdade, eu fiz vestibular pra física nuclear. Aí, quando eu passei, meu pai me convenceu que isso não era profissão pra mulher. Porque eu ia ter que trabalhar na NASA, ia ter que sair do Brasil... Aí eu fiz um ano de engenharia civil, porque era uma profissão que podia ser pra mulher, e não gostei. Continuei estudando e encontrei a computação. Assim, ‘ah, essa é interessante’... Estavam começando a falar ‘a profissão do futuro’ e não sei o quê, aí eu fui fazer computação. Fiz vestibular no ano seguinte e fui fazer computação.

Barbara: E como que era a relação de homem e mulher na sala de aula? Tinha mais homem, tinha mais mulher?

Marília: Mais mulher. Eu acho que isso é porque, Bárbara, era uma área, era uma coisa moderna. Então aí, ao contrário, não era profissão de homem, entendeu? Homem fazia engenharia, medicina, advocacia... Computação era uma coisa muito, muito nova, tá? Então o homem ficava naquela coisa de engenharia... A minha turma tinha mais mulheres, eu não sei te dizer a proporção, entre sessenta e quarenta, eu não sei... Mas era significativa a maioria de mulheres. Hoje isso é completamente inverso. Mas é que hoje é uma profissão muito estruturada, badalada e tal. Na época, não era. Até assim: 'faz o quê? Computação? Ah, o que é isso mesmo?'. Não existia isso, preconceito com [mulheres]. Não era profissão de homem!" (Marília, 8 de outubro de 2011).

O depoimento deixa claro como as mulheres foram se apartando da área da computação conforme ela foi se tornando central para a dinâmica da economia. Essa ideia se aproxima do argumento de Faulkner (1985), segundo quem as mulheres passaram a ser separadas dos ofícios da ciência e tecnologia conforme eles se tornam símbolos de prestígio e poder e se vincularam a um corpo de conhecimentos reconhecidos institucionalmente.

Ela dá como exemplo o fato de que as mulheres desempenhavam o ofício da cura com exclusividade até o século XIV. Como elas tinham um conhecimento tácito dos processos de cura e a vizinhança e a família que deles se valiam confiavam no sucesso dos procedimentos, foi necessário que a igreja as acusasse de bruxaria e as condenasse à forca e à fogueira para que parassem de exercer o ofício. Tudo isso aconteceu concomitante ao processo de institucionalização e cientificação da profissão da medicina, que contou com o financiamento da igreja na construção de escolas e faculdades médicas.

Quero argumentar, com isso, que uma série de processos e elementos confluem para explicarmos a grande diferença numérica existente entre homens e mulheres no setor. A associação da área tecnológica e de exatas com o universo masculino, processo histórica e socialmente construído, é reproduzida e incorporada pelos indivíduos nos processos de socialização escolar e familiar. Além disso, o reconhecimento da TI como área dinamizadora da economia mundial conferiu a ela prestígio e poder, atraindo os antes desinteressados homens a um campo profissional de reconhecida relevância.

Esses processos de negociação do gênero em relação à tecnologia não acontecem apenas no momento da escolha da carreira. A seguir, apresento a segmentação sexual das ocupações relacionadas à TI, as performances de gênero a elas relacionadas e os enfrentamentos dos que ultrapassam essas fronteiras.

2- *Softskills e Hardskills: performances de gênero e identidades sexuais*

Como vimos, Ada é analista de sistema e Joseph, técnico em programação. Podemos confirmar, pela Tabela 3, essa divisão das ocupações relacionadas ao setor entre os homens e as mulheres. Apesar de os homens se concentrarem em apenas duas das possibilidades analisadas nos grupamentos ocupacionais, totalizando quase 85% enquanto analistas de sistemas e técnicos em programação, a maioria deles se encontra entre esses últimos (47,63%). As mulheres, no entanto, se aglutinam na função de análise de sistemas (49,15%).

Tabela 3: Distribuição dos grupamentos ocupacionais segundo o sexo

	Homens		Mulheres	
	Frequência	%	Frequência	%
Especialistas em computação	977	0,20%	845	0,76%
Engenheiros(as) da computação	1526	0,32%	0	0
Especialistas em informática	4821	1%	0	0
Analistas de sistemas	175534	37%	54107	49,15%
Programadores(as) de informática	18652	3,93%	3725	3,38%
Técnicos(as) em programação	225897	47,63%	29559	26,85%
Técnicos(as) em operação de computadores	46867	9,88%	21831	19,83%
Total	474272	100%	110067	100%

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Tanto a análise de sistemas quanto a programação são duas ocupações clássicas da área da computação. Braverman (1980) já as descrevia ao tratar da taylorização da profissão de processamento de dados, explicando como os computadores na verdade ampliaram a escala das operações repetitivas, ao invés

de diminuí-las – como mais tarde argumentaria Castells, como vimos no Capítulo 1.

“Cada aspecto das operações do computador foi graduado a um nível diferente de salário, congelado numa hierarquia: gerente de sistemas, analistas de sistemas, programadores, operadores de mesa, perfuradores, arquivistas de fitas, atendentes etc. Tornou-se logo característico que as funções mais altas correspondiam ao nível superior da hierarquia, em vez de acesso pelo conhecimento de todo o serviço. E a concentração de conhecimento e controle numa pequena parcela da hierarquia tornou-se chave, no caso, como no caso das máquinas automáticas na fábrica, para controle de todo o processo.

O nível superior da hierarquia do computador é ocupado pelo analista de sistemas e pelo programador. O analista de sistemas é equivalente no escritório ao engenheiro industrial, e sua função é a de desenvolver uma visão completa do processamento de dados no escritório e haver-se com um sistema mecânico que satisfaça às necessidades de processamento. O programador converte esse sistema em uma série de instruções para o computador.” (BRAVERMAN, 1980, p. 279).

Apesar de algumas ocupações apontadas estarem desatualizadas (a perfuração, por exemplo, deixou de existir), a hierarquia de funções permanece bastante similar nos dias de hoje. A análise e a programação são as áreas mais nobres da computação, apesar de a segunda estar organizacionalmente subordinada à primeira, como já vimos.

Glover e Guerrier (2010) fizeram uma análise interessante sobre os nichos de concentração de homens e mulheres na TI. Em sua pesquisa, elas mostram como as mulheres tendem a deixar a área dura de TI, que qualificam como *hard*, e se mover para nichos mais periféricos e *softs*, como designer de websites, gerentes de projeto, e inserção de dados. Isso aconteceria porque essas funções exigem dos profissionais que executam os trabalhos a habilidade de comunicação – tanto com o cliente quanto com os colegas de trabalho.

Por meio da descrição acima apresentada, posso afirmar que a análise de sistemas se encaixa nessa mesma categoria e pode ser compreendida a partir dessa mesma perspectiva. Essas ocupações são nomeadas de *softs* por duas razões.

Primeiramente, por fazer alusão à separação das atividades ligadas à computação, posto que essa indústria é dividida entre a produção do hardware, ou seja, a máquina em si e a infraestrutura de rede necessária para o seu funcionamento, função que é de responsabilidade dos engenheiros e engenheiras da computação; e a produção de softwares, ou seja, dos programas desenvolvidos para o computador, função que é de responsabilidade dos analistas e programadores. Em segundo lugar porque apenas aquelas funções que exigem um domínio puramente técnico, ou seja, um conhecimento especializado das linguagens de programação, são reconhecidas como funções *hard*. Nelas, apesar da obediência à análise, as tarefas são realizadas individualmente. As funções que exigem um papel de interação com outras pessoas são designadas como *softs*. No ideário da TI, aqueles que se afastam do trabalho da programação propriamente dito, acabam ocupando um posto mais gerencial e são considerados por seus pares como aqueles que se afastam daquilo que entendem ser o processo central da computação, a tarefa dura, *hard*: o domínio da codificação.

Esses nichos *softs*, por exigirem a habilidade de comunicação com o cliente e com os pares ou subordinados, são classificados por Glover e Guerrier (2010) como trabalho emocional. Arlie Hochschild (1983) criou o conceito em “The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling”, definindo-o como “um gerenciamento dos sentimentos para criar uma expressão facial e corporal específica”. Para a socióloga, o trabalho emocional é bastante presente no setor de serviços, em especial o do cuidado, por exigir o contato face-a-face ou voz-a-voz com o público; por requerer a produção de uma emoção ou um sentimento na pessoa contatada; e por permitir que o empregador exerça algum controle sobre as emoções dos empregados. E é justamente esse tipo de trabalho, que as funções *softs* da TI exigem.

Os cargos voltados à comunicação com o cliente externo ou interno, argumentam Glover e Guerrier (2010), exigem do profissional paciência, simpatia e a habilidade de dissipar a fúria do cliente. Eu acrescento que essas mesmas características são exigidas das funções de gerência e liderança, nas quais essas habilidades e outras, como exercer um papel de fornecer incentivo, inspiração e

motivação, são aplicadas aos pares ou aos subordinados. O que ocorre, segundo as autoras, é que essas características são relacionadas a traços femininos, o que acaba por feminizar esses cargos e por desvalorizá-los.

O interessante dessa pesquisa é, no entanto, outra descoberta: a de que esse processo acontece mesmo quando os homens ocupam os cargos associados à habilidade do cuidado. Como o setor de TI tem facetas híbridas, como as autoras definem, por misturar tanto habilidades técnicas quanto comunicativas, os homens devem desempenhar essa característica associada ao feminino se quiserem ser profissionais de sucesso. Acontece que, como identificou Kelan (2009), os homens que conseguem performar e se apropriar desses traços tidos como femininos são altamente valorizados porque acrescentam mais uma qualificação ao seu currículo - ao contrário das mulheres, que só estão desempenhando seu próprio papel. Glover e Guerrier (2010) explicam que isso acontece porque, no código cultural das organizações de TI, as *soft skills* não são reconhecidas como qualificações.

Gustavo, coordenador de projetos, 29 anos, conta como a divisão do setor entre *soft* e *hard* skills acontece no setor, no Brasil. Ela aparece nos discursos como uma divisão entre o trabalho puramente técnico e aquele que exige alguma habilidade gerencial (líder de equipe, líder de projetos, coordenação, gerência etc.):

“As empresas, hoje, estão aprendendo a dividir as carreiras. Na nossa área [TI] é assim: você começa na área técnica. O cara começa como [programador] júnior, o cara não tem linguagem porque ele não estudou. Em consultoria gigante de informática tem ‘n’ possibilidades, o cara pode trabalhar com Java, pode trabalhar com C, pode trabalhar com Delphi, pode trabalhar com ‘n’ possibilidades. Aí, o que acontece: o cara quando entra júnior, vai trabalhar com a linguagem que a empresa tiver. A empresa vai colocar o cara em um projeto, você vai fazer o que o projeto manda e acabou. Aí começa a subir os níveis, começa a ficar mais específico, entendeu? Chega um momento em que você tem que coordenar as pessoas que não sabem, você é o ponto focal de dúvidas, você acaba coordenando. Aí, havia divisão da personalidade das pessoas, a questão de... Ou você virava um gerente ou você virava um técnico muito bom. Então, as pessoas tinham que optar. Fizeram isso comigo também, na carreira.

Chegaram assim ‘Gustavo, ou você vai virar um gerente de projetos e você vai ter que largar a programação, você vai ter que largar essa área técnica, ou você sai da empresa’. Me deram essas duas opções. Eu optei por sair da empresa porque eu não queria deixar a área técnica, porque é o que eu trabalho. É lógico que hoje tem gerentes de projetos que são, que eram técnicos. Mas eles tinham a habilidade, o saco de ser gerente de projetos. Porque quando você é gerente de projetos você tem que lidar com pessoas. Tem gente que não gosta de lidar com pessoas. Então, o que essas empresas seguiram: virou essas duas divisões na carreira. Aí, o que fizeram: você pode ter a segunda opção, você pode crescer da mesma forma que cresce um gerente, mas como arquiteto de software. Então, entenderam que existe a área técnica e a área gerencial. Então, o gerente cuida de pessoas e o arquiteto cuida da arquitetura do projeto, da arquitetura técnica do projeto.” (Gustavo, 20 de outubro de 2011).

Apesar de Gustavo não ter aceitado a proposta de trabalhar como gerente e ter mudado de emprego, a questão se repetiu na empresa seguinte e ele acabou por aceitar se tornar gerente:

“Chegou um ponto, um momento em que eu coordenava dez pessoas, eu acho, e chegou um momento em que eu não conseguia mais programar, efetuar minhas atividades técnicas, eu tinha que cuidar de pessoas, cuidar de horários, cuidar de metas, cuidar de gestão de salários... Um cara recebeu esse salário, o outro recebeu mais... Tinha que cuidar da motivação, tinha que cuidar dos treinamentos, das equipes... Aí você começa a ter que decidir. Eu tive... O que acontece: ou a empresa ganha um mau gerente e perde um bom técnico ou a empresa ganha um bom gerente e elimina mais um técnico da equipe. É isso que aconteceu comigo, a empresa chegou e falou ‘Gustavo, você vê que você não programa mais? Vai assumir essa identidade de coordenação de pessoas?’. Aí eu falei ‘sim’, porque se eu falasse [‘não’] eu ia para outra empresa. Aí chegaria outro momento em que ia acontecer isso de novo. É assim: uma coisa que você tem que acabar aceitando.” (Gustavo, 20 de outubro de 2011).

O entrevistado fez alguns cursos de gestão de recursos humanos para aprender a lidar com os seus colegas e subordinados. Apesar de se dizer satisfeito com o cargo que ocupa, pela recompensa financeira, conta que sente falta da programação, que ele defende ser a TI propriamente dita.

Iracema, a gerente de processos de 36 anos que ocupa um cargo executivo de uma empresa de telefonia, avalia que o setor investe muito em lideranças femininas porque as mulheres possuem uma qualidade além da técnica, que é a da gestão:

“Eu acho que o fato de ser mulher faz diferença nessa área porque as pessoas técnicas são pessoas que estão muito acostumadas com execução, com entrega, mas não com o lado humano da coisa, o lado... O próprio homem não tem muito isso, então ele acaba lidando com os outros dessa mesma forma, e eu acho que esse balanço que a mulher consegue fazer... Exatamente porque a mulher foi criada pra talvez ser mãe, junto com ser profissional, a gente pensa no lado humano da coisa, a gente pensa em ‘Ah, eu tenho que dar o desafio, eu tenho que mostrar pra esse cara que ele tem que fazer dessa forma’, mas não necessariamente porque tem que só entregar, ou porque tem que trabalhar vinte horas por dia. E eu vejo isso, eu posso dizer que a vice-presidente da área de TI é mulher. Tem, pelo menos, duas diretoras da área que são mulheres, e já tem hoje, na área de TI, quatro, eu acho, gerentes mulheres, numa área que era extremamente... Longe de ser meio a meio, mas até talvez dois, três anos atrás, talvez tivesse uma mulher, duas, né? E a gente vê empresas desse tipo investindo nessa coisa de trazer a mulher pra dentro dessa área que era extremamente uma área masculina, principalmente no que diz respeito à área de gestores. Talvez eles sejam, como ninguém, os melhores pra estar ali nos bites e bytes, mas precisa dessa coisa [do lado humano]... E aí não pode ser uma mulher só de gestão, tem que ser uma pessoa técnica, até porque eles só respeitam alguém que discute de igual pra igual com eles, também tecnicamente, mas que dá esse balanceamento pessoal.” (Iracema, 23 de agosto de 2011).

Os relatos de Gustavo e Iracema dão voz aos elementos levantados por Glover e Guerrier (2010) e Kelan (2009). A área de gestão dentro da TI, apesar de se remeter a um cargo de maior poder, é imediatamente associada a um universo de características femininas. Iracema naturaliza a aproximação das mulheres às áreas de gestão ao invocar nossa educação para as tarefas relacionadas ao cuidado, ou seja, ela naturaliza a habilidade das mulheres em executar o chamado trabalho emocional. Gustavo, por sua vez, lamenta o seu afastamento da área *hard* da TI e avisa ter precisado de uma formação específica (os cursos em gestão de recursos humanos) para tornar-se um bom gestor.

O ponto aqui é o de deixar claro que quanto mais um profissional se afasta do núcleo duro da TI, ou seja, o cargo que exige conhecimento e domínio técnico de diferentes linguagens de programação, mais esse profissional se afasta do imaginário masculino que é associado a essa tarefa. Enquanto que a aproximação das mulheres dessas áreas é vista como natural, a dos homens é narrada como uma transição difícil, negociada e que pede a aquisição de novas habilidades.

No entanto, é preciso ter cuidado com as autoavaliações que as mulheres fazem de sua inserção no setor. Apesar de nos ajudar a compreender de que maneira elas se veem colocadas na hierarquia funcional da TI, declarações como as de Iracema, se não forem problematizadas, tornam-se perigosas por retomarem essencialismos de gênero (de que as mulheres são naturalmente melhores com comunicação e os homens, com técnica) para justificar o sucesso das mulheres na TI e reivindicar narrativas de empoderamento. Moore et alli (2008) analisam que como o trabalhador ideal de TI é cada vez mais o híbrido entre essas duas qualificações, as mulheres se vêem em situação de vantagem. O problema dessa visão essencialista é que, caso isso não se concretize, a tendência de a culpa recair sobre elas é maior. O fracasso é analisado de maneira individual, em termos de competência e de vontade, e não por outros constrangimentos estruturais.

A maneira como os gêneros masculino e feminino são acionados para justificar a inserção em áreas *softs* e *hards* da TI é lida por Glover e Guerrier (2010) como uma estratégia da qual as mulheres se valem para não perderem sua identidade feminina em um setor altamente associado ao masculino. Essa mesma ideia já aparecia no trabalho de Adam et alli (2006), para quem as mulheres tendem a se afastar das atividades técnicas e a se autodefinir como trabalhadoras não técnicas, e no trabalho de Scott-Dixon (2004), que afirma que são poucas as mulheres de TI que são bem-sucedidas em separar os trabalhos relacionados ao cuidado daqueles mais técnicos, mais relativos à profissão. Além disso, suas entrevistadas tendiam a associar suas qualificações com a área não-técnica do setor de TI, o que, em sua leitura, as desvalorizaria perante o campo profissional.

Quando esses autores e autoras falam de estratégias estão pensando no espaço existente para a negociação de papéis de gênero no setor. Apesar dos condicionamentos estruturais, definidos tanto pela socialização de gêneros que associam o feminino ao universo do cuidado e o masculino à área técnica (pensando unicamente neste caso), os pesquisadores buscaram entender como o feminino e o masculino são acionados dentro dessa área técnica.

O principal achado, entendo, não é o afastamento das mulheres da área técnica, posto que essa tendência não pode ser lida pela chave da escolha racional, pelos motivos já explicitados. O relevante é notar que nas pesquisas desses autores, as mulheres apagam o que são consideradas 'características femininas' para poderem provar sua capacidade técnica. É na área *hard*, portanto, que a diferença de gênero é tornada explícita e as performances do masculino e feminino são negociadas ao ponto de gerar uma ambivalência nessas identidades.

As mulheres do setor de TI que foram entrevistadas por Adam et alli (2006), no Norte da Inglaterra, apontaram para a dificuldade de se encaixar em um ambiente que definiram como masculino porque precisavam abrir mão, ou deixar de fora do ambiente de trabalho, as características que elas entendiam que as identificavam enquanto mulheres. Os autores entendem que, como a norma de gênero é binária, muitas vezes as mulheres que trabalham em profissões identificadas com o ideário masculino são, também, masculinizadas. A estratégia que elas usam para não serem assim associadas é ignorar sua feminilidade, se colocando como neutras, ou ignorar sua capacidade técnica, se colocando como femininas.

Essa primeira tendência também apareceu em minha pesquisa. Andressa, 30 anos, gerente de controle de qualidade em TI, avalia que é "muito complicado a mulher sobreviver nesse grupo de TI" porque "é um mundo muito machista". Quando a encontrei para nossa entrevista, ela encarnava muitos dos estereótipos estéticos femininos: tinha o cabelo comprido, liso e loiro com algumas luzes, as unhas compridas e pintadas de vermelho carmim, e usava maquiagem leve nos olhos e na boca. Estava vestida com uma saia lápis florida e uma camisa branca, calçava um sapato de salto médio e portava brincos, colares e anéis como

adornos. No entanto, ela afirmou ter assumido esse visual apenas após muitas sessões de terapia, pois quando lhe foi oferecido o cargo de gerência, seus colegas comentavam que ela deveria ter tido relações sexuais com algum superior para alcançar essa promoção:

“Foi muito difícil. Para você ter uma ideia, eu tive que mudar fisicamente. Eu não tinha cabelo comprido. Cortei o cabelo super curto, meio que para mostrar autoridade. As minhas roupas não eram tão descontraídas ou coloridas. Eu tive que adotar uma postura, tive que construir uma [nova] Andressa para poder assumir o meu cargo. Não foi fácil. (...) Quando você se torna um cargo maior, você tem que ter outra postura. Não que você tenha que deixar de ser quem você é, mas você tem que ter outra postura. Então, eu precisei ter outra postura. Agora que todo mundo já sabe quem eu sou, não preciso provar para ninguém quem eu sou. Olha para você ter uma ideia de como eu era [mostra a foto do crachá da empresa].” (Andressa, 2 de setembro de 2011).

Essa não foi a única história narrada pelas mulheres entrevistadas a respeito da performance de gênero no local de trabalho. O apagamento da imagem feminina, como o que foi feito por Andressa ao cortar o cabelo curto e usar roupas que ela classifica como sérias, teve a finalidade de impor respeito ao trabalho por ela realizado sem lembrar aos demais colegas, o tempo todo, a qual sexo ela pertencia. No entanto, o desligamento da chave do gênero não é feito apenas para desassociar o feminino do trabalho com tecnologia. Tampouco apenas para evitar o assédio em um ambiente masculinizado.

Outro fator relacionado à dinâmica da performance do gênero feminino no local de trabalho é vinculado aos estereótipos da sexualidade. O desligamento do gênero por meio da corporalidade, como o executado por Andressa, pode ser lido em uma outra chave pelos colegas de trabalho. Em sua pesquisa, Adam et alli (2006) narram histórias de mulheres que se vestiam de maneira neutra para não chamar a atenção e eram tomadas como lésbicas pelos colegas – mesmo que elas não definissem sua sexualidade dessa maneira.

Elisa, que apareceu no início deste texto para elucidar as justificativas dadas por homens e mulheres na escolha da carreira, conta que é respeitada

pelos colegas homens porque é vista por eles como um menino. No dia do nosso encontro, Elisa usava calça jeans, tênis e uma camiseta preta que fazia citação a algum elemento da cultura *geek*. Ao contrário de Andressa, ela não portava nenhum elemento corporal relacionado à estética feminina – da qual, aliás, ela afirma não gostar, pois quando trabalhou em uma grande multinacional havia um *dress code* que a obrigava a usar roupa social e salto e ela afirma que não sentia confortável daquela maneira. Por essa razão diz ter sido incorporada rapidamente entre os colegas, que compartilhavam com ela, inclusive, as brincadeiras de conteúdo sexual dirigidas às colegas mulheres.

“Hoje mesmo eu ouvi alguns comentários... E o legal é que o burburinho é [de] que uma das meninas mais bonitas, assim, que os caras olhavam [e diziam] ‘nossa!’, é lésbica! E os meninos ficaram todos enfurecidos! Teve um que chegou a dar um lingerie pra ela. A questão é justamente essa! Quando a menina é bonita, esteticamente padrão (...) Ela é extremamente competente só que enxergam a menina da *Gloss* [referindo-se a uma revista de moda e comportamento feminina como o padrão de beleza]! E aí não enxergam a profissional que existe nela!” (Elisa, 18 de fevereiro de 2011).

Por não se vestir, se arrumar ou se portar de acordo com a estética feminina padrão, ela era tida como um par pelos homens. E essa negação do padrão feminino era confundida, por eles, como um indício de homossexualidade sem que, no entanto, ela tivesse assumido qualquer orientação sexual para eles (ou para mim). Seus colegas achavam que ela namorava essa colega lésbica pela relação de amizade que tinham e pelo seu apagamento do gênero feminino padrão. Ela mesma confessa que pensava a mesma coisa das mulheres do setor, por associá-lo ao universo masculino: “Eu tinha esse preconceito de que ia ter muito mais lésbica! E eu só conheci uma! Achava que as mulheres eram masculinizadas”.

Essa associação imediata entre o universo da computação e o da masculinidade é também o que leva as mulheres do setor a buscar a afirmação da feminilidade. Apesar da história do apagamento de gênero narrada por Andressa, ela própria, assim que se afirmou em seu novo cargo de gerência, passou a se

vestir de maneira marcadamente feminina. Fabiana, uma administradora de redes de 32 anos, também usa a feminilidade como afirmação de sua identidade de gênero dentro de um ambiente que ela mesma classifica como masculino:

“Você tem que se valorizar um pouco... Continuar sendo feminina. Você não pode... Não é porque você está inserida numa área masculina que você vai virar macho, né? Como acontece com muitas meninas que eu vejo... Até mesmo na faculdade, em outros cursos, tinha umas meninas bem masculinizadas, assim... Sem preconceito nenhum... Antigamente, eu não costumava usar maquiagem, batom, nada disso. Aí hoje em dia eu não uso nada muito extravagante também, mas já dá uma arrumadinha, já passa uma *maquiagenzinha*... Acaba sendo bom até pra sua autoestima.” (Fabiana, 15 de fevereiro de 2011).

Fabiana passou a se interessar tanto por estética como uma maneira de se diferenciar do ambiente masculino no qual se insere profissionalmente que abriu uma empresa de venda online de produtos cosméticos. O site do seu negócio é acompanhado de um blog que dá dicas de moda e ela sempre participa de encontros com blogueiras que escrevem sobre o mesmo tema e de eventos da indústria cosmética e da moda.

Essa necessidade de destacar as características femininas é decorrente não apenas do desejo de as mulheres serem vistas como mulheres que trabalham com TI e que devem ser respeitadas em sua profissão. Analisando esses trechos das entrevistas também pude perceber que há uma normatividade heterossexual muito bem marcada no setor.

Gabriela, 28 anos, é desenvolvedora web e lésbica assumida. Ela afirma ter sofrido muito preconceito na Universidade por ter revelado sua orientação sexual e, por isso, prefere não manter muita amizade com os colegas de trabalho para não ter que falar de sua vida pessoal. Na Universidade, havia uma discriminação espacial reservada a ela:

“O que eu vivi na minha graduação foi... Infelizmente girou muito em torno da minha sexualidade, então, o que eu vi era muito de negar ‘eu não sou assim, eu não sou como ela’. Tanto que uma amiga minha, que ainda hoje é minha amiga, ela também... As

pessoas começaram a achar que ela também era gay. Ela não é gay. Ela não tinha essa preocupação com essa autoafirmação e ela também não deixou de ser minha amiga por isso. Então, o que aconteceu era muito assim... E a divisão era inclusive na sala de aula. As meninas que sentavam atrás, na frente, todas foram para o lado direito e eu fiquei do lado esquerdo. Até isso aconteceu. É sério, se você olhasse, a sala era feminina de um lado..." (Gabriela, 30 de março de 2011).

Gabriela afirma ter perdido quase todas as suas amigas e foi buscar reconstruir esses vínculos com pessoas de fora da área de exatas, pois julga que ali os homens se aproximam das mulheres apenas por interesse sexual - e as meninas são muito preocupadas com o visual:

"Depois que eu me assumi, eu comecei a procurar a minha tribo, digamos assim. E, coincidentemente, a minha tribo era toda de humanas. Fui conhecendo as pessoas de várias [áreas]: filosofia, psicologia, história. Aí foi assim, um apresenta fulano, apresenta ciclano, que apresenta beltrano. Acabei que eu formei um círculo de amigos independente da sexualidade, homo, hetero, bi, era de tudo. Eram as pessoas que não me discriminavam, que falavam super de boa comigo, que não me criticavam por [ser lésbica]. Eu não sei que tipo de meninas você chegou a entrevistar, mas as meninas das minha área geralmente são muito muito, muito, muito, muito embonecadinhas, entendeu? Mas muito. Eu tive umas colegas na faculdade que a impressão que eu tinha era que elas acordavam e falavam 'hoje eu vou usar azul'. Aí era tudo azul, até o estojinho, a caneta, a borracha." (Gabriela, 30 de março de 2011).

A associação da TI com o universo masculino cria, entre as mulheres que são minoria na profissão, uma reação à negação da aquisição de características masculinas. Expressões como "homem de saias" e "apenas um dos caras" apareceram com regularidade nos depoimentos dos homens e mulheres entrevistados quando os questionava a respeito da convivência com colegas do outro sexo. As mulheres se veem constantemente encurraladas pelo dilema do apagamento do gênero, para serem respeitadas enquanto profissionais, e do seu acionamento para não serem interpretadas como mulheres homossexuais. Variações da frase "trabalho com TI, mas tenho namorado" sempre apareciam nas entrevistas como uma maneira de marcar que apesar de elas estarem desafiando um estereótipo de gênero, elas não estavam abrindo mão da identidade sexual

hetero. Por se encontrarem em um espaço de liminaridade, isto é, por serem mulheres que assumem uma identidade profissional vinculada ao imaginário masculino, a afirmação de características associadas ao gênero feminino é a maneira que elas encontram para continuarem sendo vistas como mulheres tanto entre seus pares quanto perante a sociedade.

Essa preocupação com a situação liminar na qual se encontram as mulheres que atuam na TI é refletida nos programas de Recursos Humanos criados pelas empresas. Uma das maiores multinacionais da área presente no país possui um Programa de Diversidade que foi construído com a finalidade de “refletir a heterogeneidade do mercado em que atua e garantir a igualdade de raça, gênero, portador de deficiência e opção sexual internamente”. Os Comitês de Diversidade (mulheres, afro-descendentes, GLBT e portadores de deficiência) “desenvolvem iniciativas para criar oportunidades para todos e trabalham para acabar com qualquer tipo de diferença ou preconceito dentro da empresa”⁸³. Uma das entrevistadas conta como a campanha funcionava internamente:

“Então o programa pra mulheres, por exemplo, nos elevadores tem a - pelo menos nos elevadores do prédio da [localização da empresa]-, você tem *tevezinhas* no elevador! E aí rolava uma campanha interna porque... Você olha pra tecnologia, quando você vê mulher em tecnologia, tem aquela ideia de masculinização. Então ela fica rígida, e fala, e não sei o quê, e briga... E eles estavam fazendo uma campanha justamente pra ‘não, não perca seu traço feminino! É isso que te faz uma profissional bacana!’. ‘Não, não se perca! Você não tem que virar um homem de saias!’, sabe? ‘Você tem que justamente jogar com a questão de saber lidar com diferenças, saber lidar com problemas, de olhar pro todo!’” (nome ocultado para preservar a identidade da entrevistada).

A compreensão que a entrevistada obteve da campanha elaborada pelo Comitê das mulheres é exemplar de como a performance do gênero feminino é utilizada como estratégia de reafirmação do pertencimento das mulheres ao grupo das mulheres. O ato de reforçar as características que essencializam o gênero, no entanto, possui o efeito de circunscrever as mulheres nas funções para as quais

⁸³ Cidadania Corporativa. Disponível em: <http://www.ibm.com/br/ibm/ccr/index5.phtml>; Acesso em: 08/06/2012.

elas estariam naturalmente mais aptas, ou seja, àquelas vinculadas, de alguma maneira, ao trabalho emocional.

Quero dizer, com isso, que apesar de desafiarem o estereótipo de gênero com relação à profissão escolhida, não há espaço para a construção de outras feminilidades a ela vinculadas, posto que a reafirmação de corporalidades e da estética padrão daquilo que é aceito como feminino é a salvaguarda para que elas continuem sendo reconhecidas enquanto mulheres – a despeito de trabalharem com computação. E a afirmação dessa identidade também passa, necessariamente, pela afirmação da heterossexualidade.

3- Escolaridade e remuneração: entre diplomas, certificações e autodidatismo.

Como vimos, a analista de sistemas Ada possui Ensino Superior Completo e tem uma renda mensal de R\$ 2.300,00, enquanto o programador Joseph não concluiu o Ensino Superior e seu rendimento se aproxima dos R\$ 2.150,00 mensais. A maior concentração das mulheres na função de análise e a maior concentração dos homens entre os técnicos de programação podem, à primeira vista, ajudar a entender o perfil de escolaridade e de rendimento de Ada e Joseph.

Este é o caso porque um dos requisitos para se trabalhar com análise é a formação em alguma disciplina acadêmica voltada à área da computação. Por exigir uma visão completa da construção de um software, o analista precisa conhecer o conjunto de tarefas envolvidas no processo, de modo a arquitetá-las e dar-lhes forma. A programação é uma parte específica desse todo e, por isso, nem sempre necessita de um profissional que possua conhecimento sobre esse todo. Ao programador, basta que domine a linguagem de programação que o projeto elaborado pelo analista requer.

A trajetória de Cristiano, um programador de 27 anos que atualmente trabalha com administração de sistemas, contribui para compreendermos essa diferença de escolaridade presente entre as ocupações de TI. Ele começou a trabalhar no setor aos 14 anos, dando aulas de Linux em uma escola de

informática de sua cidade. O convite para se tornar professor veio após o compartilhamento de um manual sobre Linux na Internet, o primeiro escrito em língua portuguesa:

“Eu conheci o Linux por acaso. Eu tinha ouvido falar de outras pessoas que era o sistema que os caras usavam para fazer as coisas avançadas. Então, eu falei ‘ah, então, vou começar a usar isso daí’. Aí comecei a usar aos 13 anos, em [19]97, como um hobby. Eu comecei com essa coisa de ‘eu queria hackear, eu queria fazer isso e aquilo’. Mas quando eu comecei a usar, o que aconteceu: por limitações técnicas, eu tinha que anotar tudo o que eu aprendia. Quando eu vi que aquilo estava tudo anotado, o que um monte de gente tinha me ajudado, eu comecei a olhar por um lado mais... Não é ético, mas por outro lado. Em vez que querer atacar, eu vou querer ajudar. Eu peguei e organizei todo esse material que eu tinha anotado, escrito, e lancei um manual. E aí eu comecei, com 13 anos eu fiquei bem famoso no Brasil inteiro por causa disso, pelo menos na galera que usava Linux. Por quê? Porque foi o primeiro manual em português que ensinava coisas de Linux, não existia outra coisa (...). Como eu fiquei famoso por causa disso, as pessoas começaram a me procurar [para trabalhar].” (Cristiano, 26 de outubro de 2011).

Para Cristiano escrever o manual de Linux, ele reuniu o conhecimento recolhido entre diferentes usuários do programa nos Fóruns e bate-papos *online*. A Internet, aliás, foi o caminho que ele aponta ter escolhido para o aprendizado sobre computação. Quando era criança, mexia no computador pessoal do pai, que trazia sempre programas novos para ele instalar, mas como não gostava de ler, não se aprofundava muito no assunto. Apenas fazia o que descobria por mexer no computador. Quando a Internet surgiu, ele passou a ler mais, a pedir ajuda para outros usuários de computador e, com isso, a ter acesso a um amplo acervo de conhecimentos sobre computação.

“Eu queria aprender as coisas e eu pesquisava na internet. Não existia o Google, na época. Não existiam muitas coisas de busca na época, então... A internet de antigamente era mais social no sentido que você precisava das outras pessoas para funcionar. Hoje, ela é organizada para a área de buscas, ela é categorizada, é indexada, a Internet. Então, é muito mais fácil você obter alguma informação. Naquela época não, você tinha que ter alguém para te guiar, que é o que foi acontecer comigo. Assim, meu uso de internet

cresceu de Bate Papo. Através do Bate Papo, que era o IRC, antigamente, eu conheci algumas pessoas. Essas pessoas já tinham um estudo, iam conhecendo algumas coisas, algumas trabalhavam já em provedores de internet, tinha que ter um *know how*. Eu acabei aprendendo um pouco com elas. E fui me virando, sempre com aquela coisa um pouco mais curiosa (...). Então, eu fuçava nessas coisas até que eu conheci Linux. Com o Linux, comecei a... Vamos dizer assim, ir para um novo rumo de conhecimento.” (Cristiano, 26 de outubro de 2011).

Ele usa a escrita e compartilhamento do manual de Linux como uma espécie de mito fundador de sua inserção profissional. Foi a partir daquele momento que Cristiano começou a atuar como programador. Antes, afirma que queria apenas ser um hacker, para invadir sites importantes como os da NASA.

A relevância dessa história deriva do fato de que Cristiano nunca fez nenhum curso de informática ou qualquer outro relacionado à TI antes de se firmar nessa carreira. A formação escolar tradicional, aliás, passa longe de ser definitiva para sua trajetória. Aos 17 anos, após ter sido reprovado pela segunda vez na 1ª série do Ensino Médio, abandonou os estudos – o qual concluiu em um Supletivo noturno em um ano, em 2001 -, e passou a se dedicar inteiramente às atividades de programação. Ele atuava como freelancer prestando consultorias para as empresas de pequeno e médio porte de sua cidade. A partir de 2002, já com 18 anos, viajava pelas cidades de seu Estado, na região Nordeste, e chegou a ser contratado para trabalhar na Prefeitura da capital. Na mesma época, era convidado a dar palestras em São Paulo. De lá pra cá, atuou em Brasília, em projetos de órgãos governamentais, e finalmente se estabeleceu em São Paulo, quando iniciou seus estudos de nível Superior em um curso de Administração, que logo abandonou (a qual escolheu por julgar não ter nada mais a aprender sobre informática), e onde ainda hoje tenta concluir esse grau de Ensino em sua área – para, segundo ele, poder assumir cargos de chefia.

Todo o caminho de Cristiano foi realizado a despeito de uma formação técnica formal ou de nível Superior. A única confirmação institucional de conhecimento na área que ele possui, adquiriu recentemente, quando a última empresa para a qual foi trabalhar - e na qual continuava até o momento da

entrevista -, exigiu que ele obtivesse uma certificação em LPI (Linux Professional Institute) e RHCE (Red Hat Certified Engineer).

A certificação é um documento obtido após a aprovação em um teste que avalia os conhecimentos dos profissionais em determinados assuntos. Ela é bastante comum no setor para medir a capacidade de alguém trabalhar com aquele determinado assunto. No caso de Cristiano, os certificados atestavam que ele podia trabalhar com LPI e RHCE. Mas essa exigência veio apenas após o seu reconhecimento profissional, como uma formalidade da empresa. Na avaliação de Cristiano, as certificações apenas formalizam ou conduzem um profissional a alguma especialização e atestam que ele possui conhecimento prático de alguma área da informática:

“É porque a faculdade, você faz um bacharel, ela é muito genérica. E as certificações não, elas são focadas. Quando o cara quer contratar alguém, quer alguém focado. Informática é tipo você fazer uma medicina. Você se forma em medicina, você é o que? Clínico geral, não pode ser outra coisa se você tem essa especialidade. Em informática, você se formou, você não é nada. Agora, quando você começa a focar em uma coisa, que aí é... Como os cursos de pós e mestrado são muito acadêmicos, não são práticos, as certificações é que substituem esses focos aí. E as certificações na área de informática são importantes por causa disso.” (Cristiano, 26 de outubro de 2011).

A trajetória autodidata de Cristiano é bastante comum entre os programadores. No entanto, o ingresso no mercado de trabalho não é tão simples se você não possui uma boa rede – como a que ele construiu com a ajuda da Internet -, que recomende suas habilidades, e um currículo que comprove essa experiência. É aí que as certificações cumprem um importante papel para os especialistas técnicos.

Antonio, um programador de 30 anos com Ensino Superior Completo, não possui certificação alguma porque afirma já ter um bom currículo e entende que isso basta para comprovar a sua experiência. Mas avalia que quem ingressa hoje no mercado de trabalho ou quem quer mudar de empresa ou ter um aumento salarial precisa ter a certificação:

“Pra não ficar para trás, senão você vira um sub-profissional, você vai ser que nem hoje se o cara não tem curso superior, ele ganha menos. Então, daqui a pouco você já começa a ter que ter pós. Muita gente que eu conheço que é bom para caramba e não tinha faculdade. Está fazendo faculdade ou fez faculdade durante, enquanto trabalhava já na área, para conseguir ter um aumento salarial. Então, acho que a certificação também está caindo muito nisso, vai acabar que você tem que se especializar no que você trabalha. Não às vezes onde você já trabalha, mas para conseguir fazer uma entrevista de uma vaga um pouquinho melhor, você tem que ter a certificação, senão você não vai conseguir. É um problema.” (Antonio, 12 de dezembro de 2011).

Este é o caso de Júlio, programador de 24 anos que está iniciando sua vida profissional e terminando o Ensino Superior. Quando o entrevistei, fazia apenas um mês que havia sido efetivado na empresa em que conseguira seu segundo estágio. Para ele, a certificação é imprescindível para melhorar sua posição no mercado de trabalho e, por isso, está economizando para se inscrever no teste e fazer a prova:

“É justamente [por causa do] mercado [de trabalho]. É um negócio [a TI] que está em constante mudança. Quando você consegue se certificar em uma área, na hora que você vai procurar emprego é diferente, o cara fala... Que nem eu, desde que eu comecei lá na faculdade com banco [de dados] eu trabalho com Oracle que é um dos principais bancos que tem aí. Quando você tira seu certificado do Oracle, já é diferente na hora que você vai atrás de uma vaga de empresa. Mesmo que ele não trabalhe com banco da Oracle, trabalhe com outro banco, a base é a mesma, então o cara já te olha com uma diferença.” (Júlio, 8 de novembro de 2011).

Também é o caso de Gabriel, programador de 30 anos que começou a tirar certificações quando estava no primeiro ano da faculdade, aos 18, como maneira de ingressar em uma das maiores empresas de tecnologia do mundo. Nessa empresa, produtora de softwares muito utilizados tanto por empresas quanto por usuários comuns, é preciso possuir determinadas certificações de seus produtos para poder atuar. Por essa razão, ao ingressar em uma consultoria que presta serviços em nome daquela companhia, precisou obter sete certificações em um ano. Para se manter atuando, precisou tirar mais uma média de três ou quatro, por ano. Atualmente ele possui algo entre 20 e 30 certificações, todas pagas pela

empresa e diz que segue fazendo todas as que lhes são ofertadas porque isso permite a obtenção de um aumento salarial.

O que se apreende desse mercado de certificações, para além das avaliações feitas pelos profissionais entrevistados, é que ele produz uma espécie de controle do conhecimento de códigos de programação e funciona como uma garantia desse conhecimento. Assim como ocorre na área do aprendizado de línguas, com seus testes de proficiência, os certificados da área de TI são emitidos por escolas específicas, conveniadas com as empresas produtoras do software ou da linguagem a ser aprendida e testada. É por isso que há uma diferença de visões entre aqueles que trabalham com o chamado software livre, no qual a linguagem de programação é aberta a todos, isto é, não há comercialização do produto e o usuário pode modificar o código do software que tem em mãos, e aqueles que trabalham com código fechado.

Apesar de haver certificações Linux (como vimos por meio da história de Cristiano), ela só vale enquanto comprovante de que o profissional tem um domínio daquela linguagem. Ou seja, apenas possui uma certificação Linux quem procura uma vaga em uma empresa que trabalhe com código aberto – o que não é o caso de empresas intensivas em TI, posto que deixar o código livre significa deixar seu produto disponível e acessível ao seu próprio cliente ou a terceiros, que podem se valer daquele código para criar outros produtos, ou até mesmo oferecer manutenção ou aprimorá-lo. Para empresas que vivem da venda de softwares, trabalhar com código aberto pode significar o fim do negócio – ou uma administração não muito lucrativa dele.

É por essa mesma lógica que podemos entender porque as certificações são cada vez mais exigidas no momento da contratação. Ou trata-se do desenvolvimento de produtos próprios, a partir dos quais se pode gerar outros produtos, como é o caso das grandes multinacionais de TI, que criam softwares que criam outros softwares. Ou trata-se de empresas que compram as licenças desses softwares para customizá-los para os seus clientes. No primeiro caso, vende-se um código fechado e pré-programado a partir do qual é possível criar outros programas. No segundo caso, é preciso ter domínio dos comandos do

programa em uso e compreender a sua lógica, de maneira a fazer com que ele gere as plataformas adequadas para os clientes. Como se trata de uma plataforma fechada, para saber usá-la é preciso treinamento. E é justamente essa expertise que é testada pelas certificações.

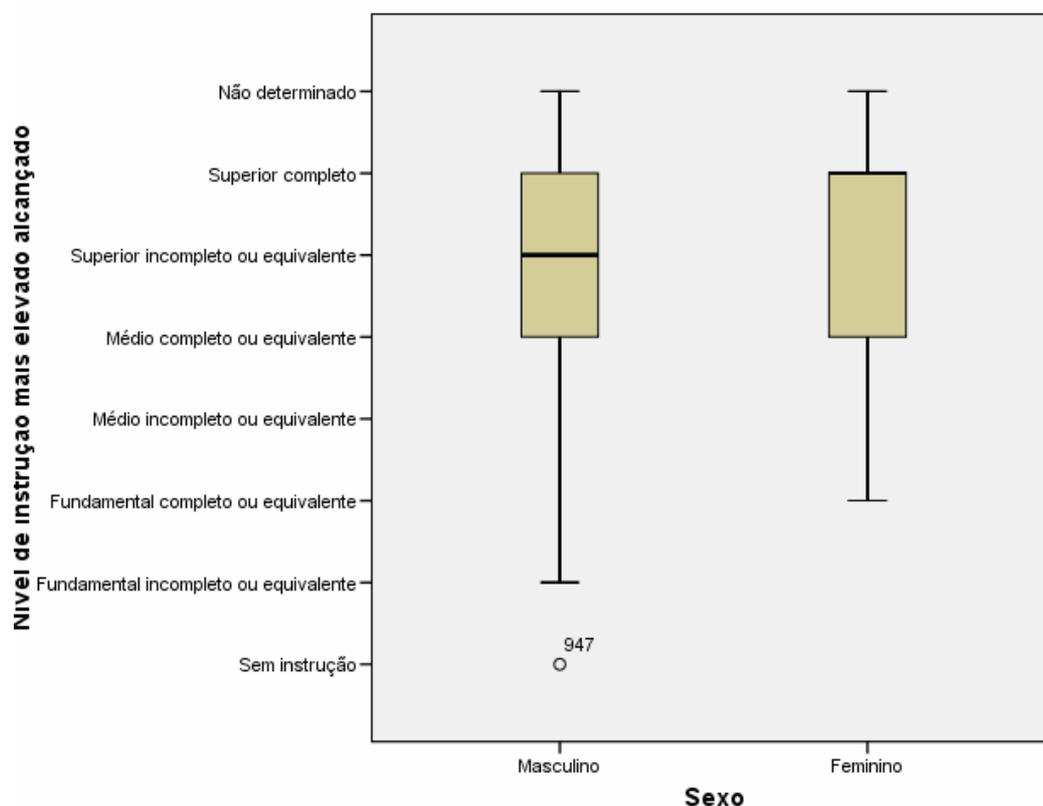
Apesar de as certificações fazerem muitos profissionais prescindirem do diploma de Ensino Superior, o investimento nelas é bastante alto. Para se ter uma ideia, as 40 horas do curso preparatório para o LPI, para iniciantes⁸⁴, custa R\$1.226,50 na empresa de treinamento e certificações líder do mercado. A certificação em si tem três níveis que totalizam sete provas. Somando a taxa de inscrição de todas, sem o curso preparatório, provar a proficiência em LPI custaria R\$2.440,00⁸⁵.

Por meio da Figura 1 podemos confirmar que a média das mulheres do setor possui Ensino Superior Completo, e dos homens, Ensino Superior Incompleto ou Equivalente. Destaco, ainda, que quando analisamos a distribuição de homens e mulheres pelo boxplot, notamos que alguns homens se declararam “sem instrução” ou com “Ensino Fundamental Incompleto”, enquanto que a menor formação das mulheres se limita ao Ensino Fundamental Completo ou Equivalente.

⁸⁴ São seis níveis preparatórios, entre o Básico e o Profissional, com duração de 40 horas cada. Informações da empresa Impacta disponível em: <http://www.impacta.com.br/formacao/Redes/ics.php?idics=61>; acesso em: 11/06/2012.

⁸⁵ Informações de LPI Brasil, disponível em: <http://www.lpibrasil.com.br>, acesso em: 11/06/2012.

Figura 1: Nível de instrução mais elevado alcançado e sexo



Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

À primeira vista, o maior nível de educação formal poderia explicar a maior renda de Ada comparativamente a Joseph (ver Tabelas 4 e 5). Se parássemos a análise estatística por aqui e ignorássemos que as mulheres são minoria na área de tecnologia da informação, poderíamos até mesmo concluir que a revolução feminista finalmente atingiu os seus objetivos no mercado de trabalho – ao menos, nesse setor. A formação e a renda superiores parecem dar às mulheres uma posição de prestígio frente aos homens nesse setor da economia, fenômeno que contradiz a tendência geral de as mulheres ganharem menos do que os homens. Segundo o último Censo, realizado em 2010, a renda das mulheres representava

70% da renda dos homens, sendo que as rendas médias correspondiam a R\$983 e R\$1.392, respectivamente⁸⁶.

Tabela 4: Rendimento mensal das mulheres no trabalho principal

Rendimento mensal do trabalho principal		
N	Válidos	108487
	Perdidos	1580
Media		2299,852
Mediana		1800
Moda		2000
Percentis	25	800
	50	1800
	75	3000

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Tabela 5: Rendimento mensal dos homens no trabalho principal

Rendimento mensal do trabalho principal		
N	Válidos	456915
	Perdidos	17359
Media		2148,253
Mediana		1500
Moda		2000
Percentis	25	800
	50	1500
	75	2600

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

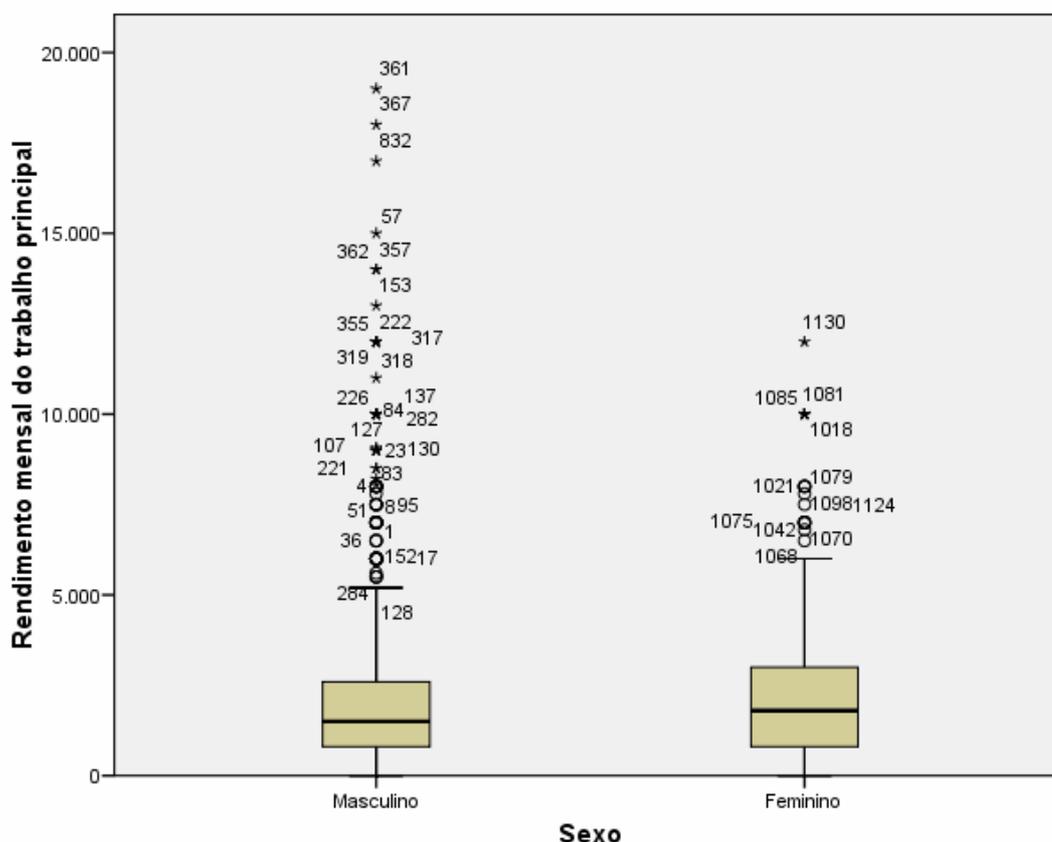
Mas nem Ada nem Joseph nos permitem conhecer aspectos da realidade estatística que problematizam essa primeira impressão sobre o universo dos trabalhadores de TI no Brasil. Esses dois tipos, erigidos a partir das informações sobre idade, rendimento, escolaridade etc., nos ajudam a traçar um panorama do

⁸⁶ Dados publicados no jornal Folha de S.Paulo em matéria intitulada "Mulheres ganham menos do que os homens, aponta Censo", de 16/11/2011. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/1007151-mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-aponta-censo.shtml>

setor de TI, mas não nos dão detalhes sobre a realidade de outros profissionais, que se distribuem fora da linha média dessas variáveis estatísticas.

Não observamos, por exemplo, que apesar de serem mais bem remuneradas do que os homens há um limite diferente para os sexos no que se refere ao teto máximo dos rendimentos. Se analisarmos o eixo 'y' do Figura 2 vemos claramente como a distribuição do rendimento dos homens (primeira variável do eixo 'x') alcança uma amplitude maior do que a das mulheres (segunda variável do eixo 'x'). Ou seja, enquanto Ada, em sua vida profissional, pode esperar ter uma renda de até R\$12.000,00 por mês, Joseph pode sonhar atingir uma renda mensal de R\$ 19.000,00 (Ver Tabelas 1 e 2 no Anexo VI).

