UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

THIAGO HENRIQUE FRACAROLLI

Empreendedorismo e precarização, o avanço da "pejotização" e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação.

UBERLÂNDIA
2019

Empreendedorismo e precarização, o avanço da "pejotização" e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação.

Dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Patrícia Vieira Trópia

UBERLÂNDIA

2019

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

F797 2019

Fracarolli, Thiago Henrique, 1989-
Empreendedorismo e precarização, o avanço da “pejotização” e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação. [recurso eletrônico] / Thiago Henrique Fracarolli. - 2019.

Orientador: Patrícia Vieira Trópia.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Ciências Sociais.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.35
Inclui bibliografia.

1. Sociologia. I. Trópia, Patrícia Vieira,1963-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU: 316

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

ATA DE DEFESA

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências Sociais				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 28/2019-PPGCS-UFU-				
Data:	31 de Maio de 2019	Hora de início:	14:00hs	Hora de encerramento:	17:00hs
Matrícula do Discente:	11712CSC009				
Nome do Discente:	Thiago Henrique Fracarolli				
Título do Trabalho:	Empreendedorismo e precarização, o avanço da "pejotização"e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação .				
Área de concentração:	Sociologia e Antropologia				
Linha de pesquisa:	Política, cultura, trabalho e Movimentos Sociais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Empreendedorismo e precarização, o avanço da "pejotização"e seus reflexos nos trabalhadores do campo da tecnologia da informação				

Reuniu-se no Anfiteatro/sala 1H 247, Campus Santa Mônica, da Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, assim composta: Professores Doutores: Patrícia Vieira Trópia, Orientadora (INCIS-UFU), Rafaela Cyrino Peralva Dias (INCIS-UFU) e Bárbara Geraldo de Castro, Examinadora, Presencial, (UNICAMP), do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, Dr(a). (Patrícia Vieira Trópia), apresentou a Comissão Examinadora e o candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

APROVADO

Banca Examinadora

Patrícia Vieira Trópia, (INCIS-UFU), Orientadora do Candidato

Bárbara Geraldo de Castro, (UNICAMP), Examinadora, Presencial,

Rafaela Cyrino Peralva Dias (INCIS-UFU)

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de [MESTRE].

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.

Documento assinado eletronicamente por **Rafaela Cyrino Peralva Dias**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 06/06/2019, às 10:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Patricia Vieira Tropia**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 07/06/2019, às 21:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Bárbara Geraldo de Castro**, **Usuário Externo**, em 11/07/2019, às 14:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1296700** e o código CRC **8B3FB5FE**.

Referência: Processo nº 23117.048097/2019-48 SEI nº 1296700

THIAGO HENRIQUE FRACAROLLI

Empreendedorismo e precarização, o avanço da "pejotização" e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação.

_____

Prof.ª Dr.ª Patrícia Vieira Trópia

PPGCS/UFU

_____

Prof.ª Dr.ª Rafaela Cyrino Peralva Dias

PPGCS/UFU

_____

Prof.ª Dr.ª Bárbara Geraldo de Castro

IFCH - UNICAMP

RESUMO

O tema desta pesquisa é a presença dos contratos de Pessoa Jurídica (PJ) e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação. Buscou-se compreender o modo como, objetiva e subjetivamente, a denominada "pejotização" se difunde entre os trabalhadores do campo de tecnologia da informação (T.I.). Entende-se que o contrato como Pessoa Jurídica (PJ) constitui uma modalidade de contrato atípico de trabalho, pois ao invés de contratados sob a tutela da CLT e da legislação do trabalho formal, aqueles trabalhadores passam a se relacionar com as empresas contratantes como pessoas jurídicas, como uma empresa, ocultando, deste modo, relações tipicamente trabalhistas. A discussão acerca destes trabalhadores passa pelo debate do trabalho imaterial, da informatização da produção, da reestruturação produtiva, da precarização do trabalho e da transformação subjetiva dos trabalhadores, compreendendo, assim, as mudanças nas relações de trabalho e do modo de produção capitalista.

Palavras-chave: pejotização, tecnologia da informação, trabalho, neoliberalismo, capital humano.

ABSTRACT

This study focuses on the advancement of legal entity contracts and their impact on workers in the field of information technology (IT). It aims to understand how this advancement has objectively and subjectively spread among IT workers. A legal entity contract is considered an odd form of work contract in that it does not fall under the scope of Brazil's labor law. That is, instead of being hired as salaried workers with constitutional labor rights, most of today's IT workers have to negotiate with companies as independent legal entities, thus overriding ordinary labor relations. Addressing these workers' current situation implies debating the concepts of immaterial labor, production automation, productive restructuring, labor precariousness, and subjective transformation of workers, which in turn enable the grasp of changes in labor relations and in the capitalist mode of production.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho, como todos os outros, é fruto de uma ação coletiva, fruto de um esforço que soma conhecimento e dedicação, não apenas acadêmica, mas todas as formas possíveis de entrega que podemos aqui colocar.

A parte mais importante deste trabalho está longe de ser o resultado, é o processo que envolve docentes, discentes, colegas, amigos, família e diversos acadêmicos que nos trazem até a conclusão dessa dissertação.

Foram, até aqui, 8 anos de UFU, 8 anos de um processo de construção e desconstrução pessoal que exigiu dedicação, paciência, aceitação e descobertas, que fica permeado de lembranças, crescimento e amizades.

Agradeço aos professores, em especial à Patrícia Vieira Trópia, pela dedicação e paciência frente aos textos, aos erros, aos atrasos e a este processo como um todo, desde quando ainda se desenhava como uma remota possibilidade de ele acontecer. Aos companheiros de Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, nestes 2 anos dedicados a construir um curso que atenda nossas expectativas e necessidades. A todos os professores que participaram dessa caminhada desde a graduação e que contribuíram, independente da área de formação, com conhecimento e inquietações que me fizeram crescer e compreender um pouco mais sobre a realidade em que vivemos.

Aos companheiros de sala, aos companheiros de bar, aos amigos de casa, a Marilia Grama, Felipe Machini, Bruno Cursini, Vilmar, Marcelinho, Michele, Amanda, Betinha, Riul, Gah e tantos outros que criaram raízes, ou às fortaleceram, a caminhada foi mais fácil e divertida com vocês. Aos amigos de sempre, que desde Batatais ou qualquer outro lugar possível sempre estiveram próximos.

Aos que me ajudaram com as entrevistas e questionários, o meu mais sincero obrigado e carinho pela atenção, pelos relatos, pelas visões de mundo e por serem parte fundamental deste trabalho.

Agradeço também à CAPES, ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais-UFU, todos funcionários e membros, pela possibilidade de dedicar-me inteiramente a este trabalho, concedendo-me uma bolsa de estudos e estrutura necessária para execução deste.

A minha avó, Maria Conceição, a Bá, todo carinho do mundo que me foi dedicado. Ao meu avô Guerrino, que se foi no meio deste processo, mas que sempre contará com meu amor e minha eterna admiração. A minha irmã, Thaís, pelo companheirismo, os sonhos, as festas e as bobagens divididas mesmo que distantes. E finalmente, aos meus pais, Nelson e Márcia, que antes de qualquer coisa me possibilitaram, por esforços imensuráveis, que eu estivesse aqui. Muito obrigado a todos.

...o que transforma o velho no novo
bendito fruto do povo será...

Antônio Carlos Belchior

Lista de siglas.

C.B.O. – Cadastro Brasileiro de Ocupações.

C.L.T. - Consolidação das Leis do Trabalho.

D.I.A.P. - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar.

F.G.T.S. - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

F.H.C. - Fernando Henrique Cardoso.

M.E.I. - Microempreendedor Individual.

M.G.- Minas Gerais.

O.I.T. - Organização Internacional do Trabalho.

P.J. - Pessoa Jurídica.

S.P. - São Paulo.

T.I.C.'s. - Tecnologias da Informação e Comunicação.

T.I. - Tecnologia da Informação.

U.X. – User Experience.

SUMÁRIO

SUMÁRIO _____12

1- INTRODUÇÃO_____7

2 - A NATUREZA DO TRABALHO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO _____16

2.1 – Trabalho e a gênese do capital_____23

2.2 – O debate acerca do trabalho material e imaterial _____27

2.3 - O trabalho em tecnologia da informação (T.I) _____38

3 – A ESPECIFICIDADE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO_____47

3.1 – Direitos mínimos e as condições de trabalho dos assalariados nos primórdios do capitalismo _____47

3.2 - Novas formas de regulação do trabalho precário ou Novas formas de precarização do trabalho: conceitos e implicações _____57

3.3 – A reforma trabalhista do Governo Temer _____64

3.4 – O trabalho em T.I e a pejotização_____74

3.5- O sujeito neoliberal _____84

3.5.1 Os dispositivos no neo-sujeito e a tese do capital humano _____95

4. CONDIÇÕES OBJETIVAS E SUBJETIVAS DA PEJOTIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO._____103

4.1 – A organização do trabalho em T.I. _____114

4.2 – O trabalhador de T.I. como sujeito neoliberal _____124

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS._____133

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____136

Anexo I: Questionário. _____141

Anexo II: Resultados do questionário. _____148

Anexo III: Roteiro de entrevista._____163

1- INTRODUÇÃO

Diante das mudanças políticas, econômicas e ideológicas que ocorreram no mundo após a crise do petróleo de 1973, e no Brasil a partir dos anos 1990, que tornaram mais flexíveis e precárias as relações de trabalho, acompanhando o desmonte do projeto do Estado de bem-estar social, ganharam força modalidades mais flexíveis e diversas de contratos de trabalho, entre as quais a terceirização. A terceirização e suas diversas formas passam a ocupar um espaço relevante do trabalho no Brasil, tornando a precarização uma regra neste cenário.

Tais mudanças trouxeram, por um lado, ganhos aos empresários e concentração da renda e, por outro, produziram impactos entre aos trabalhadores, a começar pela retirada de direitos, passando por mudanças no padrão de contratação, remuneração e cumprimento da jornada de trabalho.

Dentre estas diversas práticas contratuais, chama atenção o Contrato de Pessoa Jurídica ou "pejotização", que consiste na contratação do trabalho de pessoas por meio de acordo comercial, entre empresas individuais em que estas pessoas assumem caráter de pessoa jurídica, encobrindo a real situação de emprego existente e, consequentemente, desresponsabilizando o contratante pela garantia de direitos trabalhistas. Configura-se um contrato entre iguais, desta feita entre duas empresas, um acordo comercial, que, todavia, visa ocultar a relação trabalhista ali implícita.

Este tipo de prática tem se tornado cada vez mais corriqueira em algumas áreas, como *web designer*, comunicação, publicidade e tecnologia da informação, áreas que aumentaram seu espaço dentro do mercado brasileiro nos últimos 30 anos e seu "boom" é contemporâneo ao período de maior implementação das formas de precarização anteriormente citadas. Uma confluência de acontecimentos que, associada às demandas do mercado e à menor capacidade de organização e regulamentação das categorias, devido à baixa organização dos trabalhadores nela envolvidos, tornam mais vulneráveis estes profissionais.

O enfraquecimento dos padrões fordistas e a adoção por parte das empresas e Estado de um novo padrão econômico e social, o neoliberal, pautado na flexibilização do trabalho e dos vínculos empregatícios, dentre outros aspectos político-sociais e econômicos, culminam no aumento das possibilidades de se fazer valer os interesses do capital, frente à baixa organização e possiblidade de resistência que os trabalhadores oferecem por meio dos

sindicatos, criando condições propícias ao trabalho precário e ao desemprego, tornando o mercado de trabalho mais funcional para os empresários e desfavorável aos trabalhadores, agora desprotegidos, instáveis e mais vulneráveis.

É neste contexto que a "pejotização" ganha espaço como uma forma de burla da legislação trabalhista, com impactos na forma de organização do trabalho e também na vida do trabalhador – nas formas como estes trabalhadores compreendem, representam, concebem seu trabalho -, bem como na segurança e estabilidade do emprego e no cumprimento de direitos conquistados

O tema deste trabalho é, então, o fenômeno da "pejotização" e seus reflexos entre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação. Por que discutir este tema? Minha motivação inicial partiu da observação, de casos particulares, casos de amigos e pessoas próximas ao meu convívio que se tornaram PJs, e que ingressaram no mercado de trabalho na área de tecnologia da informação sob esta modalidade contratual.

Pretende-se analisar a prática da "pejotização", conceituando-a de acordo com a legislação trabalhista e os estudos da área de sociologia do trabalho, e compreender como esta modalidade de precarização está presente no trabalho dos profissionais da área de T.I. Mais precisamente buscou-se compreender que consequências o contrato de PJ implica sobre os direitos trabalhistas, bem como sobre a subjetividade daqueles profissionais. A adoção de contratos de PJ é certamente opção das empresas contratantes, mas sua difusão e aceitação necessariamente passa por uma dimensão ideológica, sustentada no empreendedorismo. Tem crescido o número de empresas abertas no Brasil desde que esta modalidade de contrato passou a ser estimulada pela Lei Complementar nº128/2008, a chamada Lei do MEI. Em 2018, o Brasil criou 2,5 milhões de novas empresas, sendo que 81,4% delas são MEI's[1].

Tomando dados da PNAD-C (primeiro trimestre de 2018), dentre as pessoas que realizam "Atividade dos serviços de tecnologia da informação", 66,9% seriam empregados do setor privado, 1,8% do setor público, 7,5% seriam empregadores, 23,6% por conta própria e 0,2% trabalhador familiar não remunerado.

A ampliação dos contratos de PJ converge com aquilo que Dardot e Laval (2016) identificam como a subjetividade do sujeito neoliberal constituída pelo ideal empreendedor.

[1] Brasil criou 2,5 milhões de empresas em 2018; mais de 80% eram MEIs. G1 Economia, 26/03/2019. Acesso em 05/05/2019.

A partir dos anos de 1990, duas “palavras mágicas” surgiram no mundo do trabalho: empregabilidade e empreendedorismo. Empregabilidade é uma ideologia que visa fortalecer e difundir ideias e práticas que subordinam as relações de emprego ao mercado e, consequentemente, o emprego passa a ser uma responsabilidade do trabalhador e não um problema social e político do país. Empreendedorismo consiste na ideologia que estimula as pessoas a constituírem negócios capazes de concorrer no mercado e se tornarem ‘investidores’.

Em um cenário, como do início dos anos 90 no Brasil, em que a redução do emprego e aumento da informalidade e de avanço de ideologias segundo as quais as relações de emprego devem ser tratadas como relações meramente mercantis, de forma ainda mais agressiva que outrora, as contratações atípicas se difundem e ganha espaço a “pejotização” entre os profissionais do setor de T.I..

Para enfrentar as questões teóricas e empíricas propostas por este trabalho, fizemos uma análise bibliográfica com o objetivo de contextualizar o trabalho no capitalismo, tendo como foco o trabalho imaterial e o trabalho em tecnologia da informação. Baseado no materialismo histórico dialético de Marx, o primeiro capítulo apresenta uma leitura sobre o trabalho como atividade humana essencial, e a partir daí buscamos compreender as relações de trabalho até os dias atuais, abordando o debate sobre o trabalho imaterial e, também, o trabalho em tecnologia da informação.

Seguimos a discussão no segundo capítulo abordando a precarização do trabalho desde os primórdios do capitalismo, tanto no que se refere às condições de trabalho, bem como aos direitos estabelecidos e conquistados por meio das lutas históricas. O desenvolvimento do capitalismo trouxe novos elementos para a luta de classes, e os ataques do capital ao trabalho continuam se proliferando, como na nova legislação trabalhista do Brasil.

O desenvolvimento do setor de tecnologia da informação e sua proliferação nos anos 1990 apresenta particularidades para o trabalho no setor, já que este começou a se expandir dentro de um mercado de trabalho cada vez mais volátil e flexível, o que acarretou diversas dificuldades para o estabelecimento de sindicatos, afetando a capacidade de resistência como categoria profissional. Os profissionais da área de T.I., objeto deste trabalho, foram inseridos, então, nesta lógica neoliberal de precarização, e saber como se constituem, como trabalham, quais direitos possuem, como lidam com estas questões e como isto influencia na sua subjetividade e ações, é nosso foco neste trabalho.

Buscou-se, a partir da aplicação de quatorze questionários e da realização de cinco entrevistas, nas cidades de Uberlândia – MG e Ribeirão Preto – SP, compreender a condição de trabalho dos profissionais da área de tecnologia da informação centrando os esforços em analisar os contratos e a situação dos "pejotizados", observando questões diversas, como a extensão das jornadas de trabalho, deslocamentos, prazos, remuneração, mas também questões subjetivas, como as pressões para a adoção deste tipo de contrato, a constante necessidade de se atualizar, dentre outras exigências da área, além de buscar a compreensão sobre a forma de envolvimento destes com o trabalho e a vida social, sua inserção na sociedade e a subjetivação destes como pessoas, na forma como se organizam para suprir eventuais vácuos deixados pela legislação aos trabalhadores e questões sociais, dentro do modelo neoliberal que vivemos hoje.

Foram realizadas cinco entrevistas com profissionais da área de T.I., dentre os quais três na cidade de Ribeirão Preto – SP e dois em Uberlândia – MG. As cinco entrevistas respeitaram um roteiro prévio (Anexo 1). Foram aplicados também questionários em quartorze profissionais da área de TI, dentre os quais nove na cidade de Ribeirão Preto – SP, quatro em Uberlândia – MG e um da cidade de São Paulo – SP. O modelo de questionário encontra-se no Anexo 2.

Para a realização das entrevistas, selecionamos as cidades de Ribeirão Preto – SP e Uberlândia - MG com base na disposição geográfica e suas semelhanças: ambas são cidades de porte médio e polos regionais que concentram uma grande quantidade de empresas nos mais diversos ramos de atividade e que possuem tamanho similares e importância econômica dentro dos próprios estados[2].

Estes trabalhadores da área de T.I. estão em uma situação bastante particular, e é importante ressaltarmos isso aqui. De todos os quinze trabalhadores que tivemos contato, apenas um deles não era ligado a uma empresa de forma constante, pois ele mesmo produzia os

[2] Uberlândia (Município código 3170206) tem uma população estimada de 683.247 pessoas. O PIB per capita de 2016 é de 48.585,36. Entre trabalhadores formais o salário médio mensal, no ano de 2016, é de 2,6 SM. O pessoal ocupado era de 237.667 pessoas - com uma taxa de 35,5% de ocupação -, dentre os quais 204.534 assalariados. Em 2016, 33.133 pessoas ocupadas em empresas seriam não assalariados. O número de empresas atuantes era de 26.436 (IBGE), embora não tenhamos informações sobre a natureza das empresas. Ribeirão Preto (Município código 3543402) tem uma população estimada de 694.534 pessoas. O PIB per capita de 2016 é de 44.463,80. Entre trabalhadores formais o salário médio mensal, no ano de 2016, é de 2,9 SM. O pessoal ocupado era de 262.732 pessoas - com uma taxa de 39% de ocupação -, dentre os quais 218.352 assalariados. Em 2016, 33.654 pessoas ocupadas em empresas seriam não assalariados. O número de empresas atuantes era de 44.380 (IBGE), embora não tenhamos informações sobre a natureza das empresas.

softwares que vendia e dava assistência técnica. Os demais trabalhavam para empresas que se denominavam consultorias.

Essas empresas de consultorias são empresas que detêm licenças de softwares para implementação e assistência e que, segundo depoimentos coletados, vendem "soluções". A implementação destes softwares, cada qual atendendo às particularidades da empresa contratante, demanda profissionais de diversas competências dentro da área de T.I. Em geral, estes trabalhadores se deslocam até os clientes, o que na linguagem nativa dos T.I.'s entrevistados chamam "alocar". Neste sentido "alocar" é implementar os sistemas nas empresas contratante, *in locu*, em equipes.

A grande frequência de novidades do mercado de tecnologia da informação trouxe maior variedade e complexidade ao setor. Martins (2017) ressalta que

> A complexidade e variedade das atividades no setor de tecnologia da informação dificultam a definição das atividades no setor, assim como a caracterização de seus profissionais. Segundo Nunes (2007) há um constante aumento das atividades ligadas à informática, o que tornam obsoletas atividades que existiam até então, há cada vez mais qualificações e competências exigidas pelas novas tecnologias, que consequentemente criam profissões e ocupações novas (p.40).

Em sua pesquisa, Martins (2017) realizou entrevistas com analistas de sistemas, programadores, gerentes de projetos, suporte técnico, dentre outras ocupações.

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o cargo de analista sistemas, correspondente ao código 0.83.20, é definido resumidamente como a pessoa que:

> Analisa e estabelece a utilização de sistemas de processamento automático de dados em uma empresa ou organização, estudando as necessidades, possibilidades e métodos referentes aos mesmos, para assegurar a exatidão e rapidez dos diversos tratamentos de informações.

Já o programador, também chamado "desenvolvedor", é aquele que realiza atividade que lida mais com a infraestrutura dos dados, com o código de referencia 0-84.20. É definido como o profissional que "elabora programas de computação, baseando-se nos dados fornecidos pela equipe de análise e estabelecendo os diferentes processos operacionais, para permitir o tratamento automático de dados". Fazendo uma pequena analogia, é como se o analista fosse um arquiteto, quem compreende o gosto e necessidades do cliente e desenvolve, no papel, o desenho de uma casa, enquanto o programador são os pedreiros, eles que, a partir do projeto, constroem o empreendimento, dando forma real a ele.

O gerente de projetos, que na CBO é entendido como “gerente de processamento de dados”, com base no código 0-83.40, assim como a maioria dos cargos de gerência, trata da fiscalização e coordenação do trabalho. Segundo a CBO, o gerente de processamento de dados

> Chefia todas as atividades de processamento de dados, dando suporte técnico e administrativo, para obter melhor desenvolvimento dos serviços; coordena as atividades da organização, usando técnicas e métodos mais avançados e reavaliando recursos para fornecer suporte necessário aos departamentos usuários.

Como o trabalho é, geralmente, feito em equipes, esta função tem como razão coordenar o trabalho das equipes, dividindo tarefas, organizando as atividades.

Outro profissional que compõe as equipes normalmente é o suporte técnico, ou, segundo a CBO, analista de suporte técnico. Segundo o código 0-83.20 da CBO, a atividade destes profissionais consiste em:

> Instala e mantém a maioria dos sistemas, identificando e resolvendo problemas, realizando modificações nas instruções de operação em vigor, adaptando-as, a fim de prover suporte técnico, na sua área de responsabilidade, para o Centro de Processamento de Dados e/ou usuários externos ao mesmo.

A função deste profissional está mais ligada ao teste dos produtos, ou softwares, à implementação no que chamam de “ambiente”, além de alterações no funcionamento destes sistemas. Assim, possui um caráter mais técnico do trabalho, sendo responsável pela manutenção do serviço e seu funcionamento.

Além destas, diversas outras nomenclaturas surgiram enquanto desenvolvíamos nossa pesquisa, dentre elas: “consultor”, “gestor”, “especialista”, “supervisor” que se relacionam mais à modismos e eufemismos do que diretamente a funções diferentes ou novas.

Utilizamos o método Snowball, ou bola de neve, para contatar os entrevistados. Este método é “uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência”, sendo assim, com este “tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados” (VINUTO, 2014, p.203).

> A execução da amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira: para o pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. Isso acontece porque uma amostra probabilística inicial é impossível ou impraticável, e assim as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado. Em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente e, dessa forma,

> o quadro de amostragem pode crescer a cada entrevista, caso seja do interesse do pesquisador (VINUTO, 2014, p.203).

Ao utilizarmos este método, partimos de dois contatos, um em Ribeirão Preto – SP e outro em Uberlândia – MG. Em Uberlândia Arthur foi o primeiro contato, era uma pessoa já conhecida por mim e que havia mudado para área de T.I. recentemente, e assim me passou alguns outros contatos na cidade, dos quais apenas dois responderam. Danilo foi o segundo contato na cidade de Uberlândia, encontrado a partir de um contato da Prof. Patrícia Vieira Trópia, porém, por trabalhar de forma totalmente autônoma, não possuía contatos no perfil que procurávamos. Tanto Artur, quanto Danilo nos concederam entrevistas.

Na cidade de Ribeirão Preto o contato inicial foi feito com Otávio, um amigo de infância que foi influência central para a realização deste trabalho. Otávio já trabalhou em diversas empresas, assim sua rede de contatos parecia mais extensa, o que possibilitou a aplicação de dez questionários e três entrevistas, sendo um destes questionários aplicado a um profissional que atua na cidade de São Paulo – SP, Fábio. Resolvemos manter o contato de Fabio e seu questionário, independente da sua localização geográfica, por questões referentes ao próprio método Snowball, e por não trazer um impacto negativo às conclusões deste trabalho. O quadro abaixo sintetiza as informações acerca dos entrevistados, visando a melhor compreensão deste trabalho.

Quadro I – Perfil básico dos entrevistados

Nome fictício do profissional de T.I.	Cidade onde a entrevista foi realizada	Cargo	Faixa Salarial (em SM)	Tempo da entrevista (em minutos)	Idade	Formação
Arthur	Uberlândia	Desenvolvedor	2 a 5	20:02	25 a 30 anos	Engenharia mecatrônica
Breno	Ribeirão Preto	Analista	5 a 10	17:58	30 a 35 anos	Superior incompleto
Danilo	Uberlândia	Analista	2 a 5	30:25	25 a 30 anos	Superior incompleto
Paulo	Ribeirão Preto	Desenvolvedor	Sem Info.	15:18	30 a 35 anos	Sistemas de informação
Otávio	Ribeirão Preto	Gerente	Mais de 20	13:04	25 a 30 anos	Engenharia da Computação

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Nosso trabalho, como citado anteriormente, por basear-se no método Snowball, não possui ambição estatística. Nosso objetivo é coletar dados sobre as condições objetivas dos trabalhadores de T.I. – tais como contrato de trabalho, jornada de trabalho, especificidade dos contratos – e aspectos subjetivos relativos ao modo como estes profissionais se relacionam com o trabalho, com os desafios e responsabilidades impostos pela condição de P.J.