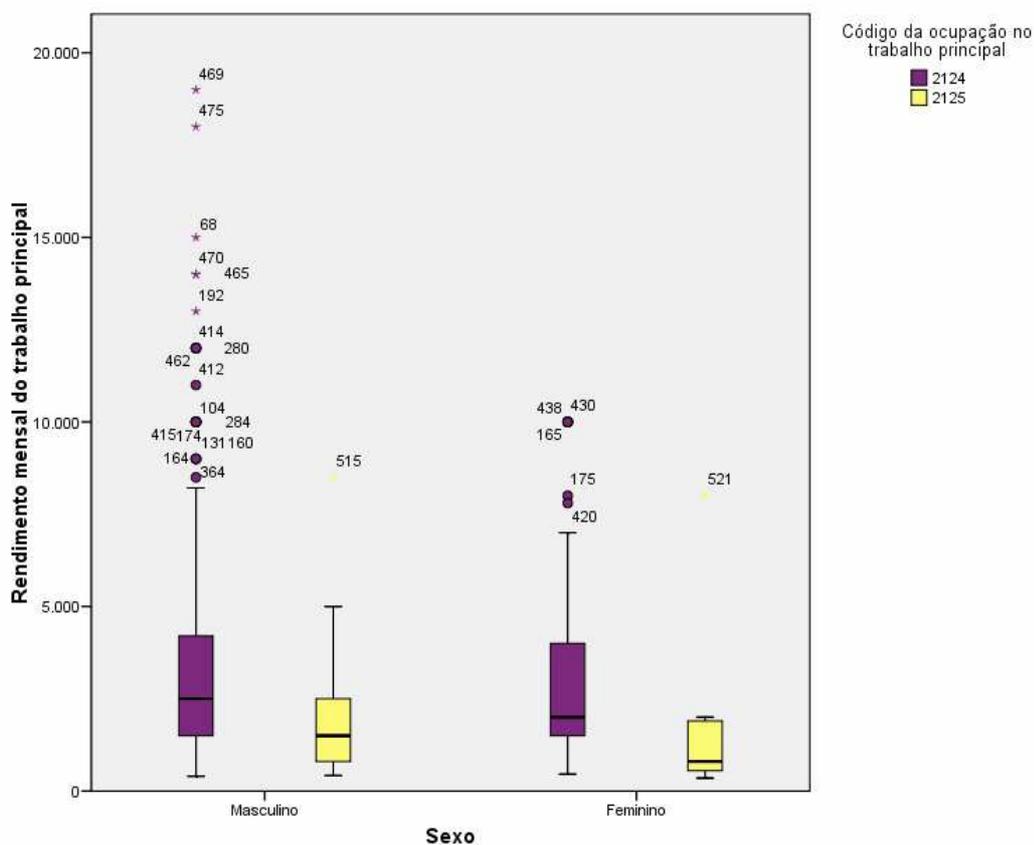
Figura 2: Distribuição do rendimento mensal do trabalho principal entre homens e mulheres



Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Além disso, quando olhamos para as duas ocupações que mais concentram homens e mulheres no setor de TI, análise de sistemas e programação, percebemos como a diferença de remuneração se coloca tanto com relação às médias salariais de cada função como quanto na distribuição de rendimentos ao longo do eixo 'y' (Ver Figura 3). Portanto, ainda que as mulheres se concentrem na função que exige diploma de Ensino Superior dentro da TI, a diferença de remuneração entre homens e mulheres nesta ocupação é imensa.

Figura 3: Rendimento mensal no trabalho principal entre analistas de sistemas (2124) e programadores de informática (2125) e programadores de informática (2125)



Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Enquanto que o rendimento médio das mulheres que trabalham como analistas de sistemas é de R\$ 2.972,54, podendo alcançar até R\$ 10.000,00, a média dos homens que ocupam a mesma função é de R\$ 3.333,29, podendo alcançar até 19.000,00 (Ver Tabelas 6 e 7).

Tabela 6: Rendimento mensal no trabalho principal de analistas de sistemas Homens

N	Válidos	163270
	Perdidos	12264
Media		3333,29
Mediana		2500,00
Moda		2000
Percentiles	25	1500,00
	50	2500,00
	75	4200,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Tabela 7: Rendimento mensal no trabalho principal de analistas de sistemas Mulheres

N	Válidos	53145
	Perdidos	962
Media		2972,54
Mediana		2000,00
Moda		2000
Percentiles	25	1500,00
	50	2000,00
	75	4000,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Esse padrão se repete nas ocupações vinculadas à programação. Enquanto que o rendimento médio mensal das mulheres programadoras de informática é de R\$ 1.485,30, podendo alcançar até R\$ 8.000,00, o rendimento mensal de homens programadores de informática é de R\$ 1.825,62, atingindo R\$ 8.500,00 (Ver Tabelas 8 e 9).

Tabela 8: Rendimento mensal no trabalho principal de programadores de informática Homens

N	Válidos	17682
	Perdidos	970
Media		1825,62
Mediana		1500,00
Moda		800
Percentiles	25	800,00
	50	1500,00
	75	2500,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

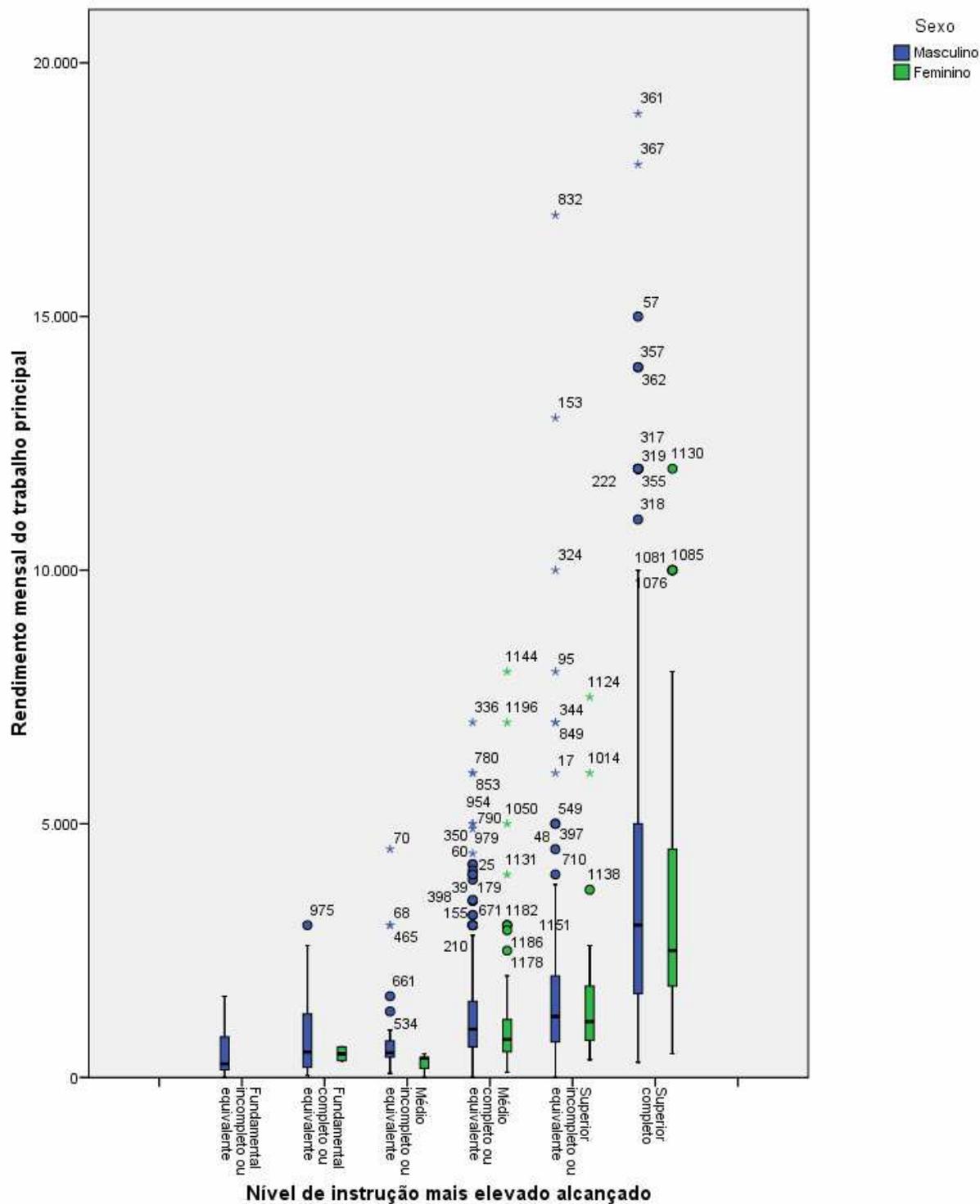
Tabela 9: Rendimento mensal no trabalho principal de programadores de informática Mulheres

N	Válidos	3725
	Perdidos	0
Media		1485,30
Mediana		800,00
Moda		550
Percentiles	25	550,00
	50	800,00
	75	1900,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Estas informações não são as únicas que nos permitem dizer que o perfil estatístico dos profissionais de TI ratifica a desigualdade de gênero praticada no mercado de trabalho brasileiro. Se nos dedicássemos a olhar unicamente para os tipos medianos, poderíamos pressupor que Ada tem uma renda superior a Joseph porque possui nível Superior Completo. O que não saberíamos é que se Joseph concluísse seus estudos no nível Superior, ele estaria apto a ter uma remuneração superior à de Ada, conforme comprova o Figura 4.

Figura 4: Rendimento mensal do trabalho principal e nível de instrução mais elevado



Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Analisando os dados que aparecem nesse gráfico por meio da distribuição estatística nas Tabelas 10 e 11 podemos ver que a média de rendimento mensal das mulheres com nível Superior Completo é menor do que a dos homens com mesma formação educacional. Enquanto eles recebem, em média, R\$ 3.507,45 por mês, o rendimento mensal das mulheres nesse perfil é de R\$ 3.201,47.

Tabela 10: Rendimento mensal do trabalho principal para homens com Ensino Superior Completo

N	Válidos	
		167264
	Perdidos	
		9683
Média		3507,45
Mediana		2700,00
Moda		2000
Mínimo		300
Máximo		19000
Percentis	25	1500,00
	50	2700,00
	75	5000,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Tabela 11: Rendimento mensal do trabalho principal para mulheres com Ensino Superior Completo

N	Válidos	
		57281
	Perdidos	
		962
Media		3201,47
Mediana		2015,00
Moda		2000
Mínimo		465
Máximo		12000
Percentiles	25	1800,00
	50	2015,00
	75	4000,00

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

A desigualdade salarial entre os pares não é passada despercebida pelas mulheres entrevistadas. Andressa conta que apesar de ter sido promovida para o cargo de gerência, tinha uma remuneração menor do que a de seus pares homens:

“A mulher tem que competir mais, tem que provar mais que ela é boa, tem que mostrar o que ela veio fazer, tem que ser muito mais agressiva, tem que ponderar, mostrar território, ela tem que defender o território dela... Ela já ganha menos no mercado do que o homem, isso é evidente. Mas ela tem que ser muito guerreira na área de TI, tem que ter muito pulso firme. Se ela não mostrar o que ela veio fazer, ela não consegue, não sobrevive (...). Quando eu virei gerente, meu salário ficou lá em baixo. Já era uma sacanagem, entendeu? Me promoveram, mas com um salário muito mais inferior do que a cadeia. Então eu tive que provar... Para chegar no patamar, hoje, que os gerentes ganham, eu tive que provar para que eu vim. Meu nível de gerência foi baixo, porque com mulher tem muito preconceito. Então, a cada dia que eu acordava eu tinha que mostrar quem eu era, quem eu sou. Todo dia é assim. Porque no momento em que eu baixar minha guarda, algum nocaute eu vou tomar.” (Andressa, 2 de setembro de 2011).

Saber que homens e mulheres ocupam funções diferentes na TI e que as desigualdades salariais praticadas no mercado de trabalho de uma maneira geral também se reproduzem ali, confirma uma série de achados de pesquisas que tratam das relações entre gênero e trabalho. O que ainda precisa ser esclarecido é de que maneira homens e mulheres se enquadram nos contratos flexíveis, mais especificamente, se existe um padrão de gênero que nos traga alguma informação sobre relações de trabalho flexíveis quando olhamos para o que chamei, no Capítulo 2, de contratos padronizados e não padronizados.

4- Contratos flexíveis e o viés de gênero

Ada e Joseph representam os tipos médios da TI, mas além de não revelarem as desigualdades de gênero que também estão presentes no setor, não nos deixam saber sobre outras relações de emprego bastante comuns na área. A profusão dos contratos flexíveis entre homens e mulheres do setor é uma delas.

O capítulo 2 deixou claro que nem a PNAD nem a RAIS oferecem dados sobre contratos de trabalho flexíveis. Mas também explicou que a primeira foi escolhida pela possibilidade que oferece às pesquisas relacionadas ao mercado de trabalho de mapear outros tipos de relações de emprego que não o vínculo CLT ou estatutário.

Portanto, apesar de não ser possível medir a participação exata de PJ's, cooperados, freelancers fixos, CLT's Flex etc. no total de trabalhadores do setor de TI, é possível afirmar, com certeza, que apenas cerca de 67% dos homens e 77% das mulheres (ver Tabela 12) possuem um vínculo empregatício que lhes dá acesso formal aos direitos trabalhistas e sociais garantidos pela legislação brasileira: CLTs e estatutários. Como esses dois vínculos de emprego oferecem uma segurança jurídica aos trabalhadores e têm como base o modelo de assalariamento do pós II Guerra Mundial, nomeio esses dois vínculos de "padrão".

Tabela 12: Posição na ocupação no trabalho principal da semana de referência para pessoas de 10 anos ou mais de idade VS. homens e mulheres no setor de TI

		Homens	Mulheres
CLT	Frequência	289356	71059
	%	61,01%	64,55%
Estatutário	Frequência	31711	13190
	%	6,68%	11,98%
Total vínculo padrão	Frequência	321067	84249
	%	67,69%	76,54%
Sem carteira assinada	Frequência	62844	16482
	%	13,25%	14,97%
Conta Própria	Frequência	82216	9113
	%	17,33%	8,27%
Empregador	Frequência	6403	0
	%	1,35%	0
Não remunerado	Frequência	1744	223
	%	0,36%	0,20%
Total vínculo não padrão	Frequência	153207	25818
	%	32,30%	23,45%

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Ao mesmo tempo, 32,30% dos homens e 23,45% das mulheres estão submetidos a vínculos de emprego que não garantem, por si só, seu acesso a direitos trabalhistas e sociais. Conforme já explicado no Capítulo 2 desta tese, trabalhadores sem carteira assinada e não remunerados são imediatamente associados a uma relação informal e ilegal de trabalho, enquanto que o conta própria e o empregador ficam em situação ambígua se pensarmos na realidade do setor, pois ao mesmo tempo em que podem ser empreendedores em seu sentido literal, ou seja, donos ou sócios de uma empresa, eles podem ser donos ou sócios de uma empresa que está sendo usada para fins de vínculo empregatício. Os dados mostram que a maioria dos homens que declararam ser conta própria não têm seu empreendimento registrado (64,7%) contra quase a mesma porcentagem de mulheres (62,1%) incluídas nessa categoria. A maioria dos homens empregadores (72,5%), no entanto, afirmaram ter registro de seus empreendimentos no CNPJ (veja Tabelas 13 e 14).

Por se tratarem de vínculos ou de possíveis vínculos que fogem do modelo assalariado tradicional e replicam a informalidade e a ilegalidade nas relações de emprego e trabalho é que o conjunto dessas quatro categorias recebe o nome de “não padronizados”.

Tabela 13: Homem declarado conta própria/empregador cujo empreendimento tem ou não registro no CNPJ

		Posição na ocupação			
		Conta própria	Empregador	Total	
O empreendimento tem registro no CNPJ?	Sim	Frequência	29036	4644	33680
		% de Posição na ocupação	35,3%	72,5%	38%
	Não	Frequência	53180	1759	54939
		% de Posição na ocupação	64,7%	27,5%	62%
Total		Frequência	82216	6403	88619
		% de Posição na ocupação	100%	100%	100%

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Tabela 14: Mulher declarada conta própria cujo empreendimento tem ou não registro no CNPJ

		Conta própria		Total
O empreendimento tem registro no CNPJ?	Sim	Frequência	5658	5658
		% de Posição na ocupação	62,1%	62,1%
	Não	Frequência	3455	3455
		% de Posição na ocupação	37,9%	37,9%
Total		Frequência	9113	9113
		% de Posição na ocupação	100%	100%

Fonte: PNAD 2009, elaboração própria.

Essas informações permitem afirmar que se há Ada's e Joseph's atuando como PJ's, cooperados e pseudo-sócios, podemos considerar que eles podem ser encontrados, estatisticamente, nas categorias conta própria e empregador. Podemos dizer a mesma coisa sobre profissionais que atuam como freelancers e autônomos.

É preciso deixar isso claro para que se note o espaço estatístico que pode ser ocupado por relações “não padronizadas” de trabalho. E, para completar a justificativa desenhada acima sobre este termo, estou justamente chamando essas relações de emprego de “não padronizadas”, neste caso, porque não posso afirmar com certeza que se tratam de contratos atípicos ou de fraude trabalhista.

Mas a despeito dessa discussão, o que se deve reter desses dados para a questão colocada – se há um viés de gênero nos contratos flexíveis - é a diferença de cerca de 10% na distribuição do total de homens e mulheres nos vínculos padronizados e não padronizados.

Nota-se que as mulheres do setor de TI apresentam ligeira vantagem em relação aos homens nos vínculos de emprego padrão, ou seja, naqueles que supostamente lhes garantem o acesso automático a direitos trabalhistas e sociais. Os homens, por sua vez, possuem maior inserção em relações de trabalho não padronizados do que as mulheres, estando supostamente mais sujeitos a uma maior precariedade relativa aos direitos trabalhistas e sociais.

Em seu estudo sobre os contratos flexíveis na região metropolitana de Porto Alegre, Toni (2006) mostra, por meio da análise da PED, tendência semelhante. No período por ela analisado, que vai de 1992 a 2002, houve um crescimento expressivo para os trabalhadores do sexo masculino no segmento da contratação flexibilizada⁸⁷: 81,8% de postos de trabalho que contemplavam essa modalidade. Após analisar as taxas de ocupação e desocupação do período, assim como o crescimento da participação de ambos os sexos em contratações

⁸⁷ Como já vimos no Capítulo 2 (p.), Toni (2006) divide as formas de inserção do mercado de trabalho brasileiro em 3 grandes grupos para efeitos de análise: inserção padrão (trabalho assalariado com vínculo legalizado nos setores privado e público), contratação flexibilizada (relacionadas à reestruturação produtiva e organizacional) e informal tradicional (trabalho na economia informal). Para cada grupo, seleciona uma categoria de vínculo já elaborada pela PED.

padronizadas, flexibilizada e informal, ela concluiu que as mulheres apresentam uma vantagem relativa em relação aos homens no quadro geral do trabalho precário. Apesar de a autora ter detectado um aumento no desemprego feminino, um crescimento no número de mulheres que trabalham sem carteira assinada e a ampliação de sua participação em atividades precárias, vinculadas aos serviços domésticos, elas estariam em condições mais favoráveis que os homens dentro do quadro geral de precariedade.

Toni (2006) reconhece que essas três características encontradas em sua pesquisa indicam um aprofundamento da participação das mulheres nas condições mais precárias de trabalho. Mas o que ela chama de vantagem *relativa* das mulheres em relação aos homens, no período observado, é o incremento nos postos de trabalho para mulheres com contratação padrão e o declínio da criação dessas vagas para os homens⁸⁸. Além disso, na contratação flexibilizada, a contribuição à previdência cresceu mais entre as mulheres do que entre os homens (6,8 pp para as mulheres e 2,8 pp para os homens) e a não contribuição no segmento informal tradicional subiu de 48,6% para 57,8% entre os homens, mas manteve-se estável entre as mulheres: 52,9% para 53,2% (TONI, 2006, p. 231).

A autora atribui essa tendência ao que entende como um processo de valorização das habilidades associadas ao feminino na esfera do trabalho:

“(...) a força de trabalho feminina comportaria características que estariam sendo valoradas, face às novas demandas de mão-de-obra. Entre essas estariam a maior aptidão para responder a um tipo de aprendizado que requer dimensões que associem a competência ampliada e subjetividade – mobilizando menos um padrão restrito, de qualificação técnica, e mais adequado ao padrão anterior – bem como a predisposição a trabalho em tempo parcial. A isso se podem agregar elementos tradicionais, que ganham relevo no contexto atual, tais como o fato de as mulheres receberem menores salários, relativamente aos homens, serem menos

⁸⁸ Segundo os dados de Toni, os homens em inserção padrão de tipo 1 teriam caído de 63% para 60,1% no período entre 1992 e 2002 contra um acréscimo de 37% para 39,9% das mulheres. Os homens em inserção padrão de tipo 2 também sofreram um decréscimo de 62,6% para 59,5%, enquanto as mulheres subiram de 37,4% para 40,5%.

sindicalizadas e apresentarem menores níveis de organização no trabalho.” (TONI, 2006, p. 240).

A análise feita por Toni (2006) essencializa as características atribuídas ao feminino e ignora a performatividade do gênero. Como já vimos, os homens incorporam essas características e agregam ainda mais valor aos seus currículos, enquanto que esse comportamento nada acrescenta às mulheres aos olhos do empregador, posto que o senso comum que se construiu sobre os papéis de gênero já esperava essa performance da parte das mulheres (KELAN, 2009).

Para além do fator estrutural, da menor remuneração difundida culturalmente e da baixa participação na organização sindical, que outros elementos explicariam o fenômeno da maior concentração de mulheres em relações de trabalho padrão relativamente aos homens?

Assim como a ausência de informações a respeito dos contratos flexíveis, acredito que essa pergunta possa ser respondida com os depoimentos de Ada's e Joseph's anônimos. Naquele caso, apesar de os números apontarem para um significativo índice de trabalhadores que atuam em condições em que seus direitos trabalhistas e sociais estão automaticamente garantidos, há uma parcela expressiva de homens (32%) e mulheres (23%) que não estão em relações de emprego padrão. E são justamente esses homens e mulheres que interessam a esta tese.

Esses números podem ser reforçados com a análise de dados do questionário Online realizado para esta pesquisa. Como pode ser visto no Anexo III, a maioria dos trabalhadores que responderam ao questionário já havia trabalhado com mais de um tipo de contrato de trabalho. Dentre esses, 66% das mulheres trabalharam apenas com contratos padronizados, por meio da CLT ou da CLT e do estágio. As 34% restantes já haviam atuado com contratos não-padronizados (PJ, cooperativa e outros). Entre os homens, 44%, 22% a menos que as mulheres, haviam trabalhado apenas com contratos padronizados, enquanto que o restante, 56%, já havia atuado com contratos flexíveis ou atípicos. Mas o dado principal a ser extraído desse questionário é o fato de que os homens

apareceram com maior frequência no vínculo PJ. Foram 49 ocorrências de homens contra apenas 1 de mulheres.

O que explicaria, então, o fenômeno da menor participação de mulheres em vínculos flexíveis de trabalho? É essa pergunta que as experiências pessoais dos homens e mulheres entrevistados nos ajudarão a responder, não apenas por meio dos padronizados que emergem de suas narrativas, mas também pela diversidade de arranjos contidos em suas trajetórias pessoais e profissionais.

Para conhecer a realidade das relações de trabalho e emprego dos profissionais de TI é preciso compreender como os homens e mulheres vivenciam essas experiências. Analisando as representações e interpretações que eles fazem de sua realidade é que poderemos compreender como as relações flexíveis de trabalho influenciam na construção de suas subjetividades, na manipulação de escolhas e interferem em suas condições de trabalho e de vida objetivas.

O próximo Capítulo se dedicará a apresentar as diferentes normas, regras e arranjos informais contidos nos diferentes vínculos de emprego flexíveis identificados nas entrevistas. Ao mesmo tempo, buscará mostrar como o *ethos* profissional do setor, explorado no Capítulo 3, também é constituído pela pluralidade de contratos disponíveis no universo da TI, de modo que os contratos flexíveis também são tratados como parte constitutiva da identidade e da dinâmica do setor. Se até este momento pudemos ver como o excesso de trabalho e os constantes deslocamentos são vistos de maneira naturalizada e justificados pela organização do setor, notaremos quais são as dinâmicas e discursos que traduzem vínculos flexíveis de trabalho em sentimentos de vantagem comparativa em relação aos vínculos padronizados ou em indiferença entre os contratos flexíveis e a CLT.

Assim como a flexibilidade temporal e espacial de trabalho, veremos, no último Capítulo, como os vínculos de trabalho flexíveis podem se constituir enquanto elementos restritivos à presença e permanência de mulheres no setor, em especial quando as relações entre família e trabalho são tratadas segundo uma visão tradicional de gênero.

V - A regulação informal dos contratos flexíveis: gerindo direitos e significados

Como vimos no Capítulo 1, a partir da década de 1990, com a flexibilização da legislação trabalhista, cresce o número de contratos flexíveis utilizados pelos empregadores para baratear os custos da mão-de-obra. Apesar de as estatísticas oficiais não realizarem um registro detalhado desses diferentes tipos de contrato, como vimos, eles apareceram de maneira significativa nas trajetórias profissionais dos homens e mulheres entrevistados para esta pesquisa. Dos sessenta entrevistados, apenas doze nunca haviam trabalhado com contratos flexíveis (Ver Anexo V).

O notável é que mesmo quando não haviam sido contratados sob formas flexíveis, os homens e mulheres com os quais conversei, independentemente da faixa etária e sexo aos quais pertenciam, conheciam o PJ, a cooperativa, o CLT Flex e o pagamento informal, entre outras modalidades, como vínculos de emprego. Todos teciam opiniões relativamente padronizadas sobre as vantagens e desvantagens de cada forma de contrato, explicavam como funcionavam e davam exemplos de colegas de trabalho ou amigos e cônjuges que estavam a eles subordinados.

Prova da convivência corriqueira desses homens e mulheres com os contratos flexíveis é a sua ampla discussão em espaços dedicados aos profissionais de TI na Internet. Um dos principais sites por eles acessados por reunir anúncios de ofertas de trabalho e promover discussões sobre formação, salários, problemas técnicos e toda a sorte de assuntos relacionados à área, desenvolveu uma planilha de cálculo que é constantemente atualizada para facilitar a compreensão das vantagens e desvantagens de cada modalidade de contrato (Figura 5).

Figura 5: Planilha de cálculo para comparação salarial em diferentes vínculos empregatícios

www.apinfo.com

Todos os direitos reservados

Comparação salário em diferentes vínculos empregatícios

Insira seus dados nas células da cor azul

Última atualização : Jan/2012

Pesquisa impostos e taxas

	CLT	PJ	CLT-Flex	Cooperado				
Salário CLT	4.000,00		2.000,00 50%					
Utilidades CLT-Flex			2.000,00 50%					
Valor da hora		23,53		10,00				
Horas/Mês	170,00							
	mês	ano	mês	ano	mês	ano	mês	ano
Salário Bruto	4.000,00	48.000,00	4.000,10	48.001,20	4.000,00	48.000,00	1.700,00	20.400,00
Salário Bruto - Imp/taxas	3.318,29	39.819,53	3.083,47	37.001,60	3.769,28	45.231,36	1.428,00	17.136,00
Salário Líq + Benefícios	4.335,63	52.027,60	3.083,47	37.001,60	4.299,06	51.588,70	1.428,00	17.136,00
% imp/taxas sobre salário bruto	17%		23%		6%		16%	

Impostos/Taxas		CLT	PJ	CLT-Flex	Cooperado				
INSS CLT	11,00%	681,71	8.180,47	916,63	10.999,60	230,72	2.768,64	272,00	3.264,00
INSS CLT-Flex	11,00%	430,78	5.169,38			220,00	2.640,00		
INSS Cooperado	11,00%							187,00	2.244,00
Nro dependentes Imp. Renda									
IRPF CLT	22,5%	250,92	3.011,09						
IRPF CLT-Flex	7,5%					10,72	128,64		
IRPF Cooperado									
IRPJ im posto renda PJ	2,4%			96,00	1.152,03				
Cofins	3,0%			120,00	1.440,04				
PIS	0,65%			26,00	312,01				
ISS	2,00%			80,00	960,02				
Contrib. Social sobre lucro liq.	2,88%			115,20	1.382,43				
Simplex / DAS									
GPS 11% sm + 2,5% fat				168,42	2.021,07				
Contador				311,00	3.732,00				
% mensal cooperativa	5,00%							85,00	1.020,00
Outros 1									
Outros 2									
Outros 3									

Benefícios		CLT	PJ	CLT-Flex	Cooperado				
Décimo terceiro com descontos		1.017,34	12.208,08			529,78	6.357,34		
Férias com descontos (*)		276,52	3.318,29			147,44	1.769,28		
CLT-Flex Utilidades 13º		359,48	4.313,78			191,67	2.300,06		
CLT-Flex Utilidades férias									
FGTS	8%	381,33	4.576,00			190,67	2.288,00		
Décimo quarto sal / bonus									
Assist medica									
Vale refeição valor/dia									
Vale transporte valor/dia									
Estacionamento									
Seguro de vida									
Idiomas									
Cursos tec. informática									
Faculdade / Pós-graduação									
Celular									
Outros 1									
Outros 2									
Outros 3									

“ATENÇÃO:

Esta planilha destina-se apenas a um cálculo aproximado, podem existir taxas estaduais ou municipais que não foram consideradas. O imposto de renda da pessoa física pode ser menor, para quem paga pensão alimentícia” (APINFO).

Salário Mínimo Jan/12	622,00
------------------------------	--------

Tabela do INSS - Jan/12	%
até 1.174,86	8
de 1.174,87 até 1.958,10	9
de 1.958,11 até 3.916,20	11
Percentual fixo p/ cooperado	11

Tabela do IR 2012	%	Dedução R\$
até 1.637,11		
de 1.637,12 até 2.453,50	7,5	122,78
de 2.453,51 até 3.271,38	15,0	306,80
de 3.271,39 até 4087,65	22,5	552,15
acima de 4.087,65	27,5	756,53
Valor dedução por dependente		164,56

Imposto de renda - PJ	%
Fat. Anual até 120.000	2,4
Fat anual acima de 120.000	4,8

Fonte: APINFO. Disponível em www.apinfo.com, acesso em 20/07/2012.

Nota-se que o título da planilha deixa claro que esses contratos compõem vínculos empregatícios e não prestações de serviços ocasionais, o que poderia justificar o uso do PJ ou da cooperativa enquanto veículos de exercício de empreendedorismo. A planilha busca automatizar o cálculo que se julga ser necessário fazer no momento da contratação por meio de um desses vínculos: o cálculo financeiro imediato. Ela foi elaborada claramente com o objetivo de proporcionar aos profissionais do setor uma maior clareza para avaliar suas escolhas contratuais. Nesse sentido, a planilha nos permite perceber que há um imaginário difundido na TI de que escolhas contratuais são possíveis de serem feitas, o que deriva de um diagnóstico amplamente divulgado pela imprensa de

que há mais vagas disponíveis do que profissionais qualificados para ocupá-las nessa indústria⁸⁹.

A ideia de que falta mão-de-obra qualificada no setor é secundada pela de que os poucos profissionais qualificados podem negociar suas condições de trabalho e emprego. Esse ideário combina com a retórica presente na flexibilização da legislação trabalhista: a da negociação cada vez mais individualizada dos direitos trabalhistas. A atribuição de uma vantagem de poder no jogo entre capital e trabalho contida na especialização de um grupo de profissionais transborda em uma mística que se mostra perigosa para a segurança social e emocional desse mesmo grupo. Como veremos, nem sempre o imaginário do poder se traduz em vantagens reais ou em uma efetiva capacidade de optar por diferentes tipos de contratos – flexíveis ou não. No entanto, esse *ethos* profissional, amparado também pela retórica do empreendedorismo, estimulada por políticas governamentais, serve para configurar uma ordem que torna justificável o uso de contratos flexíveis no setor.

Partindo dessas ideias, este capítulo pretende apresentar a variedade de contratos flexíveis que compõem as experiências de relações de trabalho dos profissionais de TI entrevistados, revelando seu *modus operandi* e suas implicações em termos de direitos trabalhistas e sociais. Além disso, pretende-se demonstrar como o conhecimento sobre a composição salarial é adquirido e de

⁸⁹ O Observatório SOFTEX divulgou um estudo feito com as empresas a ele filiadas no qual apenas 3,6% dos respondentes afirmaram não ter dificuldades para recrutar profissionais com o perfil técnico desejado. O restante afirmou ter dificuldades e afirmam possuir muitas vagas em aberto, distribuídas especialmente entre desenvolvedores e programadores, analistas de sistemas, técnico de suporte, analista de negócios, analistas de processos e gerente de projetos. Ao mesmo tempo, a maioria das empresas (94,7%) afirmou desejar ampliar sua força de trabalho em mais de 25% em curto prazo. Em 2008, ano da pesquisa, estimavam um déficit de 140 mil profissionais para o setor para o ano de 2013 (SOFTEX, 2010). O IBGE também divulgou pesquisa que reafirma o déficit. O estudo “Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nas Empresas”, referente ao ano de 2010 e divulgado em dezembro de 2012 para a imprensa, mostrou que 37,4% das empresas com 500 funcionários ou mais tiveram dificuldade de contratar. Reportagem sobre o assunto do jornal “O Globo” destacava que “o principal problema apontado pelos pesquisados é o alto custo de remuneração dos especialistas em TI (61,8%), seguido pela falta de pessoal com domínio de ambientes de desenvolvimento/linguagens (60%) e falta de profissionais certificados (47,4%)” (MATSUURA, 2012).

que maneiras esses homens e mulheres se vêem enquanto agentes de negociação ativos, trazendo elementos de suas histórias de vida e trajetórias profissionais para complexificar e dar novas tintas a esse imaginário social.

Com isso, pretendo tornar evidente o trabalho de negociação (não apenas com o empregador, como pode não acontecer, mas também com a família e com projetos de vida) e gestão individuais de direitos que são coletivos, bem como as diferentes formas que essas negociações e gestões assumem. O registro também ajuda a compreender como os homens e mulheres que atuam no setor de TI compreendem e significam os contratos flexíveis, revelando tanto um movimento de reprodução das Leis trabalhistas no escopo do informal, quanto uma informalização dos direitos daqueles que têm contratos formais de trabalho.

Como pretendo destacar, aqui, o que há de comum nessas narrativas em que esses profissionais avaliam seus vínculos de emprego, a análise relativa ao gênero ficará concentrada no Capítulo posterior. Ficará claro como essa escolha de construção do texto reflete o próprio movimento realizado pelos sujeitos da pesquisa: o da reavaliação de suas condições de trabalho e modificação do discurso sobre os contratos flexíveis a partir do momento em que as referências ao gênero e a outros momentos de seus cursos de vida eram levadas em consideração. Enquanto falavam de sua inserção profissional e de suas vivências com contratos flexíveis, foram raras as vezes em que esses elementos foram levados em conta. Os efeitos dos contratos flexíveis sobre suas trajetórias pessoais eram, como veremos, tratados de maneira neutra.

Em um primeiro momento, apresento cinco vínculos empregatícios flexíveis que apareceram nas trajetórias profissionais dos homens e mulheres entrevistados: CLT Flex, cooperativa, PJ, pseudo-sociedade e informal. Em seguida, analiso o que há de comum entre essas experiências e contraste com as declarações dadas sobre as experiências com a CLT. Assim, podemos ter acesso não apenas ao universo dos contratos flexíveis, mas também ao imaginário e experiência real desses trabalhadores e trabalhadoras com o vínculo formal de emprego. Apenas dessa maneira será possível compreender a avaliação que eles e elas elaboram de suas relações de trabalho. A partir dessas comparações, entre

a vivência de contratos flexíveis e a vivência do CLT, poderei melhor matizar os porquês da preferência declarada por uma ou outra forma de vínculo empregatício.

1- CLT Flex

“Bárbara Castro - O que eu queria te perguntar é se você foi CLT todas as vezes, se foi PJ, se foi Cooperada... Como você foi contratada?

Andréia - Eu fui de tudo. Desses seis anos ou inteiro, todo?

B.C. - Toda a sua trajetória.

Andréia - No início, quando era estagiária na primeira empresa foi CLT.

B.C. - Você foi efetivada, né?

Andréia - Efetivada. No segundo foi CLT também. Quando eu voltei [do intercâmbio nos EUA] em 2005, de 2005 à 2006 eu trabalhei como PJ. [Em] 2006 veio aquela lei do Lula que não podia ter quarteirizado, quinteirizado e não sei o que, e aí eles contrataram a gente como CLT Flex.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Andréia tem 28 anos e ocupa um cargo na área de Business Intelligence em uma consultoria de TI. cursando o Bacharelado em Sistemas da Informação e com curso técnico em informática, atua há dez anos na área. Em sua experiência profissional, já foi webdesigner e passou pelas três etapas de carreira de analista dentro da consultoria para a qual atua há seis anos: júnior, pleno e sênior.

A marcação de diferença nos níveis de carreira não era apenas salarial, era também contratual. Andréia explica que os tetos salariais correspondentes a cada etapa do plano de carreira interno à consultoria correspondem a tipos de contratos diferentes. Todos aqueles que estivessem na posição sênior, deveriam ser contratados como PJ's porque ultrapassavam a faixa salarial dos R\$ 5 mil. Os que ainda não haviam atingido esse teto eram contratados como CLT. Mas a CLT em um modelo flexibilizado.

A entrevistada atuava como PJ até 2006. Naquele ano, a empresa a obrigou a mudar para CLT Flex com medo da fiscalização do Ministério Público do Trabalho. No excerto acima ela deixa claro como a estrutura de funcionamento de sua consultoria levava a um sistema de terceirização extremado, formando uma

cadeia de subcontratação que aparece em seu vocabulário até a 5ª dimensão. Enquanto PJ, Andréia era uma empresa aos olhos da Lei. Uma empresa que prestava serviço a uma consultoria que a realocava em algum de seus clientes. Essa configuração de quarteirização poderia ser dissolvida transformando Andréia em CLT. Assim, ela passaria de prestadora de serviço quarteirizada a empregada terceirizada – posto que quem assinaria sua carteira de trabalho ainda seria a consultoria.

No entanto, quando se tornou CLT, nossa entrevistada não foi contratada diretamente pela consultoria na qual trabalhava. Apesar de eles dizerem que tentavam evitar a quarteirização, o faziam apenas aos olhos mais imediatos da Lei. Inicialmente, Andréia foi contratada oficialmente por meio de um Instituto de Recursos Humanos que diz oferecer “soluções inovadoras e estratégicas em Gestão de Pessoas”, influenciando “empresas e profissionais de TI quanto ao modelo de contratação e práticas de gestão”⁹⁰. A solução oferecida à consultoria para a qual nossa entrevistada atuava era a contratação via CLT Flex, com a carteira assinada por esse Instituto, mediante o pagamento de um percentual do salário recebido.

Para que a “solução” oferecida à consultoria funcionasse bem para Andréia, seu salário foi aumentado, de modo a que o desconto acertado com o Instituto não acarretasse em uma perda salarial real. Ou seja, ao sair do modelo PJ, Andréia recebeu um aumento salarial que não foi convertido em ganhos reais. Foi apenas uma peça de ficção criada para que o acerto da consultoria com o Instituto não acarretasse em perdas para a empresa – foram implicados na remuneração mensal da empregada – nem perda de salário líquido para Andréia. É nesse ponto que entra o artifício do modelo CLT Flex.

A consultoria acertou com Andréia que eles registrariam apenas 60% do salário combinado na carteira de trabalho. Isso implicava em pagar uma taxa menor ao Instituto, posto que eles cobravam uma porcentagem em cima do valor

⁹⁰ Dados disponíveis na página de web da empresa, cujos nome e endereço ocultarei pelo acordo de sigilo firmado com a entrevistada.

assinado em carteira de trabalho, e também queria dizer que a consultoria economizaria com despesas tributárias e trabalhistas - ao mesmo tempo em que Andréia receberia uma parcela de salário livre de impostos, significando que ela teria um salário líquido maior do que caso recebesse o salário líquido do total combinado registrado em carteira. Os 40% restantes, a consultoria pagava na forma de benefícios não tributáveis:

“Andréia - [Os benefícios são] Alimentação, reembolso de quilometragem. Alimentação é o VA [Vale Alimentação] e o VR [Vale Refeição], gasolina e plano de saúde. Hoje eu pago meu plano de saúde à parte: o plano de saúde que eles dão é muito ruim, não dá, não rola (...). Eles falaram pra gente que nós teríamos direito à férias, a gente escolheria o período de férias, e a gente receberia esse valor *full*. Embora a gente ganhasse em carteira menos, a gente receberia esse valor *full*, como se a gente tivesse trabalhado. Só que na prática isso não acontecia.

B.C. - E 13º também não tem?

Andréia - Não. 13º tinha um tal de bônus, que se a gente ganhasse lucro, 13º teria, mas nunca... Até assim, uma das coisas que entrava na cesta, a cesta de benefícios, era o 13º, que na verdade não existia, era uma parte do seu salário. Eles colocavam lá 13º, mas era uma parte do seu salário. Você, no final das contas, tinha tido 12 salários.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Cerca de três anos antes de nossa conversa, a consultoria para a qual Andréia trabalhava foi comprada por outra consultoria de grande porte. Naquele momento, o acerto com o Instituto foi cancelado, mas o modelo CLT Flex continuou vigente – a contratação passou a ser realizada diretamente com a nova consultoria. No momento da nossa entrevista, havia uma negociação interna para que as porcentagens daquilo que é registrado em carteira e daquilo que é pago em benefícios fosse modificado, em uma proporção de 70% e 30%, respectivamente.

Outras negociações estavam em curso de maneira permanente. Na cesta de benefícios, além do plano de saúde, dos Vales Alimentação e Refeição e do reembolso da gasolina, também estavam incluídos uma série de direitos trabalhistas, entre os citados pela entrevistada, o 13º, as férias remuneradas

calculadas em cima do salário bruto total, o pagamento de horas-extras ou banco de horas, adicional noturno e a licença-saúde:

“Quando eu virei CLT Flex, primeiro que eu não optei, fui obrigada. Eu percebi assim... Eles aumentaram um pouquinho o salário para na verdade a gente ganhar o mesmo, pelo desconto, mas assim, eu achei que foi muito injusto e a gente não teve nenhum benefício. Nenhum. A gente virou CLT Flex, teoricamente, pelo que eles falaram para a gente, nós teríamos alguns benefícios de você ser CLT, mas não foi o que aconteceu na realidade. Então, assim, se eu tirava férias, eu não recebia. Se eu estivesse doente, eu tinha que compensar as horas depois ou as horas eram descontadas. E não tinha benefícios, você vivia à beira [de um ataque de nervos]... Nervoso, foi uma época que eu não tirei férias, tomava cuidado para não ficar doente, nada, porque você não podia deixar de ir trabalhar. Depois... Tive uma sorte nessa época de ter conseguido um bom projeto, então eles pagavam por hora. Aí eles eram obrigados a pagar a gente por hora também (...). Isso dependia do cliente. Mas também tinha a questão: você virava uma noite porque aconteceu alguma coisa no cliente, o cliente me obrigou a ficar lá, o cliente pagava adicional noturno para a empresa. Mas eu não recebia esse adicional noturno: ficava na empresa” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Quando parte do pagamento era retirado do conteúdo assinado em carteira e se transformava em benefícios, a lógica de acesso a esses direitos se tornava um misto de meritocracia, sorte e boas relações com a chefia. Meritocracia porque a contrapartida para ganhar o 13º era bater as metas anuais de lucro colocadas pela consultoria. Sorte porque o pagamento de horas-extras dependia do projeto no qual você fosse alocado. Se o cliente pagasse o serviço por horas trabalhadas e as oito horas de jornada fossem ultrapassadas, havia acesso a esse direito. Caso o cliente pagasse um custo fixo pelo serviço, ele deveria ser entregue no prazo acordado e cabia à consultoria alocar tempo de trabalho suficiente para a entrega dos produtos. Boas relações com a chefia porque era apenas seu chefe direto quem poderia abonar sua ausência em caso de doença (escondendo-a no controle de frequência e evitando a perda salarial e a reposição) e garantir o descanso no período de férias, ainda que não remuneradas:

“É um inferno, é um inferno [tentar tirar férias]. Nesse tempo em que eu era da “empresa X” antes da empresa ser comprada, de 2006 a 2009, eu não tirei férias. Eu não consegui. E não foi só por falta de organização. Foi um pouquinho por falta de organização minha, mas foi muito por projeto, porque o pessoal te segura mesmo, eles pedem, imploram, ‘não sai, não vai, eu preciso de você aqui’. E foi uma época que acabou com a minha saúde, porque depois eu não aguentava mais. Depois desses três anos eu pedi férias e de lá para cá eu falei que eu só fico se tiver férias. Então, assim, 2009 eu pedi 10 dias de férias. Foi o começo. O ano passado eu pedi 10 dias de férias também, em outubro. Só que agora, nessa outra empresa, eles obrigam a gente a tirar os 30 dias. Essa empresa, a “Y”, o RH deles é excelente. Eles estão pelo segundo ou terceiro ano consecutivo como uma das melhores empresas para se trabalhar. Então, assim, foi o que salvou a pátria, pelo menos nossa. Nós deixamos de ser um pouco escravos e viramos alguma coisa (risos). Porque pelo menos isso a gente tem, o nosso direito às férias nós temos. (...) Porque eu estou em um cliente há dois anos e meio e por ele eu fico lá. Agora, se eu falo assim ‘eu vou tirar férias’, ‘ah, mas não sei o que’. Eu falei ‘veja a melhor época para você, porque eu preciso tirar férias. Se você quiser que venha alguém no meu lugar...’. Esse é o bom de você ser um terceiro. Eu falei ‘é essa a história. Se eu fosse sua funcionária, eu ia tirar férias de qualquer jeito. O bom de eu ser terceira é que vão mandar alguém para o meu lugar. Só vê o que é a melhor época para você’. É o que eu tenho feito. (...) Mas eu estou pedindo picadinho, 30 dias é impossível a gente tirar. A gente consegue tirar de 10 em 10, no máximo 15...” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

A ausência de direitos não pareceu um problema nos primeiros momentos em que Andréia atuou com contratos flexíveis. A despeito do transtorno que era negociar as férias desde o início, ela afirma que não se preocupava muito com o recolhimento incorreto de FGTS e INSS porque morava com os pais. Ela havia acabado de retornar de um intercâmbio de seis meses nos EUA e se mostrava mais preocupada com sua reinserção no mercado de trabalho, contraindo dívidas para tornar possível sua atuação como consultora, do que com o pagamento da previdência e a formação de uma poupança para se garantir caso se tornasse dispensável ao mercado de trabalho:

“No início, como foi bem no início e eu tinha acabado de voltar dos Estados Unidos, então, eu estava mais... Eu tinha algumas coisas que eu estava precisando, então... Você como consultora tem o notebook, você tem algumas coisas, mas eu

precisava de um carro porque eu andava para cima e para baixo de trem e de ônibus com um notebook nas costas. Então, assim, eu sempre me programei muito com relação ao dinheiro, sempre guardei uma parte, sempre tive uma parte guardada. Nessa época eu fazia muito isso. O pessoal falava 'guarda 2/3', eu conseguia guardar 1/3, às vezes metade. Mas eu guardava o que eu conseguia guardar, eu nunca fui muito gastona não. Até porque eu não tinha [gastos]. Eu trabalhava e morava com os pais, então eu não tinha tantas preocupações com relação a isso [previdência e benefícios]. A minha preocupação era comprar um carro e pagar o seguro do carro, essas coisas" (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Andréia não foi a única entre os 60 entrevistados a trabalhar no modelo CLT Flex. Paulo, um desenvolvedor de sistemas de 36 anos, também já teve esse vínculo de emprego. Assim como Andréia, ele era contratado por uma consultoria de TI, por meio da qual já havia atuado em três clientes diferentes entre 2004 e 2011. No momento da entrevista, ele era terceirizado em uma indústria de vidros.

Durante os primeiros quatro anos de relação empregatícia com a consultoria, seu vínculo foi o que ele nomeou de CLT Cotas. Assim como Andréia, uma parte de seu salário era registrado e outra parte, não. A diferença entre os dois é que, enquanto ela recebia os 40% em benefícios desde o início, a maneira de a empresa de Paulo remunerá-lo por aquilo que era pago *por fora* da carteira de trabalho foi variando ao longo do período:

B.C. - Só para entender melhor como funcionava, você tinha que levar nota fiscal das coisas que você comprava para receber seu salário?

Paulo - A princípio, sim. (...) tinha que cumprir algumas peças, algumas coisas de nota fiscal por causa da cota lá. Depois mudou. Eles passaram a jogar tipo um plano de previdência para você. E jogava o valor lá para você, você ia lá e sacava. Aí o governo viu que estava uma sacanagem isso daí e botou imposto de 15% em cima. Aí já não dava mais. Aí, eles pagavam com vale transporte e vale alimentação [pagando em contraprestação de notas fiscais]. Foi [muita] coisa diferente para sonegar imposto." (Paulo, 26 de outubro de 2011).

O sistema de flexibilização do contrato CLT ganhou um novo arranjo na experiência de Paulo. Ele era reembolsado pelos gastos que realizava com alimentação, transporte, vestuário, farmácia etc. Sempre que ele realizava alguma

compra, guardava a nota fiscal e pedia um reembolso para a empresa. Em outro momento, o pagamento *por fora* foi transformado em uma previdência privada, que funcionava como uma conta secundária para o saque do salário, desprovida de todos os descontos trabalhistas envolvidos no registro em carteira.

No final de 2008, após pressão do sindicato, a consultoria transformou Paulo naquilo que ele chama de CLT *Full*. Apesar de reconhecer que tinha uma série de direitos extintos com o sistema Cotas, ele reclamou da perda de dinheiro com a transformação em *Full*:

“O ruim para você de CLT Cotas é que você perde INSS, você perde férias, você perde Fundo de Garantia... Todo mundo fala assim ‘CLT Cotas você ganha’, mas você está perdendo no final das contas, você perde muito (...). Até eu mesmo quando mudei do *Flex* para o *Full*, perdi dinheiro. Porque um dinheiro que eu ganhava virou benefício. Ao invés de ganhar dinheiro mesmo, eles deram um benefício depois. Morderam parte do meu salário para transformar em benefício.” (Paulo, 26 de outubro de 2011).

Este sistema também fez parte da rotina de Murilo, um programador de 26 anos que recebeu uma proposta de atuar em uma grande empresa do ramo de construção por meio de uma consultoria. A vaga que ele ocupava era de consultor temporário, para evitar a formalização de vínculo empregatício com a tomadora de serviços. O programador afirmou ser comum à área de TI a terceirização e a quarteirização, e o caráter temporário de seu contrato servia como um atestado de que seus serviços se dirigiam a resolver um problema específico e temporário da empresa de construção:

“Fiquei como consultor temporário. Fiquei como CLT com uma consultoria temporária. É um lance que acontece muito na área de tecnologia: a galera é terceirizada, quarteirizada, enfim... Agora o governo começou a pegar um pouco mais firme nisso daí, começou a pegar um pouquinho mais fino, agora eles estão fazendo... Eles não deixaram de fazer, mas estão fazendo um negócio mais... ‘Beleza, eu te efetivo com um X e os outros X eu te pago por fora com os direitos’. Direitos de... Sei lá, direitos, benefícios. ‘Os outros X eu te pago como propriedade intelectual’.” (Murilo, 19 de outubro de 2011).

No entanto, o modelo de CLT pelo qual ele ingressou na empresa, era o *Flex*. Assim como Paulo, o programador tinha uma parte do salário combinado registrado em carteira e recebia o restante *por fora*. Ele recolhia notas fiscais de gastos com alimentação e transporte, que poderiam ser consideradas como parte de um pacote de benefícios, aos olhos da Lei, mas também pedia o reembolso de gastos particulares, que não diziam respeito à realização do seu trabalho, como fica claro no excerto abaixo. Além disso, outra maneira de pagar o salário por fora aparece: a propriedade intelectual:

“No meu caso... Eu até entendo que tem vários jeitos contábeis e a legislação deve permitir várias coisas. No meu caso, era exatamente o que eu te falei, um terço como CLT mesmo, registrado em carteira, outro terço em benefícios, *rango*, transporte, ajuda de custo – eles chamavam de ajuda de custo – aí tinha um terço de ajuda de custo e um terço de propriedade intelectual. Uma brechinha que eles acharam lá. Aí tinha que declarar todos, tinha que pegar notinha. Sei lá, você foi lá e gastei 400 paus de roupa, coloca aí que é ajuda de custo.” (Murilo, 19 de outubro de 2011).

Diferentemente de Andréia e Paulo, que tinham 60% dos seus salários combinados verbalmente registrados em carteira, Murilo tinha apenas 1/3, ou seja, 33,33% do salário combinado, registrado. Outros 1/3 eram pagos como propriedade intelectual e o restante, enquanto ajuda de custo. Questionado sobre o porquê tinha topado essa forma de contrato, já que na época em que ele recebeu a proposta, possuía um emprego na modalidade PJ, não direciona sua resposta sobre possíveis vantagens e desvantagens da CLT Flex. Apenas avalia que o local de trabalho seria uma boa oportunidade para crescer profissionalmente e aprender novas habilidades, anulando qualquer reflexão sobre os impactos da CLT Flex em seu conjunto de direitos trabalhistas e sociais.

No vocabulário formal do judiciário, os modelos de CLT Flex colocados em prática pelas consultorias de Andréia, Paulo e Murilo funcionam como ajudas de custo, reembolso ou utilidades. É preciso informar que o uso feito dessa forma de pagamento é baseado em uma interpretação de uma emenda feita ao artigo 458 da CLT, incluída pela Lei nº 10.243 de 19/06/2001. No texto original, além do pagamento em dinheiro, “a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações

in natura, que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado” são compreendidas como salário. O parágrafo único determinava que apenas os “vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços” não eram considerados salários.

Em 1967, o Decreto-lei nº 229 derrubava o parágrafo único e acrescentava ao Artigo 458 que não era permitido o pagamento de salário com “bebidas alcoólicas ou drogas nocivas”. Foi introduzido um Parágrafo 1º que determinava que “os valores atribuídos às prestações ‘in natura’ deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo”.

A nova redação, dada pela Lei nº 10.243, não alterou o Artigo ou o Parágrafo 1º, mas acrescentou um Parágrafo 2º, que definia as utilidades que não deveriam ser consideradas como salário⁹¹:

“§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada.” (Consolidação das Leis de Trabalho).

Em entrevista concedida em reportagem sobre o tema, publicada em 2007 no jornal Folha de S.Paulo, o juiz trabalhista Jorge Luiz Souto Maior informou que

⁹¹ Além disso, a Lei 8.860 de 24/03/1994 acrescentava os parágrafos 3 e 4, que discorriam sobre as proporções de habitação e alimentação no salário “§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual” e “§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família” (CLT).

aos olhos da Lei "Toda forma de remuneração que se incorpora ao patrimônio é salário e, sobre ela, devem incidir os impostos correspondentes" (Folha de S.Paulo, 11 de março de 2007). A advogada trabalhista Elisângela Fazzura possui o mesmo entendimento e explicou, de maneira didática que "devemos perguntar qual é a finalidade do que é dado ao trabalhador. Utilidades, reembolsos e ajudas de custo têm de ser dados para a realização do trabalho, não pela realização dele" (Folha de S.Paulo, 11 de março de 2007).

O comentarista corporativo Max Gehring fez da CLT Flex tema de sua coluna na Revista Época, destacando o caráter "duvidoso" e "discutível" do uso do modelo como vínculo trabalhista:

"É a abreviação de 'CLT Flexível', expressão que não consta em lei alguma. É apenas uma interpretação – duvidosa – que algumas empresas fizeram do artigo da CLT que permite considerar como salário os gastos com alimentação, habitação, vestuário e outras despesas. Só que essa flexibilização está sendo feita de duas maneiras. Uma, defensável, é de incorporar esses gastos ao salário e recolher os encargos sobre o valor total. Outra, discutível, é o pagamento 'por fora'. O funcionário é registrado por 60% do salário combinado, e o restante é reembolsado por meio de notas fiscais de combustíveis ou restaurantes. Assim, o funcionário perde em FGTS, 13º e férias, mas paga menos INSS e Imposto de Renda. Por seu lado, a empresa economiza nos encargos e ainda melhora a lucratividade porque os gastos são contabilizados como despesas, reduzindo o lucro tributável. O sistema dá a impressão de não infringir nenhum dispositivo legal, mas representa um risco trabalhista para a empresa, no caso de futuramente um funcionário demandar judicialmente a diferença referente aos encargos." (GERINGHER, Max, 2008).

O essencial, no entanto, é notar que nas histórias aqui apresentadas, as ajudas de custo, reembolsos e utilidades eram utilizadas como pagamento pelo trabalho e para a realização do trabalho. Além disso, conta-se com a perversidade de direitos trabalhistas, como férias remuneradas e 13º salário, sendo transformados em benefícios e pagos à parte da remuneração oficial registrada em carteira – ou, ainda, não proporcionais ao valor total combinado.

Nos três casos, eram inúmeros os riscos envolvidos. A informalidade contida no acerto da remuneração deixa para o cotidiano do trabalho a negociação de uma série de direitos que deveriam estar garantidos sob a rubrica do contrato CLT. O contrato verbal realizado quando se combina o pagamento de parte do salário em carteira e parte por fora culminou no não cumprimento do pagamento do 13º e de férias remuneradas, para Andréia e na constante transformação da forma do pagamento por fora de Paulo A flexibilização da CLT, para ambos, significava a perda de uma série de direitos. Ao mesmo tempo, essa forma de remuneração lhes era apresentada como um ganho imediato de mais salário, o que Andreia incorporou como um valor positivo no momento de avaliar esse contrato de trabalho, enquanto causava insatisfação em Paulo, que afirmava que apesar do discurso da empresa, se sentia sempre no prejuízo com aquele contrato. Mas se ele dependia do salário para manter sua família, posto que tinha uma filha de quase dois anos, Andreia e Murilo viam seus empregos e vínculos de trabalho como oportunidades de adquirir experiência na área e não vislumbravam muitos prejuízos com o contrato flexível. No entanto, a ausência de férias e o não pagamento de valores combinados, se mostrara presentes em suas narrativas. Veremos, nas histórias seguintes, que estes problemas também estão presentes em outros contratos flexíveis.

2- Cooperados e cooperadas

Fabiana, 33 anos, é uma administradora de redes que atua na mesma empresa há 13 anos. Ela ingressou na companhia como recepcionista, ao migrar do interior para a capital de São Paulo em busca de melhores oportunidades de emprego. Fabiana não tinha planos de continuar ali, porque não era registrada e tratava sua posição como temporária: “até arrumar alguma coisa melhor”. Sentindo-se ociosa em sua vaga, começou a ajudar na parte administrativa da empresa, trabalhando com lançamento fiscal, folha de pagamentos e outras burocracias.

Com a alta do dólar em 1999, a empresa, que vendia produtos importados, quebrou e mudou de ramo: passaram a atuar na área de provimento de servidores de internet. Foi neste momento que Fabiana resolveu investir na área da computação, fazendo cursos, tirando certificações e ingressando em uma faculdade. Aos poucos, ela foi mudando de setor dentro da empresa até chegar à área técnica. Mas o registro em carteira, que a levava a pensar nessa empresa como uma passagem para um emprego melhor, nunca veio.

Há 13 anos, Fabiana trabalha sob o regime de cooperada. Ela recebe seus rendimentos a partir de um repasse feito a essa entidade, mas toda a combinação acerca da remuneração, benefícios e direitos trabalhistas é realizada diretamente com a chefia da empresa na qual trabalha. Ela aposta em que o tempo de permanência na empresa lhe abriu caminhos para obter o que ela chama de benefícios, pois foi por meio desses 13 anos que conseguiu conquistar a confiança do chefe e tornar-se amiga dele. Uma combinação de dedicação ao trabalho e proximidade do chefe, somadas à vantagem de seu marido ser seu gerente direto entram em jogo em sua avaliação da conquista do direito às férias, as quais passou os oito primeiros anos sem ter:

“Então, férias... De três anos pra cá a gente começou a ter, assim, em doses homeopáticas... É sempre no final do ano, no período de festas. Começou há três anos... Com três dias pra cada um... Nós somos uma equipe de quatro pessoas, das quais o meu marido é o gerente da equipe... Então saímos eu e ele numa ocasião e os outros dois, na outra. Começou com três dias, depois sete, e agora são quinze. Então é assim... É algo que a gente também foi conquistando ao longo do tempo por conta do trabalho bem feito mesmo, né? Quando você tem resultados pra apresentar, você consegue benefícios. Então, por mais que a empresa não tenha essa política, não tivesse essa política no passado, hoje em dia ela vem tentando se adequar aí, de certa forma... Não são trinta dias, mas já é alguma coisa. Melhor do que nada! Como era no passado...” (Fabiana, 15 de fevereiro de 2011).

A retórica do sacrifício pessoal no trabalho subjaz a essa interpretação sobre o direito às férias enquanto conquista. A ética ascética⁹² deste trecho da

⁹² Compreendendo-a aqui, à luz de Weber (2003), enquanto privação disciplinada.

entrevista também está presente na descrição de toda a trajetória profissional de Fabiana: ela sempre acumulava trabalhos de outras áreas como estratégia para crescer dentro da empresa.

Quando começou a investir em sua carreira técnica, trabalhava como webdesigner das 8h às 18h e dava suporte discado aos clientes entre as 18h e as 21h, diariamente, “para aprender, para poder pegar o jeito da coisa”. Este sacrifício também aparece em sua fala como elemento propulsor de seu sucesso pessoal. Além do emprego fixo, ela abriu em parceria com seu marido uma loja de vendas online de produtos de beleza, à qual se dedica em seu tempo extra-escritório. O investimento no universo empresarial se traduz na persecução do sonho de viver de seu próprio negócio. A hipótese de sua empresa se tornar um empreendimento bem sucedido foi elencada pela administradora de redes como o único fator que a levaria a abandonar seu trabalho atual.

No entanto, enquanto o seu sonho não se concretiza, seu regime de jornada de trabalho corresponde às 8 horas diárias somadas à realização de plantões noturnos semanais e a plantões nos finais de semana. Em um a cada três finais de semana, ela trabalha. O cálculo dos plantões noturnos é baseado no trabalho aos finais de semana: se ela trabalhar em um final de semana “X”, ela não pode ficar de plantão nas noites da semana seguinte. No entanto, nas próximas três semanas, o plantão noturno é adicionado à sua jornada de trabalho: “Os dois [da equipe] que fazem [plantão noturno] ficam na empresa até às 18h, aí saem e ficam de plantão. Aí, se acontecer [alguma coisa], se tiver alguma ocorrência, te ligam. Mas também é tudo remoto, você não precisa estar na empresa, faz de casa...” (Fabiana, 15 de fevereiro de 2011). Apesar dessa rotina, o único elemento que ela coloca em questão quando avalia seu vínculo empregatício é a realização do sonho de viver do seu próprio negócio:

“Fabiana - Olha, a única vantagem que eu vejo em CLT, por exemplo, é a questão das férias e do 13º.

Bárbara Castro - Como que você negocia isso com a empresa?

Fabiana - Na verdade, assim... Sendo cooperada, o meu salário é mais alto do que se eu fosse CLT. Então eu vejo isso como se meu 13º viesse diluído em doze parcelas. E como eu faço controle

financeiro, então pra mim é bem tranquilo de lidar com isso. Acho que se eu fosse CLT e eu tivesse aquele desconto do imposto de renda todo mês ia ser bem complicado pra mim, porque eu não sei lidar com essa situação. Por mais que fosse um dinheiro que estaria sendo guardado de alguma forma, pra você pegar depois, como o INSS, essas coisas, eu... Pra mim, não faz falta. Eu já me planejo hoje pra ter dinheiro guardado... Até foi por isso que eu consegui investir nessa loja, por conta do planejamento financeiro... Então eu não vejo... Hoje, se me oferecessem, pelo mesmo salário, CLT, eu não iria. Talvez nem por um pouco mais. Por conta dessa... Da questão da loja também. Daqui a pouco ela vai crescer e ficar conhecida e eu vou ter que optar por tocar a loja definitivamente ou ficar trabalhando. E provavelmente eu vou escolher tocar o que é meu, né?"(Fabiana, 15 de fevereiro de 2011).

Há uma série de informações que Fabiana nos oferece nesse trecho da entrevista que são caras aos objetivos de análise dessa tese. Em primeiro lugar, ela avalia que enquanto cooperada ganhava mais do que ganharia como CLT, apontando isso como uma vantagem do seu tipo de contrato. Em seguida, ela equaciona esses valores (um concreto e outro, suposto) ao admitir que não possui 13º salário, mas explicando que ele vem diluído ao longo de seus 12 salários. Desse raciocínio, ela infere que ganha mais por mês sendo cooperada e que isso compensaria a ausência do direito ao 13º salário. Essa interpretação que Fabiana realiza da sua remuneração tem relação com outro aspecto por ela abordado: a capacidade de se auto-organizar para assegurar uma poupança que compensaria a contribuição para a aposentadoria e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Nota-se que ao mesmo tempo em que Fabiana defende a cooperativa como uma forma de ganhar mais dinheiro em curto prazo, admite que esse dinheiro a mais seja uma compensação de um direito coletivo que lhe foi retirado ao se submeter a esse tipo de contrato. A ideia de que o 13º salário vem diluído ao longo dos doze meses do ano acaba por anular a máxima anterior: a de que ela recebe mais enquanto cooperada do que receberia enquanto CLT, pois o que vem a mais em seu salário corresponderia ao 13º. Podemos explorar, ainda, a capacidade de auto-organização que ela se atribuiu para reunir economias que compensem a ausência automática da contribuição para a aposentadoria e o FGTS. Após 13 anos de trabalho, ela financiou um apartamento, junto com o marido, e abriu sua

empresa de vendas online. Para conseguir esses feitos, gastou toda a sua poupança. Poderíamos dizer que as economias cumpriram o papel que o FGTS teria na aquisição do imóvel. No entanto, a parte referente à aposentadoria também foi esvaziada. Aos 33, ela nunca pagou previdência pública ou privada, e só pretende começar a fazê-lo dentro de dois anos, quando completar 35, porque até lá acredita que terá quitado suas dívidas e será capaz de iniciar um novo projeto financeiro.

A administradora de redes percebia o contrato via cooperativa enquanto uma situação de trabalho temporária no início de sua trajetória profissional. Aos poucos, enquanto foi subindo de cargos dentro da mesma empresa, naturalizou essa relação de trabalho pela segurança conquistada por meio de sua permanência e afirma que não saberia lidar com os descontos previstos na CLT, porque só viveu a experiência de emprego dessa forma. Sua aposta empreendedora é a única saída que ela percebe dessa situação de trabalho, na qual afirma se sentir confortável e que não avalia enquanto uma experiência negativa. Sua construção de alternativa ao seu trabalho atual se relaciona à ideia da libertação da submissão de uma relação de emprego e não à fuga de uma situação que lhe aparece como insuportável.

À luz de seu depoimento, podemos compreender que a ascensão profissional, interpretada como uma conquista ascética, torna-se uma recompensa oferecida pelo chefe ao esforço e dedicação pessoais empenhados nessa corrida por melhores oportunidades internas. Nessa trama intrincada, a ideia de gratidão à empresa pelas oportunidades oferecidas, ainda que duramente conquistadas à razão de muito esforço, se sobrepõe a qualquer crítica possível à sua relação de emprego. Assim, possíveis reações à sua situação de ausência de direitos trabalhistas foram anuladas pela construção de um consentimento que tem por base tanto a ideia de gratidão e conquista pelo esforço, quanto a ideia da gestão individualizada daquilo que ela reconhece enquanto benefícios.

O contrato via cooperativa não se traduziu em uma ideia de instabilidade porque não lhe impediu de seguir treze anos na mesma empresa. O contrato flexível foi reinterpretado como uma relação permanente de trabalho a partir da

conquista da confiança e amizade do chefe, bem como de uma melhor inserção profissional e salarial na empresa. Nota-se que apesar de dizer que não trabalharia como CLT, Fabiana continua a medir seu sucesso nas estruturas internas da empresa com referência nos direitos conquistados pela coletividade dos trabalhadores ao longo dos anos. Ainda que sua experiência pessoal não a permita avaliar uma relação de trabalho mediada pela CLT, é ela quem baliza suas conquistas individuais no interior da empresa.

Mas não são todas as trajetórias profissionais relacionadas aos contratos via cooperativa que se traduzem em uma relação de emprego de longo prazo ou em conquista de benefícios. Tampouco são todas as histórias que se traduzem em uma criação de consenso sobre a relação de emprego tão estabilizada quanto a de Fabiana.

Joana, 30 anos, gerente de TI, atuou como cooperada durante um ano em uma indústria de cosméticos e conta que sua jornada se estendia no mínimo “das nove da manhã às onze da noite”. Ela se candidatou a essa vaga logo após pedir demissão de seu antigo emprego porque ocupava um cargo de coordenação e queria se tornar especialista técnica: voltar a programar como atividade principal. Até então, ela havia trabalhado no modelo CLT e pediu demissão, inclusive, após desfrutar de um período de licença maternidade. A experiência anterior com um contrato padrão, que lhe garantia acesso aos direitos trabalhistas e sociais, não foi um empecilho no momento de aceitar trabalhar como cooperada. Além do INSS, que ela continuou pagando sob o teto do piso mínimo da categoria⁹³, Joana

⁹³ Consta do Acórdão do Dissídio Coletivo de Greve de 2011, suscitado pelo SINDPD/SP (Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados e Empregados em Empresas de Processamento de Dados no Estado de São Paulo) que os pisos salariais referentes aos trabalhadores de TI do Estado de São Paulo eram da ordem de: R\$ 894,00, para digitadores; R\$ 600,00, para Office-Boys; R\$ 709,00, para os empregados integrantes da menor função da atividade administrativa; R\$ 992,00, para os empregados integrantes da menor função da atividade técnica de informática; e R\$ 992,00, para os empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk (TRT 2ª Região, Acórdão nº SDC 00093/2011-7, Proc. nº 200450016201150020000, Des. Rel. Maria Isabel Cueva Moraes, d.j* 25.05.2011, Disponível em: http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/acordao_greve2011.pdf, Acesso em: 06/02/2013). Nota-se que não há um piso estabelecido para as categorias analista de sistema e programadores, reivindicação feita à época do Dissídio Coletivo de Greve, mas não atendida, e que consta da pauta de negociação salarial do ano base de 2013: “inclusão de dez novos pisos salariais, abrangendo cargos como aprendiz de função técnica, programadores e analistas de

sempre pagou previdência privada – ainda que em valores variáveis. Além disso, investiu seu dinheiro em imóveis, assegurando um rendimento extra via aluguel que julgava cobrir necessidades que pudessem aparecer quando seu contrato de cooperada não lhe assegurasse dias não trabalhados – ou até mesmo uma demissão.

Ao contrário de Fabiana, Joana não percebia o contrato via cooperativa como uma relação de estabilidade. Mas se serviu de um aparato para se sentir segura. Além dos investimentos acima listados, ela conta que não viu problema em trabalhar dessa maneira porque seu marido é CLT e garante a ela e à sua filha não apenas o benefício do plano de saúde como também a segurança de que não ficaria desamparada em caso de doença ou demissão: “eu tenho a segurança que o meu marido é CLT, então na minha falta, ele vai ter que segurar as pontas”.

Mas não são apenas esses elementos que ela colocou na balança no momento de comparar os contratos aos quais já esteve submetida. Apesar de ser crítica às consequências de ser contratada enquanto cooperada, Joana afirma preferir estar em uma relação de contrato flexível porque não percebe na CLT uma garantia de cumprimento das Leis Trabalhistas:

“Como CLT, é ruim porque você paga muito imposto. Muito imposto para o governo, né? É bom porque você tem férias, mas na área de TI, você não consegue tirar um mês de férias nunca! Assim, no cargo que eu estou hoje, eu tiro uma semana, às vezes tiro três dias, às vezes tiro dois dias, emendo o feriado... Não tem como, né? Então, assim, eu não vejo vantagem de ser CLT. Na minha área, eu não vejo vantagem. Eu prefiro ser PJ ou ser cooperada.” (Joana, 22 de julho de 2011).

Atualmente, Joana atua como PJ. Mudou de empresa pelo mesmo motivo que já a havia levado a pedir demissão: queria fugir do cargo gerencial e seguir uma carreira como especialista técnica – conquista que durou pouco tempo, mais uma vez, posto que voltou a assumir um cargo gerencial na empresa em que atuava no momento da entrevista. Ela avalia sua inserção contratual em termos do funcionamento do setor de TI: a lógica interna do setor não a deixaria tirar férias

sistemas” (SINDPD, 2013).

de qualquer maneira, então, a única vantagem que ela percebe em ser CLT é por ela mesma desconstruída quando pensa na realidade da TI.

Apesar de a interpretação de Joana ter base na realidade, como veremos por meio de outras trajetórias profissionais que repetem esse padrão, ela acaba por naturalizar a dinâmica do setor. A organização empresarial por meio de projetos se traduz, a seu ver, em dificuldades para planejar as férias dos homens e mulheres que atuam com TI. A experiência de atuar em um setor que funciona por meio de uma estrutura flexível, que impossibilita planejamentos de longo prazo, a leva a concluir que a forma de contratação é indiferente para assegurar seu direito a um período de descanso remunerado. Para ela, é apenas o andamento dos projetos, os intervalos entre um e outro e os prazos estabelecidos que podem determinar se os membros de uma determinada equipe dentro da empresa podem ter direito a um período de descanso – remunerado ou não. E como essa dinâmica de saída de férias obedece a uma lógica de revezamento, a combinação desses fatores dificultaria ainda mais a possibilidade de férias.

Sua conclusão pessoal é que se esse direito trabalhista – visto por ela como a única vantagem da CLT -, não lhe pode ser garantido por meio de um contrato, é preciso pesar outros elementos no momento de avaliar os tipos de contratos disponíveis no mercado de trabalho. Na sua lógica de pensar e considerando a estrutura estável por ela criada por meio de seus investimentos e do contrato CLT do marido, ela acaba por eleger como mais convenientes aqueles contratos que lhe oferecem vantagens imediatas. No caso da cooperativa e do PJ, essa vantagem é a remuneração mensal supostamente superior, porque livre de impostos.

Cássio, 29 anos, desenvolvedor web, também trata os contratos flexíveis como parte da dinâmica do setor de TI. Ele, que já atuou como CLT, freelancer, autônomo, informal, cooperado e PJ, afirma que a forma de contratação não deve ser considerada um fator relevante no momento de procurar ou aceitar uma vaga de trabalho.

“Inicialmente [no início da carreira], eu tive [receio dos contratos flexíveis], porque é muito do que os pais explicam pra gente: ‘ah, você tem que trabalhar com registro em carteira pra conseguir a tua aposentadoria, com fundo de garantia, pra você comprar sua casa’. Muito do modelo antigo. Isso é um modelo que funcionou muito na época deles, mas que, hoje em dia, já não existe mais. Nesse momento [da vida], a gente já não estava mais preocupado com a forma de contratação. Nesse momento [em que recebeu a proposta como cooperado], eu já havia percebido que havia muito trabalho direto, muito trabalho informal, então eu já não tinha mais a preocupação de: ‘ah, mas eu quero um registro em carteira, eu quero me aposentar, eu quero fundo de garantia’, isso já não fazia mais parte dos meus pré-requisitos pra uma escolha de vaga. Fui trabalhar como cooperado.” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

O desenvolvedor atuou pelo período de um ano e meio como cooperado em uma empresa que desenvolvia projetos multimídia para clientes na América Latina. Cássio conta que aceitou a proposta de trabalho porque iria adquirir conhecimento e experiência em uma linguagem de programação com a qual ainda não havia trabalhado. Além disso, foi o primeiro emprego no qual atuaria gerenciando uma equipe, oportunidade que iria lhe abrir mais portas para melhores empregos no futuro.

A cooperativa foi o segundo contrato flexível com o qual Cássio atuou. Anteriormente, ele trabalhava como autônomo em uma empresa que o demitiu (palavras dele) após a perda de um contrato com um cliente grande. Eram meados de 2005 quando ele recebeu a proposta que o converteria em cooperado:

“Foi uma reviravolta que aconteceu. Na verdade, a brecha da lei começou em 2005, pelo que eu me lembro. 2004 pra 2005... Isso. E foi aí onde entrou essa brecha da lei que começou a aparecer os cooperados. E os cooperados, no modelo de cooperativa que eu tinha, não lembro o nome da cooperativa, era algo que eu recebia tudo por fora! Assim, eu tinha um salário de acho que R\$ 400,00 declarado, e o resto eles conseguiam colocar tudo como benefícios, então o meu salário inteiro vinha por fora. Nessa época, eu ganhava, por volta de R\$4.000,00 a R\$5.000,00, e eu declarava só R\$400,00 como cooperado. Então, a partir desse momento, eu não tinha imposto nenhum sobre o meu salário. Tudo que eu recebia era meu.” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

O entrevistado revela uma maneira diferenciada de contratação via cooperativa. Nas duas histórias anteriores, a administradora de redes e a gerente de TI recebiam seu salário integralmente via cooperativa. Cássio, no entanto, era contratado em um modelo muito similar ao da CLT Flex: com uma parte do salário acordado pago por fora, em forma de benefícios, e outra parcela via registro em uma cooperativa.

O modelo de cooperativa Flex à qual o desenvolvedor web estava submetido configura-se em uma série de fraudes trabalhistas e tributárias. Não apenas se trata de usar uma cooperativa como vínculo empregatício para baratear os custos da força de trabalho, como também de reduzir ainda mais esses custos, concentrando-os em uma parcela única do salário combinado verbalmente – e que, em seu caso, corresponde a uma parcela pífia de seu salário total, girando em torno de 10% do valor acertado. O entrevistado deixa claro que sua relação com a cooperativa era exclusivamente para o recebimento de uma parcela do salário. Para o empregador, era uma maneira de manter as aparências frente ao Estado: era como se houvessem contratado a cooperativa da qual Cássio fazia parte, para prestar serviços à empresa.

Há ainda alguns elementos a se explorar desse excerto. Quando Cássio faz referência à abertura de uma brecha na Lei que possibilitou o surgimento de cooperados, ele se equivoca com as datas, mas mostra conhecer que houve uma mudança na legislação que viabilizou o uso do trabalho de cooperados e cooperadas enquanto mão-de-obra prestadora de serviços.

Ele se refere, na verdade, à introdução de um parágrafo único no artigo 442 da CLT, que define que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. A Lei nº 8.949 de 9 de dezembro de 1994 incluiu no texto da CLT que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. Ao mesmo tempo em que reconhecia a autonomia das cooperativas, permitindo que elas se estabelecessem enquanto entidades autônomas que funcionam segundo

os princípios cooperativos⁹⁴, a nova Lei acabou por criar um mecanismo perverso de precarização do trabalho, pois permitiu a contratação de cooperativas por empresas sem que houvesse uma contrapartida de oferecer aos cooperados e cooperadas acesso aos direitos trabalhistas. Desde então, as cooperativas vem sendo utilizadas como “coopergatos”, ou seja, como cooperativas criadas para baratear a mão-de-obra que cuida da atividade-fim da empresa, cortando os gastos relativos aos impostos trabalhistas (CASTRO, 2009).

Não foi à toa que o Ministério do Trabalho teve uma forte atuação no combate a essa fraude na década de 1990, pois passou a compreender que esse tipo de uso da cooperativa estava sendo feito para encobrir a existência do vínculo empregatício. No entanto, a despeito dessa fiscalização e do debate público e acadêmico que se seguiu à criação da Lei, dez anos após a sua implementação, Cássio iniciava sua incursão no universo dos contratos flexíveis em uma coopergato. Apesar de ele naturalizar a profusão de contratos flexíveis aos quais se submeteria nos próximos anos, ele dá pistas de como o processo de compreensão do seu desligamento dos direitos coletivos foi um aprendizado que perpassou esse tempo:

“Eu não tive nenhuma preocupação e não tive nenhuma instrução a respeito [de continuar pagando a previdência pública ou fazer a privada]. Ninguém nunca comentou que ‘olha, pelo fato de você não ser CLT, é bom você se preocupar’. Assim, as pessoas, os empregadores, eles, quando eles adotaram esse modelo, eles passaram a não se preocupar mais com isso. Eles tratam a gente não mais como pessoas, eles tratam a gente como um bem, como recurso pro projeto.” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

O desenvolvedor web deixou seu trabalho um ano e meio depois, por “conflitos de horários, conflitos de ideais...”. Entre 2005 e meados de 2007, fez

⁹⁴ A Aliança Cooperativa Internacional (ACI) enumera como princípios do cooperativismo: a associação voluntária e aberta; o controle democrático dos membros; a participação econômica dos membros; ter autonomia e independência; incentivo à educação, treinamento e informação; a cooperação entre cooperativas; a preocupação com a comunidade (PINHO, 2007). Esses princípios são inspirados naqueles criados pela Sociedade dos Pioneiros de Rochdale, fundada em 1944, na Inglaterra, para resolver as necessidades imediatas dos tecelões em greve – a primeira ação da cooperativa foi realizar uma compra coletiva de alimentos e dividi-la igualmente entre os seus membros (COLE, 1944).

horas-extras não remuneradas, trabalhava em turnos noturnos seguidos de diurnos e em finais de semana e feriados também não remunerados. Foi em busca de alguma empresa que lhe valorizasse mais enquanto recurso, comprando a ideia de que sua atuação se diferenciava da de um trabalhador comum. Assim como Joana, apesar de ter tido uma experiência anterior como CLT, valorizava os contratos flexíveis pela sua suposta vantagem imediata: a de receber mais mensalmente porque não há o mesmo desconto de impostos que existe para um contrato de tipo CLT. A partir dessa avaliação, somada à ideia de que ele deveria se valorizar enquanto recurso humano, foi que ele optou por trabalhar apenas como PJ.

3- PJ's

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

Mesmo sem curso técnico ou superior, Cássio afirma ter descoberto seu valor de mercado quando notou que ele era o único, entre seus amigos e familiares, que não ficava desempregado por muito tempo. Ele já possuía experiência suficiente na área de desenvolvimento web para ser considerado um especialista e, por isso, era bastante procurado por diferentes empresas. Notando que a maioria das ofertas de trabalho que recebia vinham acompanhadas de um contrato flexível, abriu uma micro-empresa para investir na relação de trabalho PJ porque, além de tudo, acreditava que essa modalidade lhe possibilitava negociar um valor-hora de trabalho mais alto.

Se enquanto cooperado ele se vira livre de impostos e de posse de “tudo o que recebia”, enquanto PJ ele acreditava que poderia fechar contratos que valorizassem ainda mais sua força de trabalho. Sua intenção era a de fechar cada mês ganhando mais do que no período anterior. Para tanto, combinou com a empresa que o contratara de receber pelo total de horas trabalhadas. As horas-

extras não remuneradas e os períodos de trabalho noturno o levaram a concluir que não valia a pena fechar um valor mensal no momento da contratação. O regime de “hora fechada”, baseada no modelo de contratação padrão que deveria se traduzir em uma jornada de 8 horas diárias de trabalho foi substituído pelo regime de “hora aberta”, sistema em que ele recebia pelo total de horas trabalhadas em um mês.

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

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

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

Apesar do que está presente no discurso de Cássio sobre a sua valorização profissional e sua estratégia para ganhar mais dinheiro, fica claro como essa negociação nem sempre está disponível. A despeito de sempre receber propostas de trabalho, elas vinham acompanhadas de formas de contratação já estabelecidas. Ainda que Cássio tenha atuado apenas como PJ de 2007 em

diante (com um rápido período de informalidade, de 3 meses de duração), ele só teve um contrato com hora aberta em 4 mudanças de emprego, sem que recebesse as horas-extras realizadas nas outras empresas. Quando ele denuncia a exploração de uma das empresas em que atuou com regime de hora fechada, o faz não porque tenha trabalhado muitas horas por dia, mas porque não recebeu pelas horas-extras trabalhadas.

Não são todos os profissionais que acreditam no regime de hora aberta como uma forma de valorização profissional. Sérgio, 33 anos, coordenador de sistemas, também trabalhou dessa forma quando atuava em uma consultoria no interior de São Paulo. Mas ao contrário do que contou Cássio, ele abriu sua empresa a pedido do empregador, que disponibilizava apenas este modelo de contratação. No início do seu vínculo de trabalho, em 2004, seu valor-hora correspondia a R\$10.

Ao longo dos seis anos em que atuou nessa empresa, como analista de implantação, atingiu uma média mensal de R\$ 6 mil. A empresa pagava um valor fixo por mês e o restante, em horas trabalhadas⁹⁵. Ele tirava a ordem de serviço no cliente, comprovando as horas trabalhadas e no final do mês a empresa abria uma fatura para que o cliente a pagasse pelo serviço prestado e finalmente repassava o valor a ele.

Apesar de considerar que era muito bem remunerado, Sérgio começou a procurar empregos na modalidade CLT porque estava insatisfeito com algumas práticas de gestão do trabalho da consultoria, que ele compreendia que aconteciam por causa do tipo de contrato ao qual estava subordinado:

“O desgastante era essa corrida de horas. Eu me sentia como se a gente fosse um cavalo em uma corrida de cavalos. Óbvio, né? Assim, começou a ter um lance de boletim de horas. A gente recebia um e-mail, tinha um ranking dos analistas e quem...

⁹⁵ Sérgio não se recordava do valor exato de sua remuneração fixa, mas era um dinheiro que classificava como “dava para pagar as contas básicas”, como veremos no próximo Capítulo. Uma variação desse modelo apareceu em outra entrevista. Rodrigo, um especialista de negócios de 53 anos, atuou em um esquema que ele nomeava como “remuneração de risco”, no qual ganhava um valor fixo e o restante em valor variável, que não dependia das horas trabalhadas, mas sim da comissão por projetos fechados com novos clientes para a consultoria na qual atuava.

Estava quantas horas naquele mês. Tinha uma premiação em cima disso. Quem mais fizesse horas em um mês, ganhava um prêmio. Primeiro, segundo e terceiro colocados. Aí, começaram a embutir índices de qualidade, por exemplo, quem entregava ordem de serviço com dois dias de diferença do [prazo] serviço realizado também ganhava pontuação. Isso ia somando. Então, a quantidade de horas que o cara fez, a quantidade de documentos que o cara entregou, isso ia aumentando a pontuação, no final do mês ele ganhava uma grana. Só que isso, assim, o pessoal se matava para fazer hora porque além de ganhar mais, no final do mês você tinha um bônus. Só que eu via aquilo lá e falava 'para, eu não vou me matar de trabalhar. Eu já tenho que gastar duas horas de carro, tirar hora do almoço. Ou seja, eu saio de casa 7 horas da manhã, vou chegar às 8h da noite. Ferrou'. Eu não gosto de acordar cedo, eu não gosto de trabalhar que nem um camelo, eu quero ter uma vida extratrabalho, que eu estava indo meio de encontro." (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

A medida de incentivo aos funcionários implementada pela empresa levou os colegas de Sérgio a bater um recorde interno de 360 horas trabalhadas em um mês, o que corresponderia, em um mês composto por 30 dias, a 12 horas de trabalho diárias, incluindo os finais de semana. Desgostoso com esse ritmo de trabalho e com o clima que ele gerava entre seus colegas, o então analista se valia de uma estratégia pessoal para cumprir uma jornada menor, recebendo o que achava que era mais justo pelo trabalho realizado. Ele conta que muitos dos trabalhos que ele havia realizado poderiam ter sido feitos em menos tempo, mas como ele recebia por hora, diminuía seu ritmo e desacelerava a produtividade de suas jornadas de modo a receber a mais pela quantidade de esforço empregada em uma determinada atividade. Apesar da sagacidade de sua estratégia "operação padrão" particular, Sérgio se sentia desestimulado e desvalorizado, acumulando mais uma razão para buscar novas vagas de trabalho:

"Eu não gosto de ir para o cliente só para fazer hora. Eu queria chegar lá, fazer um puta de um trabalho legal, que eu ganhasse o dobro para fazer aquilo lá. Que ele tivesse que pagar cinco horas como se fossem dez para mim. Mas em cinco horas eu vou fazer 'O' trabalho para ele. Como isso não tinha possibilidade, o que você faz? Você começa a 'vou fazer meu trabalho numa boa, não vou dar o melhor de mim porque eu não sei se os caras vão pagar melhor para mim'. E você vai tocando. Só que chega uma

hora que cansa. Você muitas vezes não se alimenta direito, essa questão de ficar viajando todo dia cansa.” (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

A saída que o analista encontrou para sobreviver ao regime de horas não era bem vista nem entre seus pares nem pelo seu gerente. Além de sinalizar, para eles, uma falta de ambição pessoal, havia um receio de que os clientes reprovassem o seu comportamento, comprometendo a imagem da consultoria. Sérgio afirma que reagia a essas reprovações com argumentos que remetiam às necessidades dos clientes e que não era demitido porque cumpria os prazos estabelecidos para a realização dos trabalhos e tinha sempre o resultado de seu trabalho elogiado pelos clientes. No entanto, se sentia preterido dentro da consultoria por não compactuar com o regime de horas informalmente estabelecido pelo sistema de suposto incentivo aos funcionários da empresa.

“Eu só via os meus colegas engordando, comendo mal, tendo problema de saúde. Eu não queria essa vida para mim. Tanto que de certa forma, mesmo na época em que eu estava lá eu era meio do contra. De propósito eu fazia menos horas. Meu gerente falava assim: ‘Sérgio, mas tem cliente que às vezes não gosta que você chegue às 9 horas da manhã lá’. Eu falava assim ‘R., eu não sou cortador de cana, eu sou consultor de implantação. Eu sou um consultor, consultor não chega 7 horas da manhã em uma empresa. O cliente está tomando café, ele não quer a sua cara ali. Tem que chegar mais tarde, quando o cara já resolveu os problemas internos, está esperando você chegar, aí você chega e faz o trabalho. Eu não quero ficar 10 horas no cliente. Eu quero ficar seis e que seja um bom trabalho’. Então, eu meio que era a ovelha negra, mas o meu trabalho era bom. Eles me colocavam em coisas que exigiam uma pessoa que ia conseguir vencer o desafio, então, eles me seguravam. Mas eu nunca era o queridinho, o que recebia uma promoção, que ganhava premiação trimestral por causa do número de horas. Mas quando o bicho pegava, podia colocar eu lá que eu tocava o barco.” (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

Além da cobrança e da competição internas para a realização de horas-extras, somadas à sensação de estagnação e desvalorização no trabalho, havia um descontentamento de Sérgio com o tipo de contrato ao qual estava submetido:

“Você, sendo PJ, é cobrado como funcionário, mas na hora de ter benefícios nem sempre você é funcionário. Então, isso vai enchendo o saco. Eu nunca fui um cara muito bom em administrar as minhas finanças a ponto de ter uma empresa PJ e administrar ela como se fosse CLT. Então, o que eu recebia, eu gastava. Chegava no final do ano, eu não tinha dinheiro para tirar férias, não tinha 13º, nem nada. Você vai aumentando seu padrão de consumo, mas não sabe segurar a onda. Tem gente que faz isso com muito sucesso. Eu infelizmente percebi que eu não tinha muito jeito para isso.” (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

A incapacidade de gerir o PJ como um CLT estruturando mecanismos de poupança e investimento, como afirmavam fazer Joana e Fabiana com seus contratos de cooperadas, era apenas um dos fatores que deixavam o analista descontente com o PJ. Sua única fonte de renda futura estava no recolhimento do INSS de sua empresa aberta, que pagava para contar o tempo de serviço para a aposentadoria. No excerto, ele deixa claro a sua insatisfação com o tratamento recebido enquanto PJ nas empresas em que realizava efetivamente o seu trabalho, que são convencionalmente chamadas de ‘clientes’.

Em média, ele ficava dois dias em cada cliente, atendendo de dois a três por semana. Durante o tempo de duração dos projetos, isto é, durante o tempo de duração do contrato de sua empresa com outras empresas, que variava de 3 meses a 2 anos, ele atuava diretamente nesses clientes e convivia com seu corpo de funcionários. Com o tempo, ele passou a se incomodar com a diferença de tratamento recebida, especialmente no que se referia à concessão de benefícios, como Vale Alimentação e Vale Transporte. Quando ele almoçava na cidade sede da consultoria, sua alimentação não era reembolsada. Mesmo que estivesse em algum cliente. Suas refeições só eram pagas pela empresa quando ele prestava serviços fora da cidade, porque no contrato estabelecido entre consultoria e cliente, o reembolso do almoço era incluído. O mesmo princípio valia para o transporte.

Além disso, nos seis anos em que atuou para essa consultoria ele nunca tirou férias de 20 ou 30 dias. O máximo de tempo em que se afastou da empresa foi um período de uma semana, para viajar no feriado de carnaval. Seus

constantemente deslocamentos também passaram a pesar na decisão de Sérgio em procurar um novo emprego, pois apesar de a empresa cliente pagar as horas de traslado e o combustível no caso de viagens, não havia remuneração que pagasse o desgaste do carro, que era particular.

Essa série de limitações que Sérgio vinculava ao seu tipo de contrato o levou a se mudar para uma empresa que lhe ofereceu uma vaga como CLT, na capital paulista. Ao avaliar sua situação atual, ele enumerou não apenas a segurança da CLT e os benefícios e direitos a ela incorporados, mas também o novo tipo de relação que ele passou a ter com o processo de trabalho. No momento da realização da entrevista, ele não atuava mais em locais de trabalho em que era visto como um membro externo, um mero prestador de serviços. Enquanto funcionário de uma empresa que, como ele mesmo definiu, agora era cliente de consultorias, ele podia acompanhar os processos internos em longo prazo e participar da tomada de decisões.

Ainda que tivesse consciência de que o seu controle sobre o processo de trabalho era limitado, Sérgio sentia que realizava um trabalho menos manual, repetitivo e rotineiro agora que estava incorporado a uma empresa que não funcionava como consultoria. Além do tipo de contrato de trabalho, sua avaliação da nova situação de emprego se pautou pela percepção da ampliação do aproveitamento de suas capacidades por parte do empregador:

“Eu continuo fazendo o que eu fazia, o que eu considero que é uma coisa muito boa, mas eu já tive oportunidade de começar a participar de outras atividades mais ligadas à gestão da empresa. Antes, eu via muita coisa nas empresas, mas eu não podia fazer nada, eu era o consultor, era o fornecedor. Quem tomava essas decisões era o cliente, não eu. De certa forma, eu não tenho total autonomia, mas eu posso tentar influenciar, conduzir melhor o negócio para o jeito que eu acho que deve ser. Porque, de certa forma, hoje eu sou autoridade relacionada ao sistema. Além disso, eu parei com esse negócio de viajar. Então, hoje eu tenho a minha mesa, trabalho em um ambiente em que você se sente mais a vontade também porque você se relaciona com pessoas que também são funcionários. Você tem um pouco mais de voz, às vezes você pode entrar em um embate. Vai ficar ruim? Lógico! Embate sempre é complicado. Desgasta... Mas você também é

funcionário, ninguém de repente vai te mandar embora porque você está tendo uma discussão de trabalho. Em um cliente, se eu tivesse um desentendimento, muitas vezes o cliente ligava para a empresa e falava: 'Não quero mais o Sérgio aqui dentro. Troca, manda ele embora, traz outro analista no lugar. Pô, isso acaba com você. Você fala... É uma covardia sem tamanho. Por que você não sentou aqui e vamos resolver esse problema?' Aqui eu não tenho isso, então, o ambiente de trabalho é melhor, você se sente mais confortável." (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

A ideia de maior controle sobre os processos de trabalho vem vinculada à da construção de laços de longa duração com colegas que dividem um mesmo espaço de trabalho. Na consultoria, sua comunicação com os colegas e a chefia se dava primordialmente via e-mails, posto que todos trabalhavam alocados em diferentes clientes. Sua rotina de trabalho também se tornou mais tranquila porque não havia mais a pressão coletiva para a realização de horas-extras. Em seu novo emprego, ele passou a ser avaliado e recompensado pelos resultados e não pelo tempo que dedicava à empresa: "Eu tenho que fazer as coisas e mostrar resultado, mas eu não tenho que ficar correndo no relógio. Isso é uma loucura, isso me deixava maluco" (Sérgio, 10 de novembro de 2011).

O incômodo do analista com sua situação dentro das empresas para as quais prestava serviço não é uma experiência isolada. Augusto, um analista de suporte de 22 anos, também reclamou do tratamento dispensado à equipe de TI pela empresa de jornalismo online na qual trabalhava no momento da entrevista. Seu caso, no entanto, não é o de um prestador de serviços temporário. Ele atua em tempo integral, via consultoria. Como ele é PJ, poderíamos afirmar que se trata de um esquema de quarteirização: uma empresa que foi contratada por uma consultoria para prestar serviços para a empresa de jornalismo online. O analista se ressentia do tratamento diferenciado dado aos PJs e aos CLTs dentro da empresa e almeja se formalizar para alcançar o mesmo status que eles:

"Uma das [minhas] prioridades seria voltar a trabalhar em regime de CLT. Porque aqui, trabalhando como PJ, você não sente que você está... Existe um preconceito. Aqui é muito assim, por exemplo, quando é uma merda, 'pô, você trabalha para a [empresa

de jornalismo]’. Quando é uma coisa boa, ‘não, você é terceirizado. É só para quem é funcionário’. Tem muito isso, não só na nossa área, mas em um monte de lugares. Até em coisas bestas, por exemplo, a gente ganhou no Natal, no fim do ano, um peru e não sei o que lá. A galera [da empresa de jornalismo] ganhou um peru, não sei o que lá e R\$1 mil de vale compra. A gente não ganhou isso. A gente não é funcionário. A gente deu sorte que ganhou o peru e o negócio que eles deram. Entendeu? Eu não gosto disso. Na hora da merda a gente está tudo junto. Na hora em que o cara está lá no meio do tiroteio na África e a gente está aqui ajudando o cara, é tudo igual. Na hora da coisa boa [não somos iguais]. Isso me chateia um pouco aqui.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

Augusto atuava de maneira informal para uma consultoria quando foi alocado na empresa de jornalismo online. Ele não possuía qualquer tipo de contrato e recebia o acordado sem nem ao menos emitir alguma nota. Após poucos meses trabalhando no site, uma nova consultoria foi contratada para gerir o setor de TI. Para não demitir a equipe, que já havia recebido treinamento e já conhecia os procedimentos internos da empresa, a nova consultoria convidou os trabalhadores e trabalhadoras do setor a integrá-la. No entanto, eles não seriam formalizados, teriam que ser PJ’s:

“Veio o pessoal dessa consultoria nova e ofereceu para gente duas opções: ou a gente trabalha para eles ou a gente vai embora (risos). E deixaram isso bem claro. E falaram assim: ‘você vão ter que abrir empresa, mas a gente não vai deixar na mão de vocês, a gente vai pagar para vocês abrirem a empresa’. Eles deram um valor que até cobriu acima das despesas da abertura da empresa, o que não é toda empresa que faz. E, a partir daí, cada um emite nota fiscal. É errado também esse tipo de contratação, igual era errado no tipo da outra consultoria. Tanto que várias pessoas da outra equipe processaram a outra empresa e estão ganhando 100 mil, 200 mil. Estão acabando com o dono da empresa. Embora, para mim, está bom.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

O analista de suporte nos conta sobre uma experiência que não apareceu em nenhuma outra entrevista concedida para a realização desta tese. Ele próprio reconhece que o pagamento dos gastos com a abertura de uma empresa é uma prática pouco comum no setor e é por isso interpretada como uma espécie de benefício – pois se o empregado resolver mudar de empresa, poderá manter a

mesma empresa aberta para ser contratado como PJ, em nada devendo à empresa anterior que o contratou. No entanto, a despeito dessa ajuda inicial, o empregado acaba por contratar um contador que receberá uma quantia mensal acordada previamente para cuidar dos trâmites financeiros da empresa aberta.

Mas o que chama a atenção no depoimento abaixo é o contraste que ele constitui em relação ao trecho anterior. O entrevistado, que se dizia descontente com o PJ, afirma gostar da modalidade de contratação à qual está submetido, apesar de receber apenas o seu salário e o Vale Refeição como benefício. Isso se explica, em sua fala, por duas razões principais: a resignação com a situação do setor de TI, na qual a prática de contratos flexíveis é abundante, e pelo conhecimento que ele alega ter adquirido por ter que ser PJ:

“Eu gosto [de ser PJ]. Eu preferia muito mais ser CLT, mas... [dá de ombros]. Como pessoa jurídica, eu conheci vários direitos que a gente tem, eu pude me registrar como uma empresa, pago a minha previdência. É praticamente como se eu fosse um empregado.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

Além disso, podemos notar que assim como apareceu nas histórias das cooperadas, Augusto entende que sua capacidade de gerir sua situação financeira como se ele fosse um CLT faz com que ele se sinta enquanto tal. Ele paga previdência pública e privada e trata a segunda também como uma espécie de FGTS, já que ela pode ser sacada para a compra de um imóvel ou em qualquer outro momento de precisão. O entrevistado, que já estava há quase dois anos na mesma empresa, conseguiu tirar férias de 20 dias no período correto e já programava suas novas férias para fevereiro de 2012, quando venceriam. No entanto, quando olhamos de perto para sua rotina de trabalho, notamos que as férias também são resultado de uma espécie de autorregulação de direitos trabalhistas.

A equipe de Augusto é composta por quatro pessoas (ele e mais três colegas). O site funciona 24h por dia, 7 dias por semana, e precisa de suporte técnico durante todo esse tempo. Eles se revezam de dois em dois em turnos de 6

horas cada, mudando de tempos em tempos quem atua nos diferentes períodos do dia, sem que haja qualquer adicional noturno para o plantão da meia-noite às seis da manhã. O turno da madrugada é feito no regime de uma pessoa só, o que significa que a cada três dias Augusto dava esse plantão. Como a equipe é pequena, não há folga:

“Como a gente não teria nem folga, na verdade... Esse ano foi assim: eu saí de férias, fiquei 20 dias em casa e os outros três meninos, ao invés de fazer turno de seis horas, fizeram de oito. Cada um puxou duas horas a mais na semana. Depois, quando eu voltei, outro saiu e eu continuei trabalhando 60 dias, oito horas. Para folgar 20 dias. É uma compensação. Aí agora eu tava conversando inclusive com o meu supervisor hoje da gente fazer diferente no ano que vem. Dois antes do carnaval e dois depois do carnaval, para ficar mais sossegado. Dois antes das férias de julho e dois no começo do ano. Mas é assim que a gente faz para tirar férias. É que a nossa equipe só tem quatro pessoas e o nosso plantão é 24 horas de suporte. Tem que ter alguém.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

Em momento algum o entrevistado questiona o fato de o tamanho da sua equipe ser responsável por esse regime de revezamento sem folgas que lhes garante o direito às férias. Sua gestão do tempo lhe dá uma ideia de controle da situação que também se traduz nas negociações individuais que ele realiza com os colegas, quando precisa tirar folga por alguma necessidade:

“O legal também é que assim, se eu quero ficar uma semana em casa, eu chego para alguém da minha equipe e falo: ‘trabalha para mim uma semana o meu horário, depois eu trabalho para você uma semana no seu horário’. A gente é livre para fazer isso. Por exemplo, na sexta-feira. Ele não é da minha equipe, mas é do mesmo esquema de contratação. Ele saiu daqui às 6h da manhã para voltar 6h da tarde. Só que ele ia fazer prova de direção na autoescola. Ele fez a prova, ficou todo feliz, chegou em casa e foi dormir. Esqueceu que tinha que vir aqui, entrar às 6h. Ele acordou às 8h da noite com todo mundo ligando para ele, ‘cadê você?’. O cara que estava aqui sozinho ia viajar às 7h da noite. É muito assim aqui, muita pressão.” (Augusto, 17 de outubro de 2011).

O PJ não lhe dá direito à licença saúde, mas quando ele fica doente, utiliza esse mecanismo de revezamento para conseguir se afastar sem ficar sem receber salário. A espécie de autorregulação das jornadas de trabalho pensada pela

equipe e chefia de Augusto é o que lhes permite, portanto, acesso aos direitos trabalhistas que lhes são interditados pelo contrato de trabalho.

Como já foi mencionado, a maioria das empresas que propõem o PJ como contrato de trabalho não cobre os custos da abertura da empresa de seus funcionários, sendo a história de Augusto uma exceção. Por essa razão, alguns dos entrevistados optam por não abri-la ou por abri-la e não utiliza-la enquanto for possível, para passar o máximo de tempo sem descontar impostos do valor acordado de salário. Para receber, realizam um contorcionismo tributário, recebendo informalmente ou comprando notas fiscais de outras empresas no valor da remuneração combinada com o contratante, de maneira que possam receber seus 'salários'. A mesma prática também ocorre sob o registro da espera pela abertura efetiva do PJ.

Enquanto aguardam o momento em que eles próprios emitirão suas notas fiscais, compram ou pegam notas fiscais de empresas de amigos, parentes ou até mesmo de empresas especializadas em venda de notas. Vale ressaltar que nenhuma dessas práticas é considerada legal pelo sistema tributário brasileiro. Antonio, um desenvolvedor de 30 anos que teve que abrir empresa para trabalhar em uma consultoria de TI, conta como seu empregador usava uma terceira para emitir notas para seus funcionários que ainda não tinham empresa aberta. Em sua segunda passagem por essa empresa, ele conta como driblou seu empregador para não emitir notas de sua empresa por um breve período de tempo:

“Então, da primeira vez [que estive vinculado à empresa] eles tinham uma forma de pagamento que era *macaco* que eles chamavam. *Macaco* é uma empresa terceira que eles tinham, para eles não criarem vínculo. Ele dava dinheiro para a empresa e a empresa repassava. Na verdade, a empresa devia ser deles também. E aí quando eu entrei em 2004 lá, eles falaram para mim 'você vai ter que abrir empresa, você tem três meses para fazer isso'. Aí eu falei 'tá bom'. Aí eu abri empresa, só que o custo da empresa era desconto de 10 a 15%, sendo que o *macaco* não me descontava nada. Aí eu fui enrolando, 'estou com a empresa aberta, mas não vou falar nada, vou esperar eles me cobrarem'. Aí eles nunca cobraram e a empresa foi ficando aberta. Aí, como com a empresa aberta o custo que você tem é a partir da emissão da nota. Como eu não emitia nota nenhuma, eu não tinha custo nenhum da

empresa estar aberta. Aí a contadora falou para mim ‘estou aqui movimentando, estou vendo de fazer todas as declarações, imposto de renda e não estou tendo ganho nenhum. Vamos fazer um preço fixo por mês pra eu ganhar alguma coisa’, eu falei ‘beleza’, aí ainda valia a pena para mim. A primeira vez que eu passei por lá, eu não emiti nota, por mais que eu fosse PJ, eu não tinha os benefícios e tal, mas eu ganhava o salário líquido, digamos assim. Aí da segunda vez eu tive que usar a empresa mesmo, aí eu usei a empresa e a empresa era minha.” (Antonio, 12 de dezembro de 2011).