A compreensão do contexto enfrentado pelos trabalhadores "pejotizados" na área de T.I., valendo-se de relatos de profissionais que atuam nas cidades de Ribeirão Preto - SP e Uberlândia - MG, se justifica na medida em que se trata de um setor que se expande em números e ganha importância dentro das empresas atualmente, mas também para a compreensão das mudanças causadas em tempos de crise e austeridade, em que discursos motivacionais tem como consequência a intensificação do tempo de trabalho (mais trabalho) e mais exploração, e os trabalhadores precisam lidar com novas relações de trabalho.

Organizamos este trabalho em três capítulos. Os dois primeiros capítulos de natureza teórica discutem o trabalho no capitalismo, sua lógica e suas transformações, e o terceiro, um capitulo de exposição dos relatos e dados obtidos por meio das entrevistas e questionários. O primeiro capítulo trata da questão do trabalho como uma atividade humana, partindo de Marx para compreender as mudanças sociais que ocorreram nas sociedades a partir do trabalho e na forma de organiza-lo. A partir da compreensão de Marx, de que o trabalho é uma característica humana essencial, abordamos, de forma rápida, as mudanças no modo de produção, até a chegada do capitalismo, focando na teoria do valor de Marx, no trabalho imaterial, até chegarmos à questão do trabalho em tecnologia da informação.

Nosso segundo capitulo visa, a partir dos desdobramentos anteriormente ressaltados, demonstrar como se dá o processo de precarização do trabalho, bem como a luta por melhores condições e regulamentação de direitos básicos neste sentido. O modo de produção capitalista segue opondo capital e trabalho. Seus interesses antagônicos criam desdobramentos que afetam a classe trabalhadora dentro do capitalismo, enquanto o capital busca sua expansão e perpetuação. As mudanças sociais acarretadas a partir daí também influenciam a subjetividade dos trabalhadores, resultando em um neo-sujeito, fruto do neoliberalismo e de uma sociedade em conflito.

Por fim, no terceiro capitulo, iremos utilizar nossa base teórica até então desenvolvida para compreender os trabalhadores de T.I., suas condições objetivas, seu trabalho, a subjetividade e as novas questões impostas a eles dentro de um capitalismo desregulado e

com o Estado inoperante frente às relações trabalhistas. Queremos compreender a realidade dos trabalhadores de tecnologia da informação, e isso nos implica mergulhar nas questões objetivas e subjetivas de um trabalhador precarizado pelo capitalismo moderno.

2 - A NATUREZA DO TRABALHO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Início este trabalho buscando a gênese do que é o objeto deste estudo, o trabalho na sociedade. Nossa intenção é compreender o caráter do trabalho, não apenas no capitalismo, ou no setor de tecnologia da informação, mas como atividade humana essencial.

Marx faz essa digressão para explicar a importância central do trabalho na vida humana, na constituição da sociedade e na diferenciação entre nós, seres humanos, e o reino animal. Essa atividade, que a princípio, era meio de satisfação das nossas necessidades fisiológicas, foi durante o tempo sendo alterada, como veremos posteriormente, até chegarmos na sua forma atual, no capitalismo.

Recorrendo a Marx podemos dizer que "o trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza" (2017, p.255). Assim, fica claro que o trabalho é a intervenção do homem na natureza, com o intuito de suprir suas necessidades. Seguindo com Marx, ele expõe que "a fim de se apropriar da matéria natural de forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos", utilizando assim, tanto da sua força física, quanto do seu intelecto, em busca de transformar a natureza em algo útil e necessário à sua sobrevivência.

Porém, agir sobre a natureza não é uma via de mão única. Segundo Marx, o que temos é uma troca, em que, ao mesmo tempo em que age sobre a natureza externa, a própria natureza do homem é alterada. Mesmo que exista, neste momento da história, apenas para suprir suas necessidades mais imediatas, essa forma diz respeito apenas ao homem, e o diferencia do reino animal, o que fica claro na celebre passagem em que Marx assim expõe que "desde o início, o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo" (2017, p.255, 256), ou seja, a nossa capacidade intelectual de agir conforme as idealizações que fazemos anteriormente à ação é o que torna o trabalho humano único, por ser uma atividade orientada a um fim.

Ao definir o que chama de "momentos simples do processo de trabalho", Marx (2017, p.256) apresenta três elementos, "a atividade orientada a um fim", que nada mais é que o trabalho, o lugar e, em terceiro, os meios. Assim, toda atividade humana de trabalho necessita

destes três elementos como forma de modificar a natureza, produzir bens e saciar suas necessidades.

Define-se o lugar a partir do ponto em que “a terra (que do ponto de vista econômico, também inclui a água), que é para o homem uma fonte originaria de provisões, meios de subsistência prontos, preexiste, independentemente de sua interferência, como objeto universal do trabalho humano” (MARX, 2017, p.256). Todos os elementos nela presente, animais, minérios, plantas, frutas, etc., são, a princípio, meios de subsistência prontos, mas que ao serem “filtrados” pelo trabalho humano, tornam-se matéria prima, como a madeira cortada.

Já os meios de trabalho correspondem a diversos outros tipos de coisas aos quais o trabalhador entrepõe entre si e o objeto de trabalho, dentre os quais a terra também se encaixa, por exemplo na utilização da agricultura. Além dela, ferramentas, propriedades mecânicas, físicas e químicas são utilizadas como forma de transformar algo, de agir sobre a natureza das coisas e obter algum benefício do seu resultado.

A partir da conjunção dos três “momentos simples do processo de trabalho”, o resultado obtido é um valor de uso, um produto que incorpora estes três elementos e que pode ter fim em si mesmo como produto, como meio de trabalho ou como matéria-prima, um objeto de trabalho anterior que serve para elaboração de novos produtos, seja como substância principal ou como matéria auxiliar. Marx assim define “o processo de trabalho [...] é atividade orientada a um fim – a produção de valores de uso – apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas” (2017, p.261) que é comum a todas as formas sociais.

Temos, então, o que Marx chama de “mercadoria”, ou seja, uma forma social de “um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer” (2017, p.113), necessidades que “provêm do estomago ou da imaginação – não altera em nada a questão”, que possuem trabalho humano objetivado abstrato e objetivado. “A utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso” (MARX, 2017, p.114), seja um arado para o cultivo da terra, seja uma ópera para saciar a alma, ambos são frutos das atividades humanas, de braços e mentes que modelam ferramentas e fabricam instrumentos ou que compõem e tocam sinfonias, além do seu valor de troca, ou seja, possuir valor de uso para outrem. Segundo Marx “o valor de troca aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo” (2017, p.114).

A forma mercadoria nos leva a um momento diferente, na medida em que não compreendemos apenas que homens e mulheres envolvidos dentro de uma mesma sociedade produzem seus meios de subsistência, mas também que eles trocam, como forma de otimizar seus potenciais produtivos.

Há aqui uma pequena digressão a ser feita para compreender a divisão social do trabalho, nos termos que seguimos. Para entendermos a complexidade do que vem a seguir, quando buscaremos compreender o trabalho no sistema capitalista, devemos ter um panorama sobre alguns desdobramentos que nos trouxeram até tal momento.

"No conjunto dos diferentes valores de uso ou corpos-mercadorias aparece um conjunto igualmente diversificado, dividido segundo o gênero, a espécie, a família e subespécie, de diferentes trabalhos uteis", trabalho concreto, no que Marx (2017, p.119, 120) chama de "divisão social do trabalho. Esta divisão é, para ele, "condição de existência da produção de mercadorias", embora esta não seja condição essencial da divisão social do trabalho.

Em Marx (2011), a divisão do trabalho é inicialmente uma divisão natural, baseada na diferença de trabalho entre os sexos, dentro da família, com diversas famílias separadas dentro da sociedade, opostas umas às outras, onde a propriedade privada tem sua forma embrionária, seria a propriedade tribal. Esta é a primeira divisão social do trabalho para Marx, sendo a segunda a divisão comunal da antiguidade, em que mais de uma tribo ocupara uma cidade, desenvolvendo a propriedade privada móvel e, posteriormente, a propriedade privada imóvel.

Na terceira divisão do trabalho, o que encontramos é a oposição entre campo e cidade, entre o trabalho industrial e comercial e o trabalho agrícola, trazendo interesses opostos entre eles dentro de uma nação, "como o início de uma existência e de um desenvolvimento do capital independentes da propriedade da terra, o início de uma propriedade que tem como base apenas o trabalho e a troca" (MARX, 2011, p.52). Esta última é a forma da sociedade capitalista. "Cada nova fase da divisão do trabalho determina também as relações dos indivíduos uns com os outros no que diz respeito ao material, ao instrumento e ao produto do trabalho" (MARX, 2011, p.89).

A produção da vida é uma "relação dupla – de um lado como relação natural, de outro como relação social, social no sentido de que por ela se entende a cooperação de vários indivíduos, sejam quais forem as condições e modalidades" (MARX, 2011, p.34). Desta forma,

um determinado modo de produção ou determinada fase do desenvolvimento industrial está diretamente ligado a um determinado modo de cooperação (sendo este próprio uma força produtiva) e que essas condições determinam o estado social. Assim, para Marx, "'a história da humanidade' deve ser estudada e elaborada sempre em conexão com a história da indústria e das trocas" (2011, p.34).

As questões econômicas permeiam as relações sociais numa troca direta com o modelo de sociedade que se cria a partir daí. Segundo o autor:

> Mostra-se, portanto, desde o princípio, uma conexão materialista dos homens entre si, conexão que depende das necessidades e do modo de produção e que é tão antiga quanto os próprios homens – uma conexão que assume sempre novas formas e que apresenta, assim, uma 'história', sem que precise existir qualquer absurdo político ou religioso que mantenha os homens unidos (MARX, 2011, p.34).

A divisão do trabalho, entre trabalho material e trabalho espiritual, entre campo e cidade, deixando de ser natural, ou seja, baseada no gênero ou aspectos físicos, se desenvolve na medida em que a produtividade aumenta (da mesma forma que contribui para este aumento), devido ao crescimento populacional e das necessidades que daí advém, e ainda por questões naturais, como força corporal, dentre outras necessidades. O que a torna realmente uma divisão social do trabalho é a ruptura entre o trabalho espiritual e o trabalho material, o que ele denomina de segunda divisão do trabalho, conforme afirma Marx (2011, p.35). É então que as forças produtivas existentes entram em contradição, criando, assim, a própria contradição nas relações sociais. Essa contradição estará presente até o momento em que a divisão do trabalho seja novamente suprimida, mas enquanto existir, existirá uma condição antagônica.

A propriedade privada tem sua gênese na segunda divisão do trabalho. Marx explica que:

> na divisão natural do trabalho na família e na separação da sociedade em diversas famílias opostas umas às outras, estão dadas ao mesmo tempo a distribuição e, mais precisamente, a distribuição desigual, tanto quantitativa quanto qualitativamente, do trabalho e de seus produtos; portanto, está dada a propriedade, que já tem seu embrião, sua primeira forma, na família, onde a mulher e os filhos são escravos do homem. [...] a propriedade é o poder de dispor da força de trabalho alheia. [...].
>
> Além disso, com a divisão do trabalho, dá-se ao mesmo tempo a contradição entre o interesse dos indivíduos ou das famílias singulares e o interesse coletivo de todos os indivíduos que se relacionam mutuamente. [...] A divisão do trabalho nos oferece de pronto o primeiro exemplo de que, enquanto os homens se encontram na sociedade natural e, portanto, enquanto há separação entre interesse particular e interesse comum, enquanto a atividade, por consequência, está dividida não de forma voluntaria, mas de forma natural, a própria ação do homem torna-se um poder que lhe é estranho e que a ele é contraposto, um poder que subjuga o homem em vez de por este ser dominado (2011, p.36-37).

A partir daí a relação do trabalho deixa de ser entre o homem e a natureza, rompe-se com a divisão natural do trabalho e se cria uma divisão que Marx chama de voluntária, o trabalho do homem sobre os homens. Segundo o autor, é desta "contradição do interesse particular com o interesse coletivo que o interesse coletivo assume, como Estado, uma forma autônoma, separada dos reais interesses singulares e gerais, como comunidade ilusória, mas sempre fundada sobre a base real dos laços existentes em cada conglomerado familiar e tribal" (MARX, 2011, p.37), ela se dá pela divisão do trabalho em escala ampliada, fundada sobre as classes já condicionadas pela própria divisão do trabalho, onde a classe dominante se sobrepõe às outras.

Em suma, trabalho e divisão social do trabalho estão intimamente ligados, como forma de estabelecimento social do desenvolvimento humano, já a forma mercadoria é particular do modo de produção capitalista. A produção de mercadorias e consequentemente de valores de uso provoca desdobramentos como os, brevemente, citados acima, da primeira, segunda e terceira divisões do trabalho. Voltemos agora a mercadoria em si e seu valor e valores de uso e de troca.

Valor de uso e valor não estão necessariamente relacionados, ou seja, "uma coisa pode ser valor de uso sem ser valor" (MARX, 2017, p.118). Algumas coisas, como já citado anteriormente, estão disponíveis sem que necessitem trabalho humano sobre elas para que tenham utilidade, como no caso da madeira bruta ou o ar. São valores de uso, mas por si só não são mercadorias. Um valor só existe a partir do trabalho humano ali objetivado ou materializado. Da mesma forma uma coisa pode ser um valor de uso sem que ela seja mercadoria, nos baseamos aqui que para ser uma mercadoria deve-se "produzir não apenas valor de uso, mas valor de uso para outrem, valor de uso social" (2017, p.119) ou seja, valor de troca, assim, a mercadoria é uma forma social, é o valor de uso social objetivado em algo, que supra as necessidades que provêm do estomago ou da alma.

O valor da mercadoria é diretamente proporcional ao trabalho ali empregado, trabalho "que constitui a substancia dos valores é trabalho humano igual, dispêndio da mesma força de trabalho humana" (MARX, 2017, p.117).

A força de trabalho social, que se apresenta nos valores do mundo das mercadorias, resulta da soma das forças de trabalho individuais, o que provem do que Marx (2017) chama de "força de trabalho social média", ou seja, uma quantidade de tempo que, baseada na destreza e condições médias, é determinado como a média para a produção de mercadorias diversas, "é

unicamente a quantidade de trabalho socialmente necessário ou tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso que determina a grandeza do seu valor" (MARX, 2017, p.117).

As grandezas de valor de uma mercadoria permanecem iguais conforme se mantêm o tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção. Assim sendo, conforme o grau de destreza dos trabalhadores e a disponibilidade de técnicas e ferramentas, o seu tempo necessário de produção se manterá e, desta forma, seu valor.

Tratemos agora do valor de troca. Este, por sua vez, "aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo" (MARX, 2017, p.114), ou seja, ela necessita da sua expressão de valor para outrem, como forma de possuir significação na sua troca. Duas mercadorias apenas são intercambiáveis entre si a partir de suas grandezas de valor, medidas em relação de proporcionalidade a uma terceira. Adiantamos aqui o exemplo do ouro como equivalente universal. Uma determinada porção de trigo possui um valor correspondente, em ouro, de uma porção, de igual ou diferente peso e medida, de outra mercadoria, por exemplo leite. A formação de tal valor se dá tanto pelo trabalho abstrato no ouro, nesse caso referência universal de valor, quanto nos outros dois produtos aqui comparados, que podem ser intercambiáveis entre eles.

Para Marx "a oposição interna entre valor de uso e valor, contida na mercadoria, é representada, assim, por meio de uma oposição externa" (2017, p.137). Ou seja, a relação entre duas mercadorias, em que "a primeira - cujo valor deve ser expresso – considerada imediata e exclusivamente como valor de uso", como no caso do ouro, acima citado, "e a segunda – na qual o valor é expresso – imediata e exclusivamente como valor de troca", o que desta forma resulta numa oposição nela contida entre valor de uso e valor de troca, ou, de forma simplificada, uma mercadoria tem seu valor de troca representado diretamente numa outra, como um valor correspondente a certa quantidade de ouro. O que se percebe é que a grandeza de valor é que regula suas relações de troca, e não o contrário.

Podemos concluir, a partir desta breve conceitualização, que o dispêndio de força humana em forma de trabalho para produção de valores de uso para um determinado fim, é uma atividade humana essencial, que está presente na vida humana como forma de agir sobre a natureza e se apoderar dos seus elementos. Já o valor é dependente desse dispêndio de forças, a medida (horas, dias, ciclos lunares) é o que determina sua potência dentro das relações sociais de troca. As mercadorias "só são mercadorias porque são algo duplo: objetos uteis e, ao mesmo

tempo, suportes de valor" (MARX, 2017, p.124), assim, elas possuem uma dupla forma, segundo Marx (2017): a forma natural e a forma de valor.

Uma mercadoria no mercado não possui valor de uso para seu possuidor, mas o que gera a troca é o fato dela possuir valor de uso para outrem. Assim, a troca se define como um processo social geral. A troca por excedentes pode ser feita na busca de equivalentes entre duas mercadorias, ou entre um mediador geral dos valores, cujo valor social exista dentro de determinada época e sociedade.

Ao utilizar uma mercadoria, no caso o ouro, como valor equivalente universal, o colocamos como referência para todas as outras mercadorias, em sua forma valor. Assim, todas as mercadorias que posteriormente possam surgir, passam a ter como equivalente a forma universal. O trabalho cristalizado na extração do ouro é, então, referência para os demais trabalhos desenvolvidos na criação de valor. Ele se confrontava com as outras mercadorias como tal, mas, agora, se confronta com elas como dinheiro, exclusivamente.

"A constante repetição da troca transforma-a num processo regular", (MARX, 2017, p.162). Deste modo uma parcela da produção, dentro da divisão social do trabalho (a segunda definida por Marx, no caso), passa a ser direcionada à troca, tornando-a parte do funcionamento social.

> "As mercadorias não se tornam comensuráveis por meio do dinheiro. Ao contrário, é pelo fato de todas as mercadorias, como valores, serem trabalho humano objetivado e, assim, serem por si mesmas, comensuráveis entre si, que elas podem medir conjuntamente seus valores na mesma mercadoria específica e, desse modo, converte-la em sua medida comum de valor, isto é dinheiro" (MARX, 2017, p.169).

Uma determinada medida de ouro, é então, definida como expressão de um valor especifico e dessa forma as demais mercadorias passam a ter uma grandeza diretamente proporcional a tal medida, dependendo da sua produção e do tempo social de trabalho nela objetivado.

O que se conclui deste processo de troca é que "na medida em que o processo de troca transfere mercadorias das mãos em que elas não são valores de uso para as mãos em que elas o são, ele é metabolismo social. O produto de um modo útil de trabalho substitui o produto do outro" (MARX, 2017, p178). Assim, ele transita da esfera da troca para a do consumo, do valor de troca para o valor de uso. Assim está completada a metamorfose da mercadoria, e não apenas dela. O homem, neste processo, transformou mercadorias, mas também transformou a

si mesmo e a sociedade, do inicial trabalho para sua subsistência, até um complexo sistema de trocas, a relação com os meios de produção, o trabalho e o seu lugar.

2.1 – TRABALHO E A GÊNESE DO CAPITAL

Falamos anteriormente sobre os três momentos simples do processo do trabalho; a atividade orientada a um fim, lugar e meios de produção. Ressaltamos também o desenvolvimento da divisão do trabalho, o que Marx (2011) aponta ser um dos catalisadores do que seria a sociedade capitalista, da propriedade privada e do Estado. A terceira divisão do trabalho é agora encarada nas suas divisões acima citadas, a oposição entre campo e cidade, entre o trabalho industrial e comercial e o trabalho agrícola.

A propriedade privada se desenvolveu ao ponto em que trabalho, local e meios de produção se separaram, a sociedade moderna "criou pela primeira vez a história a mundial, ao tornar toda nação civilizada e cada indivíduo dentro dela dependentes do mundo inteiro para satisfação de suas necessidades" (MARX, 2011, p.60). A grande indústria, o novo período da propriedade privada, o Estado burguês e a mais desenvolvida divisão do trabalho, a terceira, destruiu a naturalidade no interior do trabalho e dissolveu as relações naturais em relações monetárias. "O trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão outra alternativa para ganhar a vida" (BRAVERMAN, 1987, p.55). O trabalhador vende sua força de trabalho por um tempo determinado, agora ele não é possuidor dos meios de produção, apenas da sua capacidade física e funções vitais.

Em suma, trabalho e meios de produção estão em posições antagônicas, uma relação em que o desenvolvimento das classes sociais opõe capital e trabalho, detentores dos meios de produção e possuidores de força de trabalho, burgueses e proletários.

Abordaremos, então, duas questões centrais para o desenvolvimento da sociedade capitalista na sua forma atual, o mais-valor e a formação do capital.

Tendo as categorias anteriormente citadas, esboçaremos aqui o que podemos compreender como mais-valor, sua formação e seus desdobramentos. Apenas a conceitualização dessas categorias pode nos fornecer um campo de visão para compreender a sociedade capitalista e seu antagonismo entre capital e trabalho, essencial para que a luta de classes esteja sempre no horizonte do trabalho que se desenvolverá adiante.

Primeiramente, deve-se ter em mente que a origem do mais-valor não pode se dar na esfera da circulação, ela se origina no processo de produção.

> A mudança de valor do dinheiro destinado a se transformar em capital não pode ocorrer nesse mesmo dinheiro, pois em sua função como meio de compra e de pagamento ele realiza apenas o preço da mercadoria que ele compra ou pela qual ele paga, ao passo que, mantendo-se imóvel em sua própria forma, ele se petrifica como um valor que permanece sempre o mesmo. Tampouco pode a mudança ter sua origem no segundo ato da circulação, a revenda da mercadoria, pois esse ato limita-se a transformar a mercadoria de sua forma natural em sua forma-dinheiro (MARX, 2017, p.241, 242).

A mudança ocorre na adição de valor de uso às mercadorias, ou seja, trabalho objetivado. A oposição entre possuidores dos meios de produção e dos possuidores de força de trabalho passa a ser uma relação econômica, onde a segunda se torna uma mercadoria a ser comprada pelos detentores da primeira.

> A força de trabalho só pode aparecer como mercadoria no mercado na medida em que é colocada à venda ou é vendida pelo seu próprio possuidor, da pessoa da qual ela é a força de trabalho. Para vende-la como mercadoria, seu possuidor tem de poder dispor dela, portanto, ser livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e estabelecem uma relação mútua como iguais possuidores de mercadorias, com a única diferença de que um é comprador e o outro, vendedor, sendo ambos, portanto, pessoas juridicamente iguais (MARX, 2017, p.242).

O trabalhador, então separado dos meios de produção e das matérias primas provenientes da terra, vende sua força de trabalho em troca de um salário, como forma de suprir suas necessidades materiais, as quais, num momento passado, apenas com seu trabalho poderia conseguir, sem aliena-lo. Ele é, então, refém de uma situação: é livre, mas coagido a vender sua força de trabalho para comprar as mercadorias que não pode mais produzir devido as limitações socioeconômicas existentes, processo que Marx denomina subsunção formal do trabalho. Marx assim define que

> para transformar dinheiro em capital, o possuidor do dinheiro tem, portanto, de encontrar no mercado de mercadoria o trabalhador livre, e livre em dois sentidos: de ser uma pessoa livre, que dispõe da sua força de trabalho como sua mercadoria, e de, por outro lado, ser alguém que não tem outra mercadoria para vender, estando livre e solto e carecendo absolutamente de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho (2017, p.244).

Trabalhador e objeto desse trabalho são separados a partir do momento em que o trabalho objetivado na mercadoria pertence à própria mercadoria. Esta, por sua vez, é propriedade do capitalista, dono dos meios de produção, o qual alugou a força de trabalho do trabalhador por tempo determinado. Essa força de trabalho aplicada às mercadorias compradas é o que gera o mais-valor. Mas como?

Encarando a força de trabalho como mercadoria, apesar de sua singularidade, o valor desta também é previamente e socialmente definido pelo tempo de sua produção e reprodução, assim sendo, "como valor, a força de trabalho representa apenas uma quantidade determinada do trabalho social médio nela objetivado. A força de trabalho existe apenas como disposição do indivíduo vivo" (MARX, 2017, p.245). Os meios que a força de trabalho necessita para existir e se manter são os mesmos que mantém o indivíduo vivo, as próprias necessidades naturais, alimentação, habitação, vestuário, dentre outros, esse valor pago é o que chamamos de salário.

Uma determinada quantidade de tempo de trabalho social é necessária à produção de mercadorias, e este trabalho, como já citamos, tem um valor pré-determinado conforme as condições sociais e naturais nas quais o indivíduo está inserido. Suponhamos que para a produção de uma mercadoria x, como um casaco, sejam necessárias 6 horas de trabalho social. Objetiva-se, a partir daí, meia jornada de trabalho (utilizando o exemplo de 12 horas da Inglaterra do século XIX que Marx vivia) na confecção deste casaco.

Se este trabalhador fosse dono dos meios de produção, ele trabalharia apenas as 6 horas necessárias para a produção deste casaco; porém, como vende sua força de trabalho ao capitalista, como forma de reproduzir sua existência, sua jornada se estende para além do "tempo de trabalho necessário", como diz Marx (2017, p.293). É nesse restante da jornada de trabalho, as outras 6 horas, que a produção de mais-valor é efetivada, o chamado "tempo de trabalho excedente", durante o qual ele despende o "mais-trabalho", gerador do "mais-valor". "A extração do mais valor, é assim, a expressão exata do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista", e isso se dá porque "o operário trabalha metade da jornada para si e a outra metade para o capitalista" (MARX, 2017, p.294), podendo variar, é claro, conforme as condições de trabalho envolvidas.