Gustavo, um coordenador de projetos de 29 anos, conta que comprou nota durante 7 meses até que houve uma exigência de que ele abrisse uma empresa. No entanto, ele conta que seu empregador exigiu que ele abrisse a empresa em outro layout, que ele também enxerga como uma maneira de dividir os custos da emissão da nota fiscal:

“Mas hoje tem novos layouts de compra, você entra como empresas compartilhadas. Mas o nosso aqui, a maioria exige LTDA – limitada. Por quê? Porque, vamos supor, se eu coloco eles no pau falando que eles têm um vínculo empregatício, eles falam ‘bem, como é que eu vou estabelecer um vínculo empregatício com a empresa que tem LTDA e eu também sou?’. Entendeu? Porque se você é um simples ou um ME, teoricamente você é inferior... Isso é... Não sei se funciona na hora de fazer processo mesmo. Mas é uma exigência. Você acaba pagando muito imposto, esse é o problema.” (Gustavo, 20 de outubro de 2011).

Como o modelo de contratação via PJ também não é legal, Gustavo conta que as empresas estão começando a exigir que seus empregados mudem o layout de sua Pessoa Jurídica. Explico. A grande maioria dos PJ’s abre a empresa no Sistema Simples, uma criação do governo FHC que visava estimular o empreendedorismo reduzindo os custos tributários e simplificando o sistema de abertura de micro e pequenas empresas⁹⁶. Nesse modelo, eles pagam em média

⁹⁶ Simples é o “Sistema Integrado de Pagamentos de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte” criado pela Lei nº 9.317 de 1996 e modificado em 2007 para Super Simples. Segundo a Receita Federal, “é um regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido, aplicável às pessoas jurídicas consideradas como microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP). (...) Constitui-se em uma forma simplificada e unificada de recolhimento de tributos, por meio da aplicação de percentuais favorecidos e progressivos, incidentes sobre uma única base de cálculo, a receita bruta”. Considera-se ME a empresa que tenha obtido receita bruta anual igual ou inferior à R\$120.000,00 e EPP a empresa que tenha renda bruta anual superior a R\$

6% de impostos sobre o total da nota que emitem para as empresas⁹⁷. Ou seja, pagam cerca de 6% de impostos sobre o valor total de sua remuneração.

Isso nos ajuda a entender o cálculo que as mulheres e os homens que atuam na área de TI fazem sobre os ganhos no presente, quando comparam um salário em CLT com uma remuneração em PJ. Mas o 'simples' não é o único modelo adotado. O entrevistado faz uma distinção entre micro empresa, empresa registrada no sistema simples e empresa limitada. Essa diferença, no entanto, não é organizada da maneira que ele coloca. A microempresa leva esse nome pelo tamanho de sua receita bruta anual (que, como vimos, deve ser igual ou inferior à R\$120.000,00), pelo número de funcionários, volume de negócios etc. Essa microempresa pode ser registrada no sistema simples se o micro empresário desejar e puder desfrutar de seus benefícios, e pode ser individual, por cotas, de responsabilidade limitada, sociedade anônima, cooperativa etc. O que Gustavo conta é que para evitar a associação imediata entre microempresários individuais e PJ's, as empresas contratantes exigem que se abra uma empresa limitada, o que, aos olhos da secretaria da fazenda, é menos suspeito de se vincular a uma relação de fraude trabalhista.

Essa fraude, aliás, tem suas regras próprias. Assim como vimos no caso da CLT Flex, cada empresa estipula um teto salarial para diferenciar os pagamentos PJ e CLT. "Todas as empresas baseiam mais ou menos assim. Quando o cara ganha mais, quando o cargo é maior de R\$5.000,00, é muito provável que seja PJ. Na nossa empresa aqui o teto é de R\$3.000,00" (Gustavo, 20 de outubro de 2011).

Como se não bastasse a existência dos PJ's, sendo eles microempreendedores individuais ou sociedades limitadas (abertas, geralmente, com os pais, irmãos ou cônjuges), há empresas que oferecem outro sistema: o PJ

120.000,00 ou igual ou inferior à R\$1.200.000,00. Fonte: <http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/dipi/2004/pergresp2004/pr110a202.htm>, Acesso em: 02/04/2012.

⁹⁷ A alíquota de impostos pagos por empresas no sistema simples varia conforme a área de atuação da empresa. Para o comércio, elas variam de 4% a 11,61%; para a indústria, de 4,5% a 12,11%; na área de serviços, há três tabelas diferentes, com impostos que variam de 4,5% a 22,90%, dependendo da receita bruta anual e da área de atuação. Nas empresas que prestam serviços para a área de informática, o imposto é de 6%.

Flex. Nele, o trabalhador ou trabalhadora recebe parte do valor combinado pelo seu trabalho em contraprestação da nota fiscal, parte como o que se convencionou chamar em 'auxílio' ou 'benefícios'. Isso significa que o indivíduo precisará coletar todas as notas fiscais referentes aos seus custos de alimentação, transporte, moradia, educação, saúde etc. e entregá-las à empresa para receber o valor gasto nesses itens. É quase como se fossem obrigados a gastar determinada quantia de dinheiro ao mês para poderem ser ressarcidos.

“Então, PJ... É aquilo que eu falei, eles tentam diferenciar as suas oportunidades no mercado para poder pegar os melhores profissionais. As empresas fazem um layout de PJ com salário um pouco mais alto do que o CLT e oferecem. Tradicionalmente, o que eles oferecem que são diferenciais são férias de 15 dias remuneradas. Tem empresa que está oferecendo convênio médico. Está oferecendo também auxílio – eles chamam de auxílio, o que você tem que fazer, vamos supor: a gente está tomando café aqui, vai vir uma nota fiscal. Eles pedem a nota fiscal e eles entram como... Você não é um PJ, uma Pessoa Jurídica? Eles colocam como despesa. Aí, vamos supor, vamos combinar um salário. O seu salário é R\$10.000,00, mas eu vou te dar R\$5.000,00. O resto eles dão em ajuda de custo. O que é essa ajuda de custo? Toda nota fiscal que você vê na frente, você obtém. Quando aquilo juntar R\$5.000,00... Aí, o que acontece, eles tentam falar que eles fizeram pagamentos para aquele CNPJ como... Sei lá, deve ter uma forma legal lá de explicar, não é auxílio de custo, com certeza. Isso é para o funcionário, mas para a lei deve ter outro nome. Eles colocam isso como benefício, aí você tem que juntar as notas e entregar.”
(Gustavo, 20 de outubro de 2011).

Esse sistema, que chamei de PJ Flex, é conhecido como 'meia nota' por se contrapor ao sistema de 'nota cheia', no qual o funcionário emite nota fiscal equivalente ao salário acordado – modelo que também é conhecido como PJ Full.

Até aqui, as histórias dos PJ's foram marcadas por estratégias conscientes de driblar a ordem das coisas para ganhar mais dinheiro – como no caso do PJ horista e dos métodos para evitar o uso da empresa para emitir nota fiscal – e para ter uma jornada de trabalho mais confortável – como nos contou Sérgio. Foi apenas ele, por sinal, que reclamou do trabalho de gerir uma empresa. No entanto, sua queixa se referia à sua incapacidade de guardar dinheiro suficiente

para que pudesse tirar férias e ter uma aposentadoria. Nenhum protesto se dirigia à burocracia para lidar com a abertura, fechamento e gestão administrativa do PJ.

Não são todos e todas que percebem a gestão do PJ como uma tarefa fácil. Bianca, uma webmaster de 27 anos, narrou sua insatisfação com o elevado grau de burocracias exigido para a abertura e manutenção de uma empresa. Ela contava com uma empresa de contabilidade para gerir o seu PJ e pagava uma remuneração fixa a ela para o desempenho de tal tarefa:

“É um saco, trabalhar com as empresas lá... Emitir nota... E quando eu fui fechar foi bem complicado, eles quiseram me fazer pagar imposto que eu já tinha pago... Ainda bem que eu salvava tudo o que pagava, eles me mandavam coisas para pagar e tudo que eu pagava eu guardava. Então, acabei conseguindo fechar e mandar os comprovantes, é bem complicado. Fechei assim que eu virei CLT. Era tanta dor de cabeça, que a primeira coisa foi fechar a contabilidade.” (Bianca, 4 de outubro de 2011).

Apesar da “dor de cabeça” que a contabilidade lhe causava, ela afirmou preferir trabalhar como PJ, porque mesmo que ela não tivesse benefício ou garantia trabalhista alguma, ganhava muito mais dinheiro do que ganhava no momento da entrevista, quando já atuava como CLT. Enquanto PJ, ela havia sido contratada por uma editora de São Paulo por meio de uma consultoria. A vaga na qual atuava não havia sido aberta pelos setores administrativo e financeiro dessa editora, mas como eles precisavam desse serviço, lhe fizeram a proposta de atuar como PJ e de ser efetivada como CLT assim que o financeiro autorizasse. Ela passou oito meses emitindo nota de sua empresa pessoal diretamente para essa consultoria. Ela afirma ter ganhado muito dinheiro nesse período porque, apesar de não ser PJ horista, ela era remunerada pelas horas-extras realizadas – e foram muitas ao longo desses seis meses.

“O ruim do PJ é que você fica muito inseguro, mas hoje em dia, com o mercado aquecido do jeito que está, sem emprego você não fica na área de TI. A pessoa quando é boa não fica sem emprego na área de TI. Só que PJ ganha mais. O CLT você paga muito imposto para todo mundo, desde a empresa até o governo.

Você vê no final das contas, é bem menos.” (Bianca, 4 de outubro de 2011).

Carmen, uma analista de 33 anos, também achava complicado demais gerir sua empresa e delegava essa tarefa para um contador, para quem paga uma taxa mensal para gerir sua microempresa. Apesar de atuar informalmente no momento da realização da entrevista, a analista havia optado por não fechar sua empresa porque “para fechar é mais caro do que para abrir”. Ela deixou sua empresa inativa e o contador apenas faz as declarações de imposto anuais. Apesar de ter atuado por um ano e três meses como PJ, Carmen não demonstra ter domínio de todas as regras que envolvem a gestão do PJ, terceirizando a tarefa de conhecer essa regras para seu contador:

B.C. - Pode deixar [a empresa inativa] por um tempo?

Carmen - Acho que pode, pelo menos ele não falou nada para mim. Ele só me passava os negócios para pagar. Eu pagava tudo, FGTS, DARF, tudo ele passava para mim. Eu passava os documentos para ele fazer imposto de renda. Nunca tive dificuldade.” (Carmen, 3 de outubro de 2011).

Lia, uma diretora de infraestrutura de 48 anos, é PJ desde 2001, quando a empresa de TV a cabo para a qual atuava exigiu que ela mudasse seu contrato CLT para o PJ. De 2009 para cá, após se mudar para uma empresa de pesquisa em tecnologia da informação e voltar a ter uma rotina de 8 horas de trabalho, ela passou a usar o seu PJ não apenas como contrato de trabalho, mas também para prestar consultorias externas. Em seus contratos (atuou como PJ em 4 empresas diferentes), trabalhava em sistema de hora fechada. Para a realização das consultorias que leva em paralelo ao seu trabalho, cobra por hora. Ela confessa que quando mudou de CLT para PJ teve “um baque, um choque”, porque acreditava que a CLT era seu porto-seguro. Além do recolhimento automático dos impostos pela CLT, ela cita a responsabilidade de gerir uma empresa como problema, mas após 10 anos trabalhando nesse sistema, avalia que isso seja mais uma questão de aprendizado de como gerir o PJ do que um impedimento para trabalhar enquanto tal:

“Mas eu acho que depois que você pega mesmo e consegue assimilar, ver como é que funciona, daí eu acho que é mais tranquilo. Mas eu acho que pra quem é gente nova, eu acho que tem muita gente que volta atrás por causa disso, por causa desse receio de administrar... E também, assim, tem esse problema mesmo da própria empresa sofrer alguma questão jurídica, como teve, eu não me lembro o ano, mas teve um problema, e daí a gente teve que sair atrás e mudar várias coisas... Eu tive que mudar... Inclusive situações da empresa e mesmo o local, sabe? Não podia ter um lugar porque prestava serviço em outra... Então isso dá dor de cabeça. E quando você é CLT, você, na verdade, você cobra da empresa, né? E, nesse caso, não!” (Lia, 28 de novembro de 2011).

Lia avalia que a maturidade possa ser o fator responsável pelo sucesso da gestão do contrato PJ. No momento da entrevista ela afirmava “conviver bem” com o PJ porque tomava muito cuidado para não gastar mais porque “você tem a impressão de que ganha mais, mas você tem que pagar todos os impostos certinho porque se não, lá na frente, você tem uma defasagem” (Lia, 28 de novembro de 2011). A diretora de infraestrutura continuou contribuindo para a previdência pública sobre o teto mínimo e mantém um plano de previdência privada há 18 anos.

As histórias narradas pelos profissionais de TI sobre suas experiências com o PJ nos ajudam a compor um desenho de suas regras não institucionalizadas. O contrato pode ser fechado por hora aberta (PJ horista) ou hora fechada. O empregado pode emitir nota comprada, de amigos, conhecidos, parentes ou de uma empresa macaco, ou nota própria. A nota emitida pode ser cheia (PJ Full) ou meia nota (PJ Flex).

Os entrevistados e entrevistadas explicam sobre essas relações de trabalho e modelo fraudulentos de contratação sem fazer muito esforço para se lembrar dessas práticas. Podem não ter vivenciado esta ou aquela situação, mas conhecem colegas que já trabalharam dessa ou daquela maneira - ou já contrataram pessoas para trabalhar nesses sistemas. O domínio e o conhecimento de regras não institucionalizadas, mas prescritas, é indicativo do quanto a contratação via PJ é frequente no setor.

Do mesmo modo, poderíamos dizer que muito do cotidiano desses homens e mulheres é dominado por um empenho em compreender as relações contratuais

às quais estão submetidos. Sendo uma escolha ativa ou não - tensão que ficou demonstrada pelos discursos dos entrevistados e entrevistadas -, esses profissionais possuem um extensivo conhecimento tácito sobre as regras informais que regulam suas vidas. Eles e elas buscam contornar a ausência de direitos por meio de uma série de gestões pessoais ou coletivas do tempo de trabalho, de economias e investimentos relacionados com o FGTS, a aposentadoria e licenças-saúde e maternidade, e de laços e relações familiares que viabilizam sua seguridade social.

Um aspecto que merece destaque é o fato de que com uma exceção, o contrato não aparece como escolha ativa na fala desses profissionais, mas como uma imposição que parte do empregador para baratear os custos do trabalho. A sensação de inevitabilidade da prática, dada sua ubiquidade, os leva a desenvolver argumentos que justifiquem as vantagens que podem obter nessa relação de trabalho. Desde um salário líquido maior, passando pela aquisição de conhecimento na gestão de suas empresas, assim como o desenvolvimento da habilidade de negociação de direitos – o que os leva a ter um maior cuidado em conhecê-los -, foram apontados como vantagens do PJ por muitos dos entrevistados.

Ao mesmo tempo, vale enfatizar um sentimento que já havia aparecido no Capítulo 3, quando tratamos da organização do setor por meio da prática de atendimento a clientes e da terceirização: o cotidiano de trabalho que se passa alheio aos colegas da mesma empresa, causando uma sensação de isolamento, e o sentimento de não pertencimento ao ambiente de trabalho ao qual se está alocado, muitas vezes reforçado por ações do setor de Recursos Humanos, que diferencia os benefícios a serem recebidos pelos trabalhadores assalariados e PJ's. A diferença de status entre trabalhadores PJ e CLT, quando os primeiros são prestadores de serviço vindos de outra empresa, causa constrangimento e sofrimento aos trabalhadores e trabalhadoras. O PJ também aparece de maneira negativa na fala de um dos entrevistados que resistia à prática da premiação do excesso de trabalho. A hora aberta aparecia, aos seus olhos, como um mecanismo perverso de auto-expoliação.

Observaremos, a seguir, uma derivação do PJ que se configura como uma categoria especial por se tratar de uma prática de construção de consenso baseada na ideia de pertencimento a uma empresa já estruturada.

4- *Pseudo-sócios(as)*

Salete - Quando eu iniciei, eu era CLT. Há uns quatro anos, para redução de custo, eles quiseram fazer a gente como se fosse uma empresa.

B.C. - PJ?

Salete - É. Só que é diferente do PJ que a gente vê por aí. Nós somos sócios. A gente não paga encargo nem nada e tem lá o meu salário mínimo. Mas somos sócios.” (Salete, 5 de outubro de 2011).

Salete, uma programadora de 32 anos, sempre havia atuado como CLT. Em 2007, após 5 anos de experiência na mesma empresa, ligada ao setor de saúde, ela foi transformada em sócia. A sociedade, no entanto, não implicou em que a programadora passasse a receber uma remuneração vinculada aos lucros obtidos pela empresa. Foi apenas uma maneira encontrada pelo seu empregador de driblar a legislação trabalhista para cortar os gastos incluindo-a no estatuto social da empresa, por essa razão é que nomeio esse vínculo trabalhista de pseudo-sociedade.

Seu novo acordo contratual estabelecia que ela teria direito ao salário previamente combinado, Plano de Saúde, Plano Odontológico e férias - parceladas em dois períodos de 15 dias cada, descontando os feriados em que ela é dispensada do trabalho ou a empresa não funciona. Ela não possui mais 13^º, Vale Refeição e Vale Transporte e continua fazendo plantões aos finais de semana - um a cada três – e uma semana inteira em cada três após o expediente.

Após ter se tornado sócia da empresa para receber o salário livre de tributos, Salete passou a pagar previdência privada. A pública, deixou de pagar. No entanto, assim como vimos acontecer em outras histórias de vida, a previdência privada, por poder ser sacada a qualquer momento, acaba obedecendo a uma lógica de poupança. A programadora assim a tratou e fez um

resgate total de seu plano de aposentadoria para financiar um apartamento, tendo retomado o pagamento apenas após quitar outras dívidas.

A despeito da perda de uma série de direitos, ela percebia sua nova relação de trabalho de maneira positiva. Os dois pontos principais que ela levantou para afirmar que gosta da pseudo-sociedade são: o aumento da remuneração, que a empresa justificou como consequência da diminuição dos encargos trabalhistas, e a flexibilidade – palavra dela – que o novo contrato lhe proporcionaria.

“Salete - Eu gosto dessa maneira que eu estou aqui, eu acho mais flexível.

B.C. - Em que sentido é flexível?

Salete - Eu não gosto de... Bater cartão, ficar controlando, cada falta tinha que ficar justificando, cada atraso de 15 minutos tinha que ficar escrevendo. Eu atrasei 15 minutos porque o ônibus quebrou? Não gosto de burocracias.” (Salete, 5 de outubro de 2011).

Para ela, ser flexível significa “não bater cartão” e o seu chefe ter um controle menor sobre o seu horário de entrada na empresa. No entanto, ela continua tendo horário para entrar e para sair (sua jornada vai das 8h às 17h) e explica que, como a equipe é pequena, ela precisa estar lá naquele horário para ajudar no suporte, apesar de ser programadora, caso seja necessário. O que mudou, em sua percepção, foi uma maior tolerância aos atrasos ocasionais e uma maior liberdade para se ausentar em casos de necessidade – como o de ter que ir a uma consulta médica não reagendável, por exemplo.

Essa relação com a chefia pode ser problematizada se nos remetermos a outras histórias que ela conta. Quando foi para essa empresa, Salete acabara de se casar e de se mudar para São Paulo, vinda do interior do Paraná. O foco de sua experiência profissional até então era no setor de ensino, como professora de inglês e de Informática em escolas não profissionalizantes, a despeito de ser Tecnóloga em Processamento de Dados. Logo que chegou à capital paulista, atuou seis meses em uma consultoria que desenvolvia softwares para áreas administrativas de empresas. Ela se demitiu porque seu salário era baixo e ela

não programava na linguagem na qual havia se especializado na faculdade. Sentia que seu potencial não era e nem seria aproveitado naquele espaço.

Na empresa para a qual se mudou – e na qual estava até o momento da entrevista -, acumulava cargos e funções. Ela programava, cuidava do banco de dados, era líder de equipe e analista de novos projetos. Na hierarquia de cargos da TI, estava em segundo lugar no comando e afirmava ser “braço direito” do chefe. Quando ingressou na empresa, trabalhavam apenas os dois. Ambos desenvolveram projetos na área de desenvolvimento e de banco de dados (antes, eles tinham apenas um sistema, hoje, trabalham com quatro e estão desenvolvendo outros para diferentes setores da empresa) e ampliaram a equipe de duas pessoas para oito.

A partir desses dados, podemos analisar que sua mudança de percepção da maneira como deveria se reportar à chefia em caso de atraso, e que ela nomeia de flexibilidade, não se explica apenas com a passagem da CLT para a pseudo-sociedade – que resultou em uma alteração da maneira como ela percebia sua relação de trabalho, como o excerto de sua entrevista deixa claro -, mas também por sua trajetória interna na empresa. Sua proximidade com o chefe e posição de líder de equipe a colocam em uma posição mais cômoda do que tinha quando era apenas programadora. Além disso, com a ampliação da equipe, os ocasionais atrasos não mais se traduziam em deixar demandas descobertas, pois havia quem estivesse presente para cobrir sua função em caso de necessidade.

A transição da CLT para a pseudo-sociedade foi realizada na empresa para a qual Salete trabalhava sob a justificativa de corte de custos, mas essa transparência não aparece em outras histórias narradas, tendo sido comunicada e/ou compreendida pelos profissionais de TI como uma forma efetiva de sociedade.

Priscila, por exemplo, conta que após ter ascendido dentro do plano de carreira estabelecido pela empresa, foi convidada a entrar em uma sociedade que a transformava em sócia. Ela é uma engenheira da computação de 28 anos que atua na mesma empresa desde que se formou no ano de 2006. Ela iniciou como

estagiária e foi contratada seis meses depois como CLT. Desde 2009, ela é pseudo-sócia:

“Hoje, depois de alguns anos, mudou o esquema de trabalho. A gente é tipo sócio (...). Você compra uma cota pequenininha da empresa - que tem uma empresa que tem um sócio de verdade - e ela controla uma empresa menor que tem esses sócios menorzinhos. A gente é... A gente fez um... Esqueci o nome, mas é tipo um contrato que fala que a gente tem direito às férias e a outras coisas. Que a gente poderia não ter. Aí a gente tira como pró labore. A vantagem é [ter] mais [dinheiro]... Como já paga o imposto repassando o dinheiro da empresa para fora, esse repasse da empresa para o sócio não tem imposto.” (Priscila, 25 de agosto de 2011).

Assim como as empresas que fazem uso do PJ ou do CLT Flex como contratos de trabalho, aqui havia um teto salarial pré-estabelecido para que esse convite de abdicar da CLT e se transformar em sócio ou sócia fosse feito. No plano de carreira seguido pela engenheira da computação, esse convite foi realizado em sua segunda mudança de cargo (já que ela passou de estagiária para desenvolvedora em uma função equivalente à júnior e quando passou ao patamar equivalente à desenvolvedora plena, mudou de CLT para sócia). O convite, conta, é feito de maneira coletiva, uma vez por ano, a todos e todas que estão nessa etapa da carreira ou em estágio superior. Ela afirma que a empresa não impõe obrigatoriedade aos seus funcionários e funcionárias para aceitarem participar da sociedade. No entanto, Priscila afirma que até hoje ninguém optou continuar como CLT.

Nota-se que o esquema de funcionamento dessa pseudo-sociedade é diferente do modelo anterior. Se para Salete a transição do CLT para esse contrato se deu de forma passiva, no sentido de que ela não precisou tomar parte da empresa nem de maneira simbólica, para Priscila a compra da cota da firma traduz para os trabalhadores e trabalhadoras uma ideia de participação real nessa sociedade. Entendo que além da coerção impingida pelos empregadores, esse elemento ajude a entender o aparente consenso que existe internamente em relação a essa sociedade. A simbologia criada pela compra de uma parte

insignificante da cota da empresa é facilmente desconstruída pelos elementos presentes na narrativa de Priscila. Quando ela compartilha o mecanismo de funcionamento da sociedade, deixa claro que compreende a falsificação na qual está inserida. Ela comprou a cota da empresa LTDA que tem um “sócio de verdade” e são eles que controlam a outra empresa, menor e vinculada ao Super Simples, pertencente aos pseudo-sócios⁹⁸.

Para ingressar na sociedade, os profissionais de TI da empresa devem assinar o contrato social da empresa menor, que estabelece as obrigações e os direitos de cada sócio. No caso de Priscila, o pró-labore, retribuição recebida pelo sócio ou sócia de uma empresa pelo trabalho prestado, é definido como a remuneração mensal fixa, correspondente ao salário combinado. A engenheira da computação nos chama a atenção para outra fraude presente nesse esquema: ela alerta para o fato de que os proprietários do empreendimento driblam o pagamento de INSS do pró-labore dos sócios porque repassam o dinheiro da empresa ‘para fora’, ou seja, repassam o dinheiro diretamente da LTDA para os sócios da Simples, sem que a Simples tenha que pagar seus tributos do pró-labore para o INSS.

Os pseudo-sócios e pseudo-sócias são orientados a pagar a previdência pública sobre o teto mínimo e a dar início a uma previdência privada. Priscila não perdeu nenhum de seus benefícios, Vale Refeição e Plano de Saúde, e garantiu o direito às férias, apesar de relatar dificuldades para tirá-las, como já ouvimos em outras histórias. Ela segue as orientações da empresa e paga o INSS sobre o mínimo mais um plano de previdência privada.

A engenheira avalia positivamente sua experiência como pseudo-sócia porque entende que essa modalidade de contratação lhe permite ser melhor remunerada. Além disso, como a mudança se deu dentro da mesma empresa e seus benefícios continuaram iguais, ela não nota diferença entre as duas

⁹⁸ Isso implica em uma incidência menor de carga tributária, pois algumas atividades tributadas pelo Simples Nacional pagam alíquotas menores sobre o INSS referente ao pró-labore dos sócios. A alíquota que não se insere nessas exceções é de 20%.

experiências de vínculo empregatício que ela já teve: o CLT e a pseudo-sociedade.

Identifiquei outras nuances nos discursos de quem atuava nesse regime. Ruth e Miriam atuam na mesma empresa, da qual se dizem sócias. Ambas estão em início de carreira (Miriam tem 20 anos e Ruth, 22) e não avaliam a experiência contratual nem como positiva nem como negativa: a forma de contrato lhes é indiferente. No entanto, a diferença no discurso de uma e outra sobre a pseudo-sociedade é bastante significativa.

Ruth estuda publicidade e entrou nessa empresa, de pequeno porte, para trabalhar com mídias sociais. Ela iniciou como estagiária e, aos poucos, com o aumento da demanda da empresa, foi incorporando a equipe técnica. Aprendeu a programar e tornou-se gestora de projetos, por sua suposta capacidade inventiva, ideia vinculada à sua área de estudos. No momento da realização da entrevista, completava quase um mês do que ela chamava de sua “efetivação”. Ruth deixara de ser estagiária para se tornar uma funcionária de outro status na empresa.

B.C. - Você falou que foi efetivada há pouco tempo, né? Você está como CLT agora?

Ruth - Não.

B.C. - Você está como PJ?

Ruth - Isso.

B.C. - E como é para você? Você compra nota, você abriu a empresa?

Ruth - Então, a gente entrou... Na verdade, não é nem PJ, é sócio, né. Então... Entra no contrato social, tem um salário e tem uma participação nos lucros.” (Ruth, 8 de agosto de 2011).

A confusão que a entrevistada faz com a forma de contrato com a qual atua – e que também apareceu no primeiro depoimento dessa seção -, deixa clara sua percepção sobre a relação de trabalho que ela possui com seu empregador. Ao mesmo tempo em que se vê enquanto empresa (PJ) e enquanto sócia, se percebe em uma relação assalariada. Seu Vale Transporte e Vale Refeição são depositados diretamente em sua conta e a ausência de Plano de Saúde é compensada pela dependência do de sua mãe, com quem ainda mora.

Ao narrar um pouco mais sobre a lógica de remuneração e benefícios da empresa para a qual trabalha, a gestora de projetos nos mostra que a participação nos lucros à qual havia se referido é, na verdade, uma premiação que pode ocorrer caso as metas da empresa sejam batidas. Sua única renda é, portanto, o salário fixo mensal previamente acordado. Ao mesmo tempo em que Ruth pensa que a ausência de direitos trabalhistas possa vir a ser uma preocupação no futuro, ela trata essa experiência de trabalho como uma etapa de formação profissional. Ela preferiria atuar como CLT, mas como está no 3º ano da faculdade, o tipo de contrato ao qual está submetida e a ausência de direitos que ele provoca não é uma preocupação: “Se eu for trocar de emprego agora, eu até voltaria a fazer estágio, mas mais pelo lugar, pela oportunidade de estar com gente nova, entendeu? No momento, não me preocupa, mas eu sei que no futuro pode virar uma preocupação” (Ruth, 8 de agosto de 2011).

Sua colega de trabalho, Miriam, tem uma percepção diferenciada de seu vínculo de emprego. Ela, que afirma atuar na área de TI desde os 15 anos, quando começou a fazer frilas de webdesign para clientes pontuais, entrou nessa empresa aos 17. Durante o seu primeiro ano, era CLT. Há dois anos da data da entrevista, atuava como pseudo-sócia, mas entendia que se beneficiava dessa posição porque o dono da empresa era, na verdade, seu irmão:

“O bom de CLT são todos os benefícios que você tem. Mas assim, quando é irmã, não tem muito essa. O seu colega de trabalho não entregou, você que vai ficar para entregar, entendeu? Não é nem uma obrigação que é imposta, é a sua vontade de fazer aquilo dar certo. Então, essa vontade que a gente... Ainda mais que é da família, é um negócio pessoal, sabe? Ainda mais com essa vontade que eu tenho de ‘não, a empresa tem que dar certo, isso tem que sair. Porque se o dinheiro sair, eu sei que vai me ajudar também’. Então, como CLT não tinha muita diferença para mim. Ficar até mais tarde, continuo ficando desde quando eu era CLT até agora. Trabalhar de final de semana a mesma coisa, não tem muita diferença.” (Miriam, 3 de agosto de 2011).

Assim como Ruth, Miriam recebe um salário fixo pré-acordado com o irmão, a despeito de seu vínculo com a empresa ser de sócia. O acesso à participação

nos lucros também só acontece caso a meta da empresa seja batida. No entanto, pela relação familiar, ela percebe a pseudo-sociedade de maneira diferente, pois entende que está ajudando a fazer deslanchar um negócio que ajuda na prosperidade da família. Apesar de esse sucesso financeiro não ser repartido com ela na forma de salário, ela entende que ele possa se transformar em vantagem futuramente. Por essa razão, por se sentir parte do empreendimento, não entende que haja diferença entre ser CLT e ser pseudo-sócia: a dedicação que ela empenha ao negócio do irmão é a mesma, independentemente do contrato estabelecido.

Se a relação de subordinação ao seu chefe era bem marcada pelo contrato de trabalho formal, ela se apaga com o seu ingresso na sociedade. E se à primeira vista parecia que ela fazia parte da gestão da empresa pelo fato de ela ser irmã do dono – o que pode dar a impressão de que ela fosse uma sócia real de seu empregador -, isso foi desmentido quando tomei conhecimento de que todos os funcionários da empresa são sócios para diminuir as despesas com encargos trabalhistas. Nessa história, ser sócio não significa, mais uma vez, que haja uma relação real de participação na gestão, nos processos de decisão e nos lucros da empresa. É apenas mais uma maneira encontrada pelo empregador para burlar a legislação trabalhista.

As vantagens apontadas pelas entrevistadas podem ser explicadas por suas trajetórias individuais, marcadas pela busca de valorização da experiência profissional como caminho para a construção de uma carreira sólida no setor, o que deixa a preocupação com os vínculos em segundo plano. O foco não está nos direitos trabalhistas, mas nas vantagens de aprendizado oferecidas por determinadas posições. A visão positiva ou indiferente dessas trabalhadoras sobre a pseudo-sociedade também pode estar relacionada, nesses casos, pela construção de afinidades com a chefia ou pelo laço familiar. Além disso a pseudo-sociedade se apresenta como uma espécie de promoção de status dentro das empresas, seja do estágio para uma posição formal (ainda que informalizada do ponto de vista da Lei), ou seja atingindo o teto financeiro estipulado pelas empresas para baratear a mão-de-obra.

5- Sem-contrato: freelancers, autônomos e informais

Nas 60 entrevistas realizadas para esta pesquisa o CLT Flex, o PJ, a cooperativa e a pseudo-sociedade foram as modalidades de contrato que apareceram com maior frequência nas narrativas dos profissionais de TI⁹⁹. No entanto, há ainda uma série de outras relações de trabalho às quais esses homens e mulheres também podem estar submetidos que não envolvem a formalidade contratual¹⁰⁰ – ainda que essas modalidades constituam fraudes.

As relações de trabalho flexíveis também constituem dinâmicas que são nomeadas de informais pelos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados. A informalidade reside justamente na inexistência de um contrato de trabalho (flexível ou não), na construção de uma rede de clientes (no caso dos autônomos e freelancers) ou, ainda, no pagamento pelo serviço realizado sem a contra prestação de nota fiscal (seja uma nota de pessoa jurídica ou de pessoa física). As histórias profissionais que seguem foram escolhidas entre as tantas a mim contadas porque trazem aspectos que representam os traços comuns de todas as narrativas ouvidas que foram vinculadas à ausência de contrato.

Ronaldo, um programador de 41 anos, começou sua vida profissional na TI em 1993, após terminar o colégio técnico em processamento de dados. Ele trabalhou informalmente para um conhecido que prestava serviços para bancos. “Eu comecei a trabalhar na casa dele. *Freela*, mas na casa dele. Quero dizer, não tinha registro, não tinha nada”. Durante quase um ano, Ronaldo obedecia a uma rotina normal de trabalho: tinha horário para entrar e para sair e ia todos os dias da semana para o seu local de trabalho.

Enquanto atuava para esse prestador de serviços, ele manteve uma rotina de autodidatismo, aprendendo a programar em diferentes linguagens. Em uma

⁹⁹ Os contratos fizeram parte da trajetória desses profissionais na seguinte composição: 1) CLT Flex: 4 registros; 2 homens, 2 mulheres; 2) PJ: 30 registros; 18 homens, 12 mulheres; 3) Cooperativa: 5 registros; 4 mulheres, 1 homem; 4) Pseudo-sociedade: 4 registros; 4 mulheres (Ver Anexo V).

¹⁰⁰ O vínculo informal apareceu 15 vezes (12 entre homens e 3 entre as mulheres); o freelancer apareceu 10 vezes (7 entre os homens e 3 entre as mulheres); e o autônomo, 3 vezes (2 entre os homens e 1 entre as mulheres). (Ver Anexo V).

época em que houve uma explosão de vendas de CD-ROOMs, inclusive em bancas de jornal, ele estava preparado para vender esse tipo de serviço de programação. Ele ia fazendo esse trabalho em paralelo até montar uma boa rede de contatos que lhe permitiu sair de seu primeiro trabalho.

Nesse período, ele viu a possibilidade de montar uma empresa e ia tocando esse projeto, contratando vários freelancers para dar conta da demanda de serviços que ele recebia. A popularização da Internet foi uma nova onda de transformação de linguagem de programação da qual ele conseguiu se beneficiar. Dessa vez, foi chamado para compor a equipe de uma empresa de publicidade para a qual prestava muitos serviços, como CLT. Não ficou nem um ano e quando saiu teve que acionar a Justiça do Trabalho para receber salários atrasados mais tudo ao que tinha direito (proporcional de férias, 13º e FGTS). Retomou sua rotina de prestação de serviços, com a ajuda de outros freelancers, mas nunca chegou a abrir uma empresa com CNPJ. Todo o pagamento que ele recebia pelo trabalho que fazia era em forma de depósito direto em sua conta. E da mesma forma ele pagava os seus freelancers.

Ronaldo tinha alguns clientes fixos, para os quais prestava serviços de manutenção dos sites (estamos falando de meados da década de 1990, quando uma simples troca de foto ou inserção de texto não era feita por meio de uma linguagem visual, mas sim em linguagem HTML, pouco intuitiva), desenvolvimento e manutenção de sistemas e aluguel de sistemas: “Não tive contrato assinado, em nenhum. Mas tive dois clientes grandes que praticamente duraram uns 10 anos, cada um deles”.

O programador conta que criou uma dependência muito grande de um desses clientes. Praticamente todos os seus freelancers trabalhavam para essa empresa, que era uma multinacional. Quando ela foi reestruturada, por volta de 2004, o trabalho de Ronaldo foi dispensado. Foi mais ou menos nessa época que ele começou a desistir da informática: “Eu comecei a desencanar porque eu comecei a ver que eu não tinha conseguido muita coisa. Eu só consegui... Enfim, tendinite, cabelos brancos”. Ele manteve a manutenção de sites de clientes pequenos e sobreviveu, até seis meses antes da realização da nossa entrevista,

do aluguel de um sistema seu para o outro grande cliente fixo que ele teve, que era uma rede de *fastfood* multinacional. Atualmente, ele é aluno do curso de mestrado em letras e bolsista do programa.

Por meio de sua narrativa, identificamos duas grandes ordens de descontentamentos de Ronaldo com a TI: o fato de ele não ter conseguido guardar dinheiro algum ao longo de sua vida somado à questão de ele não ter conseguido formalizar a sua empresa; e a rotina exaustiva que ele se autoimpunha para dar conta de sua carteira de clientes.

“Teve uma época que eu trabalhava enlouquecidamente, trabalhava 14 horas por dia. Isso durou alguns anos, isso durou pelo menos uns cinco ou seis anos. Eu tinha três turnos, eu pegava 7 da manhã, almoçava, depois jantava e começava a trabalhar de novo 8, 9 da noite e ia até 00, 1, 2, 3 e acordava às 7 da manhã no dia seguinte. Estava dando dinheiro legal, foi uma época boa de trabalho e de dinheiro. Trabalhava muito, tinha gente trabalhando para mim, estava uma loucura. Nessa época estava ganhando muito. Isso durou uns cinco anos. Nessa época, eu era totalmente disciplinado. Uma época perfeita porque eu não comia nada errado, eu não dormia - quero dizer, dormia pouco, isso é fato - mas a minha vida era como se fosse um regime espartano, eu não tomava cerveja de domingo porque na segunda tinha que acordar às 7 da manhã. Sabe, esse tipo de coisa totalmente regrado. ‘Hoje está passando show da banda que eu mais sonhava em ver essa banda, não vou porque amanhã... Hoje eu tenho trabalho e amanhã...’. Aí eu conseguia acertar os horários, conseguia fazer as coisas. Até em termos de programação mesmo ‘não, eu preciso resolver isso até hoje à tarde porque hoje à noite eu já tenho outro trabalho’. Sabe? Eu tinha uma agenda com um cronograma mesmo que eu conseguia cumprir.” (Ronaldo, 11 de novembro de 2011).

Nesse período ao qual ele se refere como o mais puxado, tirava períodos curtos de descanso – em média, uma semana por ano -, mas durante algum tempo, ele atravessava os anos sem parar de trabalhar. Especialmente durante o boom da Internet, ele trabalhou em datas festivas, como Natal e Reveillon, com o incentivo de que estava ganhando muito dinheiro: “estava bom para mim também, eu pensava ‘eu descanso quando der’. E entrei em um esquema meio de varar tudo, passei... Não vou saber precisar agora, mas posso dizer que passei um ou dois anos sem tirar uma semana de férias”.

Além do trabalho efetivo, como era autodidata e as atualizações de linguagem de programação não paravam de acontecer, ele usava seu período de lazer para estudar – muitas vezes, na frente do computador, pois a troca de conhecimento também se realizava em Fóruns online especializados: “Acho que depois de uns 10 anos trabalhando que eu comecei a tirar domingo de folga. Uns 10 anos depois só, passei uns 10 anos mergulhado no computador”.

Mas Ronaldo não teve apenas o período de CLT como formal. Por volta de 2005, pelo que ele se recorda, passou a emitir notas para empresas maiores, para as quais prestava ainda alguns serviços. No entanto, ele fazia isso sem abrir uma empresa. Ele nunca atuou como PJ, mesmo quando freelancer, porque atuava formalmente como autônomo. Ele emitia nota fiscal como pessoa física por meio do Cadastro de Contribuintes do Município de São Paulo. Apenas quando fez emissão dessas notas é que pagou alguma coisa ao INSS, com o valor referente ao recebido. Em todo o período que trabalhou nunca fez contribuição alguma para seu plano de aposentadoria. Seu único benefício auto-outorgado foi o pagamento de um Plano de Saúde privado, a partir de 2003.

A história de Ronaldo foi uma exceção entre todas as trajetórias profissionais relatadas. Não apenas por ele ter efetivamente buscado uma mudança de carreira após mais de 20 anos de experiência no setor de TI, mas porque passou a maior parte de sua vida de trabalho atuando de modo informal. O mais comum às narrativas acessadas para esta tese, era que essa maneira de inserção na esfera produtiva se desse de modo temporário, passageiro, como uma espécie de transição para outra etapa em que houvesse algum tipo de relação contratual ou o investimento efetivo em uma carreira empresarial, em caso de desemprego, pedidos de demissão ou início da vida profissional. No entanto, sua narrativa concentra os três principais modos de trabalho classificados como informais pelos entrevistados e entrevistadas: 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.

De todo modo, a atuação com ausência de contratos era o único momento em que os entrevistados e as entrevistadas pensavam em seu vínculo de trabalho enquanto efetivamente provisório, como fica claro com as histórias a seguir.

Bianca, a webmaster de 27 anos que compartilhou sua experiência de PJ, também atuou por algum período de sua vida de modo informal. Ela vivia de *freelas* e afirmou ter ganhado muito dinheiro trabalhando dessa forma, mas “muita dor de cabeça” também:

“O problema de fazer freela é que você não tem contrato com a pessoa. Então, tudo o que você combinou com a pessoa, ela acha que você tem que fazer mais. Ela acha que você tem que fazer a manutenção do site dela para o resto da vida. Até hoje eu recebo e-mail de site que eu fiz há quatro anos e a pessoa querendo que eu troque FTP, que eu mude a senha, que eu faça não sei o que...” (Bianca, 4 de outubro de 2011).

A informalidade com a qual os negócios eram fechados foi se traduzindo em um problema, aos seus olhos. Como as pessoas que a contratavam não entendiam de TI, achavam que ela tinha que dar conta de uma série de problemas relacionados ao computador que não tinha qualquer relação com o seu trabalho: o desenvolvimento de websites. Além disso, pelo fato de um website precisar de constante atualização, seus antigos clientes achavam que essa manutenção estivesse incluída no serviço original. Como se o preço pago para desenvolver o site e colocá-lo no ar também se referisse às futuras mudanças e atualizações que eles precisassem fazer.

Assim como ocorria com Ronaldo, a webdesigner construiu, aos poucos, uma rede de clientes que foi articulada por um sistema de indicações. A realização de trabalhos para clientes grandes, ou seja, para empresas de grande porte, multinacionais ou que possuam marcas de relevância para o mercado, era traduzida em uma propaganda automática. A montagem de um portfólio online, que relacionava todos os sites que ela havia produzido, também funcionava como atrativo de novos clientes.

“É mais boca a boca mesmo. Um que conhece o outro, que conhece o outro... Eu nunca ficava sem freela, sempre pegava. O ano passado, até o começo desse ano, eu peguei bastante freela, tinha um até que era fixo. Eu fazia 40 horas mensais para os caras, todo mês. Aí eles emitiam uma nota por outra pessoa lá e me pagavam.” (Bianca, 4 de outubro de 2011).

Bianca nos conta sobre uma relação de trabalho informal que também apareceu com alguma frequência nas entrevistas, inclusive no caso dos dois clientes de Ronaldo: o *freela* fixo. Nessa modalidade, não existe qualquer contrato de trabalho entre empregador e empregado e o pagamento é feito ou por meio de uma nota de terceiro, como no caso descrito pela entrevistada ou pelo depósito em conta corrente do valor combinado pelo mês de trabalho. O *freela* fixo é caracterizado pela prestação de serviço informal de tempo indeterminado, prazo que pode ser rompido mediante a contratação efetiva, a dispensa do trabalho ou pela saída do empregado. No caso de nossa entrevistada, ela parou de *freelar* quando conquistou uma vaga fixa como PJ, como já mencionado neste capítulo.

A informalidade da relação de trabalho *freelancer* não se constitui apenas no tipo de problema elencado por Bianca. A experiência de Gabriela, uma mestranda em computação de 28 anos, diz respeito à outra ordem de desarranjo no qual a ausência de contrato resulta.

Gabriela é CLT em uma escola técnica, na qual dá aulas de programação para os cursos de mecânica e mecatrônica e, em paralelo, leva um segundo emprego e freelas. Ela explica que houve uma queda no número de matrículas na escola e, conseqüentemente, uma queda no número de alunos, o que a levou a buscar complementos de renda. Isso foi possível porque suas aulas se concentravam no período da noite. No que ela chama de segundo emprego, ela faz desenvolvimento web para uma empresa de pequeno porte no período da manhã. Ali, ela possui um “esquema de contrato em cartório” que funciona por projeto:

“Quando entra um projeto, a gente vai no cartório, regulariza tudo, o período do projeto, quanto eu vou dedicar de tempo ao projeto, quanto eu vou receber, a porcentagem e assina. A gente faz isso porque foi um interesse mútuo, interesse do meu amigo [dono

da empresa] porque ele não estava ainda em condições de assinar carteira, essas coisas todas. Ele estava com um monte de coisa atrasada na empresa, enfim. E para mim, porque eu pretendo solicitar uma bolsa [de mestrado]. E aí, eu falei ‘bom, se eu assino carteira com esse cara e aí depois...’. Ele é meu amigo, entendeu? Foi mais por uma questão de amizade, se eu assino carteira com esse cara e ganho uma bolsa, eu chego para ele e falo ‘estou fora’, eu vou ficar mal. Mas se eu faço um plano, eu falo para ele ‘olha, eu não vou mais pegar projeto’, aí é outra história, ele se prepara melhor. E eu deixei ele consciente disso e a gente está trabalhando assim até hoje.” (Gabriela, 30 de março de 2011).

A despeito da existência de um contrato formalizado em cartório, o pagamento feito à Gabriela era realizado de maneira informal, sem que ela precisasse emitir nota pelo serviço prestado. O registro foi uma maneira encontrada pelo seu chefe, que também era seu amigo, de deixar os termos da relação de trabalho esclarecidos de modo a não afetar a relação pessoal entre os dois. No entanto, como a sua empresa ainda estava em processo de formalização, não havia outra maneira de contratá-la que não fosse informalmente. E como a empresa ainda não existia para o Estado, a entrevistada também não tinha como emitir nota do serviço prestado. Olhando para a estrutura de trabalho formada, poderíamos dizer que a empresa lhe repassava os clientes que prospectava e, por isso, ficava com uma porcentagem referente à realização desse trabalho.

Em paralelo a esses dois empregos, ela desenvolvia softwares para um cliente de uma empresa júnior da Universidade e recebia o seu pagamento como um repasse de dinheiro feito pelo cliente à ela. Os *freelas*, por sua vez, se concentravam em desenvolvimento de sites para empresas pequenas, ex-alunos e indicações de ex-clientes, em uma periodicidade mensal – se ela pegasse mais do que um *freela* por mês, não dava conta de conciliar seus três empregos com o mestrado. Os pagamentos desse *freelas* também eram feitos de maneira informal, ou seja, sem emissão de nota de pessoa física ou jurídica, com o depósito direto em sua conta.

Gabriela ficava um pouco perdida com os diferentes valores de diferentes fontes que eram depositados em sua conta. Ela também confessou achar a mistura das atividades confusa e cansativa, mas afirmou que aceitava a rotina

porque não conseguia dizer “não” para as oportunidades que apareciam, já que ela vinha de um Estado da região Norte do país em que todos os seus colegas de faculdade estavam desempregados ou tinham muita dificuldade para encontrar algum emprego:

“É muito acelerado, as cobranças são enormes, os prazos todos são para ontem, é horrível. Mas também tem muito da minha parte, eu aceito. Eu não falo não. Dificilmente eu falo não para algum emprego, para algum trabalho. Eu pego quase tudo que aparece. (...) Eu estou nessa por isso e também porque como eu ainda quero terminar o mestrado e isso bagunça com o horário de qualquer pessoa, então, é o que eu consegui até hoje. Foi uma forma de ter dinheiro que eu consegui compatível com os meus horários, entendeu? Por isso que acaba sendo pingado aqui, pingado acolá. Mas eu não gosto, é horrível. Até para administrar a vida financeira é horrível, tem dinheiro que cai no início do mês, tem dinheiro que cai no fim do mês, no meio do mês... Ai, horrível.” (Gabriela, 30 de março de 2011).

A entrevistada conta que não conseguia fazer uma projeção de quanto recebia em cada mês, porque tanto seu segundo emprego, quanto a empresa júnior e os *freelas* pagavam por trabalho realizado e não tinham data fixa para acontecer. Ela dizia sofrer muito por não saber em que dia do mês teria dinheiro para pagar as contas e esse sentimento era somado à sua aflição com a falta de foco que tantas atividades acarretavam: “é horrível você estar com a mente focada em um trabalho, está lá desenvolvendo, tendo ideias, tudo funciona lindo e de repente você para porque você tem que fazer outra coisa. Aí, seu cérebro tem que desligar daquilo, rebotar e tal”. Ela classificou como ruim a experiência do encaixe de tarefas diferentes dentro da jornada de um mesmo dia de trabalho porque considerava cansativo pensar na solução de vários problemas diferentes. Ainda assim, preferia levar a rotina dessa maneira porque considerava que era o único jeito de conciliar trabalho e estudos no setor de TI.

Os freelancers, autônomos e aqueles que se autodenominavam informais tinham em comum a ausência de contratos para a realização de seus trabalhos. A tribulação de acertar os limites daquilo que ofereciam aos clientes era apenas um dos resultados dessa relação. O atraso ou a divergência nos valores estipulados bem como a dificuldade em saber o quanto teriam em suas contas bancárias a

cada mês, foram fatores apontados como aborrecimentos inerentes a esse tipo de vínculo de trabalho. Ao mesmo tempo, por sua dinâmica, essa tipo de relação de trabalho é apontada como a única forma de flexibilidade em seu sentido efetivo: a de proporcionar ao trabalhador e à trabalhadora auto-controle sobre o manejo do tempo e sobre a realização das tarefas. Como vimos, apesar de ser vendida assim, positivamente, a flexibilidade contratual dos PJ's, CLT Flex, cooperados e pseudo-sócias não se traduzia dessa forma.

6- Segurança e aventura: usos e representações de contratos flexíveis

“O CLT, eu acho que o governo come muita parte do seu salário e você não tem retorno nenhum. Porque você vai ter que pagar uma escola boa para o seu filho, saúde você vai ter que ter um convênio bom para o seu filho... E isso não é de graça, a empresa não dá de graça, ela dá uma parte, mas o resto quem paga é o funcionário. Eu gostaria de estar registrada no teto máximo de aposentadoria e o resto por fora. E também depende muito dos benefícios. Tem empresa que paga creche, auxílio babá e vários outros itens. Meu marido tem dois filhos, mas ele não recebe creche nem auxílio babá.” (Carmen, 3 de outubro de 2011).

A opinião de Carmen, a desenvolvedora de 33 anos que conhecemos nas histórias dos PJ's, não é isolada. Por meio dos depoimentos até agora apresentados pudemos ter uma ideia de como a ideia de positividade sobre os contratos flexíveis se constroi entre os trabalhadores e trabalhadoras de TI. As principais ideias que circulam entre esses profissionais e dão corpo ao senso comum sobre as diferentes modalidades de contrato têm raiz em uma noção de individualismo moderno que responsabiliza os sujeitos por todos os aspectos de suas vidas.

Sendo assim, não é problema ser PJ, cooperado, CLT Flex, pseudo-sócio, autônomo, freelancer ou informal se você for capaz de se organizar e gerir seu salário de maneira que possa assegurar os direitos trabalhistas aos quais teria direito enquanto CLT. A noção de auto-organização da vida financeira, seja por meio do mecanismo da poupança, pagamento de previdência privada, investimento em negócios próprios, imóveis ou ações da bolsa, é medida pelos

direitos acessórios à CLT e pelos benefícios que grandes empresas oferecerem, como Planos de Saúde, Bônus pelo cumprimento de metas, pagamento de cursos de especialização e de línguas etc. Você é bem-sucedido em gerir um contrato flexível se consegue, com ele, levar uma vida parecida com aquela proporcionada pelo CLT.

Essa autodisciplina é autoimposta por argumentos como os de Carmen, que são muito próximos do discurso dos empregadores: os custos da mão de obra são muito elevados e por isso é que eles buscam alternativas para barateá-la. A desenvolvedora não acredita que o Estado lhe devolva em equipamentos públicos de qualidade o dinheiro que ela acredita lhe dedicar, por meio dos impostos pagos com o contrato formal de trabalho, para essa função. Por essa razão, considera que o ideal seja receber uma parte do salário como CLT, para garantir aposentadoria e FGTS, e receber a outra parte por fora, como CLT Flex, PJ, ou que quer que seja, para não ter que pagar duas vezes pela saúde e pela educação públicas – ainda que os impostos para o provimento desses serviços públicos não tenham origem no trabalho.