O dinheiro investido se converteu em capital. Segundo Marx:

> ao transformar o dinheiro em mercadorias que servem de matéria para a criação de novos produtos ou como fatores do processo de trabalho, ao incorporar força viva de trabalho à sua objetividade morta, o capitalista transforma o valor – o trabalho passado, objetivado morto em capital, em valor que se autovaloriza, um monstro vivo que se põe a "trabalhar" como se seu corpo estivesse possuído de amor (2017, 271).

O capital, para ter essa valorização a partir da exploração da força de trabalho, é a síntese de duas partes: trabalho morto e trabalho vivo. O trabalho morto corresponde aqui ao capital constante, ou seja, o que foi investido em edifícios, maquinaria e matéria prima, e o

capital variável, desembolsado em forma de salários. A transferência dos valores do capital constante é objetivada na mercadoria, mas não compreende ela mesma a taxa de exploração. Esta corresponde apenas ao capital variável, ou seja, à força de trabalho que adiciona mais valor. “esse incremento, ou excedente sobre o valor original, chamo de mais-valor. O valor originalmente adiantado não se limita, assim, a conservar-se na circulação, mas nela modifica sua grandeza de valor, acrescenta a essa grandeza um mais valor ou se valoriza. Esse movimento o transforma em capital” (MARX, 2017, p.227).

No caso do trabalho em tecnologia da informação, o que podemos compreender é que o software a ser trabalhado como base para o desenvolvimento de novas ferramentas, seria então o trabalho morto, imaterial, ali objetivado. A transformação se daria a parte da programação sobre esta base de dados, na implementação e adequação do produto ao cliente, seu funcionamento e manutenção. Os hardwares, como computadores, também se encaixam como meio de trabalho, parte do trabalho morto, indispensável para o processo.

Apesar de tudo o que dissemos sobre o mais-trabalho, não devemos ter em mente que essa forma de exploração é particular do capitalismo. O mais-trabalho existe em qualquer sociedade onde uma parcela dela detenha o monopólio dos meios de produção. Neste sentido, o que é novo no capitalismo é a formação econômica da sociedade onde predomina o valor de troca dos produtos. Dentro do capitalismo, o interesse na criação de mais-valor por parte do capitalista, faz com que o detentor da força de trabalho, o trabalhador, interessado (necessitado, na verdade) na sua subsistência, estabeleçam um acordo comercial mutuo, a compra e a venda dessa força de trabalho.

Frequentemente as condições de produção, técnicas e meios, se transformam, se apuram, e os efeitos destas mudanças geram alterações dentro do modo de produção capitalista. Essas alterações resultam em flutuações na produtividade, como o maquinário advindo das inovações, que, em geral, aumentam a taxa de exploração sobre a força de trabalho ou o uso dela. Marx aponta que “as condições técnicas do processo de trabalho podem ser revolucionadas de modo que, por exemplo, se antes dez trabalhadores, usando dez ferramentas de baixo valor, trabalhavam uma quantidade relativamente pequena de matéria-prima, agora apenas um trabalhador, usando uma máquina mais cara, trabalha uma quantidade de matéria-prima cem vezes maior” (2017, p.287, 288), o que gera um grande aumento do capital constante e diminuição da parte variável, o investimento na força de trabalho. Esse é o princípio do mais-valor relativo.

Para além das condições técnicas e meios de produção, temos também mudanças no ritmo de trabalho, na forma gerencial, extensão da jornada de trabalho, dentre outros, que também geram crescimento na taxa de extração de mais-valor. Seria esse, então, o princípio do mais-valor absoluto.

Ambos princípios incidem diretamente sobre a taxa de exploração do trabalhador, mas geram, também, dentro do contexto social do capitalismo, a expansão do capital, a diminuição de postos de trabalho, aumento da concorrência entre os trabalhadores, pauperização da classe trabalhadora, dentre outros. A história do capitalismo é a história da luta de classes, e a classe dominante utiliza seus recursos para fazer com que o desenvolvimento das forças produtivas, do Estado e da sociedade sejam favoráveis para seus interesses e a manutenção deles.

2.2 – O DEBATE ACERCA DO TRABALHO MATERIAL E IMATERIAL

A exposição feita até aqui é fundamental para adentrarmos, objetivamente, no tema desta dissertação, bem como analisarmos o contexto em que ocorreram mudanças na forma de se utilizar a força produtiva combinada da sociedade como forma de mudar a própria sociedade.

O trabalho, questão central deste estudo, possui um desenvolvimento histórico, e dentro deste desenvolvimento outras categorias se mostraram importantes de ser analisadas, já que constituem um contexto social amplo, o qual não poderia ser ignorado. As divisões do trabalho, a forma mercadoria, o desenvolvimento do capital, a separação da força de trabalho dos meios de produção etc., foram catalizadores das mudanças sociais que ocorreram, principalmente nos países centrais do capitalismo, mas que se reproduzem globalmente cada vez com mais intensidade.

O desenvolvimento das cidades, da maquinaria, a necessidade do proletariado, das relações de consumo, tudo isso teve grande efervescência durante os séculos XVIII e XIX, e as mudanças continuaram a ocorrer no século XX. Esse último período citado é aqui muito importante para o desenvolvimento deste trabalho, não assumiremos que o que descrevemos aconteceu exclusivamente no século XX, nem queremos cravar um surgimento espontâneo, mas a sua proporção foi aumentada neste século, trazendo uma organização diferente no modo de produção capitalista.

A grande fábrica capitalista é um fenômeno que acontece desde o implemento da maquinaria na Inglaterra do final do século XVIII. Ali a divisão das tarefas foi se tornando cada vez mais especializada, ou seja, rotineira e restrita quanto às suas atividades, diferente de momentos anteriores, como no trabalho dos artesãos. A imagem do gerente, dos trabalhadores de escritório, sempre foi presente dentro destes estabelecimentos, a administração, organização e controle do trabalho fazem parte da gestão capitalista. Porém é no final do século seguinte que estes elementos passam a ganhar contornos mais centrais na organização fabril e, consequentemente, na vida social.

O que nos interessa aqui é a separação entre projetar e executar, ou mais exatamente, entre o trabalho imaterial e o material, e, neste ponto, podemos apontar a fábrica fordista como grande expressão dessa forma de trabalho. Braverman (1987) nos dá uma ideia geral do que se trata quando afirma que a revolução técnico-cientifica

> Não pode ser compreendida em termos de inovações específicas – como no caso da revolução industrial, que pode ser corretamente caracterizada por um punhado de invenções básicas –, mas deve ser compreendida mais em sua totalidade como um modo de produção no qual a ciência e investigações exaustivas de engenharia foram integradas como parte de um funcionamento normal (p.146).

Diferente da divisão social do trabalho, que já mencionamos aqui, a divisão que nos concentramos é o que Braverman chama de "divisão manufatureira do trabalho" (1987, p.72), ou seja, um parcelamento dos processos de trabalho para a produção de um bem. "A divisão do trabalho na produção começa com a análise do processo de trabalho – isto é, com a separação do trabalho da produção em seus constituintes", (BRAVERMAN, 1987, p.74) ou seja, dividem as funções da fabricação de um alfinete, utilizando o clássico exemplo de Adam Smith (Apud BRAVERMAN, p.75) em diversas funções com um trabalhador em cada delas, desde cortar o arame, estica-lo, colocar a cabeça, etc. Assim o que se resulta é um trabalho extremamente especifico, parcelado e repetitivo, no qual, o trabalhador não precisa conhecer todo o processo, apenas repetir suas ações.

A esteira que passa pelo chão de fábrica é outro exemplo de tal atividade. As funções parceladas e dadas apenas exigem a repetição dos movimentos sem que o trabalhador sequer saia do seu lugar, ele se mantém inerte, apertando parafusos ou encaixando peças, sem ao menos precisar saber no que elas realmente resultarão. Execução e planejamento estão aqui totalmente desconectados; o trabalhador já não precisa mais imaginar o resultado do seu trabalho, como outrora, deve apenas repetir seus movimentos e receber seu salário para que tenha seus meios de subsistência.

Esse tipo de trabalho, cada vez menos qualificado, é menos difícil de ser substituído pelo capitalista. Ele agora pode contratar uma força de trabalho mais barata, uma forma de reduzir seus custos e, ainda assim, aumentar sua produção. Para Braverman "a força de trabalho converteu-se numa mercadoria. Suas utilidades não são mais organizadas de acordo com as necessidades e desejos dos que a vendem, mas antes de acordo com as necessidades de seus compradores que são, em primeiro lugar, empregadores a procura de aumentar seu capital" (1987, p.79), aumentar sua produtividade e necessitar de força de trabalho cada vez menos capacitada era uma fórmula de sucesso para aumentar os ganhos de produtividade.

Mas a expansão de tais fórmulas não se limitou ao chão de fábrica. Taylorismo e fordismo, duas formas dominantes de controle do trabalho que surgiram no início do século XX, visavam não apenas gerenciar o trabalho, mas também os trabalhadores para além do turno de trabalho. Ford, segundo Harvey (2014), buscava um "novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista" (p.121), segundo a sua própria leitura de mundo. Gramsci (apud HARVEY, 2014) afirma que o americanismo e o fordismo eram o "maior esforço coletivo até para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de proposito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem" e complementa que os novos métodos de trabalho eram "inseparáveis de um modo especifico de viver e de pensar e sentir a vida" (p.121).

É importante aqui dimensionar que todo um modelo de funcionamento do Estado foi desenvolvido no período pós-guerra, tendo o fordismo como um dos elementos constituintes do seu funcionamento. O chamado estado de bem-estar social trazia, para os países centrais do capitalismo, um aparato social que contava com assistências diversas, como saúde, educação, garantias legais do trabalho, previdência e projetos de estabilidade do trabalho que serviam como aporte para o desenvolvimento social e como salário indireto para os trabalhadores, um tipo de contrato social com o trabalho totalmente fortalecido, além de se basear na produção em massa e, consequentemente, no consumo em massa. Esse tipo de política visava alguma forma de conciliação de classes e desenvolvimento do consumo que durou por volta de trinta anos, o que alguns chamam de "anos dourados".

O controle do chão de fábrica, baseado no pensamento de Taylor, foi fruto de um estudo dos mais minuciosos movimentos dos trabalhadores dentro da produção, mas não se baseava unicamente em atividades cronometradas e movimentos exatos. "A gerência, insistia

ele, só podia ser um empreendimento limitado e frustrado se deixasse ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho" (BRAVERMAN, 1987, p.86). O caráter da divisão entre o trabalho cognitivo e o trabalho braçal é expresso inúmeras vezes no trabalho de Taylor, segundo Braverman (1987), as conclusões que se chegava sobre o pensamento do autor eram de que "os trabalhadores que são controlados apenas pelas ordens e disciplinas gerais não são adequadamente controlados. Tão logo eles controlem o próprio processo de trabalho, empenharão esforços para realizar plenamente o potencial inerte à sua força de trabalho", assim, para ele "o controle do processo de trabalho deve passar às mãos da gerência, não apenas num sentido formal, mas pelo controle e fixação de cada fase do processo, inclusive a execução" (p.94). Resumindo, a gerência moderna versa sobre "o controle do trabalho através do controle das decisões que são tomadas no curso do trabalho" (BRAVERMAN, 1987, p.98).

O trabalhador foi, então, reduzido a braços a partir do momento em que separaram as funções dentro da fábrica fordista-taylorista do começo do século XX, assim, o alastramento das ideias gerenciais e de engenharia ganharam centralidade na produção. Fora dali, os planos do americanismo-fordismo também queriam reduzi-los a meras reproduções. Harvey (2014) aponta que "em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores "privilegiados" (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o "novo homem" da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e racional para corresponder às expectativas da corporação" (p.122).

Apenas para ilustrar melhor essa divisão, Braverman (1987) nos traz os três princípios da administração cientifica, são eles: 1) "o administrador assume... o cargo de reunir todo o conhecimento tradicional que no passado foi possuído pelos trabalhadores e ainda de classificar, tabular e reduzir esse conhecimento a regras, leis e formulas..." (p.103), 2) todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto..." (p.103), 3) a noção fundamental de "tipos comuns de gerência", disse Taylor, "é que cada operário tornou-se mais especializado em seu próprio oficio do que é possível a qualquer um ser na gerência, e que, em consequência, os pormenores de como o trabalho será mais bem feito devem ser encaixados a ele" (p.107, 108).

Não tomemos parte de que todas estas determinações eram aceitas ou implementadas de forma unanime, ou que o controle sobre os trabalhadores era total, longe disso, principalmente em sua primeira tentativa de implantação, nos anos entre guerras, quando

Harvey (2014) relata que foi difícil a aceitação de “um sistema de produção que se apoiava tanto na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotinizado, exigindo pouco das habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo” (p.123). Mas fora um sistema amplamente difundido, que apesar dos inúmeros descontentamentos e resistências, tornou-se dominante, principalmente no período pós-guerra. Os trabalhadores manuais, trabalhadores de escritório, administrativos, gerentes, engenheiros etc., se espalharam pelas empresas; o trabalho material foi reduzido a reproduções e o trabalho gerencial ganhou cada vez mais espaço, uma segregação dentro da classe que vive do trabalho.

O trabalho imaterial sempre existiu na sociedade, desde as sociedades tribais, onde alguns trabalhos rituais, xamãnicos, sacerdotais, eram delegados a determinados indivíduos dentro dessas sociedades, mas o que é exatamente novo no trabalho imaterial dentro do capitalismo é que este ganha formas para além de curas medicas, cultos religiosos ou celebrações. O trabalho imaterial ganha proporções maiores, de organização, de gestão, cria mais valor e também serve para potencializar a criação deste.

A criação de valores através da capacidade intelectual e sem um produto material resultante pode abarcar os mais diversos ramos, seja na medicina, artes, gerência, programação em tecnologia da informação, comunicação, dentre outros. O que determina seu valor não é o resultado material, mas a sempre válida criação de valores de uso e o tempo social de trabalho ali contido.

Mas não só isso apoia o trabalho imaterial. O desenvolvimento da maquinaria, o avanço da tecnologia tem sido constante, parte da organização das empresas tem sido substituída por softwares, a força de trabalho tem perdido espaço para o maquinário programável. Desta forma, a diminuição de postos de trabalho tem sido constante, levando a uma modificação do trabalho manual, acrescendo o setor de serviços e ramos como o da tecnologia da informação (T.I).

O desenvolvimento deste tema está no horizonte deste trabalho, e será desenvolvido nos próximos tópicos de forma menos genérica, mas aqui não podemos encaixar os profissionais destas áreas na formação de um proletariado da produção imaterial, enquanto a abordamos.

A separação entre o trabalho material e imaterial que descrevemos como funcional no fordismo-taylorismo é amplamente utilizada nos países centrais do capitalismo até meados dos anos 1970, quando uma mudança organizacional dentro do modo de produção capitalista passa a se expandir. O trabalho organizacional, de gestão dentre outros segue como central, mas podemos afirmar que no chão de fábrica o desenvolvimento do maquinário tem provocado mudanças no trabalho, nos trabalhadores e na sociedade, consequentemente. Assim, o trabalho imaterial ganha novas práticas e contornos, passando a incluir também a programação, seja dentro da fábrica, seja para o funcionamento da empresa como um todo.

O esgotamento do padrão taylorista-fordista, bem como da organização social que era vigente durante seu período mais "glorioso", por assim dizer, fez emergir outras formas e técnicas de controle do trabalho, o avanço do maquinário e da tecnologia tem importância central nesta mudança, mas também existiram outros fatores organizacionais que devem ser levados em conta.

Harvey (2014) sintetiza o cenário para nós, segundo ele

> A queda da produtividade e lucratividade corporativas depois de 1966 marcou o começo de um problema fiscal nos Estados Unidos que só seria sanado às custas de uma aceleração da inflação, o que começou a solapar o papel do dólar como moeda-reserva internacional estável. A formação do mercado do eurodólar e a contração de crédito no período 1966-1967 foram, na verdade, sinais prescientes da redução do poder norte-americano de regulamentação do sistema financeiro internacional. Foi também perto dessa época que as políticas de substituição das importações em muitos países do terceiro mundo (da América Latina em particular), associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no sudeste asiático em especial), geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente. Daí por diante, a competição internacional se intensificou à medida que a Europa ocidental e o Japão, seguidos por toda uma gama de países recém-industrializados, desafiaram a hegemonia estadunidense no âmbito do fordismo a ponto de fazer cair por terra o acordo de Bretton Woods e produzir a desvalorização do dólar.
> [...] A rigidez dos compromissos do Estado foi se intensificando à medida que programas de assistência (seguridade social, direitos de pensão etc.) aumentavam sob pressão de manter a legitimidade num momento em que a rigidez na produção restringia expansões da base fiscal para gastos públicos. O único instrumento de resposta flexível estava na política monetária, na capacidade de imprimir moeda em qualquer montante que parecesse necessário para manter a economia estável. E, assim, começou a onda inflacionaria que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra. Por traz de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações reciprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação de capital (p.135, 136).

A resposta no campo produtivo veio também em forma de flexibilização e fluidez. O chamado Toyotismo ganhava força neste momento. A indústria japonesa se mostrava

competitiva dentro do comercio mundial, produzia com qualidade e a preços abaixo dos padrões globais, o que tornava seus produtos um problema para algumas empresas e países.

"As corporações se viram com muita capacidade excedente inutilizável (principalmente fábricas e equipamentos ociosos) em condições de intensificação da competição. Isso as obrigou a entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho", além disso, o avanço tecnológico permitiu que "a automação, a busca de novas linhas de produtos e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zona de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas" (HARVEY, 2014, p.137, 140).

O capitalismo se reorganiza, aqui, em torno do padrão neoliberal, um modelo social que altera as condições de produção, distribuição, políticas, subjetivas, etc., que discutiremos mais profundamente no decorrer deste trabalho. O que nos interessa agora é o que Harvey (2014) chama de acumulação flexível, que passa a ser o padrão produtivo adotado e "se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo" (p.140).

A reestruturação no chão de fábrica aqui é muito importante para o desenvolvimento do nosso pensamento. O que queremos deixar claro é que a rigidez do período fordista, da produção e consumo em massa, foi sendo alterada para uma forma mais flexível e fluida, com flutuações de demandas e variação produtiva, e isso gerou profundas alterações no funcionamento da fábrica. Além disso, o continuo desenvolvimento do maquinário foi sendo alterado para dar conta deste momento e um tipo de trabalhador, e homem, foi surgindo.

O Toyotismo, modelo organizacional do modo de produção capitalista advindo que teve origem no Japão, é definido por Alves como "a constituição de um empreendimento capitalista baseado na produção fluida, produção flexível, produção difusa" (2007, p.158). o que ele nomeia de "produção fluida" refere a "adoção de dispositivos organizacionais como, por exemplo, o *just-in-time/kanban* ou o *kaizen*, que pressupõem, por outro lado, como nexo essencial a fluidez subjetiva da força de trabalho" ou seja, busca, o que ele denomina utilizando os termos gerenciais, o "envolvimento proativo do operário ou empregado" (2007, p.158), ou seja, uma captura da subjetividade do trabalho pelo capital, dentro e fora do ambiente fabril.

Para Alves, a nova forma organizacional do modo de produção capitalista também implica "a produção flexível em seus múltiplos aspectos, seja através da contratação salarial, do perfil profissional ou das novas máquinas de base microeletrônica e informacional; e a produção difusa significa a adoção da terceirização e das redes de subcontratação (2007, p.159). Entretanto, Alves considera como cerce essencial do Toyotismo, a busca do "engajamento estimulado do trabalho". Assim, a captura da subjetividade auxilia a operar "a série de dispositivos técnicos-organizacionais que sustentam a produção fluída e difusa" (2007, p.159).

A aplicação Programas de Gerencialmente de Qualidade Total transformaram o chão de fábrica, cada vez mais fluido e difuso, também mais racionalizado, com menos desperdício de tempo, material e espaço, mas alterou, como parte fundamental do processo, a subjetividade dos trabalhadores, como abordaremos em outro momento.

O trabalho material deixa de ser tão limitado, em termos de espaço e funções, como no período do fordismo-taylorismo, o trabalhador agora não é mantido estático num lugar pelo qual passa uma esteira em que ele aperta parafusos. Este tipo de trabalho ainda existe, mas pensando na mudança proposta, agora temos um trabalhador menos mecanizado, que exerce mais de uma função dentro do processo produtivo, conforme as demandas se alteram. Pode ser também o trabalhador que programa o maquinário para que sejam produzidas mercadorias conforme tal demanda.

Neste contexto, o trabalho imaterial ganha ainda mais espaço; o microchip e o controle dos processos produtivos se espalham pela cadeia produtiva. O setor de serviços que abarca uma enormidade de categorias passa a ser o principal dos três setores econômicos em número de trabalhadores nos países centrais do capitalismo. A produção capitalista de valor se mantém, essa força produtiva segue sendo apropriada pelo capital, na pesquisa cientifica, no emprego de máquinas informacionais e sistemas de organização.

A exata distinção do que é trabalho material e imaterial em diversos setores produtivos não é uma questão simples. O que Lojkine (1995) chama de "revolução informacional" parece ter permeado diversos setores produtivos e de gerência, a informação, a análise de dados, a programação, métodos de vigilância do trabalho etc.

> Na automação propriamente dita, como "ponto de partida" e elemento fundador (com a mesma significação da máquina-ferramenta isolada para o maquinismo e o sistema mecânico), a informática é, de início, somente um meio – evidentemente privilegiado – para assegurar a objetivação dos processos de vigilância e de conduta humanas. A finalidade da automação, pois, consiste no controle da produção imaterial (LOJKINE, 1995, p.108).

O conceito de revolução informacional que Lojkine (1995) trabalha visa compreender as implicações e transformações que a informação e as tecnologias informacionais e comunicacionais (T.I.C's) no processo de produção dentro do capitalismo, muito por conta da automação do maquinário produtivo à disposição atualmente, mas também da produção destas tecnologias baseadas em softwares e outros produtos imateriais.

Amorim define este período de mudança na produção capitalista como sendo caracterizado pela "diminuição de postos de trabalho nas indústrias de países de economia avançada e, ao mesmo tempo, o aumento das ocupações profissionais que passam a exigir maior intervenção intelectual" (2014, p.9), e a automação tem papel central nessa percepção, unindo trabalho imaterial e material morto como forma de reduzir custos de produção. Estes trabalhos mortos são fruto da objetivação de trabalho anterior, e como tal tornam-se capital constante, buscando a diminuição dos custos de produção.

Se valendo da definição de Santos (2012), trabalho imaterial é "todo trabalho humano cujo resultado útil seja imaterial, mesmo que há necessidade de mediação de objetos físicos-materiais para que este trabalho imaterial seja efetivado enquanto utilidade" (2012, p.19). Porém, para além de sua forma, a essência da forma mercadoria típica do capitalismo deve estar relacionada com o processo de produção.

Huws (2014) deixa claro que "a teoria do valor trabalho é o nó que está no centro da conceitualização de Marx do capitalismo como uma relação social", e este nó é composto de três elementos básicos da produção "a necessidade de subsistência dos trabalhadores, seu trabalho e a mais valia expropriada dos resultados deste trabalho" (2014, p.14), quando esta relação se mantém inalterada, como no caso do trabalho imaterial, esta é, ainda, um elemento da exploração do capital sobre os trabalhadores. Em linhas gerais, o trabalho segue como uma forma de gerar renda ao trabalhador, enquanto gera valor ao capital, por meio da produção de mercadorias.

Huws (2014) considera o campo do trabalho imaterial não como uma esfera destacada da divisão do trabalho. Diferente disso, entende como "uma expressão do aumento da complexidade da divisão do trabalho, com a fragmentação de atividades em tarefas separadas, tanto mentais como manuais" e complementa que tal processo é continuo e composto por "funções criativas e (ou) de controle, por um lado, e outras mais de rotina e repetitivas, por outro" (2014, p.17), até mesmo além das fronteiras geográficas.

A manutenção da divisão entre o trabalho cognitivo e o trabalho manual, típico do período fordista se mantêm; porém, atenuou-se a divisão entre eles e dos trabalhadores envolvidos nas etapas diversas dentro do processo produtivo, assim chegamos a um elemento que dá grande importância para algo central no desenvolvimento deste trabalho, a forma mercadoria do trabalho informacional.

A produção de mais-valia, por meio da produção de mercadorias é um princípio básico e fundamental para a existência do capitalismo, como já citamos. Para Marx a "mercadoria", é trabalho humano abstrato e objetivado, "um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer" (2017, p.113), necessidades que "provêm do estomago ou da imaginação – não altera em nada a questão". "A utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso" (MARX, 2017, p.114). Um software, linhas de programação ou manuais gerenciais, apesar de sua imaterialidade, são mercadorias, seu valor está agregado pela sua utilidade, possuindo também valor de troca por meio da venda destes conteúdos.

A revolução informacional é uma revolução geral dos processos de trabalho, tanto na sua objetivação, quanto na sua produção e distribuição. "Os serviços informacionais não estão isolados na esfera do imaterial – ao contrário, requisitam suportes físicos, verdadeiros meios de consumo coletivos, que remetem a um consumo que não é final nem produtivo" (LOJKINE, 1995, p.259), assim como um CD que carrega um software ou um livreto que contém um manual de gestão, o valor está na imaterialidade do conteúdo que ali está, não no material físico do papel, embora este também carregue valor e seja fruto de trabalho humano. Linhas de programação objetivadas num software que são gravadas em um CD transformam o disco apenas em um canal de transmissão.

O trabalho material e os meios físicos funcionam como suportes e demonstram a centralidade que a extração mineral ou a fabricação placas e chips ainda possuem, mas o desenvolvimento tecnológico das linguagens de programação e a utilidade da comunicação se apoiam nestes para se propagar. Um microcomputador é hardware e software, da mesma forma que somos braços e cérebro.

Antunes (2013) se apropria da conceituação de J. M. Vicent (1993) para concluir que "a imaterialidade tornou-se, então, expressão do trabalho intelectual abstrato" e que isto implica diretamente na inserção de "crescentes coágulos de trabalho imaterial na lógica da acumulação, inserindo-os no tempo social médio de um trabalho cada vez mais complexo,

assimilando-os à nova fase da produção do valor" (p.26). O tempo social gasto na produção da mercadoria imaterial é, então, ainda a síntese do seu valor, já que, a partir das ideias de Marx, concluímos que o valor de uma mercadoria é, ainda, medido conforme o tempo social da produção desta.

A lei do valor de Marx segue vigente na produção imaterial, e nos traz novos elementos e formas de se compreender os mecanismos de produção de valor no período atual de desenvolvimento do capitalismo, sendo assim, "expressão da esfera informacional da forma-mercadoria" (Apud. ANTUNES, 2013, p. 27).

O trabalho produtivo só pode ser considerado como tal quando "por ele gera um efeito útil, uma utilidade" e "esse efeito útil deve ser exteriorizado, separado da individualidade do trabalhador" (SANTOS, 2012, p. 68). Para o capital, o trabalho imaterial objetivado na produção de softwares, por exemplo, tem como utilidade a diminuição dos custos com a força de trabalho e tempo de produção, utilizando maquinários de alta tecnologia, os quais os softwares servem como "alma" que controla seu corpo produtivo.

Prado (2005) nos propõe uma análise sobre o valor do trabalho imaterial que complementa tal ideia, para ele, apesar do valor não ser mais dado pelo tempo socialmente necessário e isto ter influência direta no valor de troca, ainda assim, escapando do tempo como medida, este valor passa a se formar de forma qualitativa, sendo assim, riqueza efetiva não é mais valor, e sim "valor desmedido".

> De qualquer modo, se o "valor" deixa de ser um quantum de tempo de trabalho abstrato, é porque sofreu um abalo significativo. Sua existência, entretanto, não pode ser contestada no interior da lógica de O Capital. Continua a existir, portanto, uma avaliação, e esta, mesmo sendo qualitativa, requer necessariamente expressão na forma quantitativa, a saber, na forma preço.
>
> Não se trata de dizer que a ciência e a tecnologia em si mesmas, independentemente do trabalho, são agora as produtoras do valor. Quem produz valor é ainda o trabalho, mas este agora, enquanto trabalho concreto, transformou-se em trabalho criativo, inteligente, cognoscitivo, etc., ou seja, atividade produtiva que exige a mobilização de conhecimentos, os quais, por sua vez, são partes da força produtiva social - do intelecto coletivo da sociedade. Em consequência, dada a relativa irrelevância do tempo de trabalho e a proeminência da qualidade desse tempo, a ciência e a tecnologia tornam-se produtoras de "valor" por meio de trabalho. Assim, mesmo se o tempo de trabalho socialmente necessário é suprimido como medida da riqueza capitalista, esta tem ainda de ser medida. O valor desmedido continua dependente de um processo social de redução - mas este não é mais uma operação puramente quantitativa. (PRADO, 2005, p.88, 89)

Podemos concluir até aqui, que o trabalho imaterial é gerador de riqueza, sua utilidade é expressa em formas variadas, as quais citamos aqui o desenvolvimento de softwares

e conhecimento, os quais são empregados de forma útil na transformação de mercadorias. A questão do trabalho imaterial dentro da análise marxista sob o domínio do capital e buscamos compreender como este gera valor de uso.

O que fica claro é que a mudança na produção e organização capitalista trouxe uma crescente mercadorização das atividades de serviço, a mercadoria não é apenas material, mas também trabalho humano contido em formas imateriais. A centralidade do que nos interessa nessa pesquisa, o trabalho, mas em uma forma imaterial, voltada para a tecnologia da informação, é conforme vimos, um elemento importante de todo esse desenvolvimento. Vamos agora falar sobre ele.

2.3 - O TRABALHO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (T.I)

O trabalho em tecnologia da informação (T.I) ganha centralidade não apenas na produção capitalista mas em todos os planos da vida cotidiana. Analisaremos, nesta dissertação, as Tecnologias da Informação - T.I. como uma força de organização do trabalho, ao mesmo tempo que compreendemos que está totalmente envolvida nos processos produtivos que visam à criação de valor.

O elevado ritmo em que as tecnologias foram desenvolvidas na última metade do século XX teve como principal financiador o Estado, principalmente nos Estados Unidos. A competitividade global fez que o Estado incentivasse a inovação tecnológica, em busca de vantagens produtivas, mas também nas questões bélicas. Os Estados Unidos, por exemplo, na corrida bélica com a União Soviética, tinha no Estado a principal fonte de financiamento para o desenvolvimento de tecnologias.

As tecnologias de informação estão presentes nos mais diversos ambientes fabris e corporativos, porque funcionam, para o capital, como parte da redução de pessoal em frentes variadas, auxiliam no controle da produção e reestruturação desta, além de dinamizar a comunicação. Por meio do computador ou de um maquinário, previamente programado por software a executar determinadas funções, otimiza-se tais atividades. Os trabalhadores de escritório, por exemplo, hoje necessitam mais de teclados e mouses do que calculadoras e livros-razão; trabalhadores de chão de fábrica controlam as mudanças na produção a partir de teclados numéricos, em comum, existe um software operando e processando dados.

Braverman nos dá um exemplo valoroso aqui quanto à diminuição e reformulação dos efetivos

> Assim é que um banco de numerosas sucursais informava que dezoito meses após a instalação de máquinas contábeis eletrônicas o pessoal que era de 600 passou a 150, e o pessoal do processamento de dados aumentou para 122. Isto correspondia à experiência da maioria dos bancos, que conseguira uma redução do pessoal na ordem de 40 a 50 por cento para o mesmo volume de trabalho, e enquanto cortava drasticamente o pessoal perito em contabilidade substituía-os por operadores de máquinas. (1987, p.286).

A base material não deixa de existir, é claro. O trabalho material ainda está presente em microchips, monitores, teclados, braços robóticos e grandes máquinas. Desde a extração de minérios até a produção em massa de periféricos, sua existência é fundamental para a produção dos "corpos da era informacional", já que "as novas gerações de computadores, as novas linguagens informáticas adaptáveis, a telemática etc., seriam impensáveis sem os processos decisivos no controle da matéria-prima dos chips (o silício) e sem os avanços no terreno dos semicondutores e dos materiais trans-condutores" (LOJKINE, 1995, p.114). Mas nossa atenção aqui está voltada para outra parte desse todo, para a "alma da era informacional", ou seja, os *softwares*.

A busca por vantagens competitivas entre as empresas, que está presente no capitalismo desde seu surgimento, e é uma de suas forças motrizes, impõe a necessidade de buscar inovações organizacionais e produtivas das mais variadas formas, tal qual a busca por novos polos produtivos que ofereçam menos restrições e custos para a exploração da força de trabalho. Hoje, a comunicação e a informação possuem centralidade nesta corrida, já que são necessárias para traçar estratégias competitivas e faze-las da forma mais rápida e eficiente possível, num contexto onde se busca cada vez mais a desterritorialização da produção, espalhando por todo o globo unidades produtivas, na busca de menores resistências fiscais, legais e dos trabalhadores.

O trabalho informacional e o desenvolvimento estratégico da competividade produzido por trabalhadores qualificados deixam de ser encarado como um custo, passando a ser parte da lógica competitiva entre as empresas. Segundo Lojkine (1995) as tecnologias informacionais "hoje são as condições determinantes do aumento da eficácia do capital industrial: a revolução informacional obriga justamente a não considera-las como "custos" a serem reduzidos e sim como despesas fixas a valorizar (formação, pesquisa, saúde) se se quiser mais eficácia. (p.19).

O que mencionamos anteriormente como “acumulação flexível” não é apenas uma forma nova de lidar com os trabalhadores, levando instabilidade às relações de trabalho, diminuindo os efetivos e os níveis de organização e resistência. O novo arranjo produtivo engloba o consumo cada vez mais fragmentado; diferente da padronização dos produtos do período fordista, além da diminuição de estoques; como forma de diminuir o tempo geral de consumo. Fazer com que estas flutuações sejam absorvidas e aproveitadas, demanda um nível de comunicação cada vez maior e mais eficiente, e é nisso que as empresas têm investido.

Além disso, o neoliberalismo é tomado por uma grande financeirização, o que faz com que a rotatividade dos processos seja diretamente ligada a ao mercado financeiro, e quanto mais rápida a rotação financeira, melhor para o capital. Para Raimundo e Fracalanza (2010) “nessa economia de riqueza, a busca pela valorização do capital não depende apenas do circuito produtivo”, já que, segundo eles “a valorização do capital pode se realizar em outras esferas e, mormente, em sua forma de capital fictício” (p.62). Desta forma, podemos observar que a especulação financeira torna-se central num contexto de mercado futuro, onde a rentabilidade das empresas passa a ser contada não em seus balanços atuais, mas numa previsão futura de resultados positivos.

Desta forma, o que parece existir é uma enorme demanda por softwares a ser empregada dentro dos mais variados ramos produtivos, como um elemento organizacional das empresas na busca por vantagens competitivas, o que faz com que o trabalho informacional de implementação e criação destes softwares seja uma forma de trabalho que se expande e ganha importância, gerando uma categoria de trabalhadores, que, mesmo dentro do setor de serviços, pode ser denominada de forma diferente. Segundo Antunes” (2009) estes trabalhadores comporiam o “infoproletariado”. Este é constituído pelos trabalhadores que operam microcomputadores e máquinas, seja programando-as, seja simplesmente fornecendo dados a serem processados.

A informatização dos processos de trabalho traz uma novidade bastante complexa. Ela tem duas faces, segundo Zuboff (Apud WOLFF, 2015, p.107) “a automação e a informatização”. A automação obedece e, de certa forma, dá continuidade à lógica industrial que imperou por todo o século XIX até meados do século XX”, o que para a autora torna a “racionalização aliada à desqualificação da força de trabalho e, no limite, substituição desta pelas máquinas”. Já a informatização é a “geração de informação sobre a base produtiva e administrativa do processo através do qual uma empresa organiza o trabalho”. O conhecimento

gerado pela informatização, “uma vez metamorfoseado e armazenado na forma de dados, passa a operar pela face da automação. Ou seja, torna-se trabalho morto (softwares), uma ferramenta empresarial com vistas à determinação do *modus operandi* do trabalho vivo” (p.107). A utilização destes softwares também pode ser utilizada na forma do controle do processo produtivo, como forma auxiliar da gestão e do controle do trabalho.

O que podemos concluir a partir daí é que o trabalho imaterial cognitivo objetivado em forma de dados para os softwares resulta numa série de comandos armazenados que vão organizar e comandar a produção. Assim, o trabalho informacional parece ter um caráter complexo, ele, enquanto trabalho vivo, se aliena na forma de trabalho morto como forma de se reproduzir a partir da repetição de comandos traduzidos a partir de dados. É importante ressaltar, como faz Alves (2007), que o “saber” e o “fazer” são capturados pelo capital, como forma de cooperar com a lógica da valorização.

Antes de aprofundar nossa investigação sobre o trabalho dentro das tecnologias da informação, é necessário discutir a produção de softwares e sua comercialização.

Como em todos os ramos produtivos, no setor de softwares, ou o que podemos chamar de “indústria do software”, existem grandes, médias, pequenas e microempresas, cada qual com sua expansão e forma de negócios. É evidente que a propagação, bem como sua abrangência de funções e aplicações, dos produtos elaborados pelas grandes empresas do ramo é maior e se direciona para complexos produtivos de outros setores dos mais diversos ramos industriais, criando ferramentas que podem ser programadas conforme a necessidade se apresenta. Por outro lado, quanto menor a empresa produtora de softwares, menor será seu escopo, assim, esta pode se concentrar em produções pontuais, por vezes voltadas a uma cidade, região ou empresa de um único setor.

A importância de ressaltar algo que nos parece obvio visa reforçar uma questão a ser enfrentada em nosso trabalho. Uma grande companhia produtora de softwares consegue levar seu produto para as mais diversas regiões do planeta, até de forma mais simples do que um produto material, já que este apenas poderia ser “baixado” pela internet, sem grandes problemas. Porém, devemos ter em mente que estas estão inseridas também dentro da nova lógica que opera dentro do capital e das demandas da acumulação flexível. A mudança na produção e na implementação, o alinhamento dos produtos conforme as necessidades dos clientes, também é uma das suas competências.

Os produtos destas grandes empresas de softwares não estão disponíveis tão facilmente na internet, como forma de "piratear" um trabalho imaterial. Estas grandes empresas possuem dispositivos de segurança que visam proteger seus produtos, suas propriedades imateriais, como discutiremos em breve. O que queremos mostrar é que algumas destas empresas, como no caso da SAP, empresa alemã que produz variados softwares e é uma das maiores do ramo, possui escritórios regionais onde consultores certificados são autorizados e capacitados para implementar seus produtos. Os produtos circulam a partir de pequenas e médias empresas, que implementam o sistema das grandes multinacionais.

Estes escritórios revendem as licenças de software e fazem sua implementação e manutenção. Desta forma a empresa central, neste caso a SAP, apenas produz o produto principal, enquanto consultorias especializadas trabalham com os clientes diretos, conforme padrões estabelecidos pelas empresas.

Já no caso de empresas de softwares menores, podemos ter uma variação maior nas formas como se organizam para a venda e implementação dos seus produtos. O que se verifica, neste caso, são empresas que vendem produtos com algum grau de padronização para pequenos estabelecimentos, ou microempresas que não necessitam de uma gama enorme de possibilidades e funções específicas, mas também desenvolvimentos de produtos feitos sob encomenda para alguma contratante.

Outro aspecto importante é a existência de uma grande quantidade de linguagens de programação, as quais, por sua vez, são softwares de desenvolvimento para outros softwares. Pensando principalmente no caso das médias, pequenas e microempresas, estas se utilizam de algumas destas linguagens de programação, cada qual com sua especificação e de acordo com as necessidades das empresas. Estes softwares de programação podem ser aqui encarados como uma espécie de meio de produção; existe trabalho anterior ali cristalizado, mas este vai ser utilizado para a criação de outras mercadorias.

Castillo (2007 apud ANTUNES, 2013, p.23) afirma que:

> Produzir software não é como qualquer outro negócio, como a fabricação de muitos outros bens ou serviços. Porque, uma vez criado, fazer uma cópia custa tanto quanto fazer 1 milhão. Porque é um tipo de empresa cujo lucro sobre as vendas pode chegar a 99%. Porque é um negócio que pode mudar, sem mais, de fabricar produtos a fabricar serviços.

A questão, anteriormente já citada, da desmedida de valor torna-se novamente parte da discussão. A transformação da mensuração qualitativa em uma mensuração quantitativa do trabalho "por uma operação que envolve regras de conversão tacitamente aceitas - ou, eventualmente, impostas por quem tem mais poder" (PRADO, 2005, p.88).

Neste sentido, uma variedade de possibilidades no trabalho do programador devem ser levadas em conta. A linguagem na qual ele se baseia para produzir um software, se o trabalho dele é de implementação, manutenção ou criação destes softwares, os ramos e setores das empresas para as quais ele irá desenvolver o produto, ou ainda na programação de softwares para máquinas que irão produzir mercadorias, dentre outras.

Focaremos agora no que acreditamos ser geral a estes trabalhadores, o uso de suas capacidades cognitivas para criação de valor. Afirmamos anteriormente que o trabalho não necessita criar matéria para que este tenha valor. A criação de utilidade faz com que este tenha importância social e possa ser um valor de uso. Desta forma, por razão já destacada, não podemos negar que o trabalho informacional é um trabalho produtivo, gerando valor.

Segundo Santos (2012), em Marx existem duas condições para que o trabalho se configure como produtivo: em primeiro lugar ele apenas pode ser trabalho produtivo porque gera um efeito útil e, em segundo lugar, este efeito útil tem de ser separado da individualidade do trabalhador (p.68). Assim, o trabalhador da área de T.I. o faz. Ele utiliza seus conhecimentos e capacidades cognitivas para criar um efeito útil, para o capital, neste caso.

A produção e implementação de um software traz divisões de tarefas bem complexas. Castro (2013) credita o desenvolvimento das novas tecnologias da informação, bem como sua manutenção, como tarefas de profissionais com conhecimento especifico em informática. Desta forma, quando falamos acima de "infoproletariado", termo utilizado por Antunes, esta seria uma categoria ampla de trabalhadores, a qual propomos um recorte baseado em Castro para melhor compreensão da população deste trabalho, ou seja, excluímos os operadores de telemarketing, e profissionais de manutenção e fabricação de equipamentos. Assim, definimos aqui que os profissionais da área de T.I. consistem nos "responsáveis pelo design, planejamento e programação" de novas tecnologias.

Desta forma, a população de T.I. dentro do trabalho de Castro (2011), que usaremos aqui, é formada por especialistas em computação, engenheiros em computação – desenvolvedores de software, especialistas em informática, analistas de sistemas,

programadores de informática, técnicos em programação e técnicos em operação de computadores.

O desenvolvimento do trabalho de T.I. normalmente conta com uma equipe de profissionais, os quais desenvolvem diversas funções dentro de um projeto. Castro (2013) contextualiza as funções dentro destas equipes, onde "o analista de sistemas é a ponte entre aquilo que o cliente demanda e que a linguagem de programação pode fazer para transformar seu pedido em realidade" (2013, p.98), ou seja, é o profissional que deve trabalhar como orientador da equipe frente às necessidades trazidas pelos clientes, compreendendo o ramo no qual o cliente atua e traduzindo à equipe como o desenvolvimento do software será feito.

Segundo a autora, "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" (2013, p.98). Esta seria a parte mais rígida do trabalho, em que o desenvolvimento é feito a partir de códigos de programação para criar as funções e interface do software, conforme as demandas apresentadas pelo analistas. Esse software será testado pelo analista de testes, que será quem terá a função de "buscar saber se não há problemas com o código, avaliando se o sistema operacional desenhado e programado funciona normalmente, sem grandes problemas" (2013, p.98).

Por último temos os implementadores que "são 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" (p.98), fazendo com que o ciclo de produção e distribuição do software como mercadoria seja completo.

Os serviços de implementação de softwares, manutenção e automação nos parecem pouco abertos à criatividade, sendo mais dependentes da técnica e conhecimento das linguagens de programação utilizadas. Concluímos isso a partir da forma como a rigidez de uma linguagem de programação deve ser encarada. As linhas de comando digitadas pelo programador, mesmo que totalmente dependentes de suas capacidades cognitivas e técnicas conhecidas, não trazem grandes possibilidades de variação. Reduzida a números binários e funções determinadas, qualquer mudança na configuração do software ou erro de digitação irá consequentemente implicar em um problema de leitura e identificação do código ali expresso.

Já o trabalho do desenvolvedor de softwares nos parece aqui um tipo de atividade com alguma "liberdade criativa" (ou ao menos maior autonomia sobre as decisões do processo

de criação de um software), principalmente nas grandes empresas de software. Além da possibilidade de criar mecanismos e ferramentas novos, o programador não está fixado a um trabalho já determinado em suas funções. Mesmo que também utilize de uma linguagem de programação, este não encontra, em algumas ocasiões, um caminho já trilhado pelas funções e limitações do equipamento para o qual ele produz. Em ambos os casos, o domínio das técnicas e o conhecimento da finalidade e ramo para o qual se destina o produto impõem restrições, mas ainda assim soluções criativas parecem ser possíveis no último caso.

Os trabalhadores destinados à programação necessitam de capacidades técnicas variáveis, ou seja, trata-se de um trabalho qualificado, que demanda bases formais de capacitação, como cursos técnicos, superiores e outras certificações e cursos direcionados que o habilitam a desenvolver seu trabalho.

Um elemento muito importante a ser levado em consideração no trabalho envolvendo tecnologia da informação é a demanda existente para o treinamento e atualização constante dos trabalhadores. A constante renovação dos softwares e lançamento de novas ferramentas para o desenvolvimento e implementação destes torna este um campo de trabalho muito volátil. Mesmo com diplomas de cursos técnicos ou superiores, a grande velocidade na atualização dos softwares impõe a necessidade de participar de cursos para certificação em ferramentas diversas.

Castro nos relata que “os profissionais precisam provar constantemente sua relevância à equipe que compõem ou à empresa ou instituição para a qual trabalham, à pena de serem vistos como redundantes ou não necessários” (2013, p. 56). Além de implicar custos e demandar tempo para os trabalhadores, o ritmo de trabalho, associado a necessidade de sempre buscar cursos fora do tempo de trabalho, implicam em um desgaste físico e psicológico dos trabalhadores que nem sempre podem ser recuperados, e que se acumulam conforme os anos, diminuindo a vida útil do trabalhador na área, seja pelo desgaste, seja pelo adoecimento físico e mental.

O caminho percorrido até aqui teve como horizonte as relações antagônicas do trabalho dentro do capitalismo. Assim, exploramos diversos elementos sobre a formação do capital, as mudanças produtivas, as formas que surgem e se modificam para que a força de trabalho seja cada vez mais explorada e a reprodução do capital consiga ser feita da forma mais lucrativa possível para os detentores dos meios de produção.

O trabalho em tecnologia da informação, como anteriormente descrito, é utilizado para substituição de força de trabalho, seja ela material ou imaterial, por meio da automação ou da informatização das empresas contratantes. Mas ele também é trabalho explorado e fonte de extração da mais valia para as empresas prestadoras de serviços. O que descreveremos a seguir são as formas utilizadas para que o trabalho em T.I. seja explorado, tanto objetivamente, quanto subjetivamente.

3 – A ESPECIFICIDADE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Discutiu-se no capítulo anterior a categoria trabalho como uma relação social. O trabalho deixou de ser apenas uma atividade humana fundamental de subsistência e transformação do mundo, tornou-se um meio de exploração visando à acumulação de capital.

Muito embora a exploração do trabalho seja inerente ao modo de produção capitalista, as taxas de exploração variam, tornando a exploração mais ou menos socialmente aceita, conforme os padrões de acumulação e do nível de resistência em cada país.

O capital visa manter as taxas de exploração sempre mais elevadas, mas existiram momentos em que as pressões da classe trabalhadora, ou até mesmo orientações políticas diversas na direção dos Estados, criaram certos limites ao alto nível de exploração do trabalho, tal como visto no período pós-II-guerra.

As greves de trabalhadores que ocorrem desde o início do capitalismo sempre tiveram as mais diversas reinvindicações quanto às condições de trabalho, salários e a busca por dignidade e direitos que pudessem estabelecer condições mínimas para a sobrevivência da classe trabalhadora, e que, apesar de nem sempre vitoriosas, impuseram limitações ao poder dos capitalistas e à acumulação do capital.

Haveria, todavia, um padrão mínimo do que são formas dignas de trabalho? Quais os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras que, mesmo explorados, buscam melhorar suas condições de sobrevivência? O que é precarização, flexibilização e outras formas de degradação do trabalho as quais nos referimos com constância em sociologia?

Este capítulo tem como finalidade responder estes questionamentos e demonstrar como a categoria dos trabalhadores de tecnologia da informação (T.I.) tem sido afetada por condições de trabalho cada vez mais precárias.

3.1 – DIREITOS MÍNIMOS E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSALARIADOS NOS PRIMÓRDIOS DO CAPITALISMO

A fase inicial do capitalismo foi marcada por duras condições para a classe trabalhadora. Relatos como de Friedrich Engels em "A situação da classe trabalhadora na Inglaterra" (2008) trazem evidencias do que se passava na Inglaterra em meados do século XIX.

Não é difícil encontrar denúncias sobre trabalho infantil e feminino nas fábricas, minas de carvão, nas mais diversas funções; trabalho noturno, extensas jornadas, amputações, mortes por exaustão, acidentes e quaisquer outros absurdos possíveis de se imaginar.

Engels (2008) realiza um trabalho de pesquisa extremamente detalhado, baseado no método que poderíamos chamar de observação participante, e, tomando como dados de relatórios técnicos e jornais da época, delineia um panorama do que se passava nas cidades inglesas, onde inexistiam quaisquer regulações do trabalho.

Engels aponta que os trabalhadores foram transformados "em puras e simples máquinas e arrancando-lhes das mãos os últimos restos de atividade autônoma" (2008, p.47), tornando-os assim proletários que viviam única e exclusivamente dos seus salários.

Estes antigos tecelões normalmente possuíam pequenos espaços, onde, no seu tempo de folga, juntamente com outros membros da família, cultivavam alguns alimentos e jardins. Todavia com o aumento da demanda sobre o tecido, proporcionada pelos mercados e acompanhadas pelas máquinas que diminuíram seu custo de produção, houve um processo de migração para as cidades, bem como alguns pequenos proprietários rurais tiveram que abandonar a agricultura, deixando diversos terrenos disponíveis, os quais foram adquiridos por outrem, formando assim uma nova classe, os grandes arrendatários. Essa nova classe possuía melhores condições e métodos para o plantio, o que diminuía seus custos e proporcionava a possibilidade de vender seus produtos mais baratos que os pequenos produtores, que acumulavam perdas e se viam obrigados a arrendar ou vender suas terras para o grande proprietário rural; surge assim o proletariado rural.