Os contratos flexíveis também aparecem como vantagem em relação à CLT porque como os empregadores estariam livres de pagar uma série de impostos, os salários líquidos dos profissionais aumentariam. A lógica de ganhar muito dinheiro avaliando apenas o curto prazo foi o fio condutor da maior parte das declarações de homens e mulheres que diziam preferir atuar com contratos flexíveis.

Esse ideário vai de encontro com a análise que Alain Ehrenberg (2010) realiza sobre o que ele chama de culto da performance, que seria marcado por uma mudança, na sociedade contemporânea, na mitologia da autorrealização dos indivíduos. Seu argumento é que o desempenho heroico presente no mundo dos esportes e da aventura teria adentrado as empresas. Se antes era suficiente contemplar alguém que se tornava, por seu próprio mérito, um vencedor nas competições esportivas, atualmente, seria exigido ao cidadão comum que atinja esse mesmo nível de individualidade passando à ação: todos devem se singularizar, e é por meio dessa individualização que é possível construir uma identidade. A consequência disso é que “o ponto de vista do ator domina, de agora

em diante, a mitologia da autorrealização: cada um deve aprender a se governar por si mesmo e a encontrar as orientações para sua existência em si mesmo” (EHRENBERG, 2010, p.11).

A ideia de heroísmo traduz-se em trajetórias de risco e aventura, que aparecem de maneira muito clara entre os entrevistados e entrevistadas que buscam transformar seus PJ's em empresas que não servem apenas como mecanismo de falsificação de uma relação de trabalho. Mas ele também está presente na representação por eles e elas feitas sobre seus contratos flexíveis. Quem tratou disso de maneira mais explícita foi Alberto, que já atuou como PJ no modelo de remuneração de risco:

“Trabalhei no banco até 1991, talvez uns 10, 12 anos na área de tecnologia. Resolvi sair porque alguns amigos ou colegas estavam com uma consultoria que fazia serviços para bancos com certo sucesso. Uma iniciativa empresarial interessante. Isso é uma coisa. Eles me convidaram e eu aceitei o convite porque eu achava que continuar... Eu queria sair do emprego. Eu queria ir pro risco. Eu não fui ser um sócio dessa empresa. No primeiro momento eu fui ser PJ porque é assim que predominantemente essas empresas contratavam. Eu tenho uma empresa pessoal profissional porque acredito que em um certo nível de atuação profissional, em um certo tipo de gratificação profissional que você tem, você tem que ser um cara que compra riscos, você tem que ser um cara que o chefe diz assim: 'arrisque'. É uma coisa egoísta se formos pensar sociologicamente, em termos de relações de trabalho, mas o profissional hoje tem que ser aquele que faz e compra o risco. Ele atende uma demanda que é a seguinte: 'faça o que não é óbvio e que, dependendo do excesso ou da impropriedade que você cometeu, eu vou te demitir, mas dependendo do risco que você não assumir, também vou te demitir'. Isso é uma imagem, uma alegoria, claro. Mas veja bem, troquei 12 anos de CLT por uma remuneração variável, mas eu queria estar em uma profissão de risco em que parte do meu trabalho era cometer ousadias. E o banco me deixava um pouco amarrado, não por ser CLT exatamente, embora tenha até alguma contradição, mas o banco era um contexto aborrecido e essa empresa era onde eu poderia cometer um risco, um certo risco.” (Alberto, 3 de fevereiro de 2012).

Para Ehrenberg (2010), o heroísmo encontra sua forma dominante na figura do empreendedor e nos modos de ação empreendedora. Ele ganha esse espaço na esfera da vida do trabalho porque em um mundo em que o Estado perdeu o

seu papel de garantidor das mínimas condições de vida e em que a crença na política como instrumento de transformação perdeu espaço, há que se buscar a salvação em si mesmo:

“O empreendedor foi erigido como modelo de vida heroica porque ele resume um estilo de vida que põe no comando *a tomada de riscos* numa sociedade que faz da concorrência interindividual uma justa competição. Quando a salvação coletiva, que é a transformação política da sociedade, está em crise, a verborreia de *challenges*, desafios e performances, de dinamismo e outras atitudes conquistadoras constitui um conjunto de disciplinas de salvação pessoal (...). Numa relação com o futuro caracterizada pela incerteza, que vê recuar, em nome da mudança permanente, a crença no progresso linear que simbolizava o Estado-providência, a ação de empreender é eleita como o instrumento de um heroísmo generalizado. É por isso que o sucesso do empreendedor é considerado como a vida real do sucesso.” (EHRENBERG, 2010, p.13).

Esse vazio do Estado-providência e de uma política combativa no plano do trabalho já apareceu de maneira muito incipiente quando tratamos das cooperativas: muitos dos profissionais entrevistados não vêm diferença em trabalhar com contratos flexíveis ou com a CLT porque ela, na prática, não lhes assegura uma série de direitos. Sendo assim, a avaliação que eu pedia que os homens e mulheres fizessem de seus contratos de trabalho, perguntando quais preferiam e por que, não se explica apenas pelo ganho de dinheiro imediato. A insegurança social e trabalhista à qual estão submetidos quando em relações de contrato flexíveis não se diferenciava, em suas experiências ou nas experiências de conhecidos, daquilo que a CLT proporcionava no dia-a-dia do trabalho, e que eles atribuíam, por sua vez, à dinâmica de organização do trabalho do setor. Daí elegerem os contratos flexíveis como sua modalidades de vínculo de trabalho preferidas: eles só lhes entregavam em forma de direitos o que eles mesmo, enquanto indivíduos, podiam gerenciar e negociar.

Isso fica bastante claro na trajetória de Francisco, engenheiro da computação de 30 anos que desistiu da vida corporativa e agora atua como professor universitário. Sua mudança de área de atuação dentro do setor de TI

tem origem nas rotinas de trabalho com as quais se deparou em suas experiências de trabalho anteriores.

Durante o período em que atuou como CLT em uma consultoria, Francisco trabalhava mais de 90 horas por semana. Sua jornada de trabalho se estendia das 9h às 00h, no mínimo, e contemplava todos os finais de semana do tempo em que esteve contratado. Em um momento, acumulou quatro cargos dentro da empresa e cuidava de mais clientes e relatórios do que conseguia dar conta em 8 horas de trabalho diários.

“B.C. - Você foi contratado como CLT. E essas horas extras eram como?

Francisco - lam para o coração (risos). Não, eu tinha um salário fixo.

B.C. - Você tinha um salário fixo, mas quando você saiu tinha banco de horas, alguma coisa ou não?

Francisco - Não, porque eram tantas horas a mais, mas eu sabia que a carga de trabalho não era de 40 horas semanais. Era uma coisa que não é... Estão só me sobrecarregando. O presidente da empresa, 10h da noite a gente pedia pizza e ele estava junto. A empresa pagava pizza para a gente à noite e ele estava junto, ele comia com a gente. A empresa inteira trabalhava muito e isso era avisado desde o começo. Mas era um acordo verbal, pelo CLT isso não tem validade, mas estava dentro do acordo.” (Francisco, 14 de outubro de 2011).

O entrevistado trabalhava em um segmento da TI conhecido como Inteligência de Mercado (ou B.I., de Business Intelligence, na linguagem coloquial do setor), uma área do setor bastante em voga e que se diz escassa de profissionais qualificados, pois eles precisam entender tanto de marketing e negócios quanto do funcionamento da indústria de TI. Francisco, além da formação superior em engenharia da computação, também cursava um MBA em BI em uma das universidades mais bem conceituadas pelo mercado corporativo. Pela facilidade que tinha em encontrar emprego, passou a procurar outras oportunidades, tão logo sentiu que sua saúde deu sinais de que não aquela rotina não iria funcionar: ele desenvolveu problemas cardíacos. Em uma das entrevistas

para a qual foi selecionado, priorizou a jornada como critério para escolher um novo emprego:

“Fiz a entrevista com a gestora de um banco, imagina. Eu fui muito claro com ela, falei: ‘olha, eu preciso trabalhar 40 horas semanais. É possível?’. E o banco tinha uma política de hora extra zero. E a minha área, todo mês, batia essa meta de hora extra zero. A gente, de fato, não fazia hora extra. Eu tinha hora extra, mas tinha um banco de horas do sindicato dos bancários, e eu compensava isso no último dia do mês. Tinha último dia de mês, acho que era 25 que fechava, que eu cheguei lá às 10:30 da manhã, meio dia a gente saiu para almoçar todo mundo e eu não voltei para trabalhar à tarde, porque eu precisava compensar as horas que eu tinha. Eu só voltava para trabalhar no dia seguinte. Eu fiquei três anos e o máximo que eu ganhei de hora extra foi, sei lá, em um mês ganhar seis horas extras. Incrivelmente pouco comparado ao [outro trabalho]...” (Francisco, 14 de outubro de 2011).

O entrevistado não percebe a CLT como fator primordial para regular sua relação de trabalho porque afirma que já sabia, de antemão, que a jornada de trabalho em uma consultoria era maior do que as oito horas diárias previstas em Lei. Na consultoria, todos trabalhavam muito, inclusive o presidente da empresa, como ele destaca. Sua frustração com o emprego não vinha acompanhada de um sentimento de injustiça, seja pelo descumprimento da Lei, seja por trabalhar demais enquanto outros trabalham menos. Sua decisão de mudar de emprego vinha amparada por um desgaste físico decorrente do excesso de trabalho que não foi evitado pelo tipo de contrato de trabalho.

Francisco buscou uma nova oportunidade no setor bancário. Ele continuaria a trabalhar com Inteligência de Mercado vinculada ao setor de TI, mas com uma jornada diária de 8 horas e sem plantões aos finais de semana. Lá, ele também era CLT, mas não foi isso que levou em conta quando se candidatou à vaga: “Eu trabalharia até informal, como eu já fiz”. Ele procurou o banco porque sabia que ali o cumprimento do acordo das 8h diárias e o pagamento ou compensação das horas-extras era levado a sério. Ele continuaria a ganhar dinheiro, mas evitaria o excesso de trabalho que havia experimentado no ano todo em que trabalhou para a consultoria.

A diferença entre as duas experiências não reside apenas no fato de a consultoria ser uma empresa cuja atividade-fim é à prestação de serviços de TI e o banco utilizá-la como um serviço estratégico (seja para a automatização de serviços, gestão, melhoria e segurança dos sistemas de bancos de dados, ou ampliação da carta de serviços diferenciados à clientela). A diferença no cumprimento da Lei reside no fato de que o setor bancário tem uma organização sindical tradicional e enraizada, que faz vigilância acirrada sobre o cumprimento de normas trabalhistas. Não é a toa que não foi apenas Francisco que citou o setor bancário como um ótimo lugar para se trabalhar na área de TI.

Uma série de outros profissionais de TI compartilha de experiências semelhantes à de Francisco com o contrato formal de trabalho. Flora, uma analista de controle de qualidade em TI de 31 anos, também não entende a CLT como uma garantia de cumprimento de direitos. Em uma das empresas que compõem sua trajetória profissional, ela foi transformada em PJ e foi construído um banco de horas para controlar e remunerar suas horas-extras. Além disso, ela também tinha direito às férias: “Era mais por causa de aumentar salário, porque a empresa paga menos imposto, do que tirar um vínculo”. Seu salário dobrou na época e ela conta, ao relatar essa experiência, que ela foi mais positiva quando atuava como CLT:

“Não foi assim, CLT que era sem férias, sem hora extra, sem nada. Só mudou o tipo de pagamento... Acho que depende muito do valor [do salário], se vai compensar. Porque eu acho que toda a parte de previdência social é falida. Eu não acho que ser CLT é uma vantagem porque vai pagar um fundo de garantia, alguma coisa assim. Para mim, INSS é falido. Então, não por isso.” (Flora, 14 de setembro de 2011).

A percepção de Flora sobre a CLT foi construída em duas bases: a comparação com sua experiência como PJ e a ideia corrente de que a previdência social não vale a pena no Brasil. A única vantagem que a CLT poderia lhe garantir, no papel, ela considera que não funcione mais. O Estado aparece mais um vez como uma instituição que não assegura os direitos trabalhistas – dessa vez, traduzido enquanto uma política pública falida, na qual não se pode confiar seu

futuro, sua tranquilidade na aposentadoria. Melhor então, gerir seus direitos de maneira autônoma.

De fato, a experiência de Flora como PJ foi bastante próxima ao que deveria ser uma experiência CLT no dia-a-dia: com o cumprimento do limite da jornada de trabalho e com o controle de um banco de horas no caso da realização de hora-extra. Além disso, ela conseguiu tirar férias e teve seu salário dobrado – a despeito de ter perdido os Vales Alimentação e Transporte e o Plano de Saúde. No entanto, “na ponta do lápis”, seu contrato PJ ainda valia mais a pena financeiramente, do seu ponto de vista, do que a CLT. E quando ela estava como CLT, não conseguiu tirar férias nem tinha controle de banco de horas. Oras, se a CLT não assegurava esses direitos e ainda lhe fazia ganhar um salário menor, e se ela não percebia o Estado como garantidor de uma aposentadoria adequada ao pagamento de impostos que ela realizava, por que é que ela preferiria a CLT em detrimento de um contrato flexível que funcionava como ela entende que a CLT deveria funcionar?

Essa experiência do CLT como não garantidor dos direitos trabalhistas se repetiu em inúmeras trajetórias dos profissionais entrevistados. Apenas para citar mais um exemplo, Décio, um analista de sistemas de 33 anos que já atuou como CLT, PJ e informal, cita uma passagem de dois anos em uma empresa, como CLT, como uma das piores de sua vida.

Ele decidiu atuar dessa maneira após uma série de decepções sofridas com a modalidade PJ, que vão desde sua incapacidade de gerenciar sua vida financeira de modo que pudesse pagar previdência social e/ou privada ou guardar algum dinheiro que lhe servisse enquanto seguro-desemprego, seguro-saúde ou afim, até a falta de pagamento por alguns serviços realizados: “Eu arranjei projetos ruins. Às vezes recebia, às vezes o cara não pagava, picareta. Isso fez com que eu não quisesse mais trabalhar como PJ. Virei CLT. Cansei...”.

Décio mudou-se da consultoria em que era PJ para uma empresa pequena porque julgava que poderia ter mais controle sobre o processo de trabalho. Mas acabou se deparando com uma rotina de trabalho intensa, que não era controlada por banco de horas nem paga como hora-extra:

“Aí achei [a vaga], essa amiga me indicou, virei CLT, ganhava bem. Aí comecei a trabalhar que nem um maluco, trabalhava 11 horas por dia, 12 horas... Minha mulher ficou puta comigo. Eu trabalhava que nem um louco e não recebia nada por isso, não tinha hora extra, não tinha nem banco de horas, era uma zona lá. Fiquei dois anos, só que eu gostava muito do trabalho porque eu tinha carta branca para fazer o que eu queria, mas aí me encheu o saco de novo. Aí estou virando escravo. Você começa a ficar mais velho... Falei ‘não, agora eu quero tentar arranjar um salário aceitável e ficar tranquilo, não preciso disso’. Enfim... E aí eu próprio me contradisse.” (Décio, 20 de outubro de 2011).

Cansado da rotina de trabalho, Décio voltou a atuar como PJ por um tempo, mas como consultor direto, sem intermediação de outra empresa. Apesar do medo de ficar sem receber novamente, tinha a garantia de que ao menos poderia regular sua rotina de trabalho, adaptando-a às intercorrências de sua vida pessoal. No momento da realização da entrevista, fazia três meses que ele havia sido contratado como CLT para uma nova posição. Sua rotina voltou a ser na base das 12 horas diárias, mas isso não o incomodava tanto porque havia um controle de banco de horas e porque estava morando em uma cidade diferente da de sua esposa. A rotina exaustiva agora era remunerada e não era um empecilho para sua relação, posto que ele e sua esposa só conviviam aos finais de semana. Avaliando sua trajetória, ele entende que não exista muita diferença em relação à rotina de trabalho sendo CLT ou PJ: “na nossa área, geralmente você pega projeto em que tem que trabalhar muito, então, é muito comum você trabalhar de final de semana, seja CLT, seja PJ”.

Assim como apareceu em outras entrevistas já citadas, há um entendimento de que o modo como o trabalho de TI se estrutura é que é responsável pela ausência de regulação trabalhista no setor. Em nenhum momento eles e elas se questionam sobre se a contratação de mais profissionais não ajudaria na implementação de jornadas de 8 horas, para o cumprimento das metas, ou se uma organização sindical combativa não pudesse garantir as Leis trabalhistas, ou ainda, se uma maior fiscalização do Ministério Público do Trabalho não pudesse mudar essa situação. No primeiro caso, ainda que levassem a contratação de mais pessoas em consideração, desconstruiriam essa ideia pela

informação que circula na grande imprensa: a de que não há profissionais qualificados o suficiente para suprir a demanda do setor. Nos segundo e terceiro, partem daqueles pressupostos elencados por Ehrenberg (2010) para descrever o modo de vida contemporâneo: a decadência do papel do Estado e da política como garantidores de seus direitos.

Esses trabalhadores e trabalhadoras de TI se vêem em uma espécie de beco sem saída e é essa percepção dos limites de seu mundo profissional o que acaba configurando, de certa forma, suas percepções sobre suas relações de trabalho. Sempre escusáveis do ponto de vista do excesso da jornada de trabalho, da ausência de férias ou da contratação flexível.

Mas não são todos e todas, como vimos, que consideram o tipo de contratação à qual estão submetidos de maneira positiva ou irrelevante. Seja porque percebam a ausência de FGTS, INSS e 13º como um prejuízo, ou porque se oponham à expoliação causada pela premiação para quem trabalhar mais, seja porque percebem que seu status seja menor perante os trabalhadores CLT dentro de determinadas empresas. Mas se mesmo estes profissionais até este momento do texto buscavam encontrar alguma vantagem ou justificativa para os seus contratos flexíveis (maior retorno financeiro, início de carreira, risco ou aprendizado), há os que não concebiam utilizá-los de maneira alguma. Catarina, uma analista de 27 anos, não via vida profissional possível fora da contratação formal:

B.C. - E deixa eu te perguntar uma coisa... Eu já perguntei se você era CLT ou PJ porque eu sei que tem bastante gente que trabalha como PJ, como cooperado etc. no setor de TI. Você teria interesse em trabalhar nessas modalidades se você recebesse uma proposta, é uma coisa que você consideraria?

Catarina - PJ, não!

B.C. - Por que?

Catarina - Ah, eu gosto de ter a segurança sendo CLT, sabe? Gosto de ter minhas férias, bonitinho, meu 13º [salário], eu gosto de ter... Acho que é uma cultura, assim, que veio do meu pai, assim. O meu pai sempre pôs isso na nossa cabeça, sabe? 'Vamos ter segurança'. PJ acaba ganhando mais no final das contas, assim... Mas ele tem que coordenar muito mais a vida dele... E o risco, também, de ficar sem projeto também é muito maior. Conheço umas pessoas que

trabalhavam com a gente, na mesma empresa, saíram pra virar PJ, e aí o estilo de vida muda completamente, assim. Então eu acho que a vida muda um pouco e eu não gostaria disso pra mim. Prefiro trabalhar como CLT, prefiro a minha segurança, como diz meu pai. [Risos].” (Catarina, 8 de março de 2011).

A ideia de segurança e estabilidade é o que guia a ideia de Catarina sobre a CLT. Apesar de nunca ter atuado com outro tipo de contrato, ela se baseia na experiência de ex-colegas de trabalho ou de PJs que atuam na mesma empresa para construir seu parâmetro de comparação. Em sua percepção, a vida das pessoas muda muito porque ela associa o PJ à instabilidade no emprego: eles sempre têm que buscar diferentes projetos para se envolver enquanto que, para ela, os projetos sempre estão ali.

Como sempre trabalhou na mesma empresa, que apenas contrata PJ's temporários para ajudar em projetos específicos, Catarina associa a ideia de contratos flexíveis à vida de *freelancer*. Daí sua avaliação de que o estilo de vida das pessoas que se tornam PJ's muda completamente: eles sempre estariam em busca de novos clientes, sempre sem saber o quanto ganhariam em cada mês. No entanto, como vimos, há contratos de PJ's que não se caracterizam pela temporariedade ou instabilidade. Eles apenas servem como substitutos de uma relação formal de contrato de trabalho como maneira de reduzir os custos do trabalho.

De todo modo, o interessante é notar como o discurso de Catarina e o de outras pessoas que defendem os contratos formais como únicos tipos possíveis para se ter uma vida tranquila, como veremos, está amparado por alguns pares de opostos: estabilidade e instabilidade; segurança e aventura; tranquilidade e angústia. Mas também há quem defenda a CLT com base na justa concorrência, pois é o único contrato que estabelece as mesmas regras para os empregadores e os igualam no pagamento de impostos e na possibilidade de oferecer maiores ou menores salários aos seus empregados:

“**B.C.** - Eu te pergunto isso [qual o seu contrato] porque eu sei que na área tem muito PJ, muito cooperado, ou mesmo CLT Flex. E você já chegou a receber alguma proposta?”

Mariana - Recebi, mas eu não trabalho assim. Na verdade, é meio estranho eu falar isso, mas eu acho injusto, porque rola uma certa banalização, uma certa diferença na concorrência. Onde eu trabalhei, uma empresa multinacional, onde tem que ser tudo certinho, ela pode pagar tanto. Outra empresa, que entra no esquema Flex, cotas, paga muito mais porque não se desenvolve. Tem uma série de porém aí. Então, eu acho injusto você ficar comparando os métodos diferentes. Eu prefiro sempre trabalhar como CLT, porque você conhece as regras com que está... Quais são as regras em que você está inserida. Isso é importante.” (Mariana, 4 de outubro de 2011).

Mais do que uma coleção de histórias de vida e trajetórias profissionais, este capítulo nos ajuda a acessar os significados que as pessoas elaboram de suas experiências, de modo que podemos compreender os elementos que fundamentam a formação do senso comum, no sentido gramsciano, do setor e dos contratos flexíveis. Como nos chama a atenção Cynthia Cockburn (1998) ao relatar o caso da indústria gráfica inglesa, esse senso comum é construído a partir de um complexo de ideologias adotadas como princípios morais e de vida. Neste caso, o do empreendedorismo como modelo de vida costurado com a concepção de um Estado falido e não responsável pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas dos indivíduos.

Ao mesmo tempo, espero ter deixado claro o quanto esse complexo de ideologias e o conjunto de experiências práticas que as justificam não configuram uma mentalidade homogênea, apesar de ideal-tipificada, entre os trabalhadores e trabalhadoras do setor. No entanto, se para Cockburn (1998) a pressão das circunstâncias materiais assim como a de organizações que pressionem e contradigam as ideologias e práticas dominantes tinham grande peso para a escolha individual, compreendo que, mais do que escolha – posto que nem sempre há espaço para que ela ocorra – a materialidade e a existência de instituições combativas à precariedade trabalhista e social têm grande impacto na formação da percepção dos indivíduos. E como ela bem analisou:

“Estas escolhas individuais têm importância quando multiplicadas milhares de vezes. Elas mudam as instituições e constroem a história. (...) de maneira menos pública, o futuro está se

formando de um outro material: as ilogicidades, as inconsistências e circularidades da vida individual e como elas são compreendidas pelos indivíduos. O ser humano tem uma grande necessidade de ser racional e conseqüente, porém nem sempre consegue. Mas é na luta para se criarem significados satisfatórios das coisas e para alinhar o comportamento às crenças que ocorrem as mudanças nos indivíduos, se é que estas mudanças ocorrem. E as mudanças nos indivíduos se adicionam às mudanças nos sindicatos, nos partidos políticos e na sociedade.” (COCKBURN, 1998, p. 413).

São dessas contradições que pretendo dar conta no capítulo seguinte, pois além da percepção de segurança construída em uma tradição de trabalho da família, ou da ideia de que trabalhar como CLT é mais justo para a concorrência empresarial, há uma série de elementos da vida material, além daqueles que já se apresentaram neste Capítulo, que levam muitos trabalhadores e trabalhadoras, antes defensores dos contratos flexíveis, a repensá-los. É nesse momento que uma categoria de análise à qual dei tanto destaque no início desta tese mostra sua força. O gênero ocupa um papel fundamental na construção dessas contradições.

VI – Pontos de viragem: etapas da vida e gênero como alteridades

Até este ponto da tese, apresentei as interpretações que os homens e mulheres entrevistados elaboraram sobre suas relações de trabalho. Realizei essa tarefa, no entanto, sem chamar muita atenção para os discursos que destoavam da média. Quando avaliavam as suas diferentes experiências com contratos de trabalho e com a flexibilidade, a maioria dos profissionais de TI não acionavam quaisquer referências a diferenças ou a desigualdades.

Nos capítulos anteriores, ficou claro como a maioria dos discursos sobre os contratos flexíveis partiam da premissa de que homens e mulheres de todas as idades disputam o mercado de trabalho em condições de igualdade, posto que essas diferenças não eram invocadas como problemáticas. A conquista de uma vaga ou de benefícios era compreendida como consequência de um esforço individualizado, relacionado tanto com as capacidades técnicas adquiridas (por meio de estudo ou experiência), quanto com habilidades emocionais de comunicação e construção de relações de amizade com colegas e com a chefia. A ideia de condições de igualdade se colocava, portanto, não apenas em relação aos colegas, mas também na relação com as empresas, especialmente quando pensamos na propalada escassez de profissionais qualificados. Era nesse sentido que muitos dos profissionais entrevistados consideravam possível calcular o quanto os contratos CLT, CLT Flex, PJ, cooperativa ou informal lhes beneficiava financeiramente em curto prazo.

No entanto, em alguns momentos das entrevistas realizadas, o gênero e a maneira como os sujeitos compreendiam as etapas da vida¹⁰¹ emergiram como

¹⁰¹ Estou usando etapas da vida como categoria de análise não porque concorde com as classificações do senso-comum que atribuem estilos de vida específicos a diferentes idades. Como já afirmou Bourdieu (2003), “(...) a idade é um dado biológico socialmente manipulado e manipulável; (...) o facto de se falar dos jovens como de uma unidade social, de um grupo constituído, dotado de interesses comuns, e de se referir esses interesses a uma idade definida biologicamente, constitui já uma evidente manipulação” (Bourdieu, 2003, p. 153). A escolha do uso da categoria se refere à periodização da vida realizada pelos próprios sujeitos da pesquisa durante a recuperação de suas trajetórias profissionais e de suas reflexões sobre o futuro. A problematização dessa forma de classificação aparecerá oportunamente neste Capítulo por meio

fatores de reavaliação de suas experiências profissionais. A relação entre as mulheres e a maternidade, fosse ela um desejo, uma realidade ou uma negação, sempre aparecia como um ponto problemático para as trajetórias profissionais até então narradas. Do mesmo modo, um senso comum elaborado sobre o processo de envelhecimento o percebia incompatível com os ritmos de trabalho e da atualização da tecnologia. Outro elemento também ganhou destaque quando pensamos em uma mudança de percepção sobre as relações de trabalho entre os indivíduos entrevistados: um problema de saúde ou acidente que exigisse afastamento do trabalho incitaram os entrevistados e entrevistadas a rever seus posicionamentos sobre suas inserções em relações desregulamentadas de trabalho.

Neste capítulo, pretendo contrastar as narrativas a respeito da vivência dos contratos flexíveis e da flexibilidade apresentadas nos capítulos anteriores com a (re)avaliação dos vínculos e vivências de trabalho quando acionados elementos que se erigiram enquanto alteridades, em especial o gênero e as etapas da vida. Por se colocarem como referenciais de diferença na vivência das relações de trabalho, tanto nas trajetórias dos sujeitos quanto nas trajetórias alheias, permitiram fazer emergir a contradição entre a relação de trabalho que se vive individualmente e aquela que lhes deveria ser garantida pelo Estado, de maneira coletiva. As experiências relativas ao gênero, à maternidade e à concepção dos profissionais sobre as etapas da vida, bem como as interrupções ocasionadas por acidentes ou doenças de trabalho, desempenharam uma alteração nas rotinas desses profissionais, levando-os a refletir sobre o contraste entre as condições de trabalho ideais por eles construídas e os limites impostos pelas situações reais vividas e/ou observadas.

Para a análise das narrativas, tomo emprestada a ideia de Danièle Kergoat (2010) de pensar a multiplicidade de categorias que constituem diferenças à luz

das experiências de vida de profissionais mais velhos que contradizem, em alguns aspectos, o futuro imaginado pelos profissionais mais jovens.

das relações sociais nas quais elas foram produzidas¹⁰². Ela propõe que pensemos a constituição das desigualdades a partir das ideias de consubstancialidade e coextensividade.

A consubstancialidade pretende dizer que os marcadores sociais de diferença não são, por si só, fonte de antagonismo ou de solidariedade. A despeito de a noção filosófica remeter à ideia de unidade de substância, a ideia que a autora propõe passar com o termo é a de pensar em como “de acordo com uma configuração dada de relações sociais, o gênero (ou a classe, a raça) será – ou não será – unificador” (KERGOAT, 2010, p. 99). A ideia de coextensividade “aponta para o dinamismo das relações sociais (...), procura dar conta de que elas se produzem mutuamente” (KERGOAT, 2010, p. 100).

Nesse sentido, compreendo que o gênero, as ideias construídas sobre as etapas da vida e as interrupções nas trajetórias dos entrevistados e entrevistadas, se constituem enquanto referências de diferenças a partir do contexto aqui desenhado das relações e condições de trabalho no setor de TI, em particular, e do mercado de trabalho brasileiro, de maneira geral. A maneira como eles aparecem enquanto alteridades deve ser pensada, portanto, à luz da flexibilidade e da retórica empreendedora presentes no setor, ao mesmo tempo em que também dialogam com os modelos de vida ideais construídos socialmente.

É justamente a tensão do encontro desses modos de vida ideais com

¹⁰² Kergoat (2010) reage à proposta metodológica de Kimberlé Crenshaw (2002) de utilizar a metáfora geográfica de interseccionalidades para pensar as diferentes formas que as desigualdades provocadas pelo encontro de raça, gênero e classe podem assumir na realidade social. Em suas próprias palavras “a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2002, p. 177). O conceito é pensado em termos de diferentes eixos de poder (raça, gênero, classe, etnia etc.) que constituem avenidas. Estas, ao se encontrar, formam as intersecções. Para Kergoat (2010) “a noção de multiposicionalidade apresenta um problema, pois não há propriamente ‘posições’ ou, mais especificamente, estas não são fixas; por estarem inseridas em relações dinâmicas, estão em perpétua evolução e renegociação” (KERGOAT, 2010, p. 98). Piscitelli (2008) faz um ótimo resumo das críticas que esta ideia recebeu, destacando especialmente a fusão que é feita pela autora entre as noções de diferença e desigualdade. Além disso, a visão sistêmica contida na proposta de Crenshaw destacaria o impacto da estrutura sobre a formação das identidades dos sujeitos, subordinando-os a um poder unilateral e opressivo, que não lhes permite produzir outros contextos e poderes. Das discussões em torno de uma proposta que supere a ideia de gênero como a referência única de opressão, pensando-o em articulação com outras categorias, destacam-se também os trabalhos de McKintock (2005) e Avtar Brah (2007).

realidades que deles se distinguem que levam à viragem da interpretação sobre as condições de trabalho comuns no setor, conforme já sinalizado nos Capítulos 3 e 5. É este movimento que pretendo demonstrar a seguir.

1- Maternidade: negociando papeis de gênero entre contratos flexíveis

“Eu acho que tudo vai da época em que você está. Quando eu era mais nova, estava morando com os meus pais, eu fui PJ, depois eu arrisquei a ser CLT Flex, mas eu tinha uma base. Eu tinha alguém que podia me suportar. Hoje, a situação não é muito essa, não pode ser mais essa. Então, para ganhar mais na condição em que eu estou hoje, eu teria que optar por PJ, mas não é o que eu quero. Então, eu até estou estudando a possibilidade de sair da consultoria porque eu estou querendo casar e ter filhos. É horrível você ser consultora de informática e querer ser mãe, querer ser esposa, querer ser tudo. Eu vejo muito isso na minha consultoria. Tem agora um caso de uma consultora que acabou de ter filho, depois de 10 anos casada, agora ela decidiu ter filho. Tudo bem, está em casa, hoje a nossa situação é um pouco mais tranquila, então ela teve direito de tirar a licença maternidade. Eu acho que são três meses que ela pode tirar. Mas é 50% do salário dela, entendeu? Porque ela não é CLT Full. E tem todo aquele inconveniente, você realmente tem que se preparar e não só se preparar para ter um filho, tem que se preparar financeiramente, você tem que preparar tudo.” (Andréia, 24 de agosto de 2011).

Já conhecemos Andréia no capítulo anterior, quando apresentei as diferentes modalidades que a CLT Flex assume na prática. A analista de Business Intelligence de 28 anos, que também já havia atuado como PJ e como CLT, parecia descontente com seu contrato atípico porque sempre precisava negociar suas férias, o 13º salário e a proporção do salário que era registrado em carteira e pago por fora. No entanto, não havia se preocupado com a ausência de direitos trabalhistas quando assinou o contrato de trabalho e aceitou suas condições porque tinha outras prioridades de vida: comprar um computador para viabilizar sua atuação como consultora e pagar as prestações do seu carro. Se seu contrato garantisse que ela ganhasse bem, até mesmo acima da média, isso lhe bastava.

Sua desilusão com os contratos atípicos ganhou nova força, durante a entrevista, quando foi indagada sobre seu estado civil e sobre a existência de

filhos. Após a dupla negativa, voltei a perguntar sobre como ela avaliava os diferentes vínculos de trabalho aos quais já havia se submetido. A resposta é a que está esboçada no excerto acima: tudo depende da fase da vida.

Andréia havia abraçado os vínculos flexíveis enquanto ainda morava na casa dos pais e possuía o que ela chama de uma “base” caso alguma coisa desse errado com o seu trabalho. Ela dizia perceber que se colocava em uma situação de risco, no sentido de ausência de direitos trabalhistas e de uma série de benefícios que poderia conquistar em outras empresas, mas entendia que não estava descoberta em caso de necessidade.

Aos 28 anos, pensava em casar e ter filhos (estava noiva e comprando um apartamento com o companheiro no momento da entrevista), mas não entendia que isso fosse possível de acontecer dentro da estrutura de trabalho na qual se inseria. Quando acompanhou o caso de sua colega, que teve direito a 3 meses de licença maternidade com metade do salário que recebia, percebeu que ser mãe com esses vínculos de trabalho exige maior planejamento financeiro do que em outras situações de emprego. Além disso, deixou claro que a licença maternidade só aconteceu porque “hoje a nossa situação é um pouco mais tranquila”, referindo-se à mudança que houve de donos da empresa e de políticas trabalhistas.

Conforme já vimos, como as negociações de direitos se dão em bases pessoais e diárias, há uma insegurança de que essa conquista de sua colega não se mantenha ou se repita para outras funcionárias. É por isso que, quando ela pensa no futuro que deseja para si, Andréia não se imagina mais como CLT Flex ou PJ – apesar desse último contrato lhe parecer o ideal em termos de ganhos financeiros. A CLT torna-se, em seu imaginário, o vínculo ideal para que ela possa garantir, com tranquilidade, seu sonho de se tornar mãe.

A avaliação que a analista fez sobre a incompatibilidade dos contratos flexíveis com o exercício da maternidade se repetiu ao longo das entrevistas com as mulheres. Talita, uma gerente de projetos de 30 anos que já atuou como CLT, cooperada e agora é PJ, avalia que a maternidade deveria ser planejada para uma etapa de sua carreira em que ela possuir um vínculo de trabalho mais estável:

“Hoje não [mudaria o vínculo de trabalho], mas assim, mulher tem que pensar no futuro, não tem jeito. Um dia eu vou ter filho e aí eu preciso pensar: quando eu tiver filho, eu vou querer ser PJ? Vai valer a pena ser PJ? Pro meu filho eu vou ter que pagar o seguro saúde dele de dependente, vale a pena? Colocar tudo isso no papel, porque... PJ é quatro meses sem trabalhar, se você negociar muito, cinco meses, não tem seis meses. CLT teria seis meses, né? Então, assim, é um monte de coisa que eu teria que levar em consideração, porque PJ não tem esses benefícios. A empresa pode até me dar esses benefícios na minha renegociação com eles, na hora que eu ficar grávida, mas não é obrigação. Qualquer empresa, eles podem ser arbitrários o suficiente e falar que não vou ter direito a isso.” (Talita, 8 de agosto de 2011).

A possibilidade de ser mãe, um desejo seu para os próximos anos, a faz repensar sua avaliação sobre os contratos de trabalho aos quais já esteve submetida. Ela já havia afirmado que era necessário pesar os prós e os contras de cada um, destacando que o problema da CLT “é o seu líquido no final do mês, ele come o seu salário, você pode ganhar muitos reais e não vai ganhar porcaria nenhuma no final do mês, vai ganhar menos”. Ao mesmo tempo, “você sabe que aposentadoria está sendo recolhida, você sabe que você tem INSS...”.

O vínculo de tipo PJ, por sua vez, lhe oferecia uma sensação de maior liberdade e flexibilidade, pois ao mesmo tempo em que lhe era demandado que trabalhasse aos finais de semana sem o pagamento de horas extras, ela podia faltar um ou outro dia de trabalho, sem ter que justificar nada ao seu chefe. No entanto, essa ausência de vínculo e esse exercício de aparente liberdade poderia lhe render uma demissão sem seguro-desemprego ou liberação do FGTS. O salário líquido maior no final do mês somado ao conjunto de benefícios aos quais ela tinha acesso (seguro-saúde, ticket refeição, celular da empresa e estacionamento) fazia com que ela visse o PJ como vantagem no presente. Essa perspectiva só mudava quando ela pensava em seus planos para o futuro, em especial, o de ser mãe.

“Se eu tiver algum problema na gravidez, eu não tenho INSS e aí? Mentira, eu tenho INSS, mas eu recolho o mínimo. Mas pelo meu contrato a empresa não tem que me pagar, se eu não recolhesse o mínimo, não tinha INSS, então um abraço (...). Eu

pretendo [ter filhos] para daqui uns dois ou três anos. Ainda não está na... Não estou preocupada ainda com isso, mas é uma coisa que a gente tem que considerar, né? Eu também não vou mudar de emprego para seis meses depois ficar grávida. Mas você pode pensar nisso para mais ou menos daqui uns seis meses colocar em prática, para dali um ano, um ano e meio ficar grávida.” (Talita, 8 de agosto de 2011).

A ausência de direitos e a insegurança de haver mudanças em acordos verbais é o que leva Talita a se questionar sobre a viabilidade de ser mãe em um contrato de tipo PJ. O que ela chama de renegociação de benefícios, no primeiro excerto, seria justamente a renegociação dos direitos aos quais ela teria acesso enquanto empregada da empresa em modalidade PJ. Mas se ela, conforme contou na entrevista, já tinha dificuldades em acessar as férias remuneradas às quais havia acordado, não sentia segurança o suficiente de que seu empregador manteria o acordo sobre a licença maternidade caso ela ficasse grávida. Essa incerteza é o que a faz passar a ver o contrato de tipo CLT como mais vantajoso no momento de ter um filho. E o cálculo se dá pela garantia que aparentemente o vínculo ofereceria do cumprimento desse direito trabalhista.

Talita se mostra ansiosa com seu projeto de maternidade não apenas porque está em um vínculo trabalhista de tipo PJ, mas porque mudar de emprego para estar em uma relação CLT exige um planejamento de longo prazo como condição para seu desejo de ser mãe se tornar real. Seu conhecimento tácito sobre o mercado de trabalho lhe faz pensar que o ingresso em uma empresa não deve ser seguido de uma gravidez. Para não ser mal vista pelo empregador, para que ele não interprete que sua vida profissional está em segundo plano em sua escala de valores, ela entende que é preciso ter um tempo mínimo de atuação dentro de uma empresa – de um ano a um ano e meio – para só então engravidar. Como ela pretende se tornar mãe em três anos, precisa começar a mobilizar seu projeto de encontrar uma vaga CLT que lhe seja atrativa.

Mais do que um traço de personalidade da gerente de projetos, a ansiedade em relação ao intento de maternidade e da maneira como ela se concilia com a vida profissional é um sentimento bastante repetido nas falas das mulheres. Em alguns casos, como no de Helena, uma desenvolvedora de software de 52 anos, o

adiamento desse plano pelos vínculos de emprego que pareciam conjunturais, mas se mostraram estruturais, se traduziu em sofrimento e arrependimento:

“A gente trabalhava bastante. Tanto que eu fui falando ‘ah, não, a hora que eu tiver um tempinho eu penso em ter um filho’. E o tempinho nunca apareceu. Aí, quando a gente resolveu ter filho, a gente não podia ter. A gente não sabia o por quê. Aí eu falei ‘ah, quer saber’... Mas... [pausa]. Tem que parar um pouco também, não acho que é certo fazer o que eu fiz. Realmente, me dediquei demais à minha área profissional, eu acho que podia ter sido um pouquinho mais moderada.” (Helena, 31 de agosto de 2011).

Helena passou por seis experiências de emprego e duas tentativas de abrir uma empresa ao longo de seus quase 30 anos de atuação profissional. Foi CLT, autônoma, micro-empresária e PJ. Em seus dois primeiros empregos, como CLT, sua jornada se estendia das 8h às 22h, em média. Na tentativa de abrir a primeira empresa, não poupava tempo de trabalho excessivo como empenho para tentar fazer a sociedade dar certo – acabou não dando, fecharam a empresa em um ano e meio. E, finalmente, quando parecia que iria encontrar alguma tranquilidade, dirigindo a área de TI de uma indústria localizada próxima à Grande São Paulo, como CLT, ela foi transformada em PJ.

Era meados da década de 1990, contexto da reestruturação produtiva no Brasil, quando seu empregador a convidou a criar uma empresa para prestar serviço para ele, atuando como terceirizada¹⁰³. Como ela já havia desenvolvido o sistema que havia informatizado a fábrica, ele não via mais necessidade de ela continuar ali em tempo integral. O dono da indústria cortou os custos da empresa terceirizando o seu trabalho e o de seu estagiário. O rendimento mensal de Helena caiu, pois agora ela recebia pela prestação de serviço de manutenção do sistema que havia desenvolvido.

¹⁰³ Graça Druck (2011) destaca essa modalidade de terceirização como uma das novidades em sua forma de implementação na década de 1990, no Brasil. 40% das empresas terceirizadas ligadas à indústria química e petroquímica da Bahia naquele período eram de propriedade de ex-funcionários da empresa contratante. Esse tipo de modalidade de terceirização, Druck nomeia de “empresa filhote”.

Essa situação a levou a se voltar à prospecção de novos clientes, de modo a aumentar o faturamento da empresa aberta. Sua carga e jornada de trabalho foram ampliadas e intensificadas pela junção das atividades técnicas com a gestão da empresa: “Além de eu me preocupar com a parte profissional de gerar produtos, eu me preocupava com a parte contábil, os impostos, se tinha prejuízo, se não tinha prejuízo, aluguel...”. Seu então sócio, que era seu estagiário na indústria, tinha experiência apenas com suporte e programação, o que fazia com que Helena acumulasse uma série de tarefas administrativas e comerciais. Durante oito anos, sua rotina de trabalho se manteve na base das 10 horas diárias, sem traçar fronteiras com finais de semana e feriados. As férias, tirava na forma de 20 dias por ano, espaçadas no tempo de modo a dividi-las em dois momentos de 10 dias cada.

Foi quando narrava essa fase de sua trajetória profissional que Helena deu a declaração exposta no excerto acima. O tempo em que ela atuava como terceirizada da indústria para a qual voltaria como PJ oito anos depois e que a levava a buscar outros clientes para complementar sua renda era o período de sua vida que ela havia reservado para ter filhos. O ritmo de trabalho e a insegurança da consolidação de sua vida profissional a levou a adiar esse projeto pessoal até o momento em que os próprios limites de seu corpo o tornaram inviável.

Outros relatos extremos mostram que a preocupação e a ansiedade em torno dessa etapa da vida, a de tornar-se mãe, tem razão de ser para mulheres que se encontram em vínculos de contratos flexíveis. As histórias de Marcela, desenvolvedora de software de 34 anos e mãe de dois meninos, de três e quatro anos, e de Carmen, desenvolvedora de softwares de 33 anos, mãe de dois meninos de três anos e seis meses de vida, são exemplares.

Marcela trabalhou durante doze anos em uma mesma consultoria, na qual conheceu o pai de seus filhos e seu marido até o momento da realização da entrevista¹⁰⁴: o dono da empresa. Na consultoria, ela sempre atuou como PJ e teve apenas uma semana de férias e algumas emendas de feriado como período

¹⁰⁴ Em correspondência trocada com Marcela, ela me contou que o casamento dos dois havia terminado.

de descanso durante os 12 anos de vínculo empregatício. Apesar de intensa, a entrevistada afirmava que essa rotina não lhe desagradava porque gostava tanto do que fazia que o ritmo frenético de trabalho lhe fazia sentido. Sua rotina envolvia cerca de 12 horas de trabalho diários e, em períodos de fechamento de projetos, tomava finais de semana e madrugadas.

“Doze anos sem férias. O que eu saí foi minha licença-maternidade. Eu chamo de licença-maternidade, eu fiquei seis meses fora... O J.M. me pagou salário, porque o filho era dele, e o dinheiro ia ficar todo na casa dele... Mas... Eu, na verdade, estava trabalhando de *Home Office*.” (Marcela, 17 de fevereiro de 2011).

Assim como Renata, que conhecemos no Capítulo 3, Marcela usou o Home Office para conciliar as tarefas profissional e do cuidado. No entanto, como seu uso da flexibilidade não se limitava à prática do Home Office, mas também ao do contrato, os problemas que Renata nos relatou sobre a sobreposição de tarefas da chamada esfera produtiva e dos trabalhos do cuidado e da queda de produtividade foram somados com a insegurança do direito à licença maternidade. A despeito de seu marido ser o dono da empresa, o contrato de tipo PJ começou a dar sinais dos problemas que viriam já nos primeiros dias após o parto:

“Então, assim, o meu filho estava com cinco dias de vida, deu um problema num cliente, o pessoal me ligando de cinco em cinco minutos. Sendo que eu ainda estava dolorida do parto... É... Eu estava sozinha em casa, eu não tinha empregada. O menino, ele só chorava, não dormia, meu peito estava machucado, a minha amamentação foi muito difícil, e eu tendo que programar um treco que estava dando pau! Sabe? Era uma coisa que exigia códigos, exigia programação... Lógica, sossego, raciocínio... E eu estava cheia de hormônios, sabe? Na *partolândia* ainda... Tudo que eu não tinha ali era um raciocínio lógico. Então, assim, eu chamo de licença-maternidade esses seis meses, mas eu não tive a paz que uma puérpera precisa pra poder cuidar de seu filho, pra poder amamentar seu filho.” (Marcela, 17 de fevereiro de 2011).

Apesar de Marcela ter conseguido convencer seu marido a lhe conceder uma licença-maternidade de seis meses - o que, na época, não era legalmente acordado nem mesmo para trabalhadoras CLT - ela recomeçou a trabalhar

remotamente no quinto dia de vida de seu filho. Quando teve seu segundo filho, esse tempo de cuidados dedicados ao recém-nascido e de descanso do parto foi reduzido para três meses. Após esse tempo, o filho foi ficar na creche em período integral, assim como o primeiro, que ficou aos cuidados da creche a partir dos seis meses de vida.

Quando voltou a trabalhar no escritório, compartilhava as tarefas de cuidado com os filhos com o marido, mas ela se queixava da maneira como ele se comportava enquanto pai: ele não sabia quais eram as preferências alimentares dos filhos, atrasava mais de uma hora para buscar as crianças na escola e se esquecia de escovar seus dentes antes de elas irem dormir.

Essa série de problemas que Marcela via no cuidado legado aos seus filhos quando ela não estava com eles somada à sua extensa jornada diária de trabalho a levou a se afastar da empresa. Além disso, seu marido, enquanto chefe, também se queixava da queda da sua produtividade e havia lhe recomendado que buscasse outra oportunidade - fato que vinha acompanhado de um desejo de que ela contribuísse mais com as despesas da casa sem que esse dinheiro saísse de sua própria empresa. Quando conversamos, ela já estava fora há um ano e se ressentia desse afastamento profissional, ao mesmo tempo em que ficava feliz de poder passar mais tempo com seus filhos.

“Eu quero estar presente nessas coisas, assim, que eu vejo que, por mais que eu fale ‘poxa, não deixa dormir tão tarde, não esquece de escovar os dentes...’, não acontece! Não sei por quê! E se eu for pro mercado e começar a passar essas doze horas fora, aí vai ser o quê? O meu trabalho me pressionando, com muita pressão porque ninguém tá nem aí com a sua vida... E eu não dou conta. Eu espaneí. Por isso que eu acho que não funciona... Pra mim, eu não dou conta. Não funciona, eu vou me sentir culpada, eu vou me sentir mal, não vou me sentir feliz... Né? E teria que ser muito mais desencanada, como a G. [colega de trabalho, mãe de um menino de 3 anos] é... Passar ‘três dias que eu não vejo o meu filho porque passei três dias virando a noite na empresa!’ Pra ela isso... ‘É assim!’. Pra mim, já tá demais! Eu fui criada por uma mãe que ficou comigo em casa, o tempo todo! Ela não trabalhava... O que eu não acho bom, mas nessa primeira infância dos meninos, enquanto eles são bebês... Um foi pra escola com seis meses, o outro foi pra escola com três meses. Isso já me pegou... Não é que eu quisesse

parar de trabalhar, mas *pô*, é muito pequeno pra...” (Marcela, 17 de fevereiro de 2011).

A história de Marcela nos remete ao problema clássico da divisão de tarefas entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos e da casa, em especial aos papéis de gênero tradicionais que se esperam ser desempenhados por mães e pais. Apesar de eles terem construído uma divisão de tarefas, era a esposa quem as realizava de maneira mais intensa, pois reprovava a maneira como o marido as exercia. Enquanto ela conseguia imprimir certa flexibilidade à sua rotina diária de trabalho, saindo mais cedo para ficar com as crianças, faltando para levá-las ao médico, ou exercendo Home Office, ela levava essa vida de jornada tripla - pensando aqui nos termos de Hochschild (2010), para quem além da dupla jornada, as mães e pais têm que exercer uma terceira, a do trabalho emocional. Quando essa mesma flexibilidade passou a significar, para seu chefe e marido, descompromisso com o trabalho, ela perdeu essa possibilidade de organizar seu tempo profissional e afetivo.

As consequências da flexibilidade colocada no plano da legislação trabalhista negaram a ela o direito à licença maternidade – ainda que ele houvesse sido negociado. O receio que Andréia e Talita possuíam de se tornarem mães em condições flexíveis mostra-se, portanto, passível de se concretizar. E a história de Marcela, apesar de parecer extrema, não é isolada. Carmen, a desenvolvedora de softwares de 33 anos que já conhecemos por sua experiência com o contrato de cooperativa, tornou-se mãe quando era PJ horista. Ela havia acordado que quando seu filho nascesse, trabalharia em Home Office durante o período que julgasse conveniente. Às vésperas do nascimento, seu chefe foi demitido e o acordo e seu contrato de trabalho se tornaram inválidos. Ela e o pai de seu filho decidiram vender o carro que tinham para que pudessem viver enquanto ela não voltasse a trabalhar. Como ela pagava INSS e previdência privada à parte, parou de contribuir para os dois, para realizar uma contenção dos gastos pessoais.

Durante os seis meses em que ficou cuidando de seu filho recém-nascido sem trabalhar, Carmen se virou como pôde, vendendo cosméticos de catálogo. O

dinheiro do carro foi integralmente investido na construção de uma casa de fundos no terreno da família do pai de seus filhos, para cortar o gasto com o aluguel. Quando o dinheiro acabou, ela começou a trabalhar de Home Office de maneira totalmente informal: recebia o pagamento pelo trabalho realizado sem emitir qualquer tipo de nota fiscal – seja ela de pessoa física ou jurídica. Para viabilizar sua nova colocação no mercado de trabalho, resgatou o dinheiro da previdência privada e comprou um computador mais potente - até o momento da realização da entrevista, ela não havia retomado o pagamento do INSS ou da previdência privada.

Para conciliar os cuidados com a casa e bebê com o trabalho, Carmen dormia apenas entre as 6h e as 9h da manhã e das 17h às 19h:

“Eu trabalhava mais de noite e de madrugada, porque era o momento que eu tinha mais tempo disponível. Eu tinha um bebê que eu tinha que dar almoço, que eu tinha que dar frutinha, tinha que dar suquinho. Tinha que dar *mamá*. Então, quando ele estava dormindo, eu fazia tudo o que tinha que fazer. Às vezes passava roupa de madrugada, porque era o horário em que ele dormia. Eu fazia a sopinha dele de madrugada, porque ele estava dormindo. A importação [do banco de dados] demorava muitas horas para poder rodar, porque era um disco de anos. Então, às vezes demorava. Enquanto estava rodando, eu fazia outra coisa em paralelo. Se eu sentasse, eu ia dormir (risos). Então, eu ia fazer outra coisa. Era difícil trabalhar a noite. Ainda mais com criança, você fica mais cansada ainda.” (Carmen, 3 de outubro de 2011).

Quando seu filho completou um ano, sua mãe, que vivia no interior, decidiu vir morar com ela para ajudá-la a cuidar da criança e da casa, de maneira que ela pudesse voltar a trabalhar em tempo integral. Ela passou a ir quatro vezes por semana na empresa e trabalhava o outro dia a partir de casa. Quando engravidou de seu segundo filho, no entanto, não parou de trabalhar, continuou como Home Office:

“O nenê nasceu no sábado, eu tive alta na terça e na quarta eu já voltei. Nem adianta chorar, dar risada. Aí quarta-feira, já me voltaram, entendeu? Não tenho chance para descansar. Eu já voltei,

não tive licença maternidade. Aí com 40 dias, eu trouxe o nenê nas reuniões.” (Carmen, 3 de outubro de 2011).