O grande aumento de produtividade proporcionado pelo uso da maquinaria na produção de tecido sacramentou, como diz Engels, "a vitória do trabalho mecânico sobre o trabalho manual", o que fez florescer a indústria e o comercio, e consequentemente expandir o proletariado inglês. O crescimento da indústria do algodão, principal ramo da indústria inglesa, mostra o tamanho desta mudança:

> Nos anos 1771-1775, importava-se em média, anualmente, menos de 5 milhões de libras de algodão bruto; em 1841, 528 milhões; e, em 1844, pelo menos 600 milhões. Em 1834, a Inglaterra exportou 556 milhões de jardas de tecidos de algodão, 76,5 milhões de libras de fio de algodão e aproximadamente 1,2 milhão de libras de artigos de algodão. Nesse mesmo ano, operavam na indústria do algodão mais de 8 milhões de fusos, 110 mil teares mecânicos e 250 mil manuais, sem contar os fusos dos teares de corrente e, segundo os cálculos de McCulloch, viviam nos três reinos, direta ou indiretamente ligados a esse ramo, quase 1,5 milhão de pessoas, das quais 220 mil trabalhavam em fábricas; nestas, a força utilizada era de 33 mil cavalos-vapor e 11 mil cavalos de força hidráulica. Hoje, essas cifras estão superadas e podemos admitir tranquilamente que, em 1845, o número de máquinas – assim como

> o de operários – e a potência gerada por elas ultrapassam em pelo menos a metade os valores de 1834. (ENGELS, 2008, p. 51).

Assim, o êxodo inglês para as cidades ocorreu progressivamente. Por sua vez, a demanda por força de trabalho aumentava constantemente com a ampliação do consumo e das exportações, de tal modo que em 1835 a fiação de lã já comportava, nos três reinos, 1.313 fábricas com 71.300 operários.

Engels descreve diversas vezes que o que existe no momento é uma "guerra social declarada" (2008, p. 69), uma "desordem social" (p. 149), ou até mesmo "barbárie", em virtude do que chama de "assassinato social" (p. 136), ao tratar da relação entre a classe trabalhadora e a classe proprietária. Quais eram as condições de vida e trabalho no que diz respeito à fábrica, bairro, família, mulheres, crianças, imigrantes e todos aqueles que constituem a classe proletária.

Para tratar desta situação, Engels relata todos os aspectos que permeiam a vida da classe trabalhadora. Como já dissemos, estas cidades foram aglomerando pessoas a partir do crescimento da indústria, um crescimento rápido e desordenado, que deu origem a um ambiente totalmente novo, e os efeitos de sua expansão são aqui retratados. Engels, observando a situação em Manchester, afirma que em geral os trabalhadores

> Vivem quase todos em habitações miseráveis, úmidas e sujas; que a maioria das ruas pelas quais têm de passar se encontra num estado deplorável; extremamente sujas, essas vias foram abertas sem qualquer cuidado com a ventilação, sendo a única preocupação o máximo lucro para o construtor. Em síntese, nas moradias operárias de Manchester não há limpeza nem conforto e, portanto, não há vida familiar possível; só podem sentir-se à vontade nessas habitações indivíduos desumanizados, degradados, fisicamente doentios e intelectual e moralmente reduzidos à bestialidade (2008, p. 105).

A carga horária extensa, de doze, quatorze, dezesseis e às vezes vinte quatro horas ininterruptas de trabalho afetavam diretamente os trabalhadores, levando o cirurgião F. Sharp a afirmar sobre isso diz que "o trabalho prolongado debilita a energia nervosa do organismo e prepara o terreno para muitas doenças" (Apud ENGELS, 2008, p.195). As mulheres consistem em uma parte que muito sofre com o trabalho, Engels relata que

> Os efeitos do trabalho nas fábricas sobre o organismo feminino são particulares. As deformações físicas, consequência de um trabalho muito prolongado, são ainda mais graves nas mulheres: deformações na bacia, seja por má posição dos ossos ou seu desenvolvimento defeituoso, seja por desvios na parte inferior da coluna vertebral, manifestam-se geral e frequentemente como resultantes do excessivo trabalho fabril. (2008, p.197)

Assim, há também um efeito sobre as crianças, já que diversas dessas mulheres trabalham quase até o momento de parir e retornam o mais rápido possível aos seus trabalhos.

Temerosas elas “voltam à fábrica três ou quatro dias após o parto e, naturalmente, deixam o bebê em casa; na hora das refeições correm até lá para amamenta-lo” (ENGELS, 2008, p.182).

Os relatos indicam que “o filho de um operário de fábrica, que cresce na miséria, entre privações e necessidades, exposto à umidade, ao frio, aos nove anos está muito menos apto ao trabalho que uma criança que se desenvolveu em condições mais sadias” (ENGELS, 2008, p.188). Quando moram fora da cidade, em melhores condições, logo o trabalho fabril afeta a saúde deles, na medida em que “os filhos dos operários que, na cidade, são pálidos e sofrem de escrofulose, nas redondezas de Manchester têm boa aparência; mas, por volta dos nove anos, são enviados para as fábricas, empalidecem” (p.199).

As condições de saneamento básico, a sujeira, as péssimas condições de habitação, com muitas pessoas dividindo pequenos espaços também agravam epidemias, fazem com que qualquer surto se alastre pelos bairros operários e cidades, gerando mortes e sofrimento para a massa trabalhadora. Essa massa, segundo Engels, é constituída, em parte, por “mulheres incapacitadas para procriar, crianças aleijadas, homens exauridos, membros quebrados, gerações inteiras doentes, debilitadas e desgastadas” e completa que a motivação é” exclusivamente para encher os bolsos da burguesia!” (2008, p.203).

Engels afirma que “os operários concorrem entre si tal como os burgueses” (2008, p. 117), e este fato, que pouco se alterou com o passar dos tempos, segue explicando muito das vantagens que a burguesia tem ao buscar empregar a força de trabalho. O autor cita o exemplo do operário irlandês. O fato de comerem batatas, andarem esfarrapados e dormirem numa pocilga não impede que concorram com os operários ingleses, e reduzam gradativamente o salário deste. O poder da burguesia, para negociar os salários e manter os trabalhadores propensos a aceitar as condições oferecidas é apoiado unicamente nesta concorrência entre os operários, “na divisão do proletariado, na reciproca contraposição dos interesses dos operários tomados como indivíduos” (2008, p.253). Desta forma, “num período em que a procura de operários não for grande, ele pode, ameaçando com a demissão, obrigá-los a trabalhar uma hora a mais pelo mesmo salário” (2008, p. 122), o que proporciona ao proprietário demitir um funcionário e manter sua produção, diminuindo os custos.

O ambiente de trabalho, bem como os ambientes externos às fábricas, é sujo, úmido, quente e mal ventilado, o que aumenta o desgaste dos trabalhadores, expostos a condições insalubres. Engels, ao analisar também os trabalhadores rurais e da mineração, observa que nas minas é comum que se falte oxigênio para os trabalhadores, que ainda são expostos a poeira e fuligem do ambiente e a pólvora, o que resulta em diversos acidentes fatais, principalmente por conta de explosões. Além disso, o ritmo de trabalho é intenso, tanto na cidade, quanto nos

campos e nas minas. Os operários normalmente são responsáveis pela limpeza e manutenção das máquinas, “o burguês impõe ao operário limpá-las em suas horas de descanso” (ENGELS, 2008, p. 202), e naturalmente este não quer sacrificar este raro momento, então faz esta limpeza com o equipamento em funcionamento, o que acarreta acidentes graves com certa frequência, deixando incapazes diversos trabalhadores.

As consequências físicas vão além dos acidentes, o desgaste e os reflexos do trabalho duro estão distribuídos pelo proletariado inglês: os homens “são quase todos frágeis, com ossatura angulosa, mas pouco resistentes, magros, pálidos e seu corpo, excetuado os músculos exigidos pelo trabalho, apresenta-se flácido” (ENGELS, 2008, p.144). As mulheres, como já citamos, ficam incapacitadas até de procriar, além disso as crianças quando expostas ao trabalho carregam problemas durante toda a vida. Em alguns segmentos é comum que os operários fiquem cegos por conta do esforço que tem de fazer com os olhos nas confecções. Problemas nas bacias, coluna e membros são comuns e seus relatos são muito numerosos. O envelhecimento precoce também era algo corriqueiro, não era raro que se encontrasse trabalhadores com trinta, trinta e cinco anos que já não tivessem condições de trabalho, e a morte não tardava a vir.

O trabalho em ritmo acelerado e em excessiva quantidade, nestas condições, é ainda mais duro para crianças. Elas chegam a trabalhar de quatorze a dezesseis horas, o que não reflete nos seus ganhos. Estas, quando filhos de trabalhadores, já nascem em condições desfavoráveis, visto as condições de alimentação das mães, a gestação quase nunca respeitada e a falta de amamentação correta, quando estas voltam para o trabalho; com isso “57% dos filhos de operários morrem antes de completar 5 anos” (ENGELS, 2008, p. 147) em Manchester.

O pagamento por todo esse sofrimento é sempre o menor possível, como já citamos. Dependendo de diversos fatores, porém, quanto melhor o maquinário disponível, menores os valores que os trabalhadores recebem, principalmente quando se comparada a produção por peça. Assim “a burguesia limita-se a tirar proveito do aperfeiçoamento das máquinas” (ENGELS, 2008, p. 176), já que aumenta a produtividade do trabalho, dependendo cada vez menos de força de trabalho especializada e em menores quantidades.

Outra forma que diminuía os pagamentos dos trabalhadores eram as multas. Estas eram aplicadas das formas mais arbitrarias possíveis, sem o trabalhador poder recorrer, com o risco de ser mandado embora. O absurdo era tão grande que até mesmo mulheres grávidas, quando entravam em trabalho de parto adiantado, chegavam a receber multas por não avisarem os patrões que se ausentariam do trabalho, e alguns trabalhadores chegavam a ser presos, caso

rompessem com os acordos de trabalho, mesmo que ficassem sem receber. Contra isso, nem sempre os trabalhadores podem fazer muita coisa. Estes abusos mesmo quando investigados acabam nas mãos de um juiz de paz, "um burguês, e da lei, imposta pela burguesia" (ENGELS, 2008, p.214). Eram eles, em geral, proprietários ou próximos aos proprietários e industriais. Ficava claro que "o conjunto da legislação tem o objetivo de proteger os proprietários contra os despossuídos" (ENGELS, 2008, p. 312).

Apesar da falta de instrução, os trabalhadores conseguiram lutar contra algumas situações que lhes eram impostas, sua revolta contra a classe proprietária é, segundo Engels, "o único pensamento e o único sentimento que podem cultivar durante o trabalho" (2008, p.213). Além disso, ele também precisa lutar contra a repressão, lutar contra "o látego, a força bruta, que sem persuadir, somente intimida" (2008, p.154).

Porém, o proletariado deu início à sua real oposição à burguesia, se rebelando contra o maquinário. Os trabalhadores se opunham a qualquer aperfeiçoamento nas máquinas, pois a cada mudança, um punhado destes iam para as ruas, ou ao menos tinham seus salários diminuídos. Muitas vezes estas eram destruídas, ou até mesmo as próprias fábricas, como forma de se revoltar pela posição em que se encontravam na sociedade.

O que podemos entender a partir dos relatos de Engels é que o capitalismo, em seu início, baseia-se em um modelo de desenvolvimento em que a vontade da burguesia era a força que controlava a produção e a sociedade. A classe trabalhadora, apesar das resistências oferecidas, tinha pouca ou nenhuma organização, além de concorrer entre si pelos postos de trabalho, em uma condição de total instabilidade. A burguesia industrial impunha suas vontades, seja para aumentar a lucratividade dos seus empreendimentos, seja para garantir que não fossem incomodados pelas possíveis ações dos trabalhadores em sua luta contra a opressão existente.

Apesar das resistências e métodos disponíveis aos seus antagonistas, a classe trabalhadora realizou diversas ações que resultaram em algumas vitórias frente à opressão capitalista que foram essenciais para sua existência, mas nenhum tão importante quanto o fato de se conceber como classe, na concepção marxista do termo, e se organizar como tal em associações, sindicatos e partidos.

Os avanços da classe trabalhadora se seguiram durante a segunda metade do século XIX e o início do século XX. As greves de trabalhadores, a criação de partidos trabalhistas e sindicatos se multiplicaram. Elas ocorreram em toda Europa Ocidental, EUA e Brasil, como a

greve geral de 1917. Estes movimentos criaram pressões sobre o capital e os Estados nacionais e resultaram na regulação mínima das relações entre capital e trabalho que, no caso brasileiro, foram instituídas por meio da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

A classe trabalhadora buscou se organizar durante o período em que a produção se diversificou e se intensificou, bem como teve maior racionalização, com o avanço da gerência cientifica. Neste período, o taylorismo-fordismo, ou, nos termos de Gramsci, americanismo, trouxe uma configuração nova para a sociedade capitalista, como citamos no primeiro capítulo desta dissertação. Todo esse arranjo social, que visava criar não apenas mercadorias, mas também um novo tipo de homem, a partir do "controle do trabalho" (HARVEY, 2014, p.119), passou a ser mais difundido no pós-II-guerra.

As condições de trabalho passam a exigir cada vez mais atenção frente as demandas da classe trabalhadora e o fordismo tem em suas bases atender estas reinvindicações, ao menos em partes, com a intenção de criar uma massa consumidora para uma produção em massa. Começam a surgir tratados internacionais sobre o trabalho, os quais visavam dar garantias mínimas de dignidade e aceitação para as relações entre a classe trabalhadora e os capitalistas.

Em 1919 surge a Organização Internacional do Trabalho, a OIT, como parte do Tratado de Versalhes. Em sua primeira Conferência, a OIT adota seis convenções.

> A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

Em 1944 a Declaração da Philadelphia passou a integrar as diretrizes da OIT, e "até hoje constitui a carta de princípios e objetivos da Organização, além de ter servido como referência para a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)[3]".

A Declaração da Philadelphia propõe o estabelecimento de normas globais para os trabalhadores e a defesa dos seus direitos, dentre elas a liberdade sindical e a validade da negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação nas questões do emprego e ocupação. A OIT tem como um de seus princípios apoiar a fiscalização e implementação de suas convenções nos países

[3] Organização Internacional do Trabalho. História da OIT. Acesso em: 07/05/2019.

signatários, visando o estabelecimento de suas convenções como forma de proteger as relações de trabalho e, consequentemente, os trabalhadores.

Diversas alterações foram feitas no texto da Declaração da Philadelphia. Porém seus princípios fundamentais se mantiveram praticamente inalterados:

> a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

E acrescenta que a justiça social é parte essencial para a manutenção da paz. E para que esta seja continua, os seguintes princípios devem ser seguidos:

> a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades; b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional; c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal; d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro; e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse.

Os programas da Organização Internacional do Trabalho ainda deixam claro que seus objetivos são

> a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; h) garantir a proteção da infância e da maternidade; i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

São estas as diretrizes que orientam (ou deveriam orientar) todos os países membros da Organização das Nações Unidas, a ONU, para a formulação e estabelecimento de políticas e leis que visem à garantia da dignidade do trabalho e sua fiscalização.

Apesar das diretrizes apontadas, muitas delas são letra morta. Já afirmamos anteriormente que o trabalho como mercadoria é uma das bases do capitalismo e da subsunção formal do trabalho ao capital. Outro ponto bastante passível de crítica é a questão do emprego integral, citado acima, que demonstra uma visão utópica sobre o funcionamento do próprio capitalismo.

Ainda assim, é importante ressaltar que diante do chamado "Pacto Fordista", tais ideais sobre a questão do trabalho pareciam ser fundamentais, ao menos como parte de uma narrativa pela integração da classe trabalhadora ao trabalho e a produção de bens em massa, tal como o seu consumo. Existem diversas contradições sobre as declarações da OIT acima citadas, mas, em geral, todas esbarram na própria gênese do modo de produção capitalista.

O Brasil, como membro da ONU e signatário da Convenção da Philadelphia, utiliza destes parâmetros como norte para sua legislação trabalhista, da qual a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, é herdeira.

Antes da CLT, diversas formas de resistência já haviam ocorrido no Brasil, a mais famosa com a greve geral de 1917, estas pressões foram decisivas para a demonstrar e pressionar o Estado a agir sobre a regulamentação do trabalho no Brasil. A partir de 1934 a carta constitucional instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa, a regulamentação, porém, ocorreu apenas em 1940. Em 1941, Vargas criou a Justiça do Trabalho, um passo importante para a criação da CLT.

A CLT, criada pelo decreto-lei nº5.452, de 1 de maio de 1943, também passou por diversas reformulações durante sua história. Atualizações, reformulações e flexibilizações, mas que durante seus mais de setenta anos mantiveram alguns dos direitos principais garantidos e muito pouco alterados.

No ano de 1946, por exemplo, a Assembleia Constituinte reconheceu o direito à greves, além do repouso remunerado nos domingos e a integração do seguro contra acidentes. Já com a Constituição Federal de 1967, nos primeiros anos do Regime Militar, os servidores públicos e trabalhadores relacionados diretamente com as atividades essenciais das empresas

perderam o direito às greves, apesar de estender a legislação aos trabalhadores temporários, dentre outras mudanças. Em 1988, a Constituição estabeleceu novos direitos trabalhista. O quadro abaixo apresenta alguns direitos fundamentais garantidos pela legislação trabalhista a partir da CLT, os quais se mantiveram como padrão até a última revisão da lei.

Quadro 2 – Direitos dos trabalhadores segundo a CLT

Registro formal na carteira de trabalho.
Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
Pagamento de hora-extra com adicional.
Contrato por tempo indeterminado.
13º salário.
Férias remuneradas proporcional e 1/3 adicional.
Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)
Abono salarial (para trabalhadores com até 2 salários mínimos mensais).
Licença maternidade e estabilidade no emprego para gestantes.
Aviso prévio.
Adicional noturno, por periculosidade e/ou insalubridade.
Faltas justificadas.
Liberdade de filiação sindical e partidária conforme prevista em lei.
Acordos coletivos de trabalho por categoria.
Vale-transporte.

* Elaboração própria[4].

Apesar das diversas modificações ocorridas, como a Lei nº 9.601/98 que regulamenta os contratos por tempo determinado e banco de horas, que vieram principalmente durante os últimos 30 anos como forma de flexibilização das relações de trabalho implementadas por governos neoliberais de Collor e FHC, os principais marcos regulatórios são os acima descritos.

No Brasil são recorrentes as mais diversas formas de burla e desrespeito aos direitos trabalhistas. A terceirização tem sido uma forma de burla amplamente utilizada, como afirma Marcelino (2013). Todavia, o que nos interessa inicialmente é constituir um quadro ilustrativo dos marcos que regulavam o trabalho no Brasil desde o início da CLT até meados de 2017, quando a Reforma trabalhista instituiu novas alterações nos direitos individuais e coletivos.

São estes elementos que podemos estabelecer como referência do trabalho durante o período fordista já que muitos dos pontos citados representam vitórias da classe trabalhadora

[4] Para compor este quadro selecionamos alguns direitos da CLT vigente até 2017 que, por sua objetividade, entendemos como de maior conhecimento para os trabalhadores.

frente a expansão do capital no século XX. Para além disso, são estes os princípios indicativos do que podemos chamar de *trabalho digno*[5], aliado às questões da sua validade social, dentro dos limites do capitalismo, como dentro do chamado pacto capital-trabalho.

3.2 - NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO DO TRABALHO PRECÁRIO OU NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITOS E IMPLICAÇÕES

O conceito de precarização é polissêmico. Ele tem sido utilizado por distintos autores em várias dimensões. Vejamos.

Antunes (1995) ressalta que, embora o trabalho precário seja recorrente no capitalismo,

> a precariedade se "metamorfoseou", pois passou a ter um lugar estratégico na lógica de dominação capitalista. Deixou de ser algo periférico ou residual, para se institucionalizar em todo o mundo. A precarização, assim, deve ser entendida como algo inserido em um contexto liberalizante que busca, dentre outras coisas, transferir responsabilidades, antes do empregador, ao trabalhador (APUD Fernandes, 2010, p.2).

Alves (2007) afirma que

> no Brasil, a experiência da precarização do trabalho é resultado da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato), que emerge como numa textura histórica específica - a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui, como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e a deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho (APUD Fernandes, 2010, p.2).

Para Fernandes (2010)

> a precarização pode ser observada também a partir do que os economistas chamam de *mismatch* – a incompatibilidade entre a escolaridade dos trabalhadores e a educação requerida para o exercício das funções ou ocupações nas quais estes estejam empregados. É importante observar que, em paralelo à precarização de postos de trabalho, o Brasil tem vivenciado a expansão do nível superior (p.2).

Mossi e Rosenfield (2011, p.93) utilizam o conceito de precarização social, que é um "direcionamento da responsabilidade social para uma crescente individualização", e que desta

[5] Apesar de ser um trabalho baseado na precariedade do modo de produção capitalista, onde o trabalhador é forçado a negociar seu único bem, sua força de trabalho, ainda assim atende a normas básicas e leis que garantem direitos aos trabalhadores.

forma “o ator adere às normas comportamentais e valores esperados para que se torne senhor do seu destino. Ora, a fragilização dos laços sociais decorrente da individualização preconizada como autonomia constitui-se um processo de precarização” (APUD ROSENFIELD, 2009, p.23).

Vargas aponta que “o estresse no trabalho e as doenças profissionais de natureza física ou mental podem constituir importantes indicadores para a precariedade subjetivamente ressentida” (2016, p.316), assim, um trabalho exercido sem nenhum tipo de proteção social e previdenciária pode acarretar, ou não, uma sensação de insegurança, e assim, precariedade.

A diversidade de apontamentos sobre a questão da precarização aparece com definições que variam de elementos objetivos, como a diminuição de salários e extensão da jornada de trabalho, até pontos subjetivos referentes a satisfação com a atividade desenvolvida e os efeitos psicológicos da insegurança da situação. O que temos é uma amplitude de conceitos com os quais trabalhar que interferem diretamente na situação da classe trabalhadora cada qual com suas especificidades. A precariedade, para nós, se enquadra em todas estas formas citadas, sendo um quadro de onde os trabalhadores participam de uma relação oneraria, seja materialmente, psicologicamente ou fisicamente.

Os estudos históricos sobre a situação da classe trabalhadora nos primórdios do capitalismo, tais como o realizado por Engels (2008), mostram que a precarização caracteriza as condições de vida e de trabalho operárias.

Para alterar o estado de miséria, penúria, ignorância e extrema pobreza a classe trabalhadora inicia uma luta. Engels (2008) relata que a classe trabalhadora na Inglaterra do século XIX vê no crime a primeira forma de combater a situação na qual se encontra, porém, os resultados de tal ação são, além de ineficazes, dignos de reprovação e punição, o que não muda as condições da classe como tal, é uma revolta pessoal.

Num segundo momento, o proletário deu início a sua real oposição a burguesia, se rebelando contra o maquinário. Os trabalhadores se opunham a qualquer aperfeiçoamento nas máquinas, pois a cada mudança, um punhado destes iam para as ruas, ou ao menos tinham seus salários diminuídos. Muitas vezes estas eram destruídas, ou até mesmo as próprias fábricas, como forma de se revoltar pela posição em que se encontravam na sociedade.

Em 1824, com a aprovação da *Reform Bill*, os trabalhadores conquistaram o livre direito de associação. A partir daí diversas organizações se espalharam e cresceram pela

Inglaterra, as chamadas *Trade Unions*, a terceira forma de resistência da classe trabalhadora contra os avanços da burguesia. Assim as bases da negociação coletiva passaram a fazer parte da vida da classe trabalhadora, reinvindicações eram feitas em blocos e o proletariado se sentia verdadeiramente como uma classe e se expressam claramente com homens, que "não podem adaptar-se às circunstâncias, mas, ao contrário, as circunstâncias devem adaptar-se a eles" (ENGELS, 2008, p. 252). Mesmo assim, sempre existiram diversos empecilhos que tentavam impedir o avanço dos trabalhadores, como os fura greves, conhecidos como *knobsticks,* membros da classe trabalhadora que eram contratados por patrões para que desmoralizassem as lutas proletárias.

O quarto momento da luta dos trabalhadores é quando o cartismo começa a ganhar força. Segundo Engels, "o cartismo é a forma condensada da oposição a burguesia" (2008, p.262), nasceu do partido democrático e era baseado em um documento chamado "carta do povo", que tinha um caráter bastante político e exigia reformas na câmara alta para que o proletariado pudesse participar desta. Tinha como meio o poder político para a conquista do bem-estar social dos trabalhadores, mas apesar de não ter obtido imediatamente todo o sucesso desejado, o cartismo uniu os trabalhadores em associações verdadeiramente proletárias na luta contra a burguesia.

As organizações proletárias se desenvolvem e tornam-se cada vez mais organizadas e coletivas e passando a constituir uma eficaz forma de resistência da classe trabalhadora frente ao capital, buscando atenuar a exploração sobre o trabalho através da luta política e as conquistas dela decorrentes.

O momento do pacto fordista do Pós-segunda-guerra é aqui compreendido como o momento em que, nos países de capitalismo avançado, as conquistas e direitos trabalhistas estiveram mais consolidados, mesmo que sofressem os mais diversos ataques e que as atividades fossem alienantes e divididas, ou seja, uma precariedade voltada para as questões subjetivas, ainda assim a estabilidade no emprego e os salários indiretos, advindos do um estado de bem estar social, configuravam um contexto menos antagônico que outrora. Enquanto houver separação entre trabalhadores e meios de produção, haverá alienação do trabalho, exploração da força de trabalho, luta de classes e precarização da classe que vive do trabalho.