Marcela e Carmen tornaram-se mães quando possuíam vínculos de trabalho flexíveis e sofreram as consequências da desproteção social às quais estavam submetidas. Ambas voltaram a trabalhar antes do período definido pela legislação do trabalho, que varia de 4 a 6 meses, e ambas tiveram acordos pré-estabelecidos, que garantiam sua licença maternidade, rompidos.

No entanto, nem todas as histórias ouvidas durante a pesquisa têm esse desfecho negativo para a experiência da conciliação entre trabalho e maternidade com contratos flexíveis. Algumas das mulheres entrevistadas se valeram da flexibilidade oferecida por alguns dos vínculos relacionados no capítulo anterior, como estratégia para ficar mais próximas dos filhos.

Joana, que já foi apresentada neste texto quando tratamos do vínculo de cooperativa, trabalhou como CLT até o momento do nascimento de seu filho. Assim que ela retornou da licença maternidade, de 4 meses, pediu demissão e ficou cerca de dois meses trabalhando como analista freelancer em casa, de maneira informal. A demissão tinha duas motivações. Uma, que já foi elencada quando tratamos de sua trajetória profissional enquanto cooperada, referia-se ao cansaço de atuar na função que exercia até então, a de gerência. A outra, era justamente a vontade de aproveitar a fase em que seu filho exigia mais cuidado e atenção por mais tempo, levando-a a construir uma maneira de conciliar a atividade profissional com o exercício do cuidado por meio do trabalho freelancer em Home Office. A experiência, no entanto, durou pouco:

“Eu tinha aquele medo, parecer que não tava rendendo, então você acaba trabalhando até mais. E, ah, eu sou muito ansiosa, por isso que eu prefiro ficar dentro do escritório. Ficar interagindo com pessoas... Esse negócio de ficar trabalhando em casa, eu ficava meio neurótica.” (Joana, 22 de julho de 2011).

O isolamento social e a falta de barreiras entre a casa, o filho e o trabalho, problemas que já foram relatados no Capítulo 3 quando tratamos do tema Home Office, a levaram a buscar uma vaga em escritório novamente. Foi então que ela

tornou-se cooperada, contando com o plano de saúde e a estabilidade do trabalho do marido, que era CLT, como segurança para a criação de seu filho. Mesmo tendo voltado a trabalhar, Joana conta que conseguiu amamentar a criança até que ele completasse três anos: “eu levava pro serviço uma bomba de tirar leite, eu tirava... Todo leite eu tirava pra ele lá no serviço, levava pra casa pra ele tomar no dia seguinte”.

Ao contrário do ocorrido nas histórias de Marcela e Carmen, a divisão de tarefas do cuidado do filho acontecia de forma harmoniosa entre o casal. A maneira como Joana concebia a maternidade também influenciou em sua recondução autoavaliada como tranquila ao mercado de trabalho em tempo integral e com um contrato flexível. Ela não acreditava que era preciso acompanhar o cotidiano do filho de forma integral para ser considerada uma boa mãe. Também não via problemas em compartilhar o exercício do cuidado de seus filhos com seu marido e profissionais do cuidado. Ela contava com uma estrutura de babá e creche para o dia-a-dia e uma ajuda familiar no momento das férias da escola.

“Então, assim, o meu filho, lógico, teve umas fases de ele sentir falta, mas quando eu tava com ele, eu dava muita atenção, muito carinho... E o meu filho, ele é uma criança super independente. Com dois anos ele foi pra praia com a minha madrinha, que nem da família era. E foi numa boa! Ele mamava... Eu achei que ele ia largar o peito, ele não largou... E era difícil, né? Porque eu chegava, às vezes, em casa à uma hora da manhã e ele já tava dormindo. Né? Aí eu levantava no outro dia, oito horas da manhã, ou sete horas da manhã, às vezes ele tava dormindo...”
(Joana, 22 de julho de 2011).

Além do contrato CLT, o marido de Joana tinha uma rotina de trabalho bastante regulada. Em área de atuação tradicional, engenharia mecânica, ele entrava às 8h e sai às 17h e se revezava com a babá na tarefa de levar e buscar o filho na escola. Diferentemente de Marcela, a entrevistada confiava no exercício de cuidado que o marido realizava com o filho e não entendia que sua presença fosse essencial para o crescimento do filho. Eles o criavam de uma forma que chamavam de “independente”, o que quer dizer que ele não precisava ser uma

criança dependente dos pais para se sentir bem e segura. Além disso, Marcela e seu marido não performam papéis de gênero tradicionais na tarefa de cuidado do filho, o que facilitava a tranquilidade com a qual ela encarava sua rotina de trabalho com jornadas extensivas, ausências de finais de semana, feriados e férias.

“Eu tenho uma babá e tem a escolinha, né? Então assim, o meu marido pegava ele na escolinha no final da tarde e, de manhã, a babá que deixava na escola. A babá vinha pra casa de manhã, ficava com ele, deixava ele na escola à tarde, e meu marido pegava. Porque o meu marido, ele é engenheiro mecânico e ele tem... Ele trabalha das sete às cinco pontualmente, todos os dias. Tem uma rotina... Então é ele que... Se não fosse ele, nem sei... Eu falo pra ele que ele é mais mãe, às vezes, do que eu, né? Um pouco... Porque às vezes eu chego em casa, na época que tá com um projeto pegando fogo... Às vezes eu chego em casa e ele já jantou e já tá de pijama, já tá na cama, às vezes já tá dormindo, e fez tudo...” (Joana, 22 de julho de 2011).

Apesar de aparentar não fazer concessões à sua vida profissional, a entrevistada buscou evitar em suas colocações profissionais após ter o filho ao menos uma característica: as viagens. Ela reconhecia que em sua área de atuação há uma exigência de deslocamentos constantes, incluindo viagens que abrangem distâncias que obrigam a pernoites fora de casa. Ela testemunhou muitas de suas colegas com filhos ficarem ausentes durante semanas e este foi o seu limite para aceitar propostas de trabalho. Se o seu conhecimento tácito do setor lhe informava das jornadas de trabalho intensivas, que a fazia muitas vezes ter contato com seu filho quando ele já estava dormindo, e se os contratos flexíveis são uma máxima da qual também é difícil fugir para conquistar boas posições e bons salários - devido ao teto salarial estabelecido por algumas empresas para o vínculo CLT -, ao menos os deslocamentos lhe foram possíveis negociar para melhor exercer seu papel de maternidade da maneira como considerava correto.

Além disso, Joana se valeu de outro elemento de flexibilidade, baseado em uma relação informal de trabalho, para passar mais tempo com seu filho recém-nascido: o freelancer. Nathália, uma webdesigner de 34 anos, pensou em se valer

dessa estratégia quando se viu desempregada com a filha de 4 meses para cuidar. Na época em que engravidou havia investido na abertura de uma empresa junto com seu então marido e seus amigos. Ao sair de licença maternidade, ela já sabia que a empresa não estava indo tão bem, mas foi apenas quando ela voltou que descobriu o real estado da situação, posto que seus sócios anunciaram o fim do negócio: “quando eu voltei da minha licença maternidade revelaram que a empresa tinha acabado, porque eles não queriam interferir na minha gestação”.

A webdesigner havia feito um acordo com seus sócios para se afastar durante o período pós-parto. Ela continuou recebendo sua quota na participação dos lucros enquanto esteve afastada: “O fato da empresa estar bem ruim e eu continuar recebendo, tendo uma tranquilidade, isso acho que não teve preço, até hoje penso muito nisso”. Em seguida, ela recebeu uma nova proposta de trabalho, como CLT. Apesar de ter considerado atuar como freelancer para ficar mais próxima de sua filha – modo de inserção no mercado de trabalho ao qual já estava acostumada, pois passara alguns anos de sua vida atuando desse modo – acabou aceitando a proposta pela segurança e estabilidade que o novo emprego lhe oferecia frente à sua alternativa.

“Olha, foi complicadíssimo [conciliar trabalho e filha], porque nessa fase que eu entrei [no novo emprego], eu me divorciei. A falência da empresa combinou com o [fim do] relacionamento. Tudo se misturou porque nós trabalhávamos juntos. Então, quando eu entrei [no novo emprego], apesar do horário ser muito certo lá, eu tive que contar com a ajuda da minha mãe para cuidar da minha filha. Eu era a única renda e não queria depender dos meus pais, queria morar na minha própria casa. Então, a solução foi essa, ela ficava com a minha mãe e eu trabalhava. Mas eu queria estar em casa com a minha bebê, sabe? Uma vez eu repensei se eu poderia continuar fazendo freela em casa e tal, mas na época o CLT me parecia mais seguro, porque também tinha convênio médico e tudo.” (Nathália, 26 de agosto de 2011).

É preciso levar em conta a particularidade da história de Nathália. Ela não optou por se valer da estratégia de atuar como *freelancer* em Home Office para ficar mais próxima à sua filha em seus primeiros anos de vida porque não possuía uma estrutura financeira que lhe assegurasse de algum infortúnio comum aos

freelancers - como a falta de clientes ou o não pagamento de um trabalho, conforme citado na experiência de Ronaldo, quando da explicação dos vínculos informais de trabalho no capítulo anterior. O horário comercial fixo de seu novo emprego, com a ausência do trabalho noturno e em finais de semana, também se tornou um atrativo para que ela pudesse conciliar o cuidado de sua filha com sua vida profissional. A previsibilidade da jornada, traço tão incomum no setor, facilitava a gestão da articulação de suas vidas profissional e privada. Sua jornada se estendia das 8h às 17h, o que tornava possível estabelecer uma rotina que a possibilitasse buscar a filha diariamente na casa de sua mãe e desfrutar de sua companhia até o final do dia.

Seis anos após o nascimento de sua filha, Nathália mudou de emprego e constituiu uma nova família. Ela mora com o novo namorado há quase cinco anos e eles compartilham as tarefas de cuidar da casa e da filha da webdesigner. Seu novo emprego também é CLT:

“Olha, eu não tenho dúvida de que CLT é mais seguro, é mais estável, desde que a empresa não atrase o pagamento. Para mim é a melhor opção. Como empresa, o [novo emprego] é de todas é a que eu achei que trazia mais benefícios, então... Desde o plano de saúde que é excelente até vale-refeição e as condições de trabalho, máquina, tudo, hardware... Aqui foi a melhor. Então, para mim hoje é difícil eu pensar em sair daqui. Porque você se acostuma mal, né? Acostuma bem, sei lá.” (Nathália, 26 de agosto de 2011).

Os diversos arranjos familiares enunciados nas histórias descritas até aqui mostram-se relevantes para a compreensão das diferentes estratégias construídas pelas entrevistadas para a vivência da maternidade aliada ao emprego. Destaca-se a mudança de referência da CLT como garantia de segurança e estabilidade para essa etapa da vida, seja este vínculo contraído pelas entrevistadas, como na história de Nathália, ou pelo seu companheiro de vida, como no caso de Joana. As redes informais de cuidado também são acionadas como mecanismos de estruturar a sua continuidade no mercado de trabalho. No caso de Carmen e Nathália, a participação das avós tornou-se essencial para a volta ao mercado de

trabalho de suas filhas, dada a baixa renda do casal, no caso da primeira, e à única renda de Nathália. Se não lhes era possível pagar por uma babá ou uma creche, valiam-se da experiência de outras mulheres, as avós de seus filhos, para desempenhar a tarefa do cuidado. O bom salário de Joana e de seu marido lhe permitiam contratar o serviço da creche – e mais tarde da escola infantil – e da babá. Além disso, a compreensão dos papéis de maternidade e paternidade pelo casal como descoladas de um padrão de gênero tradicional, permitiam que o pai atuasse ativamente na tarefa do cuidado do filho, sem que isso gerasse crise ou ansiedade por parte de ambos.

As narrativas apresentadas são representativas de medos e ansiedades encontrados nas falas de muitas das mulheres entrevistadas quando acionada a categoria maternidade. Quando ela se colocava como um desejo ou uma realidade, exerciam um ponto de viragem na compreensão de suas condições de trabalho. Os vínculos flexíveis, antes exaltados como formas de se ganhar dinheiro em curto prazo, passavam a ser vistos como inseguros e não garantidores de uma vida confortável para os filhos. Ao mesmo tempo, notamos como esse constrangimento pode ser manipulado de outras formas, quando existe um parceiro na relação que garanta a sensação de estabilidade e segurança atribuída ao contrato CLT. Nesse caso, é possível continuar percebendo os vínculos flexíveis enquanto vantajosos, ainda mais quando as entrevistadas se atribuem a capacidade de auto-organização que é considerada necessária para ser um bom PJ, cooperado, informal etc.

De um modo geral, as mulheres entrevistadas se encaixam na descrição sobre o conflito entre família e trabalho explorado por Glass & Estes (1997). As autoras mostram que diversas pesquisas sobre o tema apontaram para uma elevada mobilidade profissional das mulheres nos primeiros anos de vida de seus filhos. Nas histórias aqui apresentadas, as mulheres ou deixaram de trabalhar para cuidar dos filhos (Marcela) ou, quando possível, buscaram uma forma de atuação que as permitissem atuar em Home Office (Carmen, Joana), para ficarem mais próximas às crianças. Destaca-se que esse agenciamento só foi possível

quando havia uma segunda pessoa que era responsável financeiramente pelos gastos da criança.

Glass & Estes (1997) percebem essa mobilidade como uma tendência entre as mulheres com altos salários se desligarem de seus cargos anteriores e se dedicarem a atividades profissionais que demandem menos responsabilidade:

“Quando as responsabilidades familiares se expandem, as mães se mostram mais propensas que os pais a mudar de emprego, trabalhar em tempo parcial ou sair da força de trabalho por um período porque a família não pode perder o salário dos pais.”¹⁰⁵ (GLASS & ESTES, 1997, p. 297).

No entanto, por meio da análise do material desta pesquisa, que envolve mulheres com altos salários em relação à realidade do mercado de trabalho brasileiro, conforme já vimos, podemos dizer que mais do que uma diferença salarial entre homens e mulheres, a mobilidade das mulheres nos primeiros anos de vida de seus filhos deve ser pensada em termos do desempenho ou não de papéis tradicionais de gênero e nas diferentes concepções de maternidade e paternidade existentes.

Quero dizer, com isso, que não é apenas a diferença de gêneros traduzida em desigualdade pelo mercado de trabalho o que deve ser levado em consideração quando pensamos nas decisões profissionais tomadas por mulheres que visem solucionar o cuidado dos filhos. O fator da renda, como vimos, desempenha um papel essencial na tomada de decisão sobre a continuidade ou suspensão do trabalho. Ao mesmo tempo, ele também define diferentes agenciamentos para a divisão da tarefa do cuidado da criança. Nas histórias aqui apresentadas, as avós desempenham essa função.

Mas para além da renda, as histórias dessas mulheres nos permite afirmar que as mentalidades sobre os papéis de gênero de homens e mulheres no momento da parentalidade e da divisão de tarefas do cuidado têm um peso

¹⁰⁵ “When family responsibilities expand, mothers are more likely than fathers to change Jobs, to work part time, or exit the labor force for a spell because families cannot afford to lose father’s wages” (GLASS & ESTES, 1997, p. 297).

fundamental na construção de saídas para o conflito família e trabalho vividas durante o exercício da maternidade. Ao mesmo tempo, são essas ideias acerca do que é ser mãe o que as leva a elaborar estratégias laborais diversas seja para engravidar ou para cuidar dos filhos e filhas de pouca idade. Essas estratégias, colocadas ou não em prática, revelam muito acerca da compreensão que essas mulheres passaram a ter de suas condições de trabalho, em especial, a respeito dos contratos flexíveis. É nesse sentido que compreendo que a maternidade, seja ela um desejo ou uma realidade, se constitui enquanto elemento de alteridade para as mulheres entrevistadas.

O destaque dado às trajetórias relacionadas à maternidade se justifica pela importância que a ela era dada pelas entrevistadas e pela transformação que quase sempre causava em suas percepções das relações de trabalho. Entre os homens entrevistados, 10 eram pais, desses, 2 fizeram a transição do contrato flexível para a CLT, mas não viam problema com o vínculo anterior, 4 nunca haviam trabalhado com outro contrato que não fosse a CLT e apenas 1 era PJ no momento da entrevista – o restante tinha carteira assinada.

Paulo e Lourenço, um desenvolvedor de sistemas de 36 anos e um administrador de banco de dados de 41, foram os que fizeram as transições de contrato. Mas ao mesmo tempo em que avaliavam a mudança de um contrato flexível para a CLT como positiva, por dar uma segurança nessa nova etapa da vida, não consideravam que o tipo de contratação fosse um fator importante em suas trajetórias:

“Lourenço - Nessa transição de [cliente e de contrato] eu tive [um] filho. E aí CLT me dava um conforto naquele momento melhor, em razão de família.

B.C. - Quando você fala em conforto, o que você está querendo dizer?

Lourenço - Os benefícios de saúde, de férias, odontologia. Alguns benefícios que algumas empresas oferecem. Previdência privada...(...) Mas a dificuldade maior não é em questão do tipo de contrato. O desafio maior para mim, que foi um balde de água fria, é o tipo de negócio. A minha experiência foi com financeira, diferente

de uma empresa de fabricação que entra matéria prima e sai produto. Foi a primeira experiência minha [em uma indústria], então, o desafio não foi o tipo de contratação, seja PJ, seja CLT. O desafio foi entender a dinâmica de negócios. Eu fiquei bem uns cinco ou seis meses chacoalhado com essa dinâmica, porque é muito rápido. Graças à Deus acabei vencendo essa barreira e acabei tirando de letra. Então, o tipo de contrato indefere.” (Lourenço, 7 de novembro de 2011).

Lourenço teve uma mudança de cliente não solicitada no mesmo período em que nascia seu primeiro filho. O novo cliente, uma indústria de vidros, exigia que ele estivesse sob o vínculo CLT, ainda que via consultoria. Apesar de avaliar essa passagem como positiva, porque assegurava ao seu filho uma série de benefícios que ele não tinha enquanto PJ, ele também destaca que o tipo de vínculo é indiferente em sua relação com o trabalho, pois pouca coisa havia mudado, a não ser o tipo de empresa com a qual passara a trabalhar. Quando seu filho completou 3 anos, ele pôde desfrutar de 3 meses de férias ininterruptas, pois mesmo como CLT, 2 anos sem férias haviam se acumulado.

Já Paulo teve seu contrato modificado a cerca de um ano do nascimento da filha, também sem que tenha requisitado. Ele era CLT Flex e passou a ser CLT Full após uma autuação do Ministério do Trabalho em sua empresa, resultante de uma denúncia do sindicato. Apesar do nascimento da filha logo em seguida, considera ter perdido dinheiro nessa troca: “Ao invés de ganhar dinheiro mesmo, eles deram um benefício depois. Morderam parte do meu salário para transformar em benefício” (Paulo, 26 de outubro de 2011).

Dos outros sete pais que atuam como CLT, a relação entre tipo de contrato e paternidade não foi sequer levantada como problemática, seja porque quatro deles nunca haviam trabalhado com outro contrato que não fosse a CLT, seja porque os que já haviam atuado como PJ não viam diferença entre uma forma e outra de vínculo. O único que ainda atuava como PJ, Alberto, já tinha os dois filhos na faculdade (um homem de 18 anos e uma mulher de 20), mas quando eles eram mais novos e ele era PJ, não viu problema algum em articular a paternidade e o contrato flexível, pois a esposa assumia os filhos como dependentes de seu Plano de Saúde particular oferecido pela empresa.

2- Acidentes, doenças de trabalho e reflexões sobre o envelhecimento

“Eu me vejo continuando trabalhando, provavelmente não por muitos, muitos anos a mais. E uma expectativa é de que depois de algum tempo - ainda não tenho assim data, nada disso - mas troque de área, pare de trabalhar com tecnologia, deixe a tecnologia para os mais novos. Provavelmente eu vou perder o passo ou vou ficar mais lento, pela idade mesmo, e aí eu queria voltar a fazer alguma coisa no campo, no interior, sair da cidade. Estou ficando um pouco fatigado com muito barulho...” (André, 8 de dezembro de 2011).

Não é apenas a reflexão sobre a maternidade, ou a sua experiência, o que aciona nos profissionais entrevistados uma mudança de perspectiva no que se refere aos seus vínculos de emprego e condições de trabalho. A intensividade do trabalho leva, em alguns casos, a afastamentos por doenças físicas e/ou psicológicas. Além disso, 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.

A ideia de que aguentam o ritmo ditado pelas jornadas *karôchi*, ausência de férias, e trabalho em finais de semana e feriados é justificada pela etapa da vida na qual consideram estar inseridos: a juventude. Quando refletem sobre o futuro, como no caso do excerto acima, extraído da entrevista com André, um analista de infraestrutura de 48 anos, preocupam-se com a conciliação do *habitus* de trabalho do setor com a nova corporalidade que, acreditam, terão com o envelhecimento. Nesse momento é que passam a se questionar sobre suas condições de trabalho, tanto no que envolve os padrões acima descritos, quanto a ausência de direitos trabalhistas.

Assim como ocorre com o período de licença maternidade, o direito à licença-saúde envolve uma série de negociações com o empregador. Os profissionais inseridos em relações de trabalho com vínculos flexíveis não têm um salário garantido pelo INSS em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença. Quando desenvolvem doenças de trabalho ou precisam se ausentar por outras razões de saúde dependem da boa relação com a chefia para assegurar

essa suspensão do trabalho com relativa tranquilidade. Nessa equação, buscam garantir a continuidade do pagamento do salário e a vaga de emprego após o retorno.

O coordenador de sistemas Sérgio, a quem fomos apresentados no Capítulo anterior, no item sobre os PJ's, geriu sua licença-saúde por meio do valor mensal fixo que ele recebia por seu contrato de hora aberta. Foi este teto mínimo de remuneração que lhe possibilitou pagar as contas enquanto ficou 30 dias afastado do trabalho, após ter sofrido um acidente automobilístico que lhe rendeu uma série de cirurgias corretivas. A seu favor, estava o bom relacionamento com a chefia, que foi solidária à condição imprevista de afastamento, e esse teto de remuneração fixa. Apesar da queda de rendimentos, que eram ampliados com as horas trabalhadas diariamente, o valor mensal acordado lhe foi suficiente para assegurar sua sobrevivência no período necessário para sua recuperação sem que tivesse que trabalhar para tanto. Mas, como vimos, quando se trata de contratos flexíveis, há uma heterogeneidade de formas e regras que permeiam as relações de trabalho. E a maneira como elas são estruturadas acabam refletindo nas experiências individuais daqueles que estão subordinados a diferentes tipos de contratos.

Os dois elementos supracitados - garantia de continuidade do pagamento e da vaga após a ausência -, também estão presentes na narrativa de Amanda, uma analista de sistemas de 30 anos, que já teve que se afastar por duas vezes do trabalho em consequência de uma tendinite aguda, desenvolvida em suas atividades laborais. Ela, que atua na área desde os 18 anos, nunca teve a carteira de trabalho assinada. Como era PJ em uma modalidade diferente da de Sérgio, não tinha garantia alguma de que seu afastamento fosse remunerado – nem suas férias eram -, ou, ainda, de que teria sua vaga de emprego garantida após o retorno do afastamento.

Da primeira vez em que desenvolveu um quadro de tendinite, o médico determinou que ela ficasse uma semana afastada das funções de digitação. Como ela havia trabalhado na mesma empresa durante dois anos sem direito à férias, conseguiu negociar com o empregador esse tempo de licença-saúde sem que

houvesse desconto em seu salário. Ela era PJ em sistema de hora fechada e não havia um sistema de controle de horas para que ela pudesse reivindicar a compensação do trabalho extra realizado. No entanto, como a empresa era pequena e o chefe era uma pessoa próxima, ele autorizou seu afastamento sem suspender o pagamento do valor total combinado pela realização de um mês de trabalho.

Da segunda vez em que as dores da inflamação do tendão voltaram a impedir que ela realizasse seu trabalho, ela já estava em outro emprego, em uma empresa na qual era PJ horista. Por essa razão, havia um rígido controle de horas trabalhadas e os empregados eram estimulados a compensar todo o tempo que ultrapassasse uma jornada padrão, de modo a não terem muito prejuízo com o pagamento dos salários. O banco de horas que resultava desse mecanismo de gestão do tempo de trabalho da empresa foi o meio por ela utilizado para se afastar sem ficar sem remuneração. A isso, somou os três anos de vínculo trabalhista que ficou sem férias:

“Não era uma pequena tendinite, eu não conseguia segurar um copo! Minha mão, assim, abria! [...] Aí o médico falou pra eu ficar uma semana sem chegar perto de computador, sem dirigir, né? Porque pra dirigir você se força, né? E eu fiz fisioterapia, eu fiz três vezes por semana. Passado uma semana, não estava legal ainda. Falei com a minha empresa... Como eu tinha acabado um projeto, eu consegui, né, ficar esse tempinho... Fiquei mais uma semana... Foi tudo banco de horas.” (Amanda, 7 de julho de 2011).

A entrevistada cita a direção porque ela era um elemento importante na realização de seu trabalho. Amanda morava em Campinas e a sede de sua empresa era baseada lá, mas ela fazia constantes deslocamentos para São Paulo e outras cidades do interior do Estado de São Paulo para atender clientes, e realizava esse deslocamento dirigindo um carro cedido pela empresa. Como a tendinite não melhorava, ela aproveitou para negociar um afastamento maior, dessa vez, não remunerado, e realizou o sonho de estudar inglês em outro país: “Então eu aproveitei isso, que eu estava mal de saúde, e alinhei com eles e fiquei fora. Mas eu tive que fazer fisioterapia...”. Além das duas semanas remuneradas,

negociadas via banco de horas, a analista negociou três meses de afastamento não remunerado, a despeito de ter passado três anos sem ter férias.

O período no exterior foi estendido por mais tempo, o que anulou o acordo inicial de Amanda com a empresa na qual atuava. Quando retornou, tentou se inserir em uma empresa maior, multinacional, para que pudesse utilizar o inglês aprendido em seu período fora do país. Conseguiu a vaga, mas passou a trabalhar em Buenos Aires e São Paulo, ainda que alocada em Campinas. Os constantes deslocamentos retomaram a rotina de stress que ela queria evitar quando buscou se inserir nessa nova empresa. Ainda que seu horário oficial de trabalho fosse das 8h às 17h, gastava em média mais 4h de deslocamento para seu cliente em São Paulo. Apesar do desgaste, ela avaliava que não tinha como fugir dessa rotina por conta da etapa da vida na qual ela se inseria. Em seu entendimento, há uma expectativa de que é nesta etapa em que é preciso mostrar que se aguenta o ritmo pesado e maiores cobranças, em prol de conquistar um futuro promissor e mais tranquilo na carreira:

“Eu sou nova ainda pra exigir algo do tipo [trabalho mais tranquilo], mas eu sou nova, mas em pouco tempo eu trabalhei muito na vida! Desde os vinte, até agora, eu trabalhei muito! Muito, assim! Eu nunca trabalhei poucas horas por dia, só quando eu fazia estágio lá, quando eu dava aula de informática, e quando eu trabalhei no banco [...], eu sempre trabalhei demais! E, assim, eu sei que é nessa idade que as pessoas trabalham muito, né? Que mostram o seu trabalho... Mas chega uma hora que nem... Chega uma hora que começa a afetar sua saúde, né? Eu, pouco antes de terminar, finalizar o projeto da Argentina, eu estava estressada e eu estava começando a ter machucadinho, assim, na pele, tudo estresse, sabe? E tinha mais alguma coisa... Ah, e eu estava sentindo muita dor nas costas, assim, direto! E era de tensão! Estava muito tensa... Tipo, comecei a fazer algumas massagens pra ver se melhora, assim... Mas afeta muito a saúde! E a gente acaba não percebendo muito... Eu sou uma pessoa que eu não explodo muito as coisas, eu desconto no meu corpo! Então eu tenho gastrite, eu... Então... Gastrite, eu tenho tendinite... Eu tenho tendinite nos dois braços, com vinte e cinco anos! Entendeu? É um absurdo isso! Então, assim, eu tenho que me cuidar! Se não, eu acabo podendo ter alguma doença muito...” (Amanda, 7 de julho de 2011).

Apesar de apontar sua rotina de trabalho como tranquila, no momento da entrevista, ela afirmou ter cerca de 300 horas-extras acumuladas no banco de horas. Amanda se dizia cansada, mas apostava que as doenças relacionadas ao stress cessariam no momento em que tirasse férias – o que, como vimos, não conseguia fazer com tanta facilidade. Além dos problemas de pele, dores nas costas, da gastrite nervosa e da tendinite, ela apontava uma mudança de comportamento como consequência das horas não reguladas de trabalho. Ela afirmava ter se tornado mais introspectiva no espaço de trabalho:

“Eu gosto muito de estar com as pessoas. Eu gosto de conversar, bater papo, tal. Mas ultimamente eu estou tão introspectiva, assim... Pelo cansaço, que eu chego na sala, eu estou trabalhando aqui, meu amigo aqui, o outro aqui, eu chego a não conversar! Passo por antipática mas não é! Estou totalmente focada, assim, eu não ponho nem música pra não sair muito, sabe? Mas eu fico aqui focada. Eles fazem uma piadinha, eu nem dou risada! Eles: ‘Tati, você escutou?’. Porque eu estou muito focada... E eu não vejo a hora de terminar [o projeto], sabe assim? Terminar, terminar, terminar, pra aliviar!” (Amanda, 7 de julho de 2011).

A partir de seu depoimento, podemos notar que ela relaciona seu estado de saúde atual à articulação da etapa da vida na qual se insere com o universo do trabalho. Para ela, a performance e o desempenho de um jovem no mercado de trabalho deve seguir esse padrão de jornadas extensivas, ausência de férias e deslocamentos constantes. A ideia presente em sua narrativa é a de que o esforço realizado faz parte de uma etapa a qual precisa cumprir para se tornar reconhecida perante seus pares. Não há como fugir do stress e da pressão, nem das doenças que deles decorrem, a menos que um profissional não queria se destacar ou crescer na carreira.

Do senso-comum sobre o mundo do trabalho da TI, ela retira elementos para concluir que quando tiver um cargo superior terá uma vida mais tranquila e poderá fazer uma série de exigências sobre suas relações de trabalho que hoje não poderia fazer. Em seu presente, pelo entendimento que possui acerca do contexto do mercado de trabalho, é preciso aceitar as regras que lhes são impostas e articular outros caminhos jogando com elas. Sua percepção é a de que

ela se encontra em uma espécie de fase de transição, na qual o sacrifício e as dores físicas e psicológicas constituem elementos simbólicos que definem um bom profissional.

Essa transitoriedade com a qual percebe sua situação de trabalho justifica a maneira positiva como ela vê seu contrato de trabalho de tipo PJ. Até o momento, ela conseguiu negociar com seus empregadores as licenças saúde necessárias para se recuperar. No entanto, confia se preocupar com o dia em que isso não seja mais possível:

“Eu consegui economizar muito [ao longo dos anos]! Mas eu sempre tenho esse foco de tentar investir meu dinheiro pra, né, lá na frente, qualquer problema, sei lá, de saúde, de ser demitida... Eu nunca penso muito em ser demitida porque eu sempre tento dar o máximo do meu trabalho, mas [saúde], eu sou PJ...” (Amanda, 7 de julho de 2011).

O trecho acima evidencia não apenas que Amanda se vale daquele já citado mecanismo de autogerenciamento dos recursos financeiros para garantir direitos trabalhistas, neste caso o seguro-desemprego e o seguro-saúde, mas também revela a percepção crítica que ela elabora de seu vínculo PJ quando pensa em possíveis problemas que possam aparecer em sua trajetória profissional. Ainda assim, como mora com os pais e tem esse apoio e estrutura materiais, continua percebendo o PJ como um bom vínculo de trabalho, por oferecer mais dinheiro em curto prazo.

A ideia da juventude como esteio de um tipo de ritmo de trabalho e de desempenho e performance a serem alcançados está presente em uma série de narrativas de trajetórias profissionais. Do mesmo modo está presente a ideia de que doenças físicas e psicológicas são consequência desse modo de vida adotado – visto, contudo, enquanto um estado passageiro.

Cássio, que nos apresentou o modelo de hora aberta do PJ, tem um longo histórico de problemas de saúde. No início de sua carreira, quando ainda atuava como CLT, ficou afastado do trabalho por um ano e meio para tratar de uma depressão. Tão logo ficou afastado recebeu um convite para continuar prestando

serviço para a empresa da qual acabara de se ausentar: “Alguns outros prestadores de serviço, que prestavam serviço pra essa empresa, eles entraram em contato comigo e falaram: ‘olha, eu sei que você tá afastado, tal, mas você quer prestar algum serviço por fora comigo?’”. Apesar de estar recebendo seu salário integral via INSS, ele aceitou a proposta como maneira de se sentir estimulado no período de tratamento. Foi então que passou a fazer diversos trabalhos informais.

Enquanto desenvolvia aplicativos para celular para a empresa com a qual possuía vínculo de trabalho por meio de uma terceira, o fazia de maneira anônima. Nos últimos cinco meses de sua licença, começou a atuar para outro projeto, de outra empresa, com desenvolvimento web. Como sua situação era delicada do ponto de vista jurídico, ele trabalhava de casa, situação que julgava incômoda pela sua incapacidade de separar o “pessoal” do “profissional”. Essa falta de limites entre as fronteiras da casa e do trabalho lhe gerava um desgaste porque sua jornada chegava a alcançar 14 horas de trabalho. Situação que ele diferenciava das longas jornadas exercidas fora do ambiente pessoal.

Após um ano e meio de tratamento, ele teve alta e voltou para empresa. Vinte dias depois, foi demitido porque o projeto no qual atuava já havia terminado. Foi então que iniciou sua trajetória como cooperado e PJ, que, como descrevemos, era de uma rotina tão intensa quanto a que teve enquanto estava em tratamento da depressão. Cássio não teve férias por seis anos, desde 2005:

“Se você perguntar, assim, de toda a minha carreira, o esforço que eu fiz, de tudo que eu fiz, eu posso dizer que é só trabalho. É só trabalho! Eu não tenho boas lembranças de férias, de viagens... Tempo para mim, tempo para férias, isso desapareceu depois que eu larguei a CLT. Isso é algo que eu sinto muita falta, mas eu não vejo mais como remediar. Atualmente, esse projeto que a gente entregou, por exemplo, nesses últimos dois meses, houve muita fadiga, a gente virou várias noites... Como funciona? Como a gente tem um valor fechado, e a gente não tem lançamento de horas, a gente [...] levanta a mão! Eu mando um *e-mail* de manhã pra lá ‘olha, hoje eu não consigo levantar da cama por insuficiência corporal, mental, qualquer coisa, e não vou conseguir trabalhar’... Então as nossas férias acabam sendo isso, tipo, tirar alguns dias de descanso pra ficar em casa.” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

A exaustão física e mental era o limite que o entrevistado estabelecia para poder desfrutar de períodos de descanso. Ele dizia que a empresa compreendia essa necessidade do trabalhador e que sempre que ele e seus colegas ficavam exaustos ao final de um projeto, podiam pedir para ficar em casa descansando por alguns dias. Apesar de não possuir um banco de horas do qual pudesse descontar suas horas-extras, prevalecia uma regra informal que funcionava como um mecanismo de compensação pelo excesso de trabalho. Para assegurar a produtividade do trabalhador, lhe era concedido tempo para que recuperasse suas energias e voltasse a investi-las em outros projetos fechados pela empresa.

O mesmo procedimento era adotado para casos de doenças efêmeras. Quando conversamos, Cássio estava se recuperando de uma forte gripe contraída em um período de intenso trabalho. Apesar de ter ficado de cama por um dia, ele tinha ido trabalhar com febre porque precisava “acertar problemas do projeto” que estava em fase de conclusão. Seus colegas o aconselharam a voltar para casa, mas ele se recusara, por uma “questão de comprometimento”. Em sua leitura das relações de trabalho, ele precisava entregar tudo aquilo que prometia ao empregador, de modo a dele poder extrair melhores remunerações e mecanismos de compensação. As folgas eram por ele vistas não apenas como resultado de uma avaliação de bom senso de seu empregador, mas também como uma conquista que era consequência da boa relação entre eles estabelecida, em especial, por ele mostrar dedicação e seriedade na execução de suas atividades laborais.

No entanto, como Cássio já havia passado pela experiência de precisar se afastar do ambiente de trabalho para tratamento de saúde, se mostrava inseguro com seu vínculo em caso de essa necessidade tornar a se repetir. No depoimento abaixo, ele conta como organizava seus benefícios a partir da remuneração recebida. Quando falou sobre o convênio médico que pagava para ter acesso ao sistema privado de saúde, reorganizou o seu discurso sobre o PJ, partindo da ideia de que nada lhe valeria um convênio médico em caso de doença grave porque ele não poderia continuar trabalhando e recebendo o dinheiro necessário

para continuar pagando o convênio ou, ainda, para pagar outras contas e mercadorias essenciais para a reprodução de sua sobrevivência:

“Assim, eu tenho preocupação com assistência médica. Mas a assistência médica, ela vai me ajudar no quê? Em um problema que eu tiver neste momento. Então se eu tiver um problema, uma gripe mais forte, se eu sofrer algum acidente mais leve, eu tenho um respaldo médico pra tratar. Mas, pensa comigo, se eu tiver algum problema mais grave que venha a me afastar do trabalho? Eu paro de produzir, eu paro de ganhar. Se eu paro de produzir, eu paro de ganhar, logo eu perco o meu emprego... Porque, como PJ, se eu não estou produzindo, eu não estou trabalhando, meus rendimentos vão embora, e eu tenho que começar a tirar da minha poupança, de qualquer outro local. Então é uma preocupação muito grande! Esse é um dos pontos que a gente mais tem que se preocupar! Porque, como já aconteceu na minha vida, eu... Eu já precisei disso, então... Já fiquei um ano e meio pelo INSS, e eu recebia um salário integral, e isso me ajudou muito! Me ajudou no tratamento, me ajudou com a recuperação, foram todos os aspectos... Se isso acontece hoje... As reservas começam a ir embora! Então você tem que fazer uma reserva pensando nisso. Pensando que você ganha e você trabalha enquanto você é útil, e quando você não for mais útil, você não tem nenhum respaldo. Então isso é uma séria preocupação! Eu faço uma reserva por conta disso! Então a gente tem que fazer uma reserva, totalmente por fora, pra cuidar disso. No mínimo, no mínimo, três a seis meses de... De salário garantido pra você conseguir, se você tiver algum problema um pouco mais grave...” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

Cássio era muito efusivo na defesa do PJ como melhor vínculo de trabalho. Como vimos no Capítulo anterior, ele acreditava que era o único tipo de contrato que lhe proporcionava melhorar sua remuneração mensal, porque era por meio dele que ele podia estabelecer um acerto para ganhar por hora trabalhada. Observamos os limites dessa negociação, na medida em que seu trabalho atual no momento da realização da entrevista não estava construído sob o modelo do PJ hora aberta, mas sim, PJ hora fechada.

O que importa a este capítulo, no entanto, é que a visão sobre seu estilo de vida proporcionado pelo trabalho também era guiada pelo que ele entendia enquanto limite corporal. Não era apenas no seu dia-a-dia que a exaustão o fazia parar de trabalhar. Ele prosseguia atuando dessa forma porque considerava que

ainda fosse capaz de fazê-lo, por se considerar ainda jovem. No entanto, já começava a pensar em estratégias para escapar desse modelo, na medida em que percebia que o processo de envelhecimento não era compatível com o seu ritmo de trabalho:

“A gente sabe onde estão os nossos limites. Mas isso, às vezes, fere também o nosso limite de saúde. A gente tem que ter muita compreensão. Então a gente não tem mais férias, a gente não tem descanso! Existe um momento que a gente sabe que a gente vai estafar. Eu estou há dois meses pra completar meus trinta anos... Às vezes, a idade pesa um pouco, por mais que trinta anos não sejam nada, mas eu sei muito bem que hoje eu ainda aguento virar noites, hoje eu ainda aguento trabalhar dessa forma que eu estou de trabalhar duzentos e quarenta, às vezes, trezentas horas no mês, mas eu sei que eu não vou aguentar isso por muito tempo. Tanto que eu já estou planejando as minhas mudanças pra daqui uns cinco anos. Eu sei que eu não vou aguentar... Como, pra lecionar, você precisa ter uma escolaridade um pouco mais bacana, eu vou procurar alguma EAD (Ensino à Distância), vou procurar alguma coisa... Porque eu já tentei, eu já ingressei na universidade, mas eu não aguentei o ritmo. Então eu vou procurar alguma EAD, vou procurar alguma coisa, porque eu pretendo daqui uns cinco, dez anos, estar lecionando.” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

Ao pensar no futuro, o entrevistado não conseguia se enxergar reproduzindo as mesmas condições de trabalho nas quais estava inserido naquele momento. Sua crítica, no entanto, não respingava na ausência de welfare trabalhista que era consequência do PJ, ou, ainda, da falta de maior fiscalização ao cumprimento da legislação trabalhista no setor. Mais uma vez, reparece a ideia de que o ritmo e a intensidade do trabalho são características do setor. É essa naturalização que associa o setor de TI a um estilo de vida que envolve a exaustão o que o levava a pensar que só encontraria alguma tranquilidade caso viesse a se tornar professor. Por isso é que para ele cursar o Ensino Superior, mesmo na modalidade à distância, significava a possibilidade de atuar em Faculdades e Universidades, nas quais imaginava que o salário fosse compatível com o que ganhava naquele momento.

“O meu futuro, é difícil porque você tem que levar em consideração que, primeiro, o corpo não vai aguentar, a mente não

vai aguentar, e o pique é outro, as vontades são outras, o tempo é outro. Eu vou querer aproveitar, também, um pouco desse tempo... Não tem o que fazer, nesse ritmo que a gente... Não consegue levar muito tempo pra frente...” (Cássio, 22 de novembro de 2011).

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.

A necessidade que verbalizam de reprogramar sua atuação profissional dentro de ramos da TI que consideram mais tranquilos, ou de mudar de profissão, é a saída que lhes parece se adequar melhor ao processo de envelhecimento. Caso isso se concretize, como no caso apresentado a seguir, isso significa o descarte de profissionais com maior experiência – experiência esta que as pesquisas que acusam a escassez de profissionais de TI tanto destacam como virtude. O movimento de expolição da força de trabalho realizado tanto pela organização do trabalho no setor, quanto pelos contratos flexíveis, acaba por potencializar ainda mais o problema do qual as empresas tanto se ressentem, qual seja, a dificuldade de encontrar profissionais qualificados.

Foi justamente a expolição resultante do excesso de trabalho que levou Ronaldo, de 41 anos, a começar o movimento de mudar de área aos 34. Ele nos contou, no Capítulo anterior, que seu desencantamento com o setor de TI vinha da sua austera dedicação ao trabalho que seguia desacompanhada de qualquer conquista maior, como a concretização de uma empresa própria ou o reconhecimento profissional traduzido na posse de bens. Ele declarou que se cansou do setor porque havia conseguido apenas “tendinite e cabelos brancos” em seus anos de trabalho com jornadas exaustivas:

“Me dediquei, entrei de cabeça mesmo. Aí eu acho que são vários fatores também, não sei explicar exatamente. Mas eu comecei a cansar um pouco dessa área. E eu comecei a, mais do que cansar no imediato, eu comecei a achar que eu não teria vida longa naquele mercado. Eu comecei a achar que eu não me via mais fazendo o que eu fazia por mais 10 ou 20 anos. Sabe? Eu achava que eu não ia conseguir. Eu não queria mais virar funcionário de ninguém. Uma coisa que eu nunca quis era entrar no esquema de ser funcionário. Uma coisa que meio que se encaminhou para isso. Ao mesmo tempo, eu não conseguia sobreviver autonomamente. E eu já estava dando sinais de cansaço intelectual, físico... De stress mesmo, ‘eu não quero, eu não vou conseguir na correria que eu andei nesses 10, 15 anos, ficar por mais 10 ou 15 anos, eu vou ficar paralisado. Não vou ter mais braço’. Enfim, foi mais ou menos isso que eu pensei. Então, pensei ‘bom, vou migrar, vou para outra carreira, alguma coisa que eu goste’. Mas eu pensei no longo prazo, foi aí que eu entrei na faculdade. Daí entrei na faculdade também para desbitolar um pouco, estava muito bitolado, eu queria oxigenar a cabeça.” (Ronaldo, 11 de novembro de 2011).

O entrevistado realizou o movimento programado por Cássio para sair da rotina exaustiva de trabalho. Ingressou no curso de Letras porque gostava de literatura e porque “não queria estudar muito para passar no vestibular”. Além de avaliar que o ingresso em Letras era mais fácil, acreditava que o curso não lhe demandaria muito esforço físico e mental, por se tratar de um mergulho em um universo que ele sempre tratou como hobby. Conforme sua declaração, ele pensava em reverter o curso em uma ocupação que lhe desse alguma satisfação e fosse compatível com o ritmo de trabalho de um homem envelhecido:

“Eu não me via, aí é que está, acho que esse é ponto da virada - eu pensei ‘eu não me vejo com 70, 80 anos de idade, trabalhando na frente de um computador fazendo programação, etc.’. Eu não consegui virar um engenheiro, um consultor de sistemas, eu não vou ser um operador de computador para o resto da vida. Foi essa a impressão que eu tive. Mas, ao contrário, se eu virar um professor, mesmo que seja de ensino primário ou fundamental, se eu tiver 80 anos de idade, vai ter gente talvez interessada no que eu tenho para falar.” (Ronaldo, 11 de novembro de 2011).

A jornada de 12 a 14 horas diárias de Ronaldo funcionava, em sua percepção, não apenas porque ele era disciplinado, mas porque tinha “condição

física” para segurar os efeitos do ritmo intenso do trabalho sobre a saúde e a vida pessoal. A partir dos 30 anos, ele afirma ter começado a sentir algumas mudanças corporais e comportamentais em sua relação com o trabalho que o levaram a repensar sua colocação profissional e sua rotina:

“É que eu vim de uns 10 anos, mas principalmente de uns cinco anos para cá, eu fui percebendo que isso ficou um pouco mais complicado. A minha condição física já começou a me impor certas limitações que eu não conseguia mais cumprir, de repente, o cronograma. Não só a condição física como a condição psicológica também. Eu não tinha, às vezes, aquela fixação que eu tinha com curiosidade, aquela agilidade... E já me - para usar uma palavra fácil - já enchia o saco com mais facilidade ‘ah, droga, esse negócio não dá! Amanhã eu faço’. Jogava tudo para o alto, coisa que eu não fazia antigamente, eu conseguia resolver as coisas e a partir de um determinado momento, eu fui ficando mais velho e ficando mais intolerante. E deixando de cumprir, deixando de entregar meu sangue. Quero dizer, tem um outro lado também disso, é uma forma de você... você começa a valorizar aquilo que vale a pena ser valorizado. ‘o cara me pediu para amanhã um trabalho, mas não estou ganhando para isso. Então, no dia seguinte falo desculpa, não deu, o computador deu pau’. Sabe aquelas coisas típicas? Porque, na verdade, era um discurso só para falar para ele que na verdade aquele trabalho não era, não estava valendo isso tudo.” (Ronaldo, 11 de novembro de 2011).

O notável nessa narrativa é que o cansaço do estilo de vida de trabalho intensivo é atribuído ao envelhecimento, ainda que as longas jornadas causassem danos à vida pessoal do entrevistado no momento em que ele vivia aquela rotina de trabalho. Seu casamento terminou em consequência do desgaste de seu excesso de dedicação ao trabalho e ele lamenta ter perdido momentos importantes com seus amigos e familiares por causa da disciplina rigorosa que estabelecia para cumprir os cronogramas de trabalho. Aos poucos, foi relaxando os prazos e elaborando estratégias para driblá-los e estendê-los. Até migrar totalmente de área.

Mas além dos limites corporais para o ritmo de trabalho exigido pela área, o depoimento de Ronaldo contribui para refletirmos sobre outra associação bastante comum realizada entre velhice e tecnologia – em especial por todos os homens e mulheres entrevistados que se encontravam na faixa acima dos 40 anos: a da

descartabilidade do trabalho produzido frente ao incessante ritmo de inovação da área de TI:

“Eu comecei a ver os trabalhos que eu tinha feito anteriormente se evaporarem em um mundo virtual, virarem coisa virtual. Eu comecei a ver trabalhos que eu fiz não funcionarem mais. Site que eu fiz em 1994, quando eu quis abrir ele em 2004, não funcionava mais, porque o navegador já tinha mudado, o sistema já tinha mudado, a linguagem já tinha mudado. Meu, e aí? Eu quero mostrar para alguém meu portfólio, meu portfólio evaporou! Porque aí eu comecei a pensar, pô, se tivesse passado 10 anos aprendendo um instrumento, construindo casa, plantando árvore, hoje, eu estava realizado, eu estava com a coisa não mão. Eu não fiz nada, o que eu fiz foi virtual. (...) Então, por isso que foi me causando um bom desgosto. Porque dá a impressão que você... (...) O que eu estou fazendo nesse mundo? Porque eu estou trabalhando com micro bytes e isso não está me levando para lugar nenhum, acabou com a minha saúde, acabou com a minha vida social. E eu acho que a volta para a Letras soa um pouco isso, o retorno para o mundo analógico. Uma tentativa de voltar para o mundo real, calma aí, vamos construir alguma coisa que possa ajudar alguém, não sei. Não tenho sonhos de muita coisa também. Mas... O virtual... Hoje em dia eu estou ficando meio antivirtual.” (Ronaldo, 11 de novembro de 2011).

A longa trajetória de Ronaldo o faz olhar para seu trabalho e não perceber sua materialidade. As linguagens de programação utilizadas no desenho dos sites foi se modificando ao longo do tempo, tornando uma série de seus produtos finais de trabalho obsoletos para o mundo atual. Ele se ressentia não apenas do ritmo da jornada e da perda de saúde e vida social para o trabalho. Sua frustração também advinha da perda do sentido e significado de sua produção. A passagem do tempo significou, para ele, não apenas a perda do viço para dar continuidade ao ritmo ditado pelo mercado de trabalho de TI. Significou, também, o envelhecimento do seu trabalho. Ele, que produziu muitos dos CD-Rooms que povoavam as bancas de jornal da década de 1990, sentia que seu trabalho tornara-se tão obsoleto quanto aquele objeto e passou a desejar que seu esforço criativo se traduzisse em um material menos descartável e atemporal – daí a sua

guinada para a carreira acadêmica¹⁰⁶, que ele acreditava se encaixar nessas qualidades citadas.

3- Planejando a aposentadoria

Até o momento a relação entre envelhecimento e tecnologia foi vista a partir da perspectiva de homens e mulheres de até 30 anos, que indicavam que o ritmo de suas jornadas de trabalho eram sustentados por sua juventude e, por isso, traçavam estratégias para mudar de vida conforme envelhecessem. Essas ideias de viragem profissional passavam tanto pela ideação de cargos de chefia, que eles apontavam como um momento da carreira em que teriam um ritmo menos acelerado, ou para a mudança de área, quase sempre relacionada à ideia de dar aulas. Ronaldo, que tinha 41 anos no momento da entrevista, tinha justamente colocado em prática essa última opção aos 35, por uma série de descontentamentos já destacados no Capítulo anterior.

Nesta última parte do texto, proponho problematizar a relação até agora estabelecida entre envelhecimento e tecnologia a partir das narrativas de homens e mulheres próximos da idade de aposentadoria. A exemplo do padrão observado nas entrevistas quando acionados os momentos de suas trajetórias profissionais e pessoais que envolviam maternidade e licença-saúde, os profissionais reelaboravam suas concepções acerca das condições de trabalho e de seus vínculos quanto mais se aproximavam do ponto em que poderiam optar por encerrar a vida laboral - ao menos na atividade que sempre lhes foi central para a manutenção da vida. A ideia de continuarem ativos mudando apenas de profissão, ou de realizarem trabalhos que consideram como mais leves do que os que executam no setor de TI, permeia as narrativas recolhidas para este tese. Em alguns casos, esse ideário não é apenas formulado pela defesa de um envelhecimento ativo, mas também pelo fato de não possuírem estrutura material

¹⁰⁶ Em meados do mês de novembro de 2012, recebi um e-mail de Ronaldo me convidando para sua defesa de mestrado. Na troca de mensagens que se seguiu, me confidenciou que já havia passado pelas principais etapas de seleção do Doutorado em História e se mostrava bastante animado com a continuidade do projeto de construção de uma nova trajetória profissional.

para sobreviverem ou manter seu padrão de vida sem continuar a ter um vínculo de emprego ou gerando lucros por meio de seu próprio negócio.

Este é o caso de Marília uma cientista da computação de 53 que não atua como CLT há mais de 15 anos. Marília teve passagens profissionais em duas empresas, de computação e de telefonia, antes de abrir sua própria. De 1981 a 1996 atuou como CLT e desde então é dona de uma empresa de desenvolvimento de software de pequeno porte, focada em produtos para a Internet. Ela possui 3 funcionários fixos e contrata *freelancers* no momento de aumento da demanda de trabalho.