O trabalho está inserido dentro de uma relação social ampla, onde goza de estatutos variados perante a sociedade onde está inserido. Trata-se de uma questão subjetiva, socialmente estabelecida, mas que tem impactos objetivos e materiais, principalmente quando inserido no modo de produção capitalista.

O trabalho como atividade, como “oficio” é “constituído por um conjunto de atividades dotadas de conteúdos específicos, mais ou menos concretas, mais ou menos marcadas por uma dimensão simbólica, abstratas e significativas” segundo Vargas (2016, p.315). Para Alves, “o capital como sistema de controle sócio metabólico se reproduz constituindo (e instituindo) formas de subjetivação”, de tal modo que a subjetividade “no plano do ser social capitalista, é produto irremediável do desenvolvimento do processo civilizatório” (2007, p.213).

Determinada ocupação ou emprego pode ser objetivamente precarizada, seja pela extensão da jornada, insalubridade, pelos riscos físicos ou mentais presentes, dentre outros. Também pode ser subjetivamente precarizada, ou seja, sua inserção no contexto social pode gozar de menor prestígio, demandar menor formação ou capacidade técnica para execução, e estas condições influenciam diretamente a subjetividade da classe trabalhadora.

“Pode-se sugerir que a “precariedade do trabalho” pode ser subjetivamente ressentida tanto nas atividades parceladas, repetitivas, alienantes, caracterizadas pela pobreza ou ausência de conteúdos significativos para quem executa” (VARGAS, 2016, p.315, 316), como nas atividades rotineiras que independem de grande capacidade técnica do trabalhador, como no caso do trabalho na esteira fordista, porém as atividades melhor remuneradas, criativas ou com maior grau de autonomia, também são suscetíveis a diversas formas de precarização, seja por responsabilidades, envolvimento e metas a serem atingidas, dentre outros.

Muitos elementos devem ser considerados para se estabelecer um cenário sobre o que é precarização e que dê conta de todas as suas características. Apesar disso, Vargas evidencia alguns elementos básicos que considera essencial para a compreensão desta situação, para ele:

> O estresse no trabalho, as doenças profissionais de natureza física ou mental podem constituir importantes indicadores para dimensionar essa precariedade subjetivamente ressentida. Parece fundamental, nesse caso, explorar o modo pelo qual o trabalho estabelece uma mediação na relação do indivíduo com outros e consigo mesmo. Do ponto de vista da sociologia, essas relações têm interesse na medida em que se tornam padrões de comportamento recorrentes, estruturas sociais, não reduzindo a uma pura subjetividade individual. (VARGAS, 2016, p.316).

Segundo Vargas (2016), o trabalho constitui uma “atividade socialmente situada, dotada de estatuto e reconhecimento de retribuição material e simbólica”. Aqui o trabalho é compreendido como “uma atividade que implica um estatuto especifico, podendo proporcionar aos indivíduos que a exercem o reconhecimento de sua importância, ou seu insuficiente reconhecimento e, no limite mesmo, sua completa desvalorização social ou condenação como

atividade ilegítima" (VARGAS, 2016, p.316). O autor atribui à categoria um estatuto social especifico, além de reconhecimento e direitos. O trabalho seria uma atividade a partir da qual o indivíduo pode ser reconhecido e "se reconhecer a partir da posição social que ocupa" (p.316).

> A precariedade do trabalho pode ser identificada tanto pela aferição de critérios objetivos que asseguram e garantem os direitos sociais e trabalhistas – através da formalidade do trabalho, por exemplo, ou pela natureza e tipo de vínculo empregatício do trabalhador – como pela experiência subjetiva que os trabalhadores têm desses mecanismos sociais e institucionais de produção, reconhecimento e sociabilidade. Se a ausência de proteção previdenciária, por exemplo, pode provocar, em certos indivíduos, uma sensação de insegurança no trabalho, isto é, uma situação subjetiva de precariedade. Tal fato irá depender de seus padrões sociais de referência e do peso de outras formas de solidariedade, familiares, comunitárias ou de proximidade nas quais ele está inserido. (VARGAS, 2016, p.316).

O trabalho no modo de produção capitalista é a fonte de subsistência para a população que vive dele, e seu rendimento também implica um certo nível de reconhecimento e reprodução social. Um rendimento que esteja abaixo dos valores necessários para a reprodução da vida acarretam privação material ou pobreza, retiram a dignidade do trabalhador e geram uma situação social degradante.

A precariedade do trabalho pode ser compreendida como um resultado da fragilização do estatuto do emprego, da flexibilização das formas típicas de trabalho, a exemplo das estabelecidas durante o período pós-segunda-guerra e que sofrem alterações profundas com a implementação do neoliberalismo.

Baseando-se na análise de Paugam, Vargas (2016) apresenta três dimensões principais a partir das quais a satisfação do trabalho pode ser identificada, para além das condições de reconhecimento material e simbólico, como atividade profissional e da estabilidade do emprego e segurança econômica. Para o autor, a satisfação no trabalho, ao contrário do que o discurso gerencial emprega, é uma questão subjetiva, que diz respeito ao reconhecimento e pertencimento, "através dessa atividade, o indivíduo se integra à vida social, cria uma identidade social e profissional, estabelece laços de pertencimento e sente-se útil em relações de complementaridade com os demais trabalhadores e cidadãos" (VARGAS, 2016, p.322).

A primeira é a dimensão do *homo economicus*, onde a satisfação é medida através do salário e expectativas da carreira, a segunda é a dimensão do *homo faber*, cuja satisfação é "medida" pelo prazer intrínseco com o trabalho como atividade, como oficio, levando em conta a autonomia e liberdade nele representada. A terceira, e última, é relacionada a dimensão do *homo sociologicus*, em que a satisfação é medida com relação aos outros, ou seja, as relações entre colegas, grupo profissional de pertencimento, e outras relações de trabalho.

É importante que tenhamos tal noção para que possamos compreender os sentidos da precarização, tanto nas formas objetivas (salário, extensão da jornada de trabalho), quanto subjetivas (pertencimento de classe, inserção social) e seus impactos na vida destes trabalhadores.

"No Brasil, a noção de precariedade do trabalho foi e tem sido frequentemente relacionada com aquela de informalidade" (VARGAS, 2016, p.324), que compõe parcelas importantes das condições de trabalho por todo o país, e representa uma possibilidade, que por vezes se torna definitiva, de renda em momentos de crise ou retração do emprego formal. Destas relações informais, podemos compreender o trabalho autônomo, pequenos negócios individuais, trabalho assalariado sem registro, mas que hoje já não são as únicas formas de trabalho precarizado no cenário nacional. Para Vargas (2016, p.324) a "precariedade não estaria mais associada apenas às atividades marginais e periféricas, mas povoaria, como afirma Castel, o coração da dinâmica capitalista". Assim, a velha e a nova precariedade coexistem no cenário brasileiro, formulando uma dinâmica ainda mais complexa e específica.

Um conceito mais amplo de precarização pode ser visto em Alves (2007), para quem "a principal forma de histórica de precariedade social é o sistema de trabalho assalariado que predomina nas sociedades burguesas" (p.112). É parte da condição do trabalho capitalista, instaurada por meio do capitalismo e a separação que ele promove, entre detentores dos meios de produção e detentores da força de trabalho. Para o autor "ao dizermos precariedade, tratamos de uma condição sócio estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como mercadoria, atingindo aqueles que são despossuídos do controle dos meios de produção das condições objetivas e subjetivas da vida social" (2007, p. 119).

Assim, "o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição socio-histórica de precariedade. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho" (PRADO, 2007, p.120).

> A precarização possuí um significado concreto: ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas. Ela atinge, portanto, a base social e política do movimento socialista que se constituiu no século XX. A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da "flexibilização do trabalho", sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis de mercado. (ALVES, 2007, p.115).

O padrão neoliberal que foi sendo implementado no Brasil, principalmente a partir dos anos 1990, com Collor e Fernando Henrique Cardoso, é parte fundamental para a compreensão do processo de precarização do trabalho, frente a condição anterior do chamado "estado social". A flexibilização nas formas de contratação, a possibilidade de contratos com tempo determinado, bancos de horas, dentre outras formas, impuseram uma nova dinâmica para a vida dos trabalhadores, agora mais instável. A desestruturação do mercado de trabalho, além das privatizações de empresas estatais e de serviços, como saúde, saneamento básico, são parte de um contexto ainda mais complexo.

As formas de contratação que apareceram para além das formas "típicas" - contrato de prazo indeterminado, 44 horas semanais, registro em carteira, valor de acordo com o piso da categoria, férias, décimo terceiro salário, dentre outros -, visavam flexibilizar estes direitos, já que estes além de render custos aos contratantes, também geravam pressões adicionais a partir de processos trabalhistas, acidentes e outras questões.

Assim, a terceirização, contratação de cooperativas, "CLT Flex", contratos por tempo determinado, empreita, freelancer, a pejotização, ganharam espaço dentro do mercado de trabalho brasileiro, passando a ser formas cada vez mais utilizadas, devido à pressão dos empregadores, bem como da ampliação de estruturas precarizadas em alguns setores.

Cada uma destas modalidades de precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas traz particularidades. Vejamos.

A terceirização consiste na subcontratação de trabalhadores, tendo uma outra empresa, em geral de menor patamar produtivo e salarial, podendo ou não ter capacidade técnica superior à contratante, que assume os ônus e encargos, e fornece força de trabalho para a empresa contratante em ocasiões diversas, seja em picos produtivos, atividades extraordinárias ou qualquer outro momento em que a contratante encontre a demanda.

A contratação de cooperativas tem um caráter próximo ao da terceirização; também há uma empresa externa fornecendo serviços internos ou externos à empresa contratante, porém estas cooperativas se diferenciam em sua constituição, já que em geral são formadas por sócios ou cooperados que nem sempre possuem contratos de trabalho com a empresa contratada.

Os contratos por tempo determinado têm sua especificidade na duração, podendo as condições de contratação variar, seja conforme a CLT, ou envolvendo outras particularidades entre as partes. A empreita também possui suas particularidades, sendo um contrato para

determinado fim, por exemplo, a construção de uma casa, em que o contrato é terminado a partir do momento da conclusão do trabalho.

Os *freelancers* constituem uma espécie de trabalho próxima ao da empreita, porém, os vínculos de trabalho são inexistentes e os valores, condições e prazos são definidos a partir de acordos entre as partes, ou seja, trabalhador e empresa contratante.

A pejotização, categoria central deste trabalho, constitui uma forma de contrato que oculta a relação trabalhista envolvida por meio de um contrato comercial, ou seja, entre duas empresas. O trabalhador é contratado como Pessoa Jurídica, portador de um CNPJ, que emite notas para a empresa contratante pela prestação do serviço pelo qual é remunerado, deixando encoberta a relação trabalhista existente.

Todas estas formas acima citadas variam nas suas modalidades, mas o que elas têm em comum é a dificuldade de mensuração do tempo de trabalho e, consequentemente, o pagamento das horas extras, a negação do direito à férias ou folgas, a burla no pagamento de encargos que beneficiam o trabalhador, como o Fundo de Garantia, o recolhimento para a Previdência Social, além de mascarar os vínculos e pertencimento à categoria profissional, dificultando a organização sindical. A falta de vínculo tipicamente trabalhista também leva à perda de direitos, tais como adicional noturno, insalubridade, periculosidade, além de dificultar a responsabilização da empresa em casos de acidentes.

Todos os direitos citados no Quadro 2 (ver página 55) foram atacados, flexibilizados e estabeleceram um patamar de trabalho precário no Brasil. Os órgãos fiscalizadores, que têm a função de garantir o respeito a legislação, se baseiam nesta para que possam agir e zelar sobre as relações de trabalho, e, embora nem sempre a fiscalização seja a adequada, ainda assim as instâncias jurídicas são incumbidas de legislar a partir do patamar e leis estabelecidas.

Vejamos mais detalhadamente os efeitos da Reforma Trabalhista sobre os direitos dos trabalhadores.

3.3 – A REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER

A partir do *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff (Partido dos Trabalhadores), ocorrido em 2016, ganhou força no cenário político brasileiro a proposta de uma nova reforma trabalhista.

Em nome do enxugamento dos gastos públicos, o governo Temer propor e o Congresso aprovou a Lei Nº13.467/2017, denominada Reforma trabalhista, que representa a maior mudança na CLT desde sua criação, alterando direitos considerados fundamentais para defesa da classe trabalhadora. Antes de a analisarmos, é necessário compreender que muitos dos artigos da antiga legislação já não eram efetivos como lei, e que, apesar de termos mudanças significativas no texto, algumas situações já eram corriqueiras no mercado de trabalho brasileiro, apesar de ilegais, como veremos mais adiante no caso dos profissionais da tecnologia da informação.

Contudo, cabe salientar que a flexibilização da legislação faz com que se regularizem as situações precárias em curso, definindo um patamar ainda mais precário para o trabalho, e que tende a se intensificar.

As alterações da Reforma Trabalhista de 2017, sob o Governo de Michel Temer (PMDB), foram instituídas por meio da Lei Nº13.467/2017, impondo mudanças na CLT, tornando-a mais ambígua e interpretativa, diminuindo a proteção dos trabalhadores e a força dos sindicatos.

Neste sentido, as alterações nos artigos 580 e 582 da CLT, que obrigava a contribuição sindical no valor de um dia de trabalho passou a ser opcional, sendo, então, apenas descontado caso o trabalhador autorize tal desconto.

Os acordos coletivos passaram a ter prevalência sobre a lei em diversos pontos, conforme os artigos 611, 611-A.

> "I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do

> trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XIII – (Revogado); XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 2017, p. 103, 104).

Quanto aos direitos do trabalhador demitido sem justa causa, o artigo 452-E determina que esta norma passa a poder ocorrer de comum acordo, assim, o empregado deixa de ter direito a uma multa de 40% do FGTS e 100% do saque do FGTS depositado, tendo agora direito a multa de 20% do saldo do FGTS e poderá sacar apenas 80% do valor depositado. O aviso prévio deixa de ser de no mínimo 30 dias e cai para no mínimo 15 dias, além do empregado não ter mais direito garantido ao seguro desemprego.

Outra questão alterada diz respeito ao direito às férias. Foi alterado o § 1º do Art. 134 da CLT. Anteriormente, o período de férias poderia ser dividido apenas em dois, com a possibilidade de venda de 1/3 deste. Doravante "desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um".

De acordo com o art. 394-A da CLT, conforme o antigo texto, a empregada gestante não poderia trabalhar em condição insalubre em qualquer grau. Porém o texto de 2017, no § 2º do art. 394-A, define que o exercício de atividade insalubres em grau mínimo e médio somente é permitido quando a gestante apresentar um atestado de saúde autorizando a atividade. Quanto às lactantes, o § 3º do art. 394-A indica que a empregada deve apresentar um atestado de saúde que recomende o afastamento das atividades insalubres, em qualquer nível.

As grávidas podem ser expostas a condições médias e mínimas de insalubridade, enquanto as lactantes podem em quaisquer situações, exceto em caso de ordem médica. Os efeitos dessa exposição colocam em risco tanto a mulher, quanto o bebê, gerando sequelas durante a gestação.

Não havia quaisquer previsões sobre o teletrabalho (ou *home office*) na antiga legislação, mas com a alteração de 2017, o capítulo II no art. 75-A insere esta modalidade de trabalho. O art. 75-B indica que "considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (p.29), ratificado pelo parágrafo único que "o comparecimento às dependências do empregador

para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho" (p.29).

O art. 75-D expõe que "as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito" (p.29), sendo estas utilidades não integrantes a remuneração do empregado, conforme parágrafo único. Além disso, fica a cargo do empregador instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar acidentes de trabalho, conforme o art. 75-E, e fica a cargo do empregado assinar um documento se comprometendo a seguir estes padrões estabelecidos, conforme parágrafo único. Conforme a Lei 6.367/1976, que dispõe sobre o seguro de acidentes de trabalho a cargo do INPS e da outras previdências, em seu art. 1º § 2º, "esta Lei não se aplica ao titular de firma individual, ao diretor, sócio gerente, sócio solidário, sócio cotista e sócio de indústria de qualquer empresa, que não tenha a condição de empregado, nem ao trabalhador autônomo e ao empregado doméstico" (Consolidação das Leis do Trabalho, p.182).

Quanto ao trabalhador autônomo, ele não era considerado empregado, desde que atendendo os requisitos legais do art. 11, V da Lei 8.213/9 que dispõem sobre os segurados obrigatórios da previdência social para pessoas físicas, em que o contribuinte individual goza deste direito caso seja

> f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)
>
> g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;
>
> h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;
>
> VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento;

Porém, a partir da Reforma Trabalhista, o art. 442-B afasta a qualidade de empregado, sendo este prestador de serviços contínuo ou não, apenas exigindo o cumprimento das formalidades legais. Conforme o texto do artigo

> § 1o É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput. § 2o Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3o o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. § 3o O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. § 4o Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato. [...] § 6o Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. § 7o O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Assim, podemos concluir que a Reforma Trabalhista cria o que os juristas têm chamado de "autônomo exclusivo", trabalhadores que prestam serviço de forma contínua, porém ainda assim não são considerados empregados desta empresa. Ao contratar de forma recorrente trabalhadores autônomos, transformando-os em "autônomos exclusivos", oculta-se a relação de trabalho típica do assalariamento. Ao invés de registrá-los formalmente como empregados, as empresas contratam como se fossem autônomos. Mas trabalhador autônomo é aquele não submetido ao arbítrio alheio (FILGEIRAS; KREIN, 2018).

Essa forma acaba por facilitar a contratação de trabalhadores PJ, mesmo que esta modalidade não esteja regularizada exatamente. A subordinação do trabalho, interno ou não à empresa, é o fator central da discussão sobre o vínculo empregatício, mas aqui ela fica ainda mais difícil de ser comprovada, trazendo a dúvida para toda questão legal que possa proteger os trabalhadores.

As mudanças instituídas pela Reforma Trabalhista acima citadas influenciam diretamente na questão do PJ, já que ele não possui uma base legal de proteção. Todavia, abre caminho para práticas que precarizam o trabalho, que diminuem a proteção dos trabalhadores e suas formas de luta, tornando a pejotização uma prática normatizada, num mercado de trabalho onde a precarização é regra.

Segundo o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), o objetivo da reforma trabalhista é "reduzir os custos para o empregador, facilitar a precarização das relações de trabalho, ampliar o lucro e a competitividade das empresas e enfraquecer a representação sindical" (DIAP, 2017, p.17, 18). Assim, o objetivo é enfraquecer a segurança do trabalho, baratear os custos com as contratações, salários, encargos e demissões, aumentar o poder dos empresários para o controle das relações de trabalho, aumentando consequentemente seu lucro, enquanto a resistência dos trabalhadores diminui com o esvaziamento dos sindicatos, e a rotatividade dos trabalhadores aumenta consideravelmente.

Quanto ao ordenamento jurídico desta nova legislação trabalhista, previa-se que

> a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação" significasse "a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, concluindo-se [então] que o único propósito do PL 6.787/16 (transformado na lei 13.467) é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial", como descreve a Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). (DIAP, 2017, p.18)

A negociação coletiva deixa de valer sobre os acordos individuais, o que abre uma brecha para contratos ainda mais degradantes e precários, além de possibilitar a criação de diferenças entre trabalhadores de uma mesma categoria, colocando-os em plena concorrência dentro das empresas, em que os trabalhadores se vêem obrigados a ter um maior engajamento na produção, visando mostrar seu valor, o que pode gerar os mais diversos riscos, o que é totalmente positivo para os empresários.

As organizações coletivas também foram alvo de profundas alterações. Como já dito, o sindicato foi excluído das negociações e rescisões, mas também sofreu mudanças na sua representação dentro das categorias. Com núcleos cada vez menores de trabalhadores fixos, as representações sindicais têm um problema para obter coeficientes que possibilitem a eleição dos seus representantes, já que apenas em casos onde a empresa possui mais de 200 funcionários é possível haver representação. A contribuição sindical também deixa de ser obrigatória e passa a ter caráter facultativo, diminuindo ainda mais a força das entidades.

A principal mudança, segundo a DIAP é

> a lei trabalhista – caso venha a ser aplicada tal como sancionada – sem nenhuma interpretação que lhe dê outro sentido, deixa de existir como direito básico e de caráter irrenunciável, e, de outro, desaparece a prevalência da norma mais vantajosa para o trabalhador, permitindo-se que da negociação – coletiva, como regra, e individual, como exceção – resulte a redução de direitos, inclusive os previstos em lei. Na regra anterior, a negociação servia para acrescentar direito. Quando havia conflito entre a convenção e o acordo, sempre prevalecia o mais vantajoso para o trabalhador. Na nova regra, além de a negociação poder reduzir ou flexibilizar direito, ela prevalece sobre a lei e, havendo conflito entre a convenção e o acordo coletivo, este prevalece, mesmo não sendo o mais vantajoso para o trabalhador, pretendendo permitir o absurdo da retirada de direitos. (2017, p.19).

Apesar disso, alguns direitos estabelecidos não podem ser alterados pelas negociações individuais, como é o caso do salário mínimo, o direito a greve e associação a sindicatos, férias, décimo terceiro salário, dentre outros. Mas, na prática, podem sofrer pressões diversas para que sejam alterados. As negociações também poderão ocorrer sem interferência dos sindicatos, desde que envolva "os trabalhadores que tenham diploma de nível superior e remuneração superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente R$ 11.062,62 (2 x 5.531,31), valor de outubro de 2017" (DIAP, p.29).

Em relação aos trabalhadores, independentemente do nível de escolaridade e salarial, os acordos que podem ser fechados entre trabalhadores e empregador, sem a presença do sindicato, são:

> 1) extinção do contrato de trabalho, com verbas trabalhistas pela metade, no caso do aviso prévio, se indenizado, e na indenização ou multa sobre o saldo do FGTS, que a parte do empregado seria reduzida de 40% para 20% do saldo do FGTS, sendo integral em relação às demais verbas rescisórias. A demissão por acordo entre trabalhador e empregador, entretanto, só permite o saque de 80% do saldo do FGTS, e não dá direito a seguro-desemprego; 2) assunção (firmar) com o empregador termo de quitação anual de obrigação trabalhista perante o sindicato da categoria, com eficácia liberatória das parcelas especificadas no termo; 3) banco de Horas, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (§ 5º, art. 59 da CLT); 4) compensação de jornada dentro do mesmo mês (§ 6º, art. 59 da CLT); 5) ampliação diária de jornada, sob a forma de horas extras, até duas horas por dia (art. 59 da CLT). Mesmo a hora extra habitual não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e de banco de horas previstos nos itens "3" e "4" desta pergunta; 6) estabelecimento de jornada de 12 x 36 horas, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (ar. 59-A da CLT). Neste tópico houve acordo no Senado para mudança de redação em medida provisória a ser editada; e 7) definição de tarefas sem controle de jornada, desde que registrado em aditivo contratual, no caso de teletrabalho (§ 1º, art. 75-C da CLT). Para os profissionais de nível superior e com remuneração maior que o dobro do teto do INSS, a "Reforma" Trabalhista amplia as possibilidades de negociação direta com os empregadores, eliminando a proteção sindical para esses profissionais. Assim, além dos temas objeto de negociação individual, esses profissionais poderão negociar diretamente com os empregadores sobre: 1) todos os direitos que estão sujeitos à negociação coletiva com a participação do sindicato, exceto aqueles listados no artigo 7º da Constituição, objeto da pergunta 5 desta cartilha. 2) cláusula promissória de arbitragem para a solução de conflitos em substituição à Justiça do Trabalho. (p.29, 30)

Desta forma, o acordo entre trabalhador e empregador terá prevalência sobre a convenção coletiva, independente de qual ofereça mais vantagens aos trabalhadores. Também não é mais obrigatória a homologação do sindicato frente às rescisões de contrato. Estas podem ser feitas na própria empresa, encarregando o trabalhador de buscar seus direitos individualmente, sem a orientação de um advogado, apenas nos casos em que o acordo coletivo prevalece é que a homologação da rescisão tem que ser feita dentro do sindicato.

Segundo a cartilha da DIAP, os prejuízos para os trabalhadores na mudança das definições de contrato são evidentes, já que

> Há vários exemplos dessa natureza como a ampliação do contrato a tempo parcial; a flexibilização das regras do trabalho temporário; a retirada da obrigatoriedade, ainda que subsidiária, dos contratos terceirizados; a criação do contrato intermitente; a regulamentação do teletrabalho por meio de "tarefas", sem vinculação com a duração da jornada; a criação da figura do "autônomo exclusivo"; a ampliação da possibilidade de transformação do trabalhador em pessoa jurídica; a autorização da terceirização generalizada, inclusive na atividade-fim da empresa, entre outras. A consequência de precarização dos contratos é que terá reflexos sobre a jornada, que também é flexibilizada (bancos de horas, jornada *in itinere*, horas extras, intervalo para almoço, jornada de 12 x 36 para todos os setores da atividade, etc.), além de também significar redução de remuneração, com pagamento por produtividade, por gorjetas, abonos e

> gratificações, entre outros prejuízos aos trabalhadores. Os prêmios e abonos, independentemente de regularidade ou vinculação ao salário, não serão considerados como base de cálculo da contribuição previdenciária, o que irá reduzir o valor das aposentadorias. É preciso registrar que algumas dessas possibilidades dependem apenas do arbítrio ou da vontade patronal, outras dependem de negociação individual entre empregado e empresa, mas todas podem ser negociadas coletivamente, entre o sindicato de trabalhadores e a empresa. Assim, como nem todas as mudanças são automáticas, há formas e meios de resistências. Embora frente a uma situação que tenha que optar entre o emprego, que é o principal, e um direito, que é o acessório, o trabalhador em desvantagem tende a ceder, mas é possível resistir, especialmente quando o tema requer negociação coletiva. (p.36, 37)

Um outro ponto polêmico na nova legislação trabalhista foi a questão da terceirização. Apesar desta ser amplamente utilizada no Brasil, principalmente a partir dos anos de 1990, a legislação ainda impunha limites para a terceirização das chamadas atividade-fim, ou seja, as atividades que constituem a principal função produtiva das empresas.

A partir da Lei nº13.429/2017, todas as atividades podem ser terceirizadas, sem restrição. Conforme a lei "considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução" (p.38).

Segundo Batista (2011)

> No período entre 2003 e 2008 as despesas com pessoal terceirizado cresceram cerca de 60%, enquanto o crescimento da quantidade de empresas foi de apenas 44%. Segundo levantamento realizado em 2009 pela Confederação Nacional da Industria, o serviço terceirizado já é utilizado por 54% das empresas industriais, percebendo-se firme intenção na maioria das empresas em continuar terceirizando, já que '79% das empresas industriais que utilizam este tipo de mão-de-obra deverão manter constante ou aumentar sua utilização nos próximos anos' (Confederação Nacional da Industria, 2009, p.1)" (p.3).

A atividade terceirizada agora é parte integrante e regular do mercado de trabalho brasileiro, porém, os trabalhadores nestas condições seguem sem ter os mesmos direitos dos contratados pela empresa contratante, principalmente em relação à igualdade salarial, do terceiro para com os contratados, deixando clara a funcionalidade da terceirização para os empresários.

Dentre as diversas outras mudanças, destacamos aqui a questão do intervalo para alimentação e descanso. Anteriormente o tempo era de no mínimo uma hora e no máximo duas, mas na nova legislação apenas trinta minutos de interrupção são estabelecidos. Os trinta dias de férias também foram afetados, na medida em que podem ser usufruídos em três períodos, sendo que apenas um destes necessariamente deve ser de mais de quatorze dias corridos.

O salário também foi afetado pela Reforma. Anteriormente, as diárias e ajudas de custo somente poderiam ser parte integrante do salário quando excediam 50% do valor do salário; já os abonos eram somados para todos os fins, constando nos encargos trabalhistas, fundo de garantia e contribuições sociais. Na nova lei trabalhista

> Integram o salário apenas a importância fixa, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, excluindo-se as diárias, os prêmios e abonos como parcela salarial. Assim, mesmo as parcelas habituais, como ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram mais a remuneração do empregado, não podendo ser incorporadas ao contrato de trabalho nem se constituírem em base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (DIAP, 2017, p.42).

De acordo com a nova legislação trabalhista, Lei Nº 13.467/17, o trabalho pode ser remunerado abaixo do salário mínimo, a remuneração dependerá do acordo estabelecido, individual ou coletivo, principalmente nos casos de trabalhadores que têm salário variável, baseado em comissões, gorjetas ou outras formas de remuneração.

O trabalho em tempo parcial, que anteriormente era permitido no máximo de 25 horas, agora chega a 30 horas semanais. Trabalho intermitente, exclusivo autônomo e o chamado "teletrabalho", que consiste no trabalho à distância, atualmente chamado de home office, constam como modalidades de trabalho.

> O teletrabalho é uma modalidade de contratação, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação, que combina a prestação de serviços dentro e, predominantemente, fora da empresa, na qual não se aplicam as disposições legais relacionadas à duração do trabalho, à jornada, às horas extras, aos intervalos para repouso nem ao trabalho noturno.
>
> No contrato individual em regime de teletrabalho devem constar as atividades que serão realizadas pelo empregado, inclusive as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos de tecnologia e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do serviço remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deixando claro que tais utilidades não integram a remuneração desse empregado.
>
> Segundo a lei, além da possibilidade de alteração unilateral do regime de trabalho pelo empregador para presencial, o teletrabalho não se constitui em trabalho externo, mesmo tendo o empregado que comparecer às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a sua presença no estabelecimento.
>
> O tema ganhou um capítulo específico na "Reforma" Trabalhista, tendo sido explicitada a ausência de responsabilidade do empregador, inclusive quanto a eventual acidente de trabalho, desde que o empregado tenha assinado o termo quanto às instruções para evitar doenças ou acidentes. (DIAP, 2016, p.45, 46).

A aposentadoria sofreu novas mudanças, além de todas as dificuldades acima descritas, que criam barreiras para a manutenção do emprego, pagamento dos direitos

trabalhistas e da previdência, deixando ainda mais difícil alcançar o tempo de contribuição necessária.

> O trabalho intermitente, por exemplo, impede que o trabalhador reúna ou acumule o tempo de contribuição necessário para requerer aposentadoria. O trabalho parcial, que reduz a remuneração, por sua vez, terá reflexo sobre o valor do benefício. A transformação em pessoa jurídica torna impossível ao trabalhador (como pessoa jurídica individual) arcar com os custos, que dobram em relação ao trabalhador empregado. A exclusão dos prêmios e abonos do cálculo da contribuição previdenciária acarretará o achatamento do valor da aposentadoria. O mesmo decorrerá da ampliação da terceirização (que poderá ocorrer em todas as atividades) em vista do rebaixamento salarial dos terceirizados.
>
> Sob qualquer aspecto que se analise, as regras de flexibilização – seja na modalidade de contratação ou de jornada ou de remuneração – interferem negativamente para efeito de aposentadoria. Cumpre ressaltar que nem se está falando da futura reforma da previdência, que amplia drasticamente os requisitos para ter acesso a benefício previdenciário. (DIAP, 2016, p.48).

Os direitos do trabalhador à Justiça do Trabalho também sofreram retrocessos. Segundo a cartilha da DIAP, as principais mudanças que prejudicam trabalhadores e trabalhadoras são:

> 1) o benefício da gratuidade somente será concedido ao reclamante trabalhador cuja remuneração seja igual ou inferior a 40% do teto do Regime Geral de Previdência Social, (40% de R$ 5.531,31 = R$ 2.200,00). Portanto, o benefício da gratuidade somente será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais (art. 790, §3º, da Lei 13.467);
>
> 2) a transferência à parte perdedora da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, ainda que beneficiária da Justiça gratuita, podendo o juízo deferir o parcelamento (art. 790-B);
>
> 3) somente no caso em que o beneficiário da Justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referente ao honorário pericial, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo (§ 4º do art. 790-B);
>
> 4) a obrigatoriedade de pagar os honorários sucumbenciais à parte, mesmo em caso de procedência parcial, inclusive quando assistido ou substituído pelo sindicato. Numa hipótese que o trabalhador reclame R$ 100 mil e ganha apenas R$ 10 mil ele poderá ser condenado a pagar 15% de honorários pelos R$ 90 mil que deixou de ganhar;
>
> 5) o não comparecimento à audiência obriga o empregado, mesmo que seja beneficiário da justiça gratuita, a arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após efetuar o pagamento. Pela regra anterior, o trabalhador poderia faltar a até três audiências, sem qualquer punição;
>
> 6) a determinação de punição, por perdas e danos, ao reclamante, reclamado ou interveniente que litigar de má-fé, com condenações que podem variar de 1% a 10% da causa. Considera litigância de má-fé, entre outras, alterar a verdade dos fatos, provocar incidente manifestamente infundado, deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso. São critérios subjetivos que certamente irão ensejar indenizações à parte contrária. (art.793-A, 793-B e 793-C);
>
> 7) a previsão, ainda, de multa à testemunha que alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos, afugentando a presença de testemunhas em favor dos trabalhadores. (art. 793-D). O propósito dessas restrições é impedir ou dificultar o acesso à Justiça do

> Trabalho, ameaçando os trabalhadores e suas entidade desde classe, inclusive as testemunhas, com punições, como pagamento de honorários advocatícios, multas ou indenizações contrariando frontalmente o disposto no inciso XXXV, do artigo 5o. da Constituição Federal que preceitua: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito." (2017, p.55, 56).

Em resumo, os direitos da classe trabalhadora são profundamente alterados com a reforma trabalhista do Governo Temer, conforme podemos notar. Tanto as condições de trabalho, quanto a organização sindical sofreram impactos, diminuindo o poder de resistência dos trabalhadores frente aos avanços da precarização imposta. As novas formas de trabalho que surgem, ou são reforçadas, dentro deste cenário, estabelecem um patamar de precarização do trabalho que se espalha pelas mais diversas categorias.

No próximo item nossa análise se volta para os trabalhadores da área da tecnologia da informação, bem como uma das formas de contratação que vem se tornando típica na categoria, o contrato como PJ.

3.4 – O TRABALHO EM T.I E A PEJOTIZAÇÃO

Dentro da área de T.I, a rotina dos trabalhadores se mostra desregulada e conflitiva. Ao analisar os contratos de trabalho aos quais os profissionais da área são submetidos na cidade de Campinas - SP, Castro (2012, p.4) encontrou referências à "CLT, pessoa jurídica individual ou limitada (PJs), cooperativas de trabalho, trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhadores informais e pseudo-sócios.". Todavia o contrato como PJ é predominante no setor, alcançando cerca de 36% dos casos. Assim, o que a autora descobriu foi que a principal forma de contratação no setor era o contrato via PJ, mesmo sendo irregular..

Os relatos que se seguem apresentam um panorama sobre como o setor de tecnologia da informação se desenvolveu dentro de um patamar de precarização do trabalho, normalizando a flexibilização, as extensas jornadas de trabalho e as negociações individuais. Deixamos claro aqui, conforme alertam Mossi e Rosenfield (2011), que a flexibilização não é homogênea, ou seja, "a forma que assumirá dependerá de fatores como as orientações estratégicas das empresas, as situações de trabalho concretas, os níveis de qualificação exigidos e o grau de estabilidade do emprego" (p.84), mas que elas acontecem das mais variadas formas, sempre pelo seu objetivo principal, redução de custos com a força de trabalho.

Segundo Castro “o setor de tecnologia da informação (TI) ganhou corpo, no Brasil, no final da década de 1980 e início da década de 1990. Esse período foi caracterizado pelos processos de abertura comercial, reestruturação produtiva e flexibilização da legislação trabalhista” (2011, p.1). O cenário estabeleceu formas de contratação e gestão do trabalho que se tornaram regras no setor, e o seu crescimento seguiu conforme tais condições.

As principais mudanças no mercado de trabalho brasileiro neste momento visavam “dar maior liberdade às empresas ‘na determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho’ e 2) ‘possibilitar ajustes no volume e preço da força de trabalho’ para reduzir seu custo (KREIN, 2007, p.2)” (CASTRO, 2013, p.38).

Castro (2013) indica que existe uma nova ordem econômica e que os direitos trabalhistas foram ajustados conforme este novo momento parecia exigir. Para a autora “são quatro os elementos tocados por essa redução ou introdução de novas leis: a remuneração, a jornada, as formas de contratação e de alocação do trabalho” (2013, p.38). Podemos compreender este momento como a adoção real do padrão neoliberal no Brasil, tanto pela informatização das cadeias produtivas, quanto pela legislação e formas de gestão que foram implementadas naquele momento.

A partir destes quatro elementos acima citados, Castro (2013) apresenta um panorama da situação dos trabalhadores da área de T.I, os quais resumem de forma bastante fiel outros diversos relatos, como de Antunes (2015), Bridi e Baunert (2015) e Vargas (2016).

Incialmente, ao tratar da remuneração, Castro (2013) afirma 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” (p.38). Assim, teve fim a política salarial atrelada às variações nos índices de inflação, a introdução da livre negociação coletiva e a regulamentação de formas indiretas de salário, como a participação de lucros e/ou resultados.

No que se refere à jornada de trabalho, apesar de já existir a possibilidade de flexibilização desta até 1990, Castro indica, baseada na análise de Krein (2007), seis aspectos que permitiram que a ampliação da flexibilização do tempo de trabalho:

> (...) (1) a introdução e a consolidação de mecanismos que ampliam as possibilidades de compensação de horas (banco de horas e compensação individual), (2) a regulamentação do contrato parcial, (3) a liberação do trabalho aos domingos no comercio varejista, (4) contrato temporário, (5) contrato parcial e (6) terceirização. (2013, p.40).

Na área de TI, conforme apontado anteriormente, as jornadas de trabalho são organizadas com base em projetos, como se fosse um trabalho por empreita. Castro descreve que "o desenvolvimento de um serviço contratado por um cliente é assim denominado por ter um objetivo e um ciclo de vida definidos previamente" (2013, p.40). Os períodos de tempo e o montante de profissionais envolvidos variam, mas o que podemos observar é que, como tais elementos influenciam diretamente nos valores do contrato, a precarização das condições começa a partir daí, ou seja na concorrência entre empresas para oferecer o menor valor de trabalho.

O impacto destes fatores nas condições de trabalho é notável, pois com menos trabalhadores desenvolvendo um serviço que antes era realizado por um número maior, a lucratividade das empresas cresce. Os trabalhadores que restam acabam se desdobrando em muitas funções e assumindo horários extensos como forma de suprir a demanda do acordo entre as empresas. O fato das formas de contratação dos profissionais de T.I já serem flexíveis, contribuía muito para que essas condições se tornassem regra antes mesmo da nova reforma trabalhista. Mas agora ela se alastra e possui maior facilidade de encontrar amparo legal.

Assim, as formas de contratação no setor de T.I, que já eram flexibilizadas e precárias, nas suas mais variadas formas, conforme já citamos anteriormente, se amplia, visando retirar ou reduzir direitos estabelecidos. A pejotização, como forma de burla fiscal e abusos em relação a extensão da jornada de trabalho, não pagamento de horas-extra, dentre outros, passa a ser parte da estratégia de mercado das empresas, buscando vencer a concorrência, diminuindo custos e explorando a força de trabalho cada vez mais.

A alocação de trabalho, ou melhor, de trabalhadores ligados a uma empresa, normalmente uma consultoria do ramo de T.I, prestando serviços para uma empresa contratante, é algo que é comum ao setor, pela sua própria natureza. Mas este tipo de relação suscita diversos questionamentos sobre as condições de trabalho, tanto pelo deslocamento e constante mudança de ambiente, como pelas diferentes formas de gestão e equipe com as quais os profissionais têm que lidar.

As formas de diminuir custos com a força de trabalho e de aumentar o controle sobre ela são traços do capitalismo, desde seu início, mas na área de T.I, no Brasil, o que encontramos é a trajetória de uma categoria que cresceu e estabeleceu em um momento de implementação da ideologia neoliberal que contextua aos direitos trabalhistas e visa à diminuição da força dos sindicatos. Quanto menos organizada uma categoria, maior dificuldade ela tem para

consolidação de direitos e conquistas. Assim, o que encontramos ao pesquisar sobre a categoria é a prevalência da negociação individual, entre contratados e contratantes.

Mesmo que em muitos casos os valores dos rendimentos pagos aos trabalhadores da área de T.I sejam superiores ao de muitas categorias[6] e da média nacional[7], não se deve basear apenas neste indicador para se atestar ou mensurar a precarização do setor. As questões anteriormente examinadas deixam claro que as relações de trabalho e as possibilidades de um trabalho precário vão além da questão salarial. Porém, em muitos dos casos, os salários de maior valor são afetados por formas de contratação e pagamentos variados, que exigem manobras fiscais dos trabalhadores para que estes recebam seus honorários.

Formas como a pejotização são comuns dentro do setor - 36% dos trabalhadores do setor de T.I na cidade de Campinas – SP estava sob este tipo de contrato quando Castro (2013) realizou sua pesquisa. Os encargos deste tipo de contratação são sensivelmente menores do que os praticados por outras formas da CLT, já que o contrato de Pessoa Jurídica estabelece um acordo entre duas pessoas jurídicas, e não uma relação de trabalho.

Marcelino (2008) esclarece o que significa terceirizar:

> Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa).

As reflexões da autora são pertinentes para compreendermos também as relações instituídas e ocultas sob os contratos via PJ. No caso do trabalhador pejotizado, a relação é ainda mais desproporcional, na medida em que este é quem assume todo o ônus da relação contratual. Dessa forma, a empresa contratante passa a se eximir de todas as questões trabalhistas, já que sua relação passa a ser estritamente comercial, encobrindo a relação de trabalho. Em termos fiscais, os custos que a empresa deixa de ter com o funcionário, transforma-se em um contrato de compra de serviços.

No contrato de PJ, suprime-se justamente a garantia de tais direitos na medida em que se institui uma relação de igualdade entre pessoas jurídicas, empresas, cuja desproporção em termos de capital é, todavia, a condição da exploração do PJ indivíduo do PJ empresa.

---

[6] Um programador de sistemas recebe em média R$3.737,58 no mercado de trabalho brasileiro, segundo pesquisa feita entre Junho de 2018 e Janeiro de 2019.

[7] A média salarial do trabalhador brasileiro era de R$2.154,00 em Janeiro de 2018.

Estas formas de contratação ganharam muita força durante os dois governos do PT, de 2003 a 2010. Segundo Castro (2013) “Lula dedicou aos programas de microcrédito grande espaço na agenda política de geração de trabalho e renda” (p.44). Desta forma o crédito para micro e pequenos empreendedores foi facilitado, como forma de estimular a economia e criar empregos.

Em 1996, no governo do PSDB, a lei nº 9.317 criava o Sistema Simples, que facilitava a abertura de micro e pequenas empresas, unificando obrigações tributarias, trabalhistas e previdenciárias de empresas com determinado faturamento. O governo do PT modificou e ampliou tal estatuto, criando o “Super Simples”, em 2006.O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, conhecido como “Super Simples”, consiste em um sistema que unifica “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” (CASTRO, 2013, p. 45).

Já em 2008, o governo PT estabeleceu o MEI (Microempreendedor Individual), o que para Castro estimula “a pessoa que trabalha por conta própria a se legalizar como pequeno empresário” (2013, p.45). Em 2011, ainda sob o governo do PT, mas com Dilma Roussef como presidente, o faturamento das empresas enquadradas como MEI passou de R$36 mil para R$60 mil anuais para participar do programa, e reduziu a alíquota paga à previdência social, que anteriormente era de 11%, passando a 5% do salário mínimo.

Na concepção de Castro (2013) “o objetivo da nova lei era o de auxiliar no acesso de uma série de profissionais informais a direitos trabalhistas (e sociais) antes não recebidos” (p.45), de tal modo que, com um valor de R$36,10 mensais pagos à previdência, estes “empreendedores individuais” passaram a ter acesso a benefícios, como auxilio maternidade, auxilio doença e aposentadoria. “Em julho de 2012, Dilma Rousseff comemorou a marca de 2,2 milhões de microempreendedores individuais” (2013, p.46).

Outra ação de incentivo ao empreendedorismo foi a chamada “Lei do bem”, de 2005. Segundo Castro (2013) “sua 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 incentivos fiscais para inovação tecnológica” (p.46, 47). Assim, o Brasil indicava a vontade de se tornar um país exportador em tecnologia, ao mesmo tempo em que criava um ambiente propicio ao empreendedorismo e formas de burla das leis trabalhistas.

Ao citar o artigo 129 da "Lei do bem", Castro (2013, p.47) afirma que:

> Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive de natureza cientifica, 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 art. 50 da Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil (Lei nº 11.196/05).

Assim, a contratação de força de trabalho de Pessoa Jurídica é liberada do vínculo de emprego, para efeitos fiscais e previdenciários. Segundo Marques de Lima, a Pessoa Jurídica "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" (Apud. CASTRO, 2013, p.47).

Desta forma, sem possuir o caráter empresarial, a sociedade não pode ser enquadrada como um caso de terceirização, na medida em que a questão permanece no âmbito fiscal, nem como questão trabalhista da lei, como observa Castro. "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" (2013, p.48).

Para Marques de Lima (Apud. CASTRO, 2013, p.48) trata-se de uma modalidade autorizada de fraude trabalhista e de terceirização do trabalho, na medida em que:

> A) O discurso dessa pejotização 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 terceirado. Logicamente, aqui há que se invocar o item IV da Sumula 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 sociedade – é incompatível com sociedade de natureza empresarial, como dito no item 4.1, por força do art. 996, § 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, nem artista, nem culta. Essas qualidades são atributos da pessoa natural. (Marques de Lima, 2007, p.71).

A abertura de Pessoas Jurídicas foi facilitada durante os governos do PT e tornou-se ainda mais praticada a partir da lei do microempreendedor individual. A Lei nº 12.441 alterou a Lei nº 10.406/0 "para permitir a constituição de empresas individual de responsabilidade limitada" (CASTRO, 2013, p.49)".

Algumas mudanças na questão do teletrabalho, ou home-office, também ocorreram, como o Decreto-Lei nº 1.551/11, que alterou o artigo 6º da CLT, define que "não se distingue

entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicilio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos de relação de emprego" (CASTRO, 2013, p.49), abrindo a possibilidade de evitar deslocamentos, mas que também possibilita o trabalho em momentos que não seriam a ele dedicados.

Segundo Uema e Duarte (2016, p.6) a Lei do microempreendedor individual "desburocratiza o processo de formalização das microempresas no máximo com um empregado, ao reduzir o custo de formalização e facilitar o procedimento de inscrição, que pode ser feito em aproximadamente 15 minutos pela internet". Ademais "foi eliminado uma série de entreves burocráticos, como a necessidade de contratar profissional contábil e a obrigatoriedade de emitir documentos fiscais, visto que a figura jurídica do MEI é isenta dos demais impostos federais" (2016, p.6). O que se nota é um esforço governamental de apoio ao empreendedorismo na sua forma legal, o que aumenta a geração de empregos, renda, possibilidade de obtenção de crédito e abertura de empresas.

O impacto destas ações é que, segundo Uema e Duarte, "no período entre 2011 e 2014, foram formalizados mais de 5,3 milhões de empreendedores, uma média de aproximadamente 1 milhão de MEIs a cada ano" (2016, p.7). Um aspecto que deve ser ressaltado é o aumento no número de novos contribuintes do INSS, que chegou a registrar 2,6 milhões neste período, o que demonstra a formalização de trabalhadores mediante tal prática, conforme a OIT (UEMA; DUARTE, 2016, p.7), inserindo trabalhadores, que poderiam cair na informalidade, numa situação legal de trabalho.

Estas medidas também abriram formas de diminuição dos custos para empregadores e contratantes às custas da solidez no trabalho, o que faremos agora é analisar como o contrato de trabalhadores PJ é feito e quais seus principais problemas.

A prática da pejotização tem avançado no mercado de trabalho brasileiro por dois motivos que parecem complementares, já que em primeiro lugar diminui os custos do empregador com a força de trabalho, além de outras questões trabalhistas, e, em segundo, possibilita o aumento nos rendimentos líquidos mensais dos trabalhadores.

> A modalidade de contratação PJ (pessoa jurídica) é uma das mais comuns na área, sobretudo nas grandes cidades. PJ é um profissional que constitui-se (sozinho) em uma empresa. Possui um CNPJ, o que lhe permite a prestar serviços para outras empresas. O trabalhador não mantém um vínculo com a empresa como no contrato CLT, o que possibilita, na maior parte dos casos, uma redução de custos para a empresa contratante, visto que está se desobriga do pagamento de uma série de benefícios (férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, etc.), e a

> responsabilidade em relação ao registro profissional e a capacitação (cursos de atualização e certificação) é transferida para o trabalhador que, em muitos casos, também utiliza os próprios equipamentos e ferramentas de trabalho. (PIRES, 2016, p.20)

Laura Machado de Oliveira alerta para a armadilha que o contrato PJ traz para o trabalhador, já que

> O fenômeno, à primeira vista, chama a atenção do empregado, pois a pecúnia oferecida pelo empregador é maior, alegando que com a redução com o pagamento de impostos possibilitará o aumento do valor do "salário", contudo, leva-o a acreditar que a oferta é recompensadora, mas na verdade ao empregado não será assegurado pela lei o direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, os direitos previdenciários (e consequentemente à licença maternidade, auxilio reclusão, auxilio doença, etc.), ao salário mínimo, ao labor extraordinário, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela Lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado que labora em tais condições, sem nenhuma garantia. Se não fossem apenas os direitos trabalhistas suprimidos, o empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não tem razão de existir" (Apud DA SILVA, 2014, p.68).

O empregador, além das vantagens financeiras sobre o menor custo da força de trabalho, ainda passa a tê-la a sua disposição 24 horas por dia, 7 dias por semana, 12 meses por ano, sem férias, afastamento, folgas ou licenças, e, quando este não estiver à disposição, seus rendimentos podem ser limitados ou extintos, como no caso de um trabalhador horista. O não pagamento de 20% sobre a folha salarial para o INSS, também não precisa mais pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS, indenização e nem mesmo aviso prévio proporcional, conforme nos alerta Da Silva (2014).

As formas de contratação dos trabalhadores por meio de PJ são as mais diversas, mas Da Silva (2014) as classifica em 3 principais categorias: o PJ eventual, o PJ tradicional e os grandes PJs.

O PJ eventual seria o que presta serviços esporadicamente (os chamados freelancers, ou frilas) ou avulsos se utiliza da compra de nota fiscal para receber por serviços. Por tal prática, acaba pagando uma porcentagem dos seus rendimentos para o emissor da nota fiscal, o que seria basicamente um freelancer, mas também com a necessidade de comprar uma nota fiscal para que possa receber.

Os PJs tradicionais seriam profissionais que mantêm para cargos fixos e que mantêm vínculos com uma ou mais empresas de forma regular, como um analista de sistemas

ou desenvolvedor que integra as equipes de trabalho, possuindo CNPJ próprio para a emissão de notas com frequência.