Das rotinas de 8 horas diárias e dos descansos aos finais de semana e feriados, que compunham sua jornada de trabalho quando era empregada, guarda apenas lembranças. Atualmente, não consegue tirar férias porque é a única encarregada comercial e administrativa da empresa. Ela afirmou ter uma rotina de trabalho que abrange as 24 horas do dia e os 7 dias da semana:

“Aí eu trabalho vinte e quatro horas por dia, né? Porque você vai dormir pensando no cliente de amanhã, no projeto que entregou hoje... Aí muda completamente a rotina, né? Porque o negócio é seu então não basta o projeto estar... Um projeto acabando hoje, ótimo, a gente comemora, mas você já tá pensando no outro projeto que vai começar amanhã. E, se por acaso, não tiver um projeto pra começar amanhã, aí você fica mais nervoso ainda porque tinha que ter um projeto pra começar amanhã! Então é... Aí é a rotina de pequeno empresário, vinte e quatro horas pensando no negócio. Férias de trinta dias eu nunca mais tive, né? Paro duas semanas, assim, é o meu limite que eu consigo parar. Normalmente, a parte técnica, eu deixo um encarregado. Da parte comercial, administrativa, não. Aí sou eu! Então eu tiro férias, saio do Brasil, mas o telefone fica ligado. Cada vez mais, né?” (Marília, 8 de outubro de 2011).

Marília se declarou realizada pela aventura de ter uma empresa: “É mais emocionante do que se trabalhar...”. Mas avalia que o rendimento que obteve por meio de sua empresa não foi suficiente para fazer grandes reservas para o seu futuro e pondera que talvez alguns de seus colegas que continuaram em grandes empresas tenham uma renda maior do que a sua: “Não sei te dizer se financeiramente valeu a pena. Mas eu sempre consegui... Nos últimos quinze

anos, eu vivo do rendimento que obtenho na empresa. Talvez como empregada de uma grande empresa, talvez estivesse ganhando mais” (Marília, 8 de outubro de 2011).

A despeito dos seus 53 anos e da proximidade da idade mínima estipulada para a aposentadoria, a entrevistada afirma não estar preparada financeiramente para tanto¹⁰⁷. Desde 1996, quando abriu sua empresa, contribui para o INSS sobre o teto mínimo. Também não optou por fazer uma previdência privada. Seu alento é a poupança que mantém com os rendimentos da empresa - quando não o usa para investir ou cobrir prejuízos.

“A aposentadoria me preocupa bastante... Eu não tenho previdência privada, eu pago a previdência do INSS, que vai dar uma... Um valor aí, alguma hora que, certamente, se eu tiver que viver disso, eu vou ter que diminuir significativamente meu nível de vida... E o que eu tento fazer é guardar dinheiro! Fazendo uma poupança... Não uso, não tenho nenhuma previdência privada, nada. Tento por minha conta. Mas hoje, por exemplo, com cinquenta e três anos, eu não posso parar de trabalhar. Tenho que continuar trabalhando. Eu não tenho dinheiro pra viver... Eu brinco que a minha meta é parar de trabalhar na véspera [da morte]! Eu gostaria de continuar, de não parar de trabalhar! Não sei se será possível... Porque, assim, do ponto de vista de eu conseguir acompanhar tecnologias, a gente vai envelhecendo e vai perdendo as capacitações, né? Mas eu quero trabalhar enquanto for possível. E espero também ter o bom senso de saber quando não é mais possível.” (Marília, 8 de outubro de 2011).

¹⁰⁷ No Brasil, existem quatro tipos de aposentadoria asseguradas pelo Estado: a especial, por invalidez, por idade e por tempo de contribuição. No primeiro caso, têm direito ao benefício o homem ou mulher que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física, desde que a situação seja comprovada. Para ter acesso ao benefício, o trabalhador ou trabalhadora também deve cumprir o requisito de contribuição mínima para a previdência social: 180 meses, no caso dos inscritos a partir de 25 de julho de 1991 e por progressividade, no caso dos inscritos antes dessa data (critério também exigido nos demais casos, à exceção da aposentadoria por invalidez). Já a aposentadoria por idade é assegurada aos trabalhadores urbanos homens a partir dos 65 anos de idade e às mulheres, a partir dos 60 (no caso dos trabalhadores rurais, a idade cai 5 anos para cada sexo). A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser integral ou proporcional. Para ser integral, o homem deve ter contribuído para a previdência por, no mínimo, 35 anos e a mulher, 30. Na modalidade proporcional, deve-se combinar o tempo de contribuição e a idade mínima. A aposentadoria por invalidez é assegurada aos trabalhadores que por motivo de doença ou acidente, forem considerados inaptos ao trabalho pela perícia médica da Previdência Social. No caso de doença, há carência de no mínimo 12 meses de contribuição. No caso de acidente, não é necessária contribuição anterior. (Ministério da Previdência Social, <http://www.previdencia.gov.br>, Acesso em 26 de novembro de 2012).

Marília avalia que não pode parar de trabalhar tão cedo porque as reservas que constituiu ao longo dos 15 anos de empresa não são suficientes para assegurar uma vida de aposentada similar à que ela leva enquanto empresária. Tendo pago o INSS sob o piso mínimo, não conta com esse dinheiro para sobreviver. Ao mesmo tempo, ela se mostra disposta a trabalhar até quando for possível.

O que define esse limite é a mesma ideia que apareceu nas narrativas de outros entrevistados e entrevistadas mais jovens: a preocupação com a capacidade de acompanhar o ritmo de atualização das novas tecnologias conforme for envelhecendo. Sua disposição corporal e intelectual aos 53 anos lhe faz projetar um cenário favorável à continuidade do trabalho. O que ela espera conseguir perceber é quando o corpo e a cabeça não estiverem mais aguentando o ritmo acelerado de trabalho e de novidades na área da tecnologia.

Nota-se que sua narrativa rompe com dois dos ideários construídos pelos outros profissionais a respeito da compatibilidade da TI com a vida após o que eles entendem como a etapa da juventude: a diminuição do ritmo de trabalho ao alcançar um cargo de chefia ou uma boa posição no mercado e a incapacidade de acompanhar as atualizações do setor. Dona de seu próprio negócio, Marília descreveu uma rotina de trabalho exaustiva e ininterrupta, fatores irruptores de doenças ligadas ao stress em alguns de nossos entrevistados. Sua motivação se relaciona com o retorno que esse trabalho pode gerar. Ela acumula as funções técnicas e administrativas, comparece a Congressos e business meetings para manter uma rede de trabalho ativa e lê diversas publicações para não perder o passo da sua área. A rotina que para alguns era exaustiva, não lhe parece do mesmo modo. Ela se mostra feliz com sua escolha de vida.

Há que se destacar que em consequência de sua história de vida pessoal, Marília não se sentia compelida a dedicar uma parte de seu tempo à família. Ela morava sozinha e não possuía filhos ou companheiros afetivos, apesar de já ter sido casada por cinco anos “quando era jovem”. Seu trabalho em tempo integral e sua rotina exaustiva de trabalho não lhe causava o sofrimento típico narrado por algumas das mulheres que se dividem entre o trabalho produtivo e reprodutivo. A

inexistente pressão para que exercesse seu papel de gênero no espaço de sua casa anulava o conflito entre trabalho e família e lhe permitia projetar um futuro dedicado integralmente ao trabalho sem que isso lhe causasse algum pesar.

Helena, outra cientista da computação de 52 anos, afirmava que já poderia se aposentar por tempo de contribuição a partir do próximo ano, caso não tivesse ficado sem contribuir durante alguns anos de sua trajetória profissional. A entrevistada cuidou para que sua contribuição para a Previdência Social lhe garantisse uma aposentadoria que ela considera como “digna”, tendo pago o valor relativo aos lucros mensais de sua empresa enquanto foi microempresária. Este, aliás, é apontado por ela como um dos fatores que não levaram sua empresa a ser bem sucedida: nela, ela e seu sócio faziam questão de se assegurar os mesmos direitos e benefícios que teriam enquanto empregados: “a gente contribuía, tinha um valor retirado por mês de ticket refeição, a gente tinha assistência médica. Quer dizer, por isso que gastamos também. Nós tínhamos, a gente que pagava, né (risos)” (Helena, 31 de agosto de 2011).

No entanto, a despeito de seu cuidado com a contribuição para a Previdência Social e de seu plano paralelo de Previdência Privada, ela pretende seguir trabalhando:

“Na verdade, eu gostaria, na hora que der o meu tempo, de verificar. Como a lei da aposentadoria agora leva em consideração idade e vida útil que você tem e não sei mais o que... Mudou a coisa toda. Então, na verdade, eu vou só verificar daqui a um ano quanto seria a minha aposentadoria. Porque, de qualquer forma, pelo que eu andei lendo, ninguém se aposenta com o salário integral. Isso é muito difícil. Se eu chegar próximo ao que eles orientam, pelo que eu tenho lido, eu já vou ficar contente, vou aposentar, mas vou continuar trabalhando. Se a empresa ainda me quiser...” (Helena, 31 de agosto de 2011).

O projeto de Helena é continuar trabalhando para a indústria da qual é empregada até terminar os projetos por ela desenvolvidos para a área de TI. Ela ainda precisa concluir alguns dos módulos de automação do maquinário e atualizar os softwares fiscal e contábil. Mas sua grande aposta é a de entrar como sócia no novo investimento de seu chefe: o de ampliar os negócios de sua

indústria transformando os softwares ali desenvolvidos em produtos para o mercado. Além da fábrica de aço, ele passaria a vender softwares para indústrias. A vantagem é que a estrutura financeira e administrativa seria oferecida pelo seu atual chefe, cabendo a ela desempenhar apenas a parte técnica do negócio.

Assim como Marília, a narrativa de Helena contraria a ideia de que o envelhecimento afeta o ritmo de trabalho e a afinidade com a tecnologia. A perspectiva da entrevistada não é a da mudança de área por incompatibilidade de ritmos, mas sim de continuidade, apostando, inclusive, em um novo projeto. No entanto, a disposição das duas em continuar se dedicando ao trabalho não encontra barreiras no tradicional conflito família e trabalho. E nos dois casos, a atuação com contratos flexíveis ou com uma empresa própria também as leva a querer continuar trabalhando. No caso de Marília porque não pagou aposentadoria ou previdência privada, não tendo reunido fundos para a aposentadoria. No caso de Helena, porque mesmo quando tinha uma microempresa ou era PJ continuou pagando a aposentadoria, o que em sua visão lhe impediu de fazer uma maior poupança.

Histórias como as de Marília e Helena se repetiram entre os profissionais entrevistados que se encontravam ou já próximos da idade exigida para a aposentadoria ou no meio de suas trajetórias de trabalho nas quais predominavam os contratos flexíveis. Vinícius, um engenheiro da computação de 46 anos, só teve sua carteira de trabalho assinada de maneira integral a partir de 2007. Antes disso, só teve carteira assinada por curtos períodos de tempo: um ano, em uma empresa e 1 mês, em outra. Em ambas, tinha registrado apenas uma parcela de seu salário (R\$1.500,00 na carteira de trabalho e R\$7.000,00 como salário combinado). No restante do tempo, atuou de maneira informal e como PJ, usando uma empresa que havia sido aberta pela esposa e pelo enteado.

O curto período de tempo de trabalho registrado em carteira, o excesso de trabalho e stress aos quais estava submetido em seus empregos levou Vinícius a desenvolver uma depressão. Ele sentia que conforme o tempo passava seu trabalho ia se tornando cada vez mais dispensável às empresas. Cada vez mais jovens recém-formados ingressavam no mercado de trabalho, o que era uma

raridade quando ele se formou, tendo sido aluno da primeira turma de engenharia da computação de sua Universidade. O sentimento de desvalorização somado ao fato de ter conseguido guardar pouco dinheiro durante os anos nos quais trabalhou com contratos flexíveis, o levou a questionar seu estilo de vida e a repensá-lo:

“Eu sentia que estava com a bola toda no início da carreira e essa bola foi baixando. Imagina. Começa como gerente, salário bom, te dão carro e aos poucos, os direitos foram diminuindo e como tinha outras pessoas que foram se formando eu comecei a ser substituído porque era mais barato. Depois disso fiquei meio deprimido porque apanhava de todos os lados. Aí resolvi procurar um emprego CLT.” (Vinícius, 9 de janeiro de 2012).

No momento em que realizamos a entrevista, fazia dois anos que ele havia comprado sua primeira casa própria. Como não possuía poupança ou previdência privada para sacar, contraiu empréstimos que o levaram a vender uma parte de suas férias para quitar a dívida. Enquanto a tiver, acha que continuará em seu emprego. Quando a casa estiver quitada, planeja trilhar o caminho do empreendedorismo, desenvolvendo projetos próprios para vendê-los a potenciais clientes, e até mudar de área, posto que há seis anos vem estudando psicanálise e fazendo terapia. Ao avaliar sua trajetória, entende que a tranquilidade que hoje conquistou tem como um dos fatores o emprego em CLT. Como veremos, sua experiência com contratos flexíveis o levou a participar das reuniões do sindicato e tomar parte da organização sindical. Até o seu primeiro contrato formal de trabalho, entendia que sua vida não era estável, e isso era um fator que desencadeava muita angústia. Ele avalia que, ao contrário do que desejava no início da carreira, o dinheiro imediato, agora aspirava por uma maior qualidade de vida:

“Eu acho que uma das coisas que eu cai nessa depressão era essa instabilidade que eu tinha: não tenho casa, não tenho nada, tenho carro velho, aquela correria toda e eu meio que... o que vai ser do meu futuro, quando vou parar? Então agora comece a trabalhar como CLT e sou do sindicato e sabe essas coisas que tem que lutar um pouco pelos direitos que estão um pouco soltos. A empresa pisa muito fácil e tem muitas coisas que a gente precisa

preservar, ainda que eu seja um dos poucos sindicalizados na empresa, que é quase tudo moleque. Todo mundo pensando na academia, sair e beber, churrasco. Ninguém pensa [no futuro]. Então a empresa tem todo esse esquema e não tem previdência privada porque ninguém quer. Ao invés disso preferem o dinheiro no bolso. Não sei se vou parar algum dia, sei que vou parar, mas não sei quando. Inclusive porque pensei que esse mestrado tem um projeto interessante para desenvolver. Pode ser que trabalhe em empreendedorismo, fazendo alguma coisa com os amigos. Mas é como um sonho.” (Vinícius, 9 de janeiro de 2012).

Na conjuntura de sua vida pessoal e em comparação com suas experiências profissionais anteriores, um emprego como CLT era o que lhe garantia essa melhora de qualidade de vida. Ele passou a trabalhar 8 horas diárias, em contraste com as mais de 10h de jornada em outros empregos, e quando precisava ultrapassar esse limite, ou descontava do banco de horas em folgas ou recebia a hora-extra. Sua condição psíquica e sua angústia com o futuro foram os elementos que o levaram a questionar seus vínculos empregatícios e buscar por maior segurança e estabilidade – que ele compreendia estarem traduzidos na CLT.

Seu depoimento fortalece o argumento desta tese na medida em que ao comparar sua posição crítica ao modelo de trabalho flexível ao qual esteve submetido até pouco tempo com a de seus colegas mais jovens, percebe que o valor que predomina entre eles é o do ganho imediato. Esse argumento vem acompanhado de uma percepção de que a juventude é uma etapa da vida em que se pode arriscar e viver aventuras – no sentido que Alain Ehrenberg (2010) utiliza a palavra.

É interessante notar, no entanto, que conforme diferentes etapas da vida vão se configurando - segundo a compreensão dos próprios entrevistados e entrevistadas -, sejam elas relacionadas ao marcador de gênero, como no caso da maternidade, ou à compreensão do envelhecimento como perda do viço, descartabilidade e preparação para a aposentadoria, a percepção sobre os contratos flexíveis se modifica. A contradição entre a gestão individual e coletiva dos direitos trabalhistas e sociais ganha força e chega a modificar a visão de mundo de alguns conforme a maternidade, o afastamento por saúde, a

proximidade da aposentadoria e o sentimento de descartabilidade tornam-se fatores de alteridade a esses homens e mulheres na medida em que se colocam como fatores que revelam diferenças em comparação à trajetória idealizada. Se antes viam segurança nos contratos atípicos, traduzida pela capacidade de auto-organização, passam a ser confrontados com a realidade de que o sucesso dessa ação empreendedora não depende apenas deles. Contratos ou acordos verbais podem ser rompidos, no caso das licenças-saúde e maternidade, independentemente do grau de proximidade na relação com o patrão, e poupanças e previdências privadas cuidadosamente planejadas podem ser drenadas para a compra de imóveis, investimento em equipamento para trabalho em Home Office ou abertura de empresas - e, no limite, para cobrir os gastos dos períodos de afastamento não remunerados do trabalho gerados por motivo de doença, acidente ou nascimento de um filho. São em momentos como esses que o caráter de submissão do trabalho ao capital, mascarado pelo discurso empreendedor e pelo *ethos* do excesso de trabalho construído a partir do tipo de organização empresarial do setor, se revela.

A flexibilidade da organização do setor e dos contratos utilizados pelas empresas para baratear os custos com a mão-de-obra desvela um sentido claro: o aumento exponencial da jornada e do ritmo de trabalho, ou seja, o aumento da exploração do trabalho em um setor altamente qualificado e que exige formação e atualização constantes. Essa intensificação da jornada e do ritmo de trabalho não apenas amplia a exploração desses trabalhadores e dessas trabalhadoras pelo capital, como também vem acompanhada do adoecimento físico e mental ou do afastamento de mulheres que vivenciam a maternidade como um papel tradicional de gênero. O grau de precariedade social e emocional às quais os trabalhadores e trabalhadoras são expostos e a expoliação que sofrem destróem a capacidade de trabalho de alguns desde muito cedo. Apesar da escassez de profissionais qualificados na área de TI, a lógica das relações de trabalho do setor parece não ajudar as empresas a mantê-los em seus quadros.

Considerações Finais

O campo profissional da TI ganhou força no Brasil na década de 1990. Nesse mesmo período, a flexibilização da legislação trabalhista era implementada pelo Estado. A partir desse processo, passou-se a fazer uso de contratos atípicos de maneira indiscriminada. As brechas abertas pela legislação criaram um cenário no qual as empresas privadas se sentiram confortáveis em burlar a legislação trabalhista e, ao mesmo tempo, pressionar por novas normas e Leis. A agenda dos capitalistas era clara: a negociação dos direitos e benefícios relativos ao trabalho deveria ser feita pelos indivíduos em relação às empresas, predominando sobre o que é garantido pela legislação trabalhista.

As empresas aproveitaram a brecha que foi aberta pelo governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), o qual nunca escondeu sua preferência pelo modelo negociado das relações de trabalho, e promoveram um discurso ancorado no argumento de que o elevado custo da mão-de-obra barrava tanto o desenvolvimento do país quanto a diminuição dos índices de desemprego, que foram bastante elevados na década de 1990. Mas se o modelo em que a negociação prevalece sobre a legislação foi barrado com a mudança de governo, não o foi sem que algumas mudanças continuassem a tomar forma. Ainda que a CLT permanesse sem mudanças, novas Leis fiscais e tributárias passaram a promover incentivos à flexibilização durante os governos Lula (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-atual). A Lei do Bem, que autoriza o uso do PJ nas empresas de TI, é a mais recente e marcante delas.

Ao mesmo tempo em que foi aberto um espaço para o uso de contratos flexíveis a partir da década de 1990, as políticas de promoção do empreendedorismo ajudaram a criar um imaginário social no qual abrir o próprio negócio se colocava não mais como alternativa ao desemprego ou a relações precárias de trabalho, mas como alternativa ao assalariamento e à subordinação a uma empresa. Abrir uma microempresa individual tornou-se fonte de sucesso e status, ao mesmo tempo em que a facilidade em abri-la fez com que um tipo de contratação flexível se tornasse viável e desejada: o PJ. No setor de TI, em

especial, não é difícil encontrar trabalhadoras e trabalhadoras atuando com este vínculo de emprego, como mostraram pesquisas como as de Salatti (2005). Além dele, se sobressaem o CLT Flex, a cooperativa, a pseudo-sociedade, os freelancers, os autônomos e os informais (isto é, a ausência de qualquer contrato de trabalho ou da obrigatoriedade em apresentar nota fiscal para realizá-lo).

Como os bancos de dados estatísticos não nos possibilitam saber a quantidade exata e a diversidade desses contratos atípicos, esta tese se propôs a descer na escala de análise social para dar conta do segundo aspecto levantado. A multiplicidade de processos e práticas sociais que envolvem a flexibilidade pôde ser visualizada por meio das histórias contadas por homens e mulheres que as vivenciaram e as vivenciam. Mas se não tomamos as entrevistas como verdades em si, procuramos compreendê-las à luz dos contextos nos quais as trajetórias profissionais dos entrevistados e entrevistadas se tornaram possíveis: a flexibilização do trabalho e o incentivo ao empreendedorismo. Ao mesmo tempo, elaborou-se um tipo médio do profissional do setor a partir da PNAD, de modo a desenhar um mapa sócio-econômico e identificar padrões de gênero em um setor em que a participação das mulheres é baixa (cerca de 19%).

Durante o percurso deste texto pretendi demonstrar, por meio das histórias a mim confiadas e do mapa estatístico levantado, como as relações de trabalho flexíveis do setor de TI são muitas vezes relações de trabalho precarizadas, a despeito da elevada qualificação exigida aos profissionais do setor. Pois apesar de haver uma escassez de profissionais qualificados na área de TI, os trabalhadores e trabalhadoras especializados que atuam no setor não estão imunes a relações trabalhistas precárias. Sua especialização não evita a retirada de direitos nem torna automática negociações que sejam vantajosas para esses trabalhadores.

Neste texto, a flexibilidade aparece de duas maneiras: enquanto arranjos não padronizados das jornadas e espaços de trabalho e enquanto vínculos de empregos constituídos por contratos atípicos.

No primeiro caso, a maneira como a vocação empresarial do setor se constitui, majoritariamente, por meio da prestação de serviços, estabelece uma organização do trabalho focada em projetos, cujo tempo de finalização obedece à

lógica da competitividade do mercado: quem oferece um projeto de menor custo e de menor prazo ganha o cliente. Essa lógica cria uma dinâmica de trabalho própria, a qual é caracterizada pelos constantes deslocamentos dos profissionais, para atender a clientela de sua empresa; e pelas jornadas de trabalho estendidas, justificadas pelos prazos apertados dos projetos. Por serem compreendidos enquanto consequências da maneira pela qual o setor se estrutura, essas características são tomadas como naturais à TI, constituindo um dos principais elementos que conformam sua identidade.

Essa flexibilidade temporal e espacial possui vários desdobramentos, mas seu traço comum é o borramento das fronteiras das vidas privada e profissional. A mobilidade exigida se transforma em mecanismo de extração de mais trabalho, na medida em que os instrumentos de comunicação portáteis (laptops, smartphones e tablets com acesso móvel à Internet), permitem a realização do trabalho à distância. E as jornadas estendidas (tanto pelos deslocamentos constantes quanto pelas fases de implementação dos projetos, que tomam finais de semana e feriados), além de roubar o tempo da vida pessoal desses profissionais, os incitam a levar trabalho para casa, na medida em que acreditam poder assim conciliar trabalho e família.

Observamos como esses diferentes arranjos de jornadas e espaços de trabalho implicavam em consequências diferentes para os homens e mulheres entrevistados. O Home Office foi o caso limite dessa diferença: enquanto que para muitas das mulheres ele era um instrumento de conciliação entre trabalho e família e traduzido em rebaixamento salarial, completo embaçamento das fronteiras do cuidado e do chamado trabalho produtivo, e diminuição da produtividade, para os homens era utilizado como mecanismo de realização do trabalho de maneira remota, com as vantagens de maior conforto e maior produtividade. Tanto minha tese quanto outras pesquisas (Scott-Dixon, 2004; Kelan, 2009) mostraram que essa forma da flexibilidade, tão comum ao setor, exige um trabalhador homem, pois a mobilidade e as jornadas estendidas presentes nessas empresas pede um profissional completamente comprometido e disponível para o trabalho.

Mas se já adiantei um dos problemas da permanência das mulheres no setor, sua baixa participação também foi analisada. O medo da discriminação foi um dos fatores mais citados pelas mulheres entrevistadas, pela associação socialmente construída entre masculinidade e tecnologia. De alguma forma, compreendiam que trabalhar na área poderia levar amigos, colegas e familiares a associá-las com as marcas do universo masculino ou da homossexualidade – o que de fato aconteceu com algumas das mulheres entrevistadas. Também se queixavam de colegas de equipe e de clientes que duvidam de sua capacidade técnica. Esses fatores levaram muitas das mulheres a construir estratégias para justificar seu interesse e presença no setor de TI: desde o apagamento do gênero, como maneira de se tornarem “apenas mais um entre os caras” e evitar o assédio; até o uso de elementos associados ao universo feminino como maneira de se empoderarem, pois se é preciso saber se comunicar e resolver conflitos quando se lida com o cliente, ninguém poderia desempenhar melhor este papel do que as mulheres, argumentavam.

As negociações de gênero em relação à tecnologia também estavam presentes nas funções ocupadas dentro do setor. As mulheres concentram-se nas carreiras chamadas de *softs*, ou seja, menos focadas na programação dura e mais dirigidas à análise, gerência de projetos e desenho de websites, posições que exigem trabalho em grupo e negociações. Os homens, por sua vez, se concentram nas carreiras relacionadas à área *hard*, nas quais o trabalho é mais técnico, e mais individualizado. Essa composição pode ajudar a compreender a maior escolaridade média das mulheres do setor relativamente aos homens. Nas áreas técnicas, a formação autodidata ou conquistada por meio de certificações é reconhecida, enquanto que nas áreas mais gerenciais e de análise exige-se o Ensino Superior.

As diferenças entre homens e mulheres no setor também se traduzem na forma dos contratos atípicos. Elas tendem a estar em menor quantidade em relações flexíveis do que os homens (há uma diferença de 10% entre os sexos). Se os dados estatísticos não nos permitem supor as causas para essa discrepância, a análise qualitativa nos ofereceu alguns elementos para

especularmos sobre suas razões. Para tanto, foi preciso, em primeiro lugar, inventariar as dinâmicas que constituem os vínculos informais, de maneira a acessar de que maneira os profissionais os interpretam e avaliam.

Dos diferentes modos de gerir direitos e benefícios trabalhistas, jornadas e espaços de trabalho com os contratos CLT Flex, cooperativa, PJ, pseudo-sociedade - ou sem contratos, enquanto freelancers, autônomos e informais -, o que é comum às narrativas é que a proposta quase sempre partia do empregador. A fraude trabalhista era vista como uma vantagem pela maioria dos trabalhadores e trabalhadoras pelo retorno financeiro maior em curto prazo, justificado pelo menor pagamento de impostos e por perceberem a falência do Estado enquanto provedor de direitos. Muitos acreditavam que era indiferente trabalhar com vínculo flexível ou formal porque a CLT não era garantia de uma jornada de 8 horas diárias e férias. A estrutura de organização do trabalho do setor não permitia que isso acontecesse. Também não acreditavam que pagar INSS e FGTS se traduzisse na garantia de aposentadoria ou na compra de um imóvel. Preferiam gerir eles mesmos esses recursos, realizando investimentos, poupanças ou mantendo uma previdência privada e negociando férias, folgas e licenças-saúde e maternidade de maneira individualizada.

No entanto, sempre ouvi vozes dissonantes desse senso-comum, que rejeitavam os vínculos flexíveis justamente porque não sabiam administrar o dinheiro que deveria lhes servir no futuro ou porque percebiam uma diferença de tratamento entre esse vínculo e o CLT nas empresas para as quais prestavam serviços ou atuavam enquanto terceirizados e terceirizadas. As vantagens e desvantagens apontadas eram sempre possíveis de serem explicadas pelas trajetórias individuais de cada sujeito, mas o gênero como um marcador de diferença nessa dinâmica era apenas acionado quando eu lhes dirigia perguntas sobre suas vidas privadas.

Para as mulheres, a maternidade se colocava como uma etapa da vida que exigia um planejamento extra e uma confiança na chefia para assegurar a licença-maternidade – confiança essa que, como vimos, nem sempre se concretizava na forma de garantia do direito trabalhista. Para homens e mulheres, o excesso de

trabalho trazia como consequência o adoecimento, cuja licença do trabalho era negociada também com base na confiança do profissional com a chefia. Além disso, o medo de que aquele ritmo não pudesse ser mantido em outra etapa da vida que não aquela percebida como a da juventude também era apontado como problema. A partir dessas releituras dos limites impostos pelas relações de trabalho flexíveis frente a maternidade, gênero e etapas da vida, a preferência pelos contratos flexíveis era contradita, e o discurso da busca pela CLT “dali para frente”, ou da mudança para outro setor da economia, reivindicado enquanto projeto pessoal e profissional.

Por meio das narrativas pudemos constatar que o modo de vida baseado em jornadas extensas, elevada mobilidade e profusão de contratos flexíveis não é apenas um traço bastante comum ao setor, mas também é compreendido pelos trabalhadores e trabalhadoras como constitutivo de seu *ethos* profissional. Trabalhar muito e não ter carteira assinada são considerados elementos que definem a identidade do profissional de TI. O entendimento comum dos homens e mulheres entrevistados é que tanto esse arranjo da rotina quanto a do vínculo trabalhista não poderiam ser feitos de outra forma, seja pelo caráter de prestação de serviços do setor – e da dependência da conquista de clientes para a manutenção e sucesso das empresas -, seja porque há um consenso de que por ser um trabalho que exige um conhecimento muito específico, há carência de profissionais qualificados para a realização de determinadas funções - e sobra trabalho para quem as ocupa.

Esse *ethos* profissional, que se desenvolve em um contexto de flexibilização das Leis Trabalhistas e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual, acabam por criar uma visão positiva dos vínculos de trabalho flexíveis, em especial, do PJ. Ainda que submetidos a uma relação de emprego, para muitos dos entrevistados e entrevistadas ser PJ significava o início da aventura empreendedora, o sonho de trabalhar sem patrão e de vencer na vida por um projeto próprio. Para romper com a subordinação do trabalho viam como uma das saídas a ascensão de classe: de trabalhadores e trabalhadoras deveriam

passar a capitalistas. Essa ideia aparecia, no entanto, sem que reivindicassem seu pertencimento à classe trabalhadora.

Tanto a ideologia empreendedora quanto a busca da realização pessoal por meio da libertação do assalariamento se colocaram como elementos fundamentais para compreendermos a interpretação do PJ como o contrato de trabalho ideal. A autogestão dos direitos trabalhistas e o enfrentamento das burocracias de abertura e manutenção de uma empresa são entendidos como um aprendizado caro à etapa da emancipação, uma projeção que nem sempre se realizava.

Com estes dados, espero ter contribuído para a compreensão dos elementos dos níveis macro e microsocial que agregam diferentes sentidos e significados à experiência da flexibilidade. Como vimos, nem sempre é possível construir arranjos e negociar normas e regras que impeçam a transformação de um elemento que discursivamente é visto como positivo pelos trabalhadores em uma vivência precária de trabalho. Lembro apenas que não se trata de menosprezar os benefícios que a autorregulação da jornada de trabalho e o trabalho em Home Office, por exemplo, podem trazer para os trabalhadores quando não são transformados em instrumentos de expansão da jornada ou em mecanismos de intensificação e expropriação do trabalho. Ou, ainda, quando o gênero não se coloca como marcador que transforma diferença sexual em desigualdade de tratamento. Se o rearranjo da jornada e o trabalho a partir de casa não fossem compreendidos como mecanismos de conciliação das responsabilidades do chamado trabalho produtivo com aquelas do trabalho reprodutivo, entendido como obrigação exclusiva das mulheres, e se esta escolha não implicasse na compreensão, por parte dos colegas e da chefia, de que o trabalho está sendo colocado em segundo plano por elas, poderíamos talvez considerá-los como meios de organização benéficos a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Ainda que recebendo remunerações acima da média do país e pertencendo a uma profissão que é relacionada ao progresso, ao desenvolvimento e ao futuro, muitos profissionais do setor de TI vivenciam experiências cotidianas de trabalho que em pouco se diferenciam de grupamentos profissionais hierarquicamente

inferiores em termos de remuneração e status social. Conhecer a maneira como se constroem os discursos e visões de mundo que ajudam a reproduzir essas relações de trabalho, bem como se constituem suas normas e regras não institucionalizadas, pode ser uma maneira de iniciar sua desconstrução. A partir do caso do setor de TI, podemos ter um indicativo de como as relações de trabalho estão se organizando no Brasil, neste início do século, à margem da lei. Também poderemos ter pistas dos desafios de organizar trabalhadores neste contexto e de como a ideologia do empreendedorismo pode ter consequências perversas para a vida de cada uma dessas pessoas.

Bibliografia consultada:

ADAM, Alison and BRUCE, Margaret. "The expert systems debate: a gender perspective". IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (eds.). *Gendered by design?* Information technology and office systems. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 81-92.

ADAM, Alison et alli. "Being an 'it' in IT: gendered identities in IT work". IN: *European Journal of Information Systems*, 2006, **15**, 368–378.

ADAM, Alison. "Cybestalking: Gender and computer ethics". IN: GREEN, E. and ADAM, A. (edt.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity*. London and New York: Routledge, 2001, p.209-224.

AKRICH, Madeleine. "The de-scription of technical objects". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (edt). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 205-224.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith. "Usos e abusos dos estudos de casos". *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 129, set./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n129/a0736129.pdf>; acesso em: 07/03/2012.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo e BRAGA, Ruy. "Apresentação". IN: ANTUNES, Ricardo e BRAGA, Ruy (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAUJO, A. e FERREIRA, V. "Terceirização e relações de gênero". IN: Denise M. Drau, Iram J. Rodrigues e Jefferson J da Conceição (orgs.). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho*. SP: Anablume,/CUT, 2009.

ARAUJO, A. "Informalidade e relações de gênero". IN: GEORGES, I. e LEITE, M. (orgs.). *Novas configurações do trabalho e economia solidária*. SP: Anablume, 2012.

ARMSTRONG, Deborah J. et alli. "Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work–family conflict". IN: *Information & Management*. Volume 44, Issue 2, March 2007, Pages 142-153.

BANDYOPADHYAY, Nanda. "Technology, tradition and transition: the journey of a middle-class Indian woman". IN: HENWOOD, Flis; KENNEDY, Helen; MILLER,

Nod (edts.). *Cyborg Lives? Women's technobiographies*. York, England: Raw Nerve Books Limited, Centre for Women's Studies, University of York, 2001, pp. 133-144.

BAUM, Joan. *The Calculating Passion of Ada Byron*. Archon Books, 1986.

BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. São Paulo: Cultrix, 1977.

BENSTON, Margaret Lowe. "Women's voices/men's voices: technology as language". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 33-41.

BIJKER, Wiebe E. "The social construction of fluorescent lighting, or how an artifact was invented in its diffusion stage". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (ed). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 75-102.

BIJKER, W.E. and LAW, J. "General Introduction". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (ed). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 1-14.

BIRKE, Lynda; FAULKNER, Wendy; BEST, Sandy; JANSON-SMITH, Deirdre; OVERFIELD, Kathy (edts.). *Alice Through the Microscope - The Power of Science Over Women's Lives*. London: Virago Press, 1980.

BIRKE, Linda. "In pursuit of difference: scientific studies of women and men". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 81-102.

BODKER, Susanne and GREENBAUM, Joan. "Design of information systems: things versus people". IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (edts.). *Gendered by design? Information technology and office systems*. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 53-63.

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia e MARCELINO, Paula. "Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000". IN: OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año X, Nº 26, octubre, 2009.

BOTT, E. *Família e rede social*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1976.

BOURDIEU, Pierre. "A 'juventude' é só uma palavra". In: BOURDIEU, P. *Questões de Sociologia*. Lisboa: Edições Fim de Século, 2003, pp. 151-162.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Lisboa: DIFEL, 1989.

BOURDIEU, Pierre. "A precariedade está hoje por toda parte". IN: BOURDIEU, P. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998., pp. 119-127.

BRAGA, R. "Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia". IN: *Novas Tecnologias*. Crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

BRAMI-CELENTANO, Alexandrine e CARVALHO, Carlos Eduardo. "A reforma tributária do governo Lula: continuísmo e injustiça fiscal". IN: *Rev. Katál*. Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 44-53, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v10n1/v10n1a06.pdf>, Acesso em: 20/06/2012.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

CALLON, Michel. "Actor-network theory – the market test". IN: LAW, J. and HASSARD, John. *Actor Network Theory and After* [1999]. Oxford: Blackwell Publishing, 2005, pp. 181-195.

CALLON, Michel. "Society in the making: the study of technology as a tool for sociological analysis". IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp.83-103.

CARLSON, W. Bernard. "Artifacts and frames of meaning: Thomas A. Edison, His managers, and the cultural construction of motion pictures". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (edt). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 175-198.

CARNEIRO, Ricardo (org.). *A supremacia dos mercados e a política econômica do Governo Lula*. São Paulo: Editora Unesp, 2006.

CASTELLS, Manuel. *Sociedade em Rede*. A Era da informação: Economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, Bárbara; AOQUI, Cássio. "CLT Flex: Profissionais têm registro parcial". *Folha de S.Paulo, Caderno de Empregos e Negócios*, 11 mar. 2007.

CASTRO, Bárbara. *A economia solidária de Paul Singer: a construção de um projeto político*. Dissertação de mestrado em Ciência Política, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

CHAKRAVARTHY, Radha. "Science, technology and development: the impact on the status of women". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 224-231.

CHAUÍ, Marilena. *Cultura e Democracia: o discurso competente e outras falas*. São Paulo: Cortez, 1997.

COCKBURN, Cynthia. *Brothers: male dominance and technological change*. London: Pluto Press, 1983

COCKBURN, Cynthia. "Technology, production and power". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 196-211.

COCKBURN, Cynthia and ORMROD, Susan. *Gender and Technology in The Making*. SAGE Publications Ltd., 1993.

COCKBURN, Cynthia. "Os homens e a geração de mudanças". *Cadernos Pagu* (10) 1998: 399-440. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.pagu.unicamp.br/files/pagu10.15.pdf>

COLE, G.D.H. *A century of co-operation*. London: George Allen & Unwin Ltd, 1944.

COLLINS, H. M. "Expert systems and the science of knowledge". IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp. 329-348.

CRUMP, Barbara J.; LOGAN, Keri A.; McILROY, Andrea. "Does gender still matter? A study of the views of women in the ICT industry in New Zealand". IN: *Gender, Work and Organization*. Vol. 14 No. 4 July 2007, pp. 349-370.

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

DEDDECA, Claudio Salvadori. "A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD: Síntese metodológica". *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*. Brasília. 15 (2), 1998, pp. 103-114. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/gt/gtTrabalho/gt_trabalho_censo2010/texto-dedecca-pnad.pdf; Acesso em: 05/03/2012.

DIEESE. *Sistema PED – Metodologia utilizada*. s/d. Disponível em: <http://sistemaped.dieese.org.br/analiseped/metodologia.pdf>. Acesso em: 27/06/2012.

DUARTE, Rosália. “Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo”. *Cadernos de Pesquisa*, nº 115, março de 2002, pp.139-154. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n115/a05n115.pdf>; Acesso em: 06/03/2012.

EHRENBERG, Alain. *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2010.

ERBER, Fábio S. “As convenções de desenvolvimento no governo Lula: um ensaio de economia política”. *Revista de Economia Política*, vol 31, nº 1 (121), pp 31-55, janeiro-março/2011.

European Commission for Information Society and Media. *Women and ICT. Status and The Way Ahead*. 07 January 2008. Consulta: http://ec.europa.eu/information_society/activities/itgirls/doc/women_ict_report1.pdf

EVANS-PRITCHARD, E.E. *Os Nuer: uma descrição do modo de subsistência e das instituições políticas de um povo nilota*. São Paulo: Perspectiva, 2005.

FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik. “Introduction”. IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women’s Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p. 1-17.

FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik. “Smothered by invention: the masculinity of technology”. IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women’s Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p. 18-50.

FAULKNER, Wendy. “Medical technology and the right to heal”. IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women’s Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p. 87-108.

FAUSTO-STERLING, Anne. “Dualismos em duelo”. IN: *Cadernos Pagu*, 17,18, 2001-2.

FERREIRA dos SANTOS, Solange. *As softs e os hards: a produção de conhecimentos em um portal de educação em Curitiba-PR*. Dissertação de mestrado em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

FERREIRA, L. B. e RAMOS, A. S. M. “Tecnologia da informação: commodity ou ferramenta estratégica?”. IN: *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, Vol. 2, No. 1, São Paulo, FEA: USP: 2005, pp. 69-79.

FONSECA FILHO, Clézio. *História da computação [recurso eletrônico] : O Caminho do Pensamento e da Tecnologia / Clézio Fonseca Filho.* – Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, Disponível em: <http://www.pucrs.br/edipucrs/online/historiadacomputacao.pdf>; Acesso em: 16/03/2012.

FRIZE, Monique. *The Bold and the Brave: A History of Women in Science and Engineering.* Ottawa, University of Ottawa Press, 2009.

GEHRINGER, Max. “As Vantagens e os problemas da ‘CLT Flex’”. *Revista Época*, 20/06/2008. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/1,,EMI6292-15230,00.html>, Acesso em 15/08/2012.

GILL, Rosalind and GRINT, Keith. “The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research”. IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research.* London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 1-28.

GITAHY, Leda e LEITE, Marcia de Paula (orgs.). *Novas tramas produtivas: uma discussão teórico-metodológica.* São Paulo: SENAC, 2005.

GLASS, J. L. & ESTES, S. B. The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 289-313, 1997.

GLASER, Barney G. e STRAUSS, Anselm L. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research.* Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.

GLOVER, Judith and GUERRIER, Yvonne. “Women in Hybrid roles in IT employment: a return to ‘nimble fingers’?”. In: *Journal of Technology Management & Innovation*. 2010, Volume 5, Issue 1, pp. 85-94.

GOMART, Emilie and HENNION, Antoine. “A sociology of attachment: music amateurs, drug users”. IN: IN: LAW, J. and HASSARD, John. *Actor Network Theory and After [1999]*. Oxford: Blackwell Publishing, 2005, pp. 220-247.

GRAHAM, Elaine. “Cyborgs or goddesses? Becoming divine in a cyberfeminist age”. IN: GREEN, E. and ADAM, A. (edt.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity.* London and New York: Routledge, 2001, p.302-322.

GRAMSCI, Antonio. 2001. “Americanismo e fordismo”. *Cadernos do Cárcere*, volume 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, pp. 239-282.

GRIFFITHS, Dot. "The exclusion of women from technology". IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women's Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, pp. 51-71.

GRINT, Keith and WOOLGAR, Steve. "On some failures of nerve in constructivist and feminist analyses of technology". IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research*. London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 48-75.

GUIMARÃES, Nadya; HIRATA, Helena e SUGITA, Kurumi (orgs.). *Trabalho flexível, empregos precários? : uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: EDUSP, 2009.

HÅPNES, Tove and KNUT, Sørensen H. "Competition and Collaboration in Male Shaping of computing: a study of a Norwegian hacker culture". IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research*. London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 174-191.

HARAWAY, Donna J. "A cyborg manifesto: science, technology, and socialist-feminism in the late Twentieth century". IN: HARAWAY, D.J. *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. London, Free Association Books, 1991, p. 149-181.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança mundial*. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HENWOOD, Flis. "Establishing gender perspectives on information technology: problems, issues and opportunities". IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (edts.). *Gendered by design? Information technology and office systems*. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 31-49.

HENWOOD, Flis; KENNEDY, Helen; MILLER, Nod (edts.). *Cyborg Lives? Women's technobiographies*. York, England: Raw Nerve Books Limited, Centre for Women's Studies, University of York, 2001

HOCHSCHILD, Arlie. *The Time Bind: When Home Becomes Work and Work Becomes Home*. New York: Paperback, 2010.

HOFFMANN, Rodolfo, LEONE, Eugenia. "Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar no Brasil: 1981-2002". IN: *Nova Economia*, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004

HOSSFELD, Karen J. "Why aren't high-tech workers organized? Lessons in gender, race and nationality from silicon valley". IN: *Women Working Worldwide. Common interests: women organising in global electronics*. London: women working worldwide, 1991, pp.37-51.

HUBERMAN, B. et alli, 2009. "Social Networks that matter: Twitter under the microscope". IN: *First Monday*, Volume 14, Number 1 - 5 January 2009. Disponível em: <http://firstmonday.org/> , Acesso em 09/06/2011.

HUGHES, Thomas P. "The evolution of large technological systems". IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp.51-82.

HUGHES, Gwyneth. "Technology and romance in the laboratory: reflections on being a 'normal' woman scientist". IN: HENWOOD, Flis; KENNEDY, Helen; MILLER, Nod (eds.). *Cyborg Lives? Women's technobiographies*. York, England: Raw Nerve Books Limited, Centre for Women's Studies, University of York, 2001, pp.111-126.

HUWS, Ursula. *The making of a cybertrariat: virtual work in a real world*. Nova York/Londres: Monthly Review Press, 2003.

IBGE. "O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil: 2003-2006". In: *Estudos e Pesquisas, Informação Econômica*. Rio de Janeiro, nº11, 2009.

IBGE. *Notas Técnicas da PNAD*, 2009. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/sintese_notas_tecnicas.pdf; Acesso em: 28/02/2012.

ISHERWOOD-SWORDS, Nuala. "Women in British Engineering". IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women's Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p. 72-86.

KELAN, Elisabeth. *Performing gender at work*. Great Britain: Palgrave Macmillan, 2009, p.264.

KELLER, Evelyn Fox. "How gender matters, or, why it's so hard for us to count past two". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992a, pp. 42-56.

KELLER, Laurie Smith. "Discovering and doing: science and technology, an introduction". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992b, pp. 12-32.

KENNEDY, Helen. "HMTK meets HTML: from technofraud to cyberchick". IN: HENWOOD, Flis; KENNEDY, Helen; MILLER, Nod (eds.). *Cyborg Lives?*

Women's technobiographies. York, England: Raw Nerve Books Limited, Centre for Women's Studies, University of York, 2001, pp.93-110.

KERGOAT, Danièle. "Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais". IN: *Novos Estudos Cebrap*, nº86, março de 2010, pp. 93-103.

KIRKUP, Gill. "The social construction of computers: hammers or harpsichords?". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 267-281.

KIRKUP, Gill. "Our bodies, our minds, our selves". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 73-80.

KIRKUP, Gill. "The nature of science and technology". IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and gender*. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 5-11.

KOFES, Suely. "Apresentação". *Cadernos Pagu*, 1996, n.6/7, PP. 5-8.

KREIN, DARI. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de Doutorado em Desenvolvimento Econômico. Instituto de Economia. Unicamp. Campinas, 2007.

KREIN, Dari e PRONI, Marcelo W. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2010, 1 v. (Série Trabalho Decente no Brasil ; Documento de trabalho n.4).

KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed., 1997.

LAHIRE, Bernard. *A cultura dos indivíduos*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LAHIRE, Bernard. *Franz Kafka: éléments pour une théorie de la création littéraire*. Paris: Éditions la découverte, 2010.

LATOUR, Bruno. "Where are the missing masses? The sociology of a few mundane artifacts". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (edt). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 225-258.

LATOUR, Bruno. "Gabriel Tarde and the end of the social". IN: JOYCE, Patrick (edited by). *The social in question*. New Bearings in History and the social sciences. London: Routledge, 2001, pp. 117-132.

LATOUR, Bruno. "On Recalling ANT". IN: LAW, J. and HASSARD, John. *Actor Network Theory and After* [1999]. Oxford: Blackwell Publishing, 2005, pp. 15-25.

LATOUR, Bruno. *Reensamblar lo social: una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires, Ediciones Manantial, 2008.

LAURINDO, F. J. B. et alii. "O papel da tecnologia da informação (TI) na estratégia das organizações". IN: *Gestão & Produção*, v.8, n.2, São Carlos: Universidade Federal de São Carlos: ago. 2001, p.160-179.

LAW, John and BIJKER, Wiebe E. "Postscript: technology, stability, and social theory". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (ed). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 290-308.

LAW, John and CALLON, Michel. "The life and death of an aircraft: a network analysis of technical change". IN: BIJKER, W.E. and LAW, John (ed). *Shaping Technology/Building society: studies in sociotechnical change*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 2000 [1994], pp. 21-52.

LAW, John. "Introduction: monsters, machines and sociotechnical relations". IN: LAW, J. (ed.). *A sociology of monsters: essays on power, technology and domination*. London and New York: Routledge, 1991, pp. 1-23.

LAW, John. "After ANT: complexity, naming and topology". IN: LAW, J. and HASSARD, John. *Actor Network Theory and After* [1999]. Oxford: Blackwell Publishing, 2005, pp. 1-14.

LEITE, Marcia de Paula. "Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade". In: LEITE, Marcia de Paula (org.). *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, SP: Papyrus, 1997, pp.9-30.

LEITE, Marcia de Paula; RIZEK, Cibele. "Dimensões e representações do trabalho fabril feminino". *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 10, p. 281-307, 1998.

LEONE, Eugênia T. "O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal". *Série Trabalho Decente no Brasil*; Documento de trabalho n.3; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/perfil_trabalhadores_247.pdf

LEUNG, Linda. "The past lives of a Cyborg: encountering 'space invaders' from the 1980s to the 1990s". IN: HENWOOD, Flis; KENNEDY, Helen; MILLER, Nod

(eds.). *Cyborg Lives? Women's technobiographies*. York, England: Raw Nerve Books Limited, Centre for Women's Studies, University of York, 2001, pp. 127-132.

LIFF, Sonia. "Information Technology and occupational restructuring in the office". IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (eds.). *Gendered by design? Information technology and office systems*. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 95-110.

LLOYD, Anne and NEWELL, Liz. "Women and computers". IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women's Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p.238-251.

LOBO, Elizabeth Souza. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

LOHAN, Maria. "Men, masculinities and 'mundane' technologies. The domestic telephone". IN: GREEN, E. and ADAM, A. (edt.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity*. London and New York: Routledge, 2001, p.189-205.

LOMBARDI, Maria Rosa. *Perseverança e Resistência: a engenharia como profissão feminina*. Faculdade de Educação. Tese de Doutorado. Campinas, SP : UNICAMP, 2005.

MackENZIE, Donald. "Missile Accuracy: a case study in the social processes of technological change". IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp.195-222.

MackENZIE, Donald e WAJCMAN, Judy (ed.). *The social shaping of technology*. Buckingham: Open University Press, 1999.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. "A prestação de serviço sem vínculo de emprego – Lei n. 11. 196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade". *Revista TRT da 22ª Região*. Teresina. V.4, n.1, jan./dez. 2007, pp. 63-85.

MAGRO, Maíra. "Justiça ignora CLT e aceita novas formas de contrato". *Valor Econômico*, 09/01/2012.

MASON, Mark. "Sample Size and Saturation in PhD Studies Using Qualitative Interviews". *Forum: Qualitative social research sozialforschung*. Volume 11, No. 3, Art. 8 – September 2010.

MATSUURA, Sérgio. "Empresas enfrentam falta de mão de obra em TI". *O Globo*, Economia, 13 de dezembro de 2012. Disponível em:

<http://oglobo.globo.com/tecnologia/empresas-enfrentam-falta-de-mao-de-obra-em-ti-7040812>, Acesso em: 6/02/2013.

MATTHEWS, Glenna. *Silicon Valley, Women, and the California Dream: Gender, class, and opportunity in the twentieth century*. Stanford, California: Stanford University Press, 2003.

McKLINTOCK, Anne. *Imperial leather, Race, gender and sexuality in the colonial contest*. Routledge, 1995.

MILLAR, Melanie Stewart. *Cracking the gender code: who rules the wired world?* Toronto: Second Story Press, 1998.

MOORE, Karenza; GRIFFITHS, Marie; RICHARDSON, Helen; ADAM, Alisson. "Gendered futures? Women, the ICT workplace and stories of the future". In: *Gender, Work and Organization*. Vol. 15 No. 5 September 2008, pp. 523-542.

MORROW, Charlene e PERL, Tery. *Notable women in mathematics: a biographical dictionary*. Westport, Greenwood Publishing Group: 1998.

MURRAY, Fergus. "A separate reality: science, technology and masculinity". IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (eds.). *Gendered by design? Information technology and office systems*. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 64-80.

NEGRI, João Alberto de; FURTADO DE CASTRO, Paulo; RIBEIRO DE SOUZA, Natalia; ARBACHE, Jorge Saba. "Mercado Formal de Trabalho: comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD". *Texto para discussão nº 840*. IPEA. Brasília, novembro de 2001.

NEVES, Magda. "A reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero". IN: ROCHA, Maria Isabel M. (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: Ed. 34, 2000.

NEVES, Magda de Almeida e PEDROSA, Célia Maria. "Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções". In: *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 22, nº1, jan/abr 2007, p. 11-34.

NORONHA, Eduardo G. "'Informal', ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil". IN: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Vol. 18, nº 53, outubro/2003, pp. 111-129.

ORMROD, Susan. "Feminist Sociology and Methodology: Leaky Black Boxes in Gender/Technology Relations". IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The*

Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research. London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 31-47.

PAMPLONA, João Batista. *Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal, 2001.

PARREIRAS, Carolina e CASTRO, Bárbara. “Tecnologia da informação e pornografia: um diálogo possível no mundo das @s”. In: IX Reunião de Antropologia do Mercosul, 2011, Curitiba. *Anais IX Reunião de Antropologia do Mercosul*, 2011.

PINCH, Trevor J. and BIJKER, Wiebe E. “The social constructions of facts and artifacts: or how the sociology of science and the sociology of technology might benefit each other”. IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp.17-50.

PINHO, Diva Benevides. *As cooperativas no desenvolvimento do Brasil: passado, presente e futuro – tentativa de síntese*. São Paulo: ESETec, 2008.

PISCITELLI, Adriana. “Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras”. *Sociedade e Cultura*, v.11, n.2, jul/dez. 2008, p. 263-274.

QUADROS, Waldir. “A evolução da estrutura social brasileira: notas metodológicas”. *Texto para Discussão*. IE/UNICAMP, n. 147, novembro 2008.

RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio. “Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social”. IN: RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (orgs.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, pp.: 11-43.

RAMOS, L. “A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001”. In: *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Brasília-DF, IPEA, 2002, pp.51-56.

RIZEK, Cibele e LEITE, Marcia de Paula. “Dimensões e representações do trabalho fabril feminino”. *Cadernos Pagu*. (10) 1998: pp.281-307. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.pagu.unicamp.br/files/pagu10.11.pdf>

ROAN, Amanda and WHITEHOUSE, Gillian. “Women, information technology and ‘waves of optimism’: Australian evidence on ‘mixed-skill’ Jobs”. IN: *New Technology, Work and Employment* 22:1, 2007, pp: 21-33.

ROMMES, Els; VAN OOST, Ellen; OUDSHOORN, Nelly. "Gender in the design of the digital city of Amsterdam". IN: GREEN, E. and ADAM, A. (edt.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity*. London and New York: Routledge, 2001, p.239-261.

ROSENFELD, Cinara L. "Trabalho decente e precarização". *Tempo Social: revista de sociologia da USP*, v. 23, n. 1, junho/2011, pp. 247-268. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>, Acesso em: 15/06/2012.

SALATTI, Rita de Cássia. *Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas*. Mestrado em Política Científica e Tecnológica. Instituto de Geociências. Campinas, 2005.

SCHWATRZ, Juliana (et alli.). "Mulheres na informática: quais foram as pioneiras?" In: *Cadernos Pagu*. (27), Campinas-SP: Núcleo de Estudos de Gênero-Pagu/Unicamp, julho-dezembro de 2006, pp. 255-278.

SCOTT-DIXON, Krista. *Doing IT: women working in information technology*. Toronto, Canada: Sumach Press, 2004, 241pp.

SEGNINI, Liliana R. Petrilli. *Mulher em tempo novo: mudanças tecnológicas nas relações de trabalho*. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação Tese de livre-docência. Campinas, 1995.

SEGNINI, Liliana R. Petrilli. *Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero*. São Paulo: EDUSP, 1998 (a).

SEGNINI, Liliana. "Relações de gênero no trabalho bancário informatizado". *Cadernos Pagu* (10) 1998 (b): pp.147-168. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.pagu.unicamp.br/files/pagu10.07.pdf>

SEGNINI, Liliana. "Vivências heterogêneas do trabalho precário: homens e mulheres, profissionais da música e da dança, Paris e São Paulo". IN:GUIMARÃES, Nadya Araujo (org.). *Trabalho Flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo, Edusp, 2009, pp.169-202.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SERRA, Helena. "Tecnologias da informação, emprego e organização do trabalho: a sociedade da informação como problemática teórica". IN: *Formação, trabalho e tecnologia: para uma nova cultura organizacional*. VII Encontro Nacional da APSIOT. Portugal: Celta Editora, 1998, pp. 39-50.

SILVA, Elizabeth Bortolaia. "Des-construindo gênero em ciência e tecnologia". In: *Cadernos Pagu* (10), Campinas-SP: Núcleo de Estudos de Gênero-Pagu/Unicamp, 1998, pp. 7-20.

SINDPD. “4ª rodada da negociação salarial acontece nesta terça (29)”. *SINDPD*. São Paulo, 28 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/noticia.jsp?id=1359399197926>, Acesso em: 06/02/2013.

SINGLETON, Vicky. “Networking constructions of gender and constructing of gender networks: considering definition of woman in the british cervical screening programme”. IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The Gender-Technology Relation: Comtemporary Theory and Research*. London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 174-191.

SOFTEX. “Software e Serviços de TI: a indústria brasileira em perspectiva”. *Observatório Softex*, n. 1/V.1, Campinas: [s.n.], 2009.

SOFTEX. “Escassez de mão-de-obra em TI: dados e reflexões”. *Observatório SOFTEX*. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: http://www.softex.br/portal/softexweb/uploadDocuments/Apresentacao_SBC_julho_2010_VERSAO%20FINAL.pdf, Acesso em: 01/02/2013.

SPRU Women and Technology Studies. “Microeletronics and the jobs women do”. IN: FAULKNER, Wendy and ARNOLD, Erik (edt.). *Smothered by invention: Technology in Women’s Lives*. London and Sydney: Pluto Press, 1985, p.200-221.

STRATHERN, M. “What is intellectual property after?”. IN: LAW, J. and HASSARD, John. *Actor Network Theory and After* [1999]. Oxford: Blackwell Publising, 2005, pp.156-180.

STRAUSS, Anselm e CORBIN, Juliet. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publication. 1998.

TAPIA, Jorge Ruben Biton. *A trajetória da política de informática brasileira (1974-1991): atores, instituições e estratégias*. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Campinas, SP : UNICAMP, 1995.

THOMPSON, E.P. “Tempo, disciplina de trabalho e o capitalism industrial”. IN: THOMPSON, E.P. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia da Letras, 1998.

TIERNEY, Margaret. “Negotiating a software career: informal work practices and ‘the lads’ in a software installation”. IN: GILL, Rosalind and GRINT, Keith (orgs.). *The Gender-Technology Relation: Comtemporary Theory and Research*. London: Taylor & Francis Ltd., 1995, pp. 192-209.

TONI, Míriam De. *Para onde vai o mercado de trabalho? A tendência à precarização das relações de trabalho - um estudo da Região Metropolitana de Porto Alegre*. Porto Alegre: FEE, 2006. (Teses FEE, n.8). Disponível em:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4528/000457508.pdf?sequence=1>, Acesso em: 21/06/2012.

TONI, Míriam De. “Trabalhadores com contratos flexíveis na RMPA: elevado crescimento em condições de inserção precárias no período 1992-2008”. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v. 31, Número Especial, p. 679-702, jun. 2011, Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2576/2920>, Acesso em: 21/06/2012.

TOOLE, Betty A. *Ada: the Enchantress of Numbers*. England: Strawberry Pres, 1998.

TOURAINÉ, Alain. *A sociedade post-industrial*. Lisboa: Moraes, 1970.

VARE, Ethlie Ann e PTACEK, Greg. *Mothers of Invention: From the Bra to the Bomb: Forgotten Women and Their Unforgettable Ideas*. William Morrow & Co. 1988.

WAJCMAN, Judy. *Feminism confronts technology*. U.S.: The Pennsylvania State University Press, 1991.

WAJCMAN, Judy. “Tecnologia de Produção: fazendo um trabalho de gênero”. *Cadernos Pagu* (10) 1998: pp.201-256. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.pagu.unicamp.br/files/pagu10.09.pdf>

WAJCMAN, Judy. “Reflections on gender and technology studies: in what state is the art?” *In: Social Studies of Science*, Vol. 30, nº3 (Jun. 2000), pp. 447-464.

WAJCMAN, Judy. “The feminization of work in the information age”. IN: FOX, Mary Frank; JOHNSON, Deborah G.; ROSSER, Sue V. *Women, gender, and technology*. Urbana and Chicago: University of Illinois Press, 2006, pp. 80-97.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

WEBSTER, Juliet. “From the word processor to the micro: gender issues in the development of information technology in the office”. IN: GREEN, Eileen, OWEN, Jenny, PAIN, Den (eds.). *Gendered by design? Information technology and office systems*. London, Washington: Taylor & Francis, 1993, pp. 111-123.

WHITE, Michèle. “Visual pleasures in textual places. Gazing in multi-user object oriented worlds”. IN: GREEN, E. and ADAM, A. (edt.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity*. London and New York: Routledge, 2001, p.124-149.

WHITELEGG, Liz. “Girls in science education: of rice and fruit trees”. IN: KIRKUP, Gill and KELLER, Smith Laurie. *Inventing Women: science, technology and*

gender. Cambridge, Oxford: Polity Press, Basil Blackwell and The Open University, 1992, pp. 178-187.

WOOLGAR, Steve. "Reconstructing man and machine: a note on sociological critiques of cognitivism". IN: BIJKER, Wiebe E.; HUGHES, Thomas P.; PINCH, Trevor J. (eds.). *The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press, 1987, pp.311-328.

YATES, Simeon J. and LITTLETON, Karen. "Understanding computer game cultures. A situated approach". IN: GREEN, E. and ADAM, A. (ed.). *Virtual Gender: Technology, consumption and identity*. London and New York: Routledge, 2001, p.105-123.

ZHAO e ROSSON (2009). "How and Why People Twitter: The Role that Micro-blogging Plays in Informal Communication at Work". IN: *International Conference on Supporting Group Work - GROUP* , pp. 243-252, 2009. Disponível em: <http://personal.psu.edu/duz108/blogs/publications/group09%20-%20twitter%20study.pdf>, Acesso em: 09/06/2011.

Anexo I: Questionário online

Perfil dos Profissionais de TI

Olá, Meu nome é Bárbara Castro e sou doutoranda da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Tenho mestrado na Unicamp e fiz parte dos meus estudos de doutorado na Inglaterra. Este questionário faz parte da minha pesquisa. Meu objetivo é entender as relações de trabalho no setor de TI. Respondendo a este questionário, vocês vão me ajudar a traçar o perfil do profissional de TI no Brasil e a pensar em melhorias para o setor. Asseguro que todas as informações fornecidas serão tratadas como confidenciais e se destinarão unicamente ao propósito acadêmico. Sua identidade ou IP não serão revelados em momento algum. Obrigada pela colaboração, Bárbara Castro bacastro@gmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5905038634421725>

* Required

Cidade na qual trabalha *

Sexo *

- masculino
- feminino

Faixa etária *

- até 18 anos
- de 18 a 24 anos
- de 25 a 30 anos
- de 31 a 35 anos
- de 36 a 40 anos
- de 40 a 50 anos
- 50 anos ou mais

Estado Civil *

- Solteiro (a)

- Casado (a)
- Separado (a) Judicialmente
- Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- União Estável

Tem filhos ou filhas? *

- sim
- não

Se respondeu 'sim' à pergunta anterior, quantos filhos ou filhas possui?

Escolaridade *

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação Incompleta
- Pós-Graduação Completa

Caso tenha cursado Ensino Superior, qual foi o curso?

Fez Curso Técnico Profissionalizante? *

- sim
- não

Caso tenha feito Curso Técnico Profissionalizante, qual era o nome do curso?

Há quanto tempo atua na área de TI? *

- até 1 ano
- até 2 anos
- de 3 a 5 anos
- de 5 a 10 anos
- 10 anos ou mais

É formado na mesma área em que atua? *

- sim
- não

Caso não seja formado na mesma área em que atua, descreva rapidamente como foi a

mudança para a TI.



Em quantas empresas já trabalhou? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

Qual cargo você ocupa atualmente? *

- Estagiário (a)
- Trainee
- Analista/Suporte
- Desenvolvedor (a)/Programador (a)
- Supervisor (a)
- Gerente
- Diretor (a)
- Dono (a)
- Outro

Qual é o nome da função que você ocupa na organização da empresa? *Ex: Engenheiro de softwares; tecnólogo de banco de dados; analista de redes; analista de sistemas; web designer etc.

Quanto você ganha por mês? *

- 1 a 2 salários mínimos (R\$ 510,00 a R\$1.020,00)
- 2 a 5 salários mínimos (R\$ 1.020,00 a 2.550,00)
- 5 a 10 salários mínimos (R\$ 2.550,00 a R\$ 5.100,00)
- acima de 10 salários mínimos (R\$ 5.100,00)

Com quantos tipos de contrato já trabalhou? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- mais de 5

Quais foram os contratos com os quais já trabalhou? *

- Estágio
- CLT

- PJ
- Cooperativa
- Outros

Se você marcou a opção "outros" na pergunta anterior, quais são

eles?

Se você pudesse escolher o tipo de contrato com o qual trabalha, qual seria? Por

quê? *

Quais são os pontos mais importantes no momento da escolha de um trabalho? *quanto mais próximo de 1, menos importante você considera o fator. Quanto mais próximo de 5, mais importante você considera o fator.

	1	2	3	4	5
desafio	<input type="checkbox"/>				
responsabilidade	<input type="checkbox"/>				
salário	<input type="checkbox"/>				

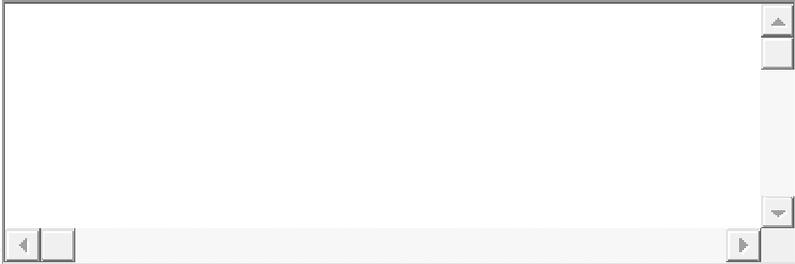
	1	2	3	4	5
reputação do empregador	<input type="checkbox"/>				
possibilidades de carreira	<input type="checkbox"/>				
tempo de trabalho flexível	<input type="checkbox"/>				
localização	<input type="checkbox"/>				
estabilidade	<input type="checkbox"/>				
treinamento/possibilidade de especialização	<input type="checkbox"/>				
status	<input type="checkbox"/>				
trabalho na mesma área de formação	<input type="checkbox"/>				
benefícios extras (ex. plano odontológico, estacionamento, bônus etc.)	<input type="checkbox"/>				
creche	<input type="checkbox"/>				

Como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho homens e mulheres? *

- igual
- melhor com as mulheres
- melhor com os homens

Explique brevemente o porquê da escolha feita na pergunta anterior *ex. por que você acha que o relacionamento é igual? por que você acha que é melhor com as mulheres? por que você acha que é melhor com os

homens?



É filiado ao sindicato da sua categoria profissional? *

- sim
- não
- não sabe

Caso tenha respondido 'sim' a essa questão, já utilizou o serviço jurídico do sindicato?

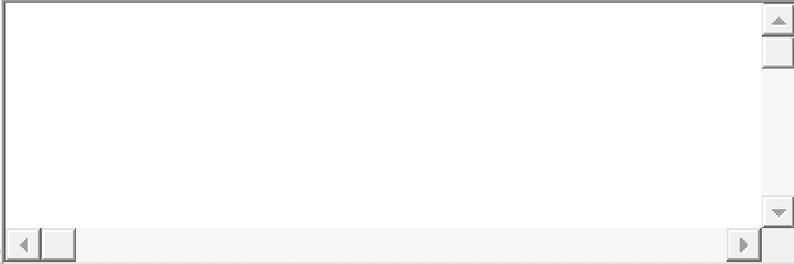
- sim
- não

Já processou alguma empresa na qual trabalhou? *

- sim
- não

Se respondeu 'sim' à pergunta anterior, explique rapidamente o por

quê:



Já trabalhou ou trabalha a partir de sua casa? *Responda 'sim' se realiza alguma parte de seu trabalho profissional em casa

- sim
- não

Caso tenha respondido 'sim' à pergunta anterior, a empresa fornece o equipamento e material necessários ou você utiliza equipamento e material próprios? por exemplo, o computador no qual você trabalha de casa é seu ou da empresa?

- equipamento/material é fornecido pela empresa
- equipamento/material é particular

Caso trabalhe ou tenha trabalhado a partir de casa, como avalia a experiência? Quanto mais próximo de 1, pior foi a experiência. Quanto mais próximo de 5, melhor foi a experiência. Se você é indiferente à experiência, assinale a coluna do meio.

1 2 3 4 5

ruim boa

Elenque os principais pontos positivos e negativos dessa

experiência

Se você puder e quiser participar da segunda fase dessa pesquisa, se disponibilizando a dar uma entrevista aprofundada, por favor, deixe seu e-mail para futuro contato.

Obrigada!



Powered by [Google Docs](#) [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Anexo II: Listas de discussão

Nome da Lista	Nº de membros	Mensagens por mês	Localidade	Endereço Eletrônico (Link)
TI de Minas	237	99	Minas Gerais	http://groups.google.com.br/group/ti-de-minas?lnk=srg&hl=pt-br&ie=UTF-8
Oportunidades de Emprego / Free lancer em TI	121	36	Brasil	http://groups.google.com.br/group/net-oportunidades-free-lancer?hl=pt-br&lnk=
Empregos de TI	40	29	Brasil	http://groups.google.com.br/group/emprego-de-ti?hl=pt-br&lnk=
Vagas de Emprego para TI	236	24	Brasil	http://groups.google.com/group/vagas-de-empregos-para-ti?msg=subscribe&hl=pt-BR
Vagas de TI no Vale	159	23	Vale do Paraíba	http://groups.google.com.br/group/vagastinovale?hl=pt-br&lnk=
Vagas TI Pernambuco	156	18	Pernambuco	http://groups.google.com.br/group/vagas-ti-pe?hl=pt-br&lnk=
Dev Guys	251	3	Brasil	http://groups.google.com.br/group/dev-guys?hl=pt-br&lnk=
Profissionais de TI – Campinas	12	0	Campinas	http://groups.google.com.br/group/profissionais-ti-campinas?hl=pt-br
Associação dos Profissionais de TI de Brasília	43	0	Brasília	http://groups.google.com.br/group/aptib?hl=pt-br&lnk=
Profissionais de TI	1394	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/profissionaisdetecnologia/
Oportunidades TI	1253	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/OportunidadesTI/
Empregos de TI para São Paulo	97	não divulga	São Paulo	http://br.groups.yahoo.com/group/empregos-ti-sp/
Vagas TI São Paulo & Capital	125	não divulga	São Paulo	http://br.groups.yahoo.com/group/ti-vagas-sp/
Ofertas de TI	517	não divulga	São Paulo e Rio de Janeiro	http://br.groups.yahoo.com/group/ofertas-ti/
Channel TI	54	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/ChannelTI/
TI Brasil	58	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/TI-Brasil/
Profissionais de TI - Norte do Paraná	95	não divulga	Paraná	http://br.groups.yahoo.com/group/profissionais-ti-norte-pr/
IT Oportunidades	476	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/it-oportunidades/
Empregos de TI	2375	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/empregos-ti/
Confraria dos Profissionais de TI	118	não divulga	Brasil	http://br.groups.yahoo.com/group/cofrariaTI/

Anexo III: Resultados do questionário online

Tabela 1: Sexo

Sexo	Frequência	Porcentagem
Mulheres	18	13%
Homens	119	87%
Total	137	100%

Tabela 2: Sexo e Estado Civil

Estado Civil	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Casado (a)	6	33%	51	43%	57	42%
Divorciado (a)	0	0	1	1%	1	1%
Separado (a) Judicialmente	0	0	2	2%	2	1%
Solteiro (a)	11	61%	58	49%	69	50%
União Estável	1	6%	7	6%	8	6%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 3: Sexo e Filhos(as)

Tem filho(a)s?	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Não	14	78%	84	71%	98	72%
Sim	4	22%	35	29%	39	28%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 4: Sexo e Idade

Faixa Etária	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total
de 18 a 24 anos	7	39%	24	20%	31
de 25 a 30 anos	6	33%	61	51%	67
de 31 a 35 anos	4	22%	19	16%	23
de 36 a 40 anos	1	5%	4	3%	5
de 40 a 50 anos	0	0	5	4%	5
50 anos ou mais	0	0	6	5%	6
Total	18	100%	119	100%	137

Tabela 5: Sexo e Escolaridade

Escolaridade	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total
Ensino Fundamental Completo	0	0	1	1%	1
Ensino Médio Completo	0	0	4	3%	4
Ensino Superior Completo	7	39%	33	28%	40
Ensino Superior Incompleto	3	17%	29	24%	32
Pós-Graduação Completa	7	39%	35	30%	42
Pós-Graduação Incompleta	1	5%	17	14%	18
Total	18	100%	119	100%	137

Tabela 6: Sexo e Ocupação

Ocupação	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Administração	2	11%	3	3%	5	4%
Analista	4	22%	50	43%	54	40%
Arquitetura da Informação	1	6%	0	0	1	1%
Arquitetura de Software	0	0	3	3%	3	2%
Desenvolvimento	2	11%	6	5%	8	6%
Assistentência	0	0	5	4%	5	4%
CEO	0	0	1	1%	1	1%
Coordenação	2	11%	11	9%	13	10%
Direção	0	0	3	3%	3	2%
Engenharia	0	0	7	6%	7	5%
Especialistas	0	0	2	2%	2	1%
Gerência	1	6%	15	13%	16	12%
Gestão	1	6%	1	1%	2	1%
Programação	3	17%	3	3%	6	4%
Supervisão	0	0	2	2%	2	1%
Suporte	1	6%	1	1%	2	1%
Cargos Técnicos	1	6%	3	3%	4	3%
Total	18	100%	116	100%	134	100%

Tabela 7: Sexo e Faixa Salarial

Faixa salarial	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 a 2 salários mínimos (R\$ 510,00 a R\$1.020,00)	2	11%	10	8%	12	9%
2 a 5 salários mínimos (R\$ 1.020,00 a 2.550,00)	13	72%	33	28%	46	34%
5 a 10 salários mínimos (R\$ 2.550,00 a R\$ 5.100,00)	1	6%	48	40%	49	36%
acima de 10 salários mínimos (R\$ 5.100,00)	2	11%	28	24%	30	22%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 8: Sexo e nº de empresas com as quais já trabalhou

Nº de empresas	Feminino		Masculino		Total	
1	2	11%	10	8%	12	9%
2	6	33%	20	17%	26	19%
3	1	6%	14	12%	15	11%
4	3	17%	22	18%	25	18%
5 ou mais	6	33%	53	45%	59	43%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 9: Nº empresas com as quais já trabalhou e Nº de filhos e filhas

Nº de empresas	Não	% não	Sim	% sim	Total	% Total
1	11	11%	1	3%	12	9%
2	20	20%	6	15%	26	19%
3	13	13%	2	5%	15	11%
4	15	15%	10	26%	25	18%
5	39	40%	20	51%	59	43%
	98	100%	39	100%	137	100%

Tabela 10: nº de empresas com as quais já trabalhou e estado civil

Nº de empresas	Casado (a)	Divorciado (a)	Separado (a) Judicialmente	Solteiro (a)	União Estável	Total	% Total
1	3 5%	0	0	9 13%	0	12	9%
2	6 11%	0	0	18 26%	2 25%	26	19%
3	4 7%	0	1 50%	9 13%	1 13%	15	11%
4	11 19%	0	0	11 16%	3 38%	25	18%
5	33 58%	1 100%	1 50%	22 32%	2 25%	59	43%
Total	57	1	2	69	8	137	100%

Tabela 11: nº de empresas e Faixa Etária

Faixa Etária	Número de empresas na qual se trabalhou					
	uma	duas	três	quatro	Cinco	Total
de 18 a 24 anos	4	10	5	6	6	31
de 25 a 30 anos	6	13	8	13	27	67
de 31 a 35 anos	1	2	1	0	19	23
de 36 a 40 anos	0	1	0	2	2	5
de 40 a 50 anos	0	0	0	2	3	5
50 anos ou mais	1	0	1	2	2	6
Total	12	26	15	25	59	137

Tabela 12: Sexo e nº de contratos de trabalho

Nº de contratos de trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1	4	22%	33	28%	37	27%
2	9	50%	43	36%	52	38%
3	4	22%	26	22%	30	22%
4	1	6%	8	7%	9	7%
5 ou mais	0	0	9	8%	9	7%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 13: Sexo e vínculo trabalhista

Tipos de vínculo trabalhista	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
CLT	6	33%	26	22%	32	23%
CLT, Outros	1	6%	3	3%	4	3%
CLT, Cooperativa, Outros	0	0	3	1%	3	1%
CLT, PJ, Cooperativa	1	6%	7	6%	8	6%
CLT, PJ, Outros	0	0	15	2%	15	1%
Estágio	0	0	2	2%	2	1%
Estágio, Outros	0	0	1	1%	1	1%
Estágio, CLT	6	33%	26	22%	32	23%
Estágio, PJ	0	0	1	1%	1	1%
Estágio, CLT, Outros	1	6%	7	6%	8	6%
Estágio, CLT, Cooperativa	1	6%	2	2%	4	2%
Estágio, CLT, PJ, Outros	0	0	16	12%	14	10%
Estágio, CLT, PJ, Cooperativa, Outros	0	0	9	1%	9	1%
Estágio, Cooperativa, Outros	1	6%	0	0	1	1%
PJ	0	0	1	1%	1	1%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 14: Sexo e Filiação ao Sindicato

É filiado ao sindicato?	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Não	10	56%	75	63%	85	62%
não sabe	0	0	14	12%	14	10%
Sim	8	44%	30	25%	38	28%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 15: Sexo e Processo a empresa

Já processou a empresa?	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Não	18	100%	106	89%	124	90%
Sim	0	0	13	11%	13	10%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 16: Sexo e Teletrabalho

Já trabalhou a partir de casa?	Mulheres	Homens	Total	% Total
Não	6	41	47	34%
Sim	12	78	90	66%
Total	18	119	137	100%

Tabela 17: Sexo e Material Fornecido ou Particular

Equipamento é fornecido pela empresa?	Mulheres	Homens	Total	% Total
Sim	5	24	29	26%
Não	8	73	81	74%
Total	13	97	110	100%

Tabela 18: Sexo e Avaliação de Experiência do Teletrabalho

Escala de Muito Ruim a Muito Boa	Mulheres	Homens	Total	% Total
Muito ruim	1	2	3	3%
Ruim	0	2	2	2%
Média	2	15	17	18%
Boa	5	32	37	39%
Muito boa	5	31	36	38%
Total	13	82	95	100%

Tabela 19: Sexo e Relacionamento com colegas

Como é o relacionamento com os colegas?	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
Igual	10	56%	97	81%	107	78%
Melhor com as mulheres	0	0	7	6%	7	5%
Melhor com os homens	8	44%	15	13%	23	17%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 20: Desafio

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	1	6%	4	3%	5	4%
2 (pouco importante)	1	6%	5	4%	6	4%
3 (indiferente)	1	6%	27	23%	28	20%
4 (importante)	8	44%	42	35%	50	36%
5 (muito importante)	7	39%	41	34%	48	35%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 21: Responsabilidade

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	0	0	1	2%	1	1%
2 (pouco importante)	0	0	5	4%	5	4%
3 (indiferente)	5	28%	31	26%	36	26%
4 (importante)	6	33%	53	44%	59	43%
5 (muito importante)	7	39%	29	24%	36	26%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 22: Salário

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	0	0	2	2%	2	1%
2 (pouco importante)	0	0	1	1%	1	1%
3 (indiferente)	1	6%	6	5%	7	5%
4 (importante)	4	22%	36	30%	40	29%
5 (muito importante)	13	72%	74	62%	87	63%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 23: Reputação do empregador

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	0	0	4	3%	4	3%
2 (pouco importante)	0	0	4	3%	4	3%
3 (indiferente)	4	22%	24	20%	28	20%
4 (importante)	6	33%	45	38%	51	37%
5 (muito importante)	8	44%	42	35%	50	36%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 24: Possibilidades de carreira

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	0	0	1	1%	1	1%
2 (pouco importante)	1	56%	1	1%	2	1%
3 (indiferente)	3	17%	8	7%	11	8%
4 (importante)	2	11%	33	28%	35	26%
5 (muito importante)	12	67%	76	64%	88	64%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 25: Tempo de trabalho flexível

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	2	11%	4	3%	6	1%
2 (pouco importante)	1	6%	14	12%	15	10%
3 (indiferente)	1	6%	30	25%	31	23%
4 (importante)	4	22%	28	24%	32	23%
5 (muito importante)	10	56%	43	36%	53	39%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 26: Localização

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	3	17%	8	7%	11	8%
2 (pouco importante)	0	0	11	9%	11	8%
3 (indiferente)	4	22%	36	30%	40	29%
4 (importante)	4	22%	27	23%	31	23%
5 (muito importante)	7	39%	37	31%	44	32%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 27: Estabilidade

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	1	6%	6	5%	7	5%
2 (pouco importante)	1	6%	5	4%	6	4%
3 (indiferente)	3	17%	25	21%	28	20%
4 (importante)	3	17%	42	35%	45	33%
5 (muito importante)	10	56%	41	34%	51	37%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 28: Treinamento/Possibilidade de especialização

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	0	0	3	25%	3	2%
2 (pouco importante)	2	11%	8	7%	10	7%
3 (indiferente)	3	17%	25	21%	28	20%
4 (importante)	6	33%	47	39%	53	39%
5 (muito importante)	7	39%	36	30%	43	31%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 29: Status

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	2	11%	13	11%	15	11%
2 (pouco importante)	2	11%	33	28%	35	26%
3 (indiferente)	6	33%	38	32%	44	32%
4 (importante)	4	22%	21	18%	25	18%
5 (muito importante)	4	22%	14	12%	18	13%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 30: Trabalho na mesma área de formação

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	1	6%	9	8%	10	7%
2 (pouco importante)	0	0	6	5%	6	4%
3 (indiferente)	3	17%	17	14%	20	15%
4 (importante)	4	22%	32	27%	36	26%
5 (muito importante)	10	56%	55	46%	65	47%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 31: Benefícios extras

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	3	17%	2	2%	5	4%
2 (pouco importante)	0	0	11	9%	11	8%
3 (indiferente)	1	6%	25	21%	26	19%
4 (importante)	5	28%	38	32%	43	31%
5 (muito importante)	9	50%	43	36%	52	38%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 32: Creche

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens	Total	% Total
1 (desimportante)	10	56%	65	55%	75	55%
2 (pouco importante)	0	0	16	13%	16	12%
3 (indiferente)	6	33%	19	16%	25	18%
4 (importante)	1	6%	10	8%	11	8%
5 (muito importante)	1	6%	9	8%	10	7%
Total	18	100%	119	100%	137	100%

Tabela 33: Creche, Mulheres e Filhos

Escala do que considera mais importante no trabalho	Mulheres com filhos	% Mulheres com filhos	Mulheres sem filho	% Mulheres sem Filho
1 (desimportante)	0	0	10	71%
2 (pouco importante)	0	0	0	0
3 (indiferente)	3	75%	3	21%
4 (importante)	1	25%	0	0
5 (muito importante)	0	0	1	7%
Total	4		14	

Tabela 34: Creche, Homens e Filhos

Escala do que considera mais importante no trabalho	Homens com filhos	% Homens com filhos	Homens sem filhos	% Homens sem filhos
1 (desimportante)	10	27%	55	65%
2 (pouco importante)	3	8%	13	15%
3 (indiferente)	11	30%	8	10%
4 (importante)	7	19%	4	5%
5 (muito importante)	6	16%	4	5%
Total	37	100%	84	100%

Anexo IV: Questionário semi-estruturado utilizado na pesquisa

- Nome e idade;
- Cidade em que nasceu (se houve mudança, explicar por que);
- Com o que os pais e irmãos/irmãs trabalhavam?;
- Tem alguma recordação de como e quando o interesse por tecnologia/informática foi despertado?;
- Fez algum curso técnico voltado para a área de TI? (Se sim, quando, qual e por que?);
- Fez faculdade? Qual curso? Como foi feita a escolha? (Caso não tenha sido na TI, pedir para explicar como se deu a mudança de área);
- Como foi a experiência no curso técnico/universidade? Como eram compostas as salas de aula em termos de sexo? E o corpo de professores?;
- Como se deu o ingresso na vida profissional? (Fez estágio? Indicação de professor? Indicação de colegas? Auto-procura? Anúncio no curso técnico/faculdade?);
- Para cada emprego, recolher data de início e fim, explicar como se deu a entrada e a saída e especificar: como era estabelecida e regulada a jornada de trabalho (mecanismo de banco de horas ou pagamento de hora-extra? Adicional noturno? Trabalho em regime de plantão? Finais de semana? Feriados?); tipo de contrato; benefícios; regime de férias; relação com colegas homens e mulheres; proporção de colegas homens e mulheres; organização do trabalho; função exercida.
- Como se mantém atualizado? (Certificações, leituras de revistas e blogs especializados?);
- Tem preferência por algum contrato de trabalho? (Caso sim: Qual e por que?/ Caso não: Por que?);
- Tem preferência em trabalhar com homens ou mulheres? Por que?
- É casado(a)/mora junto com companheiro(a)? (Caso sim, cruzar a data do compartilhamento da casa com o emprego e contrato da época/ como funciona o regime de cuidado da casa?);
- Possui filhos(as)? (Caso sim, cruzar a data da gravidez, nascimento e primeiros anos com o emprego e contrato da época; como funciona o regime de cuidado da criança?);
- Mora perto do trabalho? Como faz para chegar até a empresa/cliente?
- Como o(a) entrevistado(a) projeta o seu futuro? (Permanência ou mudança de área? Organizou ou organiza a aposentadoria?)

Anexo V: Índice dos profissionais entrevistados(as) para a pesquisa

Tabela 1: Mulheres entrevistadas

Referência na Tese	Cidade	Idade	Cargo Atual	Contratos	Contrato Atual	Filhos	Nº de empregos
1	São Paulo	33	Administradora de redes	Cooperada	Cooperada	Não	1
2	São Paulo	34	Desenvolvedora de software	PJ	PJ	Sim	3
3	São Paulo	21	Programadora	Estagiária, CLT	CLT	Não	5
4	Campinas	35	Suporte	CLT	CLT	Sim	6
5	Campinas	28	Bolsista CNPq	Freelancer, estágio, bolsas de pesquisa, CLT e informal	CLT, freelance e informal	Não	5
6	São Paulo	48	Coordenadora de banco de dados	CLT	CLT	Sim	1
7	Campinas	30	Analista de sistemas	Estágios (CLT), PJ	PJ	Não	5
8	São Paulo	30	Gerente de TI	CLT, cooperativa, PJ	PJ	Não	4
9	São Paulo	27	Analista de sistemas	CLT	CLT	Sim	3
10	São Paulo	20	Programadora	Freelancer, informal, CLT, pseudo-sócia	pseudo-sócia	Não	2
11	São Paulo	26	Programadora	PJ	PJ	Não	4

12	Ruth, 8 de agosto de 2011	São Paulo	22	Gestão de projetos	Estagiária, pseudo-sócia	Pseudo-sócia	Não	1
13	Talita, 8 de agosto de 2011	São Paulo	30	Gerente de projetos	CLT, cooperativa, PJ	PJ	Não	6
14	Marília, 8 de outubro de 2011	São Paulo	53	Micro-empresária	CLT, micro-empresária	Empresária	Não	4
15	Lúcia, 16 de agosto de 2011	São Paulo	23	Atendimento externo	CLT	CLT	Não	2
16	Iracema, 23 de agosto de 2011	São Paulo	36	Gestão de processos	Estágio, CLT, PJ, CLT,	CLT	Sim	8
17	Maria, 24 de agosto de 2011	São Paulo	35	Coordenadora de TI	PJ	PJ	Não	7
18	Andreia, 24 de agosto de 2011	São Paulo	28	Business Intelligence	Estágio, CLT, PJ, CLT Flex	CLT Flex	Não	5
19	Priscila, 25 de agosto de 2011	São Paulo	28	Desenvolvedora de software	Estágio, CLT, pseudo-sócia	Pseudo-sócia	Não	2
20	Nathália, 26 de agosto de 2011	São Paulo	34	Web-designer	Estágio, CLT, freelancer, micro-empresa, CLT	CLT	Sim	8
21	Angela, 31 de agosto de 2011	São Paulo	39	Programadora	CLT, autônoma	CLT	Sim	6
22	Helena, 31 de agosto de 2011	São Paulo	52	Desenvolvedora de software	Estágio, CLT, empresária, autônoma, CLT, PJ	PJ	Não	6
23	Andressa, 2 de setembro de 2011	São Paulo	30	Gerente de controle de qualidade	CLT	CLT	Não	1
24	Flora, 14 de setembro	São Paulo	31	Controle de qualidade	Estágio, CLT, PJ, CLT	CLT	Não	5

de 2011

25	Carmen, 3 de outubro de 2011	São Paulo	33	Desenvolvedora e analista	estágio, informal, cooperativa, CLT, PJ	Informal	Sim	7
26	Mariana, 4 de outubro de 2011	São Paulo	28	Programadora	CLT, estágio, CLT	CLT	Não	5
27	Bianca, 4 de outubro de 2011	São Paulo	27	Webmaster	CLT Flex, PJ, freelancer, CLT	CLT	Não	12
28	Salete, 5 de outubro de 2011	São Paulo	32	Programadora	Estágio, CLT, pseudo-sócia	Pseudo-sócia	Não	3
29	Tereza, 21 de outubro de 2011	São Paulo	52	Diretora de Software e Automações	CLT	CLT	Sim	1
30	Lia, 28 de novembro de 2011	Campinas	48	Diretora de Infraestrutura	CLT, PJ	PJ	Não	7

Tabela 2: Homens entrevistados

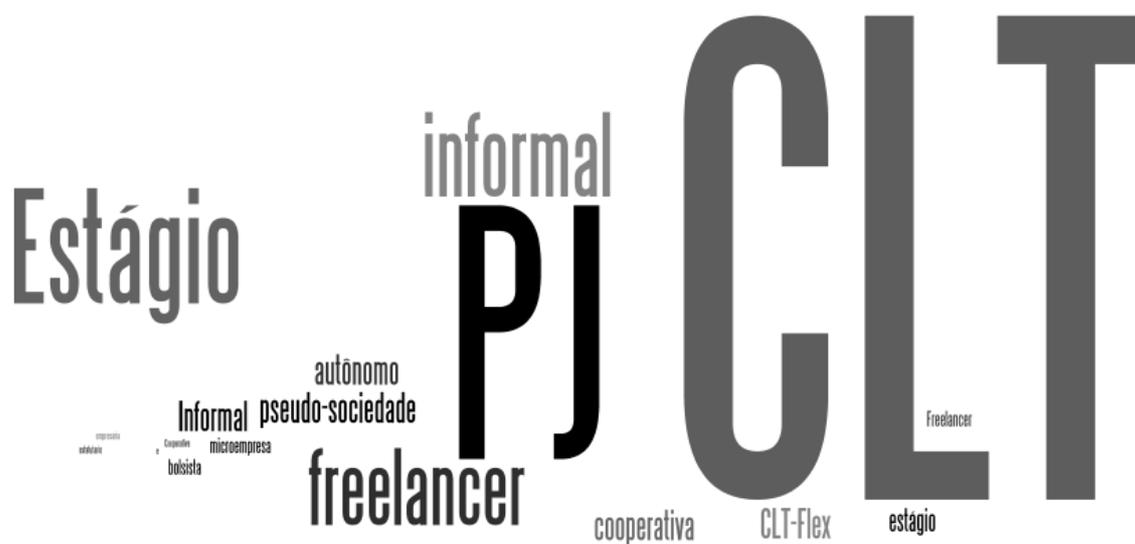
	Referência na Tese	Cidade	Idade	Cargo Atual	Contratos	Contrato Atual	Filhos	Nº de empregos
1	Claudio, 30 de agosto de 2011	São Paulo	33	Webdesigner	Freelancer, PJ	PJ	Não	2
2	Francisco, 14 de outubro de 2011	São Paulo	30	Professor universitário	Informal, freelancer, CLT, PJ	CLT e PJ (consultor)	Não	6
3	Augusto, 17 de outubro de 2011	São Paulo	22	Analista de suporte	Informal, CLT, PJ	PJ	Não	9
4	Danilo, 18 de outubro de 2011	São Paulo	30	Arquiteto de TI	Estágio, CLT	CLT	Não	5
5	Evandro, 18 de outubro de 2011	São Paulo	30	Desenvolvedor	CLT	CLT	Não	3

6	Murilo, 19 de outubro de 2011	São Paulo	26	Desenvolvedor	Estagiário, CLT, PJ, CLT Flex, CLT	CLT	Não	4
7	Gustavo, 20 de outubro de 2011	São Paulo	29	Coordenador de produtos	CLT, PJ, CLT	PJ	Não	5
8	Décio, 20 de outubro de 2011	São Paulo	33	Analista de automação	CLT, PJ, informal	CLT	Não	7
9	Cristiano, 26 de outubro de 2011	São Paulo	27	Programador	Informal, CLT, freelancer, PJ	CLT	Não	10
10	Paulo, 26 de outubro de 2011	São Paulo	36	Help-desk e desenvolvedor de sistemas	CLT Flex, CLT	CLT	Sim	3
11	Bruno, 28 de outubro de 2011	São Paulo	32	Programador	Estágio, informal, PJ	Informal	Não	7
12	Lourenço, 7 de novembro de 2011	São Paulo	41	Administrador de banco de dados	CLT, PJ, CLT	CLT	Sim	3
13	Júlio, 8 de novembro de 2011	São Paulo	24	Programador	Estágio, CLT	CLT	Não	1
14	Henrique, 9 de novembro de 2011	São Paulo	29	Projetos	CLT, PJ	PJ	Não	2
15	Sérgio, 10 de novembro de 2011	São Paulo	33	Coordenador de sistemas	CLT, informal, CLT, PJ	CLT	Não	6
16	Ronaldo, 11 de novembro de 2011	São Paulo	41	Programador	Informal, freelancer,	Bolsista	Não	3

					CLT, estatutário, bolsista				
17	Cássio, 22 de novembro de 2011	São Paulo	29	Desenvolvimento web	CLT, informal, freelancer, autônomo, cooperado, PJ	PJ	Não	13	
18	Leonardo, 29 de novembro de 2011	São Paulo	36	Líder de equipe	CLT, freelancer	CLT	Sim	4	
19	Gabriel, 1 de dezembro de 2011	São Paulo	30	Engenheiro de suporte	CLT, PJ	CLT	Não	6	
20	Alcides, 6 de dezembro de 2011	São Paulo	41	Diretor de compras	CLT	CLT	Sim	13	
21	Dráuzio, 8 de dezembro de 2011	São Paulo	29	Marketing de vendas	CLT	CLT	Sim	9	
22	André, 8 de dezembro de 2011	São Paulo	48	Desenvolvedor de infraestrutura	CLT, autônomo	CLT	Sim	8	
23	Antônio, 12 de dezembro de 2011	São Paulo	30	Desenvolvedor de software	Estágio; CLT; PJ	CLT	Sim	4	
24	Rogério, 13 de dezembro de 2011	São Paulo	27	Diretor comercial	CLT	CLT	Sim	6	
25	Vinícius, 9 de janeiro de 2012	Campinas	46	Analista	Informal, CLT, PJ	PJ	Sim	7	
26	Rodrigo, 27 de janeiro de 2012	São Paulo	44	Analista sênior	CLT, PJ, CLT	CLT	Sim	4	
27	Alberto, 3 de fevereiro de 2012	São Paulo	52	Gerente de produtos	CLT, PJ, CLT, PJ	PJ	Sim	5	

28	Josué, 8 de março de 2012	Campinas	33	Programador	CLT, PJ, informal	PJ	Não	6
29	Inácio, 15 de março de 2012	Campinas	35	Gerente de infraestrutura	CLT, PJ, informal, freelancer	PJ	Não	5
30	Heber, 5 de fevereiro de 2012	Campinas	27	Programador	CLT, informal	CLT	Não	3

Figura 1: Nuvem de palavras criada segundo a declaração de vínculos de trabalho pelos homens e mulheres entrevistados



Anexo VI: Resultados da análise da PNAD

Tabela 1: Participação da mão-de-obra por Estado da Federação

São Paulo	195428	33,44417044
Rio de Janeiro	84453	14,45269115
Minas Gerais	52503	8,984993351
Santa Catarina	34032	5,823996605
Rio Grande do Sul	32089	5,49148528
Paraná	29532	5,053898323
DF	28944	4,953272148
Bahia	26156	4,476153479
Goiás	14788	2,530714086
Pernambuco	13072	2,237049942
Pará	9680	1,65656697
Ceará	9175	1,57014483
Mato Grosso do Sul	8576	1,467636192
Espírito Santo	8443	1,444875509
Maranhão	5371	0,919155082
Amazonas	5162	0,883388296
Alagoas	4821	0,825031959
Paraíba	4518	0,773178675
Piauí	3820	0,653727875
Mato Grosso	3556	0,608548775
Tocantins	3157	0,540266728
Sergipe	2039	0,348940088
Rio Grande do Norte	1956	0,334736053
Rondônia	1608	0,275181786
Acre	1200	0,205359542
Amapá	262	0,044836833

Fonte: PNAD2009, análise própria.

Tabela 2: Rendimento mensal das mulheres do trabalho principal(a)

		Frequência	%	% válida	% acumulada
Válidos	0	223	,2	,2	,2
	100	395	,4	,4	,6
	150	224	,2	,2	,8
	180	613	,6	,6	1,3
	200	1831	1,7	1,7	3,0
	235	662	,6	,6	3,6
	250	226	,2	,2	3,8
	300	961	,9	,9	4,7
	330	469	,4	,4	5,2
	350	1529	1,4	1,4	6,6
	366	352	,3	,3	6,9
	372	469	,4	,4	7,3
	390	962	,9	,9	8,2
	395	400	,4	,4	8,6
	400	227	,2	,2	8,8
	455	546	,5	,5	9,3
	465	3157	2,9	2,9	12,2
	500	1321	1,2	1,2	13,4
	510	307	,3	,3	13,7
	540	593	,5	,5	14,3
	550	961	,9	,9	15,1
	575	502	,5	,5	15,6
	590	225	,2	,2	15,8
	600	1470	1,3	1,4	17,2
	640	962	,9	,9	18,1
	650	244	,2	,2	18,3
	689	226	,2	,2	18,5
	700	2095	1,9	1,9	20,4
	730	227	,2	,2	20,6
	750	1953	1,8	1,8	22,4
	800	5935	5,4	5,5	27,9
	820	352	,3	,3	28,2
	848	352	,3	,3	28,5
	850	1176	1,1	1,1	29,6
	890	613	,6	,6	30,2
	900	1477	1,3	1,4	31,6
	920	618	,6	,6	32,1
	928	227	,2	,2	32,3

930	921	,8	,8	33,2
970	618	,6	,6	33,8
1000	3856	3,5	3,6	37,3
1100	3284	3,0	3,0	40,3
1130	240	,2	,2	40,6
1150	618	,6	,6	41,1
1200	401	,4	,4	41,5
1300	1413	1,3	1,3	42,8
1400	618	,6	,6	43,4
1500	5847	5,3	5,4	48,8
1600	226	,2	,2	49,0
1680	401	,4	,4	49,3
1800	5363	4,9	4,9	54,3
1900	936	,9	,9	55,1
2000	12333	11,2	11,4	66,5
2015	597	,5	,6	67,1
2180	936	,9	,9	67,9
2200	821	,7	,8	68,7
2300	622	,6	,6	69,3
2400	240	,2	,2	69,5
2500	2861	2,6	2,6	72,1
2550	962	,9	,9	73,0
2600	401	,4	,4	73,4
2895	961	,9	,9	74,3
2900	400	,4	,4	74,6
3000	4868	4,4	4,5	79,1
3300	226	,2	,2	79,3
3500	2228	2,0	2,1	81,4
3690	597	,5	,6	81,9
3700	467	,4	,4	82,4
4000	3216	2,9	3,0	85,3
4400	224	,2	,2	85,5
4500	1460	1,3	1,3	86,9
5000	2206	2,0	2,0	88,9
5500	401	,4	,4	89,3
5600	748	,7	,7	90,0
6000	3640	3,3	3,4	93,3
6500	227	,2	,2	93,5
6800	962	,9	,9	94,4
7000	1125	1,0	1,0	95,5
7500	936	,9	,9	96,3

	7800	225	,2	,2	96,5
	8000	1294	1,2	1,2	97,7
	10000	1517	1,4	1,4	99,1
	12000	962	,9	,9	100,0
	Total	108487	98,6	100,0	
Perdidos	99999999 9999	1580	1,4		
Total		110067	100,0		

Fonte: PNAD2009, análise própria.

Tabela 3: Rendimento mensal dos homens no trabalho principal

		Frequência	%	% válida	% acumulada
Válidos	0	1744	,4	,4	,4
	40	240	,1	,1	,4
	50	1119	,2	,2	,7
	60	226	,0	,0	,7
	70	512	,1	,1	,8
	80	222	,0	,0	,9
	100	512	,1	,1	1,0
	120	535	,1	,1	1,1
	150	1662	,4	,4	1,5
	157	227	,0	,0	1,5
	160	306	,1	,1	1,6
	200	2567	,5	,6	2,2
	230	536	,1	,1	2,3
	232	352	,1	,1	2,4
	233	395	,1	,1	2,4
	250	719	,2	,2	2,6
	300	3678	,8	,8	3,4
	325	613	,1	,1	3,5
	350	690	,1	,2	3,7
	363	224	,0	,0	3,7
	370	545	,1	,1	3,9
	400	5039	1,1	1,1	5,0
	420	617	,1	,1	5,1
	430	324	,1	,1	5,2
	435	222	,0	,0	5,2
	450	1171	,2	,3	5,5
	460	237	,0	,1	5,5
	465	16751	3,5	3,7	9,2

470	401	,1	,1	9,3
471	618	,1	,1	9,4
480	971	,2	,2	9,6
485	224	,0	,0	9,7
490	536	,1	,1	9,8
492	614	,1	,1	9,9
500	11447	2,4	2,5	12,4
540	1336	,3	,3	12,7
550	1509	,3	,3	13,1
560	821	,2	,2	13,2
590	511	,1	,1	13,3
600	16514	3,5	3,6	17,0
620	594	,1	,1	17,1
645	200	,0	,0	17,1
650	2085	,4	,5	17,6
680	549	,1	,1	17,7
695	401	,1	,1	17,8
700	8842	1,9	1,9	19,7
710	618	,1	,1	19,9
720	1791	,4	,4	20,3
730	961	,2	,2	20,5
750	3934	,8	,9	21,3
756	508	,1	,1	21,4
780	352	,1	,1	21,5
800	17691	3,7	3,9	25,4
817	352	,1	,1	25,5
822	241	,1	,1	25,5
830	597	,1	,1	25,7
840	1865	,4	,4	26,1
850	5906	1,2	1,3	27,4
860	306	,1	,1	27,4
870	324	,1	,1	27,5
890	241	,1	,1	27,5
900	13552	2,9	3,0	30,5
913	618	,1	,1	30,6
920	875	,2	,2	30,8
930	3324	,7	,7	31,6
935	935	,2	,2	31,8
950	3907	,8	,9	32,6
960	224	,0	,0	32,7
964	352	,1	,1	32,7

980	2125	,4	,5	33,2
1000	21988	4,6	4,8	38,0
1050	966	,2	,2	38,2
1100	7074	1,5	1,5	39,8
1125	307	,1	,1	39,9
1126	961	,2	,2	40,1
1200	26461	5,6	5,8	45,9
1250	508	,1	,1	46,0
1270	598	,1	,1	46,1
1300	8556	1,8	1,9	48,0
1350	240	,1	,1	48,0
1395	197	,0	,0	48,1
1400	3236	,7	,7	48,8
1450	962	,2	,2	49,0
1485	614	,1	,1	49,1
1500	29181	6,2	6,4	55,5
1550	227	,0	,0	55,6
1560	240	,1	,1	55,6
1600	5020	1,1	1,1	56,7
1650	962	,2	,2	56,9
1700	4034	,9	,9	57,8
1760	618	,1	,1	57,9
1800	10349	2,2	2,3	60,2
1821	613	,1	,1	60,3
1860	617	,1	,1	60,5
1870	227	,0	,0	60,5
1900	4121	,9	,9	61,4
2000	29224	6,2	6,4	67,8
2100	4418	,9	1,0	68,8
2200	2985	,6	,7	69,4
2220	618	,1	,1	69,6
2230	1559	,3	,3	69,9
2300	2871	,6	,6	70,5
2325	962	,2	,2	70,8
2326	597	,1	,1	70,9
2400	2403	,5	,5	71,4
2430	962	,2	,2	71,6
2500	15315	3,2	3,4	75,0
2600	2222	,5	,5	75,5
2630	546	,1	,1	75,6
2700	2810	,6	,6	76,2

2740	618	,1	,1	76,3
2800	2362	,5	,5	76,8
3000	19878	4,2	4,4	81,2
3100	1777	,4	,4	81,6
3200	2994	,6	,7	82,2
3300	1947	,4	,4	82,7
3400	225	,0	,0	82,7
3475	223	,0	,0	82,8
3479	244	,1	,1	82,8
3487	617	,1	,1	83,0
3500	6413	1,4	1,4	84,4
3600	1223	,3	,3	84,6
3700	640	,1	,1	84,8
3800	1529	,3	,3	85,1
3900	532	,1	,1	85,2
3982	962	,2	,2	85,4
4000	11792	2,5	2,6	88,0
4080	224	,0	,0	88,1
4200	2067	,4	,5	88,5
4300	227	,0	,0	88,6
4416	224	,0	,0	88,6
4500	3318	,7	,7	89,3
4700	227	,0	,0	89,4
4900	818	,2	,2	89,6
5000	11888	2,5	2,6	92,2
5200	1186	,3	,3	92,4
5500	1462	,3	,3	92,7
5600	224	,0	,0	92,8
6000	8893	1,9	1,9	94,7
6500	1828	,4	,4	95,1
7000	3220	,7	,7	95,8
7500	4023	,8	,9	96,7
7800	244	,1	,1	96,8
8000	3257	,7	,7	97,5
8050	962	,2	,2	97,7
8210	197	,0	,0	97,7
8500	452	,1	,1	97,8
9000	1863	,4	,4	98,2
9071	227	,0	,0	98,3
10000	2849	,6	,6	98,9
11000	224	,0	,0	99,0

	12000	2598	,5	,6	99,5
	13000	618	,1	,1	99,7
	14000	449	,1	,1	99,8
	15000	244	,1	,1	99,8
	17000	352	,1	,1	99,9
	18000	224	,0	,0	100,0
	19000	224	,0	,0	100,0
	Total	456915	96,3	100,0	
Perdidos	99999999 9999	17359	3,7		
Total		474274	100,0		

Fonte: PNAD2009, análise própria.