Já os grandes PJ seriam casos esporádicos, exceções, que se enquadram melhor no objeto de estudo de Da Silva (2014). O autor analisa a área do jornalismo, área que possui profissionais de grande mídia, que dentro de suas especificidades possuem rendimentos 20 a 30 vezes maiores do que os comuns à área. No caso da TI podem ocorrer tais situações, mas, nestes casos, os profissionais, apesar de precarizados, acabam por ser beneficiados financeiramente, principalmente na burla dos impostos que são menores.

As regras do PJ são variáveis e por diversas vezes dependem muito da negociação entre empresa e trabalhador, podendo se aproximar ou distanciar da CLT, já que esta seria a base do emprego formal no Brasil. Castro (2013) encontrou nas suas entrevistas contratos das mais variadas formas. Segundo a autora, um contrato "pode ser fechado por hora aberta (PJ horista) ou hora fechada. O empregado pode emitir nota comprada, de amigos, parentes, uma empresa macaco[8], ou nota própria. A nota emitida pode ser cheia (PJ Full) ou meia nota (PJ Flex)" (p.228).

Existem ainda outras variações, como apontadas por Oliveira (2015), como o "PJ TOP", que possui todas as características de um trabalho regido pela CLT (como hora extra, férias, 13º salário), porém com o pagamento baseado na emissão de notas, deixando clara a intenção de burlar as questões fiscais.

Essa burla fiscal é chamada de "elisão fiscal" e consiste, segundo Da Silva (2014), em "um modelo de ação tributária e administrativa com o intuito primeiro de reduzir ou anular o pagamento de impostos. Conceitualmente também chamado de Planejamento Tributário. Uma manobra jurídica para a redução do pagamento de impostos" (2014, p.102).

Porém, apesar da remuneração ser sempre apontada como principal motivo da adesão dos trabalhadores ao contrato PJ, o que se tem é uma burla fiscal que desonera o empregador dos compromissos referentes ao pagamento de direitos como 13º salário, INSS, adicionais de férias, dentre outros, enquanto o trabalhador, normalmente, deixa de receber estes valores, a curto ou longo prazo, como também deixará de receber seus salários nos momentos de afastamento do trabalho, além de arcar com os custos de uma empresa e a emissão de notas.

[8] Empresa macaco são empresas especializadas na venda de notas fiscais para outrem.

Os custos da abertura das empresas também é um ônus para os trabalhadores, conforme demonstra Castro (2013). Segundo a autora "a maioria das empresas que propõem o PJ como contrato de trabalho não cobre os custos da abertura da empresa de seus funcionários" (p.222), desta forma, alguns optam por não abrirem a empresa e comprarem suas notas ou postergam ao máximo tal situação, realizando o que a autora chama de "contorcionismo tributário". "Enquanto aguardam o momento em que eles próprios emitirão suas notas fiscais, compra ou pegam notas fiscais de empresas de amigos, parentes ou até mesmo empresas especializadas em venda de notas" (p.222).

Da Silva (2014), em suas entrevistas, percebeu que os principais motivos de preocupação dos contratados como PJ são: não ter FGTS ou INSS pela empresa, além da não existência de horas-extras, banco de horas, e o fato da Pejotização se tornar cada vez mais comum, basicamente uma regra dentro do meio jornalístico, setor pelo autor investigado. Estas restrições impõem perdas aos trabalhadores com as quais eles precisam lidar de outras formas, seja com investimentos, poupanças e/ou previdências privadas.

Castro (2013) notou que

> 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 e coletivas do tempo de trabalho, de economias e investimentos relacionados com o FGTS, a aposentadorias e licenças-saúde e maternidade, e de laços e relações familiares que viabilizem sua seguridade social. (p.229)

Assim, o que temos é um cenário de intensa precarização e insegurança, em que os trabalhadores, além de gerir suas carreiras, necessitam conhecer regras e buscar oportunidades que garantam sua velhice e imprevistos, momentos em que seus rendimentos sofrerão declínio e durante os quais não poderão intervir com a mesma disposição de outrora.

Os trabalhadores da área de tecnologia da informação sofrem com as extensas jornadas impostas pelas demandas, pela concorrência entre as empresas, pelos curtos prazos para a realização dos trabalhos (CASTRO, 2013). A deterioração da saúde física e mental no setor é evidente, mas além disso, eles têm que lidar com a obsolescência do seu conhecimento e técnicas. A constante inovação das linguagens de programação e a chegada de novos produtos ao mercado impõem uma carreira curta e de constante atualização. A falta de direitos sociais relacionados ao trabalho e o Estado cada vez menos presente na vida dos trabalhadores modificam a relação destes com o mundo, sua subjetividade e a forma como gerenciam sua vida.

Antes de analisar os dados coletados em nossa pesquisa de campo, que buscou captar a dimensão subjetiva do trabalho dos profissionais de TI, discutiremos a abordagem de Dardot e Laval (2016) acerca do "sujeito neoliberal".

3.5- O SUJEITO NEOLIBERAL

Tratamos nos capítulos anteriores das mudanças objetivas no modo de produção capitalista e seus efeitos sobre a sociedade e nossas condições de trabalho e os direitos trabalhadores. Agora nos concentraremos noutra dimensão, visando compreender os aspectos subjetivos contidos nestas mudanças.

A subjetividade, como categoria sociológica, deve ser compreendida a partir do contexto social em que o indivíduo está inserido. Quando tratamos, como faremos aqui, do sujeito neoliberal, este sujeito está inserido em um tempo e espaço especifico, onde as estruturas e ideologias influenciam a construção subjetiva do indivíduo.

Segundo Dardot e Laval, a subjetividade é uma produção social interiorizada pelo indivíduo, que corresponde às regras, explicitas ou não, as quais está submetido. Corresponder a estas regras é a forma que o indivíduo encontrou para sobreviver, já que a "ordem econômica que ultrapassa o indivíduo, uma vez que é expressamente concebida para conformar a conduta do indivíduo à "ordem cosmológica" da competição mundial que o envolve (DARDOT; LAVAL, 2016, p.343).

A globalização, o neoliberalismo e o toyotismo, como formas de organização social, econômica e fabril criaram uma realidade de fluxos contínuos de incerteza e concorrência entre os indivíduos, todos eles imersos em um grande mercado de trabalho global.

No neoliberalismo, segundo Dardot e Laval, busca-se transferir "os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco", e dessa forma "as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores" (2016, p.329). O neoliberalismo busca implementar técnicas mais eficazes para a sujeição dos trabalhadores e a fez com

> a corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas "novas formas de emprego" precárias, provisórias e temporárias, as facilidade cada vez maiores para demitir e a

> diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável no grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. (DARDOT, LAVAL, 2016, p.329).

Os autores abordam o neoliberalismo como uma racionalidade. Esta racionalidade é o conjunto de aspectos internos e externos com os quais o indivíduo está em contato no meio social em que está inserido, e é, assim, a forma com que o Estado governa os indivíduos. Os aspectos econômicos, políticos, sociais e subjetivos formam a racionalidade do neoliberalismo. Tais aspectos influenciam objetiva e subjetivamente os indivíduos nas formas de se organizar socialmente, nos mais variados aspectos, principalmente quanto ao trabalho, fazendo com que estes se sintam "donos do próprio destino", numa falsa liberdade, em que se reforça a competição e os faz mais engajados para sobreviver a esta competição. "A grande inovação da tecnologia neoliberal é vincular diretamente a maneira como um homem "é governado" à maneira como ele próprio "se governa" (DARDOT, LAVAL, 2016, p.332, 333).[9]

O propósito deste exercício é compreender como os trabalhadores da área de T.I. lidam com essa forma social atual e como se organizam para preencher o vácuo deixado pela ausência do Estado como garantidor de direitos trabalhistas, aposentadoria e necessidades como saúde e educação. Compreender a mentalidade destes e sua subjetividade é, antes de mais nada, compreender como lidam frente a esta dinâmica[10].

É importante ressaltar, como já fizemos anteriormente, que o trabalho é um aspecto fundamental da vida social e da constituição da identidade, tanto individual, quanto de classe. Além disso, o trabalho contribui para a moldagem da subjetividade dos trabalhadores, sendo uma causa e também refletindo, sobre as ações e as formas de pensar dos trabalhadores.

Sob o neoliberalismo, devemos compreender as mudanças subjetivas por ele promovidas no ser social. Para Alves, por exemplo, "estamos diante de um intenso processo de luta de classes no terreno da ideologia. É no interior da subjetividade humana que se deflagram

[9] A teoria de Dardot e Laval entende que o neoliberalismo, enquanto um aparato que envolve aspectos políticos, aspectos econômicos, aspectos sociais e aspectos subjetivos, não é uma ideologia apenas, mas sim uma tecnologia de poder que depende da agencia dos governados. Imersos na racionalidade neoliberal, o jogo político e econômico transforma as regras conforme sua representação ideológica, organizando as ações dos governantes e dos governados, a partir da agencia destes últimos. Os homens tendem a se compreender como governantes de si, agindo conforme o que acreditam ser seus próprios interesses, em detrimento da coletividade.

[10] No capítulo seguinte, analisaremos, a partir dos dados coletados nos questionários e entrevistas feitos com os trabalhadores do setor de T.I., como eles representam a situação em que estão inseridos, principalmente o fato de serem PJ, posto que, como tais, devem assumir o encargo de gerir suas finanças a curto e longo prazo, devido à falta de vínculo formal e direitos trabalhistas. Para enfrentar esta questão, precisamos compreender o que se alterou de forma mais ampla, na busca de capturar a subjetividade destes trabalhadores.

as grandes lutas pela hegemonia social. Por isso, o capitalismo global é acima de tudo, capitalismo manipulatório" (2007, p.185).

A reestruturação produtiva do Toyotismo trouxe mudanças na organização do capital, mas tal como o fordismo, influenciou (e foi influenciado) também a vida e o sistema político-social exterior à fábrica.

O neoliberalismo tem uma formatação específica, que se alastrou pelo globo, não apenas como uma forma de organização e direcionamento político e econômico, mas também social e subjetivo. O neoliberalismo cria uma nova forma de governamentalidade dos homens, no sentido utilizado por Foucault - e que aqui servirá para uma análise desse novo momento do mundo, um momento de homens-empresas, que supõe um maior engajamento da classe trabalhadora.

Dardot e Laval apontam que o discurso ideológico neoliberal "afirma que o Estado burocrático destrói as virtudes da sociedade civil: a honestidade, o sentido do trabalho bem feito, o esforço pessoal, a civilidade, o patriotismo" (2016, p.210). Assim, não é o mercado que destrói a sociedade civil, com a sua expansão e a exploração sobre a classe que vive do trabalho, mas sim o Estado, o "Estado inchado" ou o "Estado de bem-estar social" que "buscar o bem da maioria por meio de políticas de proteção e redistribuição resulta infalivelmente em fazer sua desgraça" (2016, p.210).

Dardot e Laval ressaltam que durante a

> era Reagan" um dos constantes do discurso neoliberal é a crítica a "dependência à assistência" gerada pela cobertura generosa dos riscos concedida pelo sistema social os reformadores neoliberais não só se serviam do argumento da eficácia e do custo, como também alegaram a superioridade *moral* das soluções dadas ou inspiradas pelo mercado (2016, p.211).

Walter Lippmann afirmava que "a ajuda social e outras subvenções apenas prejudicam o trabalho. Os pobres escolhem o ócio não por fraqueza moral, mas porque são pagos para escolhê-lo" (2016, p.212) e que "trabalho, família e fé são os únicos remédios para a pobreza" (2016, p.212). Milton e Rose Friedman consideravam que a expansão do Estado e o crescimento da criminalidade eram duas faces de uma mesma evolução, já que a intervenção do Estado repousa sobre uma concepção do indivíduo como "produto do seu meio, logo, não podendo ser considerado pelos seus atos" (DARDOT, LAVAL, 2016, p.212), assim, a solução apontava que era "preciso inverter essa representação e considerar o indivíduo plenamente responsável" (2016, p.212, 213).

Atacar o Estado como grande responsável pelos problemas morais e sociais dos Estados Unidos visava criar a individualização das condutas, responsabilizando o indivíduo pelas suas ações, escolhas, segurança ou enriquecimento, fazendo com que ele tivesse "escolha" dentro da sociedade de mercado para definir as melhores opções para sua vida, escolhas essas baseadas num tipo de pensamento "econômico", que orientam na busca das *melhores oportunidades*. Também é notório que o trabalho é centralizado como um padrão moral "asséptico", como a única fonte "honesta" e "justa" para suprir a sobrevivência dos indivíduos.

A liberdade de escolher proposta por este padrão de sociedade coloca o indivíduo como único guia do seu próprio destino, segundo essa ideologia. Desta forma a "liberdade de escolher" é acompanhada de uma noção de responsabilidade, onde seu "triunfo" ou "derrota" são dependentes do seu esforço e escolhas, nada além disso. Dentro das empresas privadas, Dardot e Laval apontam que foram desenvolvidas "práticas de gestão da mão de obra cujo princípio é a individualização de objetivos e recompensas" (2016, p.226).

O Toyotismo, como agente, é parte e forma complementar do neoliberalismo. Trata-se, para Vargas (2007), do "novo espirito da racionalização capitalista no local de trabalho". Assim, o Toyotismo "tende a agir sobre o trabalho organizado e sua subjetividade, precarizando-a e buscando subsumi-la aos interesses da reprodução do capital como sistema sócio metabólico. Ele se expressa com mais intensidade nos *loci* mais dinâmicos de acumulação de capital" (p.189), como nas grandes empresas.

Pensando na modernidade fordista e na pós-modernidade flexível, Harvey (2014) opõe dois momentos. Basicamente, o período fordista foi pautado em uma organização social de maior estabilidade no pós-guerra, enquanto a pós-modernidade flexível é um período de transitoriedade e fluidez. No que chama de diferenças esquemáticas (p.48), o autor deixa claro que esse novo momento coloca em oposição centração e dispersão, raiz e rizoma, paranoia e esquizofrenia.

Alves salienta que o fordismo foi "o pioneiro na articulação entre coerção capitalista e consentimento do trabalhador. Com ele, procurou-se operar, de modo pleno, a subsunção real da subjetividade do trabalho à lógica do capital" (2007, p.167). Gramsci dizia que no fordismo "a hegemonia vem da fábrica" (Apud. ALVES, p.167), Alves complementa que "o Toyotismo dá continuidade à lógica de racionalização do trabalho na perspectiva da hegemonia do capital na produção". Apesar disso, para o autor, "a integralização da subsunção da subjetividade do trabalho à lógica do capital, a "racionalização total", ainda era meramente forma", ou seja, uma

> racionalização inconclusa', pois, apesar de instaurar uma sociedade 'racionalizada', não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção, as variáveis psicológicas do comportamento do trabalhador assalariado, que o Toyotismo procura desenvolver atrás dos mecanismos de comprometimento do trabalho vivo, que aprimoram o controle do capital na dimensão subjetiva (ALVES, 2007, p.167).

O Toyotismo e o neoliberalismo tornam mais complexa a dinâmica social, pois supõem a eliminação dos dualismos e aparecem como uma força centrifuga, que descentraliza as relações, e visam pôr um fim ao período keynesiano, vigente nos chamados "anos dourados".

A mudança na forma de operar do Estado capitalista é constatada em diversas ações que demonstraram se tratar de um momento de desregulamentação política e econômica, como o fim do acordo de Bretton Woods, que colocou fim à conversão equânime do dólar com o ouro. As forças do mercado e o capital financeiro se fortaleceram nesse novo cenário, em que a rigidez da produção em massa foi substituída pela flexibilização e liquidez do capital especulativo e da produção sob demanda, com o próprio Estado supostamente menos regulador, mas de fato participando efetivamente do mercado.

O Estado rompe com as políticas de bem-estar social. Desta forma, deixa de ser um garantidor das questões sociais, como saúde, educação, previdência e passa a privatizar empresas e serviços públicos e a seguridade social. São medidas políticas e econômicas que surgem como "solução" em momentos de crise e austeridade, que têm reflexo direto nas condições de vida da classe trabalhadora, já que implica custos adicionais para lidar com a nova realidade de um Estado mais enxuto. Segundo Vargas

> O Estado neoliberal é o Estado político nas condições de sua crise estrutural. Ele incorpora em si elementos de crise de legitimidade, que possui como base material, a crise fiscal. O Estado neoliberal é uma estatalidade política carente de justificação histórica, na medida em que é incapaz de assumir com efetividade ampla as tarefas históricas impostas pelo processo civilizatório. Ao se tornar Estado máximo para o capital, torna-se Estado mínimo para os interesses da civilização do trabalho. [...] O Estado neoliberal é sua forma "apodrecida" do capitalismo monopolista de Estado. Adota o referente de mercado para se auto-preservar diante da crise de valorização do capital. Ora, a função histórica da estatalidade política é ser o complemento orgânico da reprodução social do capital. Estado e capital são entes reflexivos cuja função primordial é garantir a reprodução da acumulação de valor através da extração de sobretrabalho e a normalidade sócio institucional imposta pela ordem sistêmica do capital. (2007, p.149,150).

A internacionalização do capital consagrou uma nova condição de existência; a relação espaço-tempo, apontada por Harvey, trouxe uma concorrência em nível global, tanto de empresas, como de trabalhadores. Esse tipo de movimento produziu impacto sobre as formas estabelecidas da produção e da luta de classes. Um trabalhador sindicalizado estadunidense passa agora a competir com outro, provavelmente habitante de um dos tigres asiáticos dos anos

1980, China ou Índia, e que possui necessidade e condições de existência totalmente diversas. O fluxo de mercadorias elevou-se a um nível em que as barreiras nacionais já não existem, e o mesmo aconteceu com as empresas, que transferiram suas operações para bases que consideram mais atrativas.

É necessário compreender que o fim da grande fábrica fordista-taylorista do início do século XX e a produção em massa deu lugar a pequenas produções, normalmente terceirizadas, de acordo com as demandas e nichos de mercado, os quais se regulam no sistema produtivo toyotista com o "*just-in-time*", numa dinâmica flexível e variada, que busca evitar a padronização e os estoques, visando à diminuição dos custos de produção, mas que gera impactos diversos sobre os trabalhadores.

Surge com isso um novo trabalhador, com sua subjetividade em alteração. Não podemos negar que temos aqui um diálogo com os demais aspectos que abordaremos mais adiante, a disciplina e a racionalidade, questões culturais, que mudam a subjetividade do sujeito no neoliberalismo, e que aqui, apesar de não profundamente discutidas, estão presentes.

O homem moderno, fabril, do período fordista-taylorista nos EUA, ambientado com a estabilidade e o trabalho repetitivo e com pouca diversificação de tarefas, que passava toda a vida em uma única empresa, dá lugar a um outro tipo de trabalhador, este, por sua vez, executa múltiplas tarefas, é responsável pelas suas atividades e deve estar inserido na lógica da empresa, "vestindo a camisa" como forma de garantir seu emprego e espaço, já que a volatilidade e concorrência é cada vez maior.

Essa massa trabalhadora agora necessita ser coordenada, mas não pela antiga gerência e tirania do chamado poder disciplinar, não pela rigidez das empresas fordista-tayloristas e sua hierarquia vertical, mas pela concorrência global brutal e a frequente ameaça de demissão ou precarização que ronda estes trabalhadores. Harvey (p.143) deixa muito claro que a configuração das empresas atualmente, no modelo Toyotista, é baseada em um núcleo duro de contratados fixos e que empresas menores e trabalhadores subcontratados orbitam em torno desta para suprir as flutuações de demanda.

Esse cenário, além de visar à diminuição dos custos de produção com trabalhos temporários, ainda acarretou no enfraquecimento das identidades e pertencimento de classe, afetando os sindicatos e, consequentemente, a luta de classes como conhecíamos. Na medida em que mudanças estruturais do Estado tornaram menor a carga tributária dos empresários,

facilitando a subcontratação, aumentando a possibilidade de enxugamento dos efetivos e consequentemente aumentando os lucros, os trabalhadores, além da diminuição do poder de barganha e resistência, ainda se viram obrigados a arcar com diversos custos básicos, como saúde, educação, previdência. O exército industrial de reserva e a concorrência entre eles aumentaram exponencialmente, o que acaba por suscitar a maior docilidade destes frente às mudanças que os prejudicam.

O "social" no Estado neoliberal está irremediavelmente submetido à regulação do mercado. O que explica, portanto, a nova circulação simbólica do "social" que se desloca para a suposta "sociedade civil" (eufemismo do mercado organizado) e não mais para o "Estado", a satisfação das necessidades sociais. (VARGAS, 2007, p.152).

Se as mercadorias e o dinheiro circulam com maior liberdade e velocidade, os intercâmbios culturais e a difusão de estilos de vidas e produtos midiáticos não ficaram para trás. A velocidade da comunicação atingiu a instantaneidade e, para Harvey, este é um dos principais pontos da transformação cultural que ocorre no mundo com a implementação do neoliberalismo, a criação de um consumo cultural global, que pode ser diversificado, mas que suprime e pressiona identidades locais.

Outra mudança de rumo que o Estado neoliberal trouxe foi a fim dos acordos pós-segunda-guerra, que visavam à estabilidade internacional, trazendo novamente tensões geopolíticas para dentro do cenário atual. A volatilidade dos novos tempos faz com que nem sempre grandes acordos durem, já que o pragmatismo e um fluxo constante de pessoas e capitais influenciam diretamente nas posições a serem tomadas de forma quase instantânea perante aos fatos, caracterizando um cenário de grande agitação global que vivemos.

As características acima citadas servem de pano de fundo para compreender os aspectos políticos e econômicos do neoliberalismo, questões objetivas que reformulam também a subjetividade dos indivíduos, como no caso dos trabalhadores nesta nova configuração. Estes aspectos influenciam principalmente nas questões materiais e objetivas, mas medidas de austeridade, as políticas governamentais, o avanço da globalização e as novas técnicas de gestão do trabalho afetaram diretamente o sujeito deste tempo, influenciado por uma nova racionalidade e disciplina, as quais serão descritas daqui em diante.

Disciplina e racionalidade são, para Foucault (apesar deste não usar o termo disciplina para falar sobre o neoliberalismo), questões centrais da governamentalidade deste

novo modo de organizar o mundo. Para Foucault a governamentalidade é uma forma de conduzir as condutas dos indivíduos, e no neoliberalismo ela se dá a partir da grade de inteligibilidade. Estes elementos, em conjunto com os anteriormente citados, compõem todo um quadro de funcionamento do neoliberalismo como forma de organizar o mundo e governar os sujeitos.

Foucault compreende que o neoliberalismo é uma grade de inteligibilidade econômica, que permeia todos os aspectos da vida dos indivíduos. Os fenômenos que anteriormente não eram de natureza econômica passam a ser conforme imposição da nova racionalidade, afetando, assim, a subjetividade dos indivíduos. Dardot e Laval entendem que, nesse sentido, essa racionalização da vida coloca os indivíduos em concorrência, fazendo a coletividade social se esfacelar, "o homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial" (2016, p.322).

Desta forma, o neoliberalismo governa a partir da liberdade, ou ao menos de uma aparente liberdade, interpelando o indivíduo como próprio agente, a partir de suas escolhas e consequências, e quanto mais agente o indivíduo se torna, mais governamentalizável ele é. Isso, para Foucault, está no desenvolvimento deste indivíduo como *homo oeconomicus*, fazendo desse um sujeito calculista e *responsive.*

Quando recorremos a Dardot e Laval, a explicação sobre a disciplina neoliberal fica clara, já que para eles foi necessária uma mudança de comportamento para que o neoliberalismo se firmasse como lógica vigente da sociedade. Para os autores "isso foi uma obra, em grande parte, de técnicas e dispositivos de disciplina, isto é, de sistemas de coação, tanto econômicos como sociais, cuja função era obrigar a governar a si mesmos sob pressão da competição" (2016, p. 193).

A disciplina aqui é uma "nova forma de conduta das condutas", como afirmam Dardot e Laval (2016, p.216), ou seja, o sujeito está condicionado por um "conjunto de técnicas de estruturação do campo de ação" (p.216), que pode ser variável, conforme a demanda e a racionalização dos indivíduos sobre o momento. Segundo os autores, "o poder não pode exercer-se por pura coerção sobre um corpo; ele deve acompanhar o desejo individual e orientá-lo, pondo em ação aquilo que Bentham chama de "influência"" (p.216). O *homo oeconomicus* do neoliberalismo é, então, influenciado, no seu cálculo, por esse desejo individual, e participa ativamente das prévias imaginárias sobre os reflexos, positivos e negativos, das ações individuais, além de possíveis desvios conforme a subjetividade deste sujeito.

Tratando da disciplina como forma de governamentalidade para a formação do sujeito neoliberal, devemos novamente ressaltar aqui que, conforme Dardot e Laval, "o segredo da arte do poder, dizia Bentham, é agir de modo que o indivíduo busque seu interesse como se fosse seu dever, e vice-versa" (p.216), assim, o indivíduo estimulado pela sua liberdade de escolha, sua subjetividade, compreende-se como um agente livre, e lida com o ônus e o bônus das suas opções

Essa disciplina, então, é responsável por "introduzir dispositivos de mercado e estímulos mercantis, ou quase mercantis, para conseguir que os indivíduos se tornem ativos, empreendedores, "protagonistas de suas escolhas", "arrojados"" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.224). Neste sentido, o neoliberalismo, por meio da disciplina, é capaz de produzir "engajamento", fazer com que os indivíduos tenham iniciativa, e melhor, que está se pareça com uma livre iniciativa para empreender, para concorrer com os outros indivíduos dentro de um mercado, principalmente o de trabalho.

Afirmamos acima que o Toyotismo havia suprimido a figura do antigo gerente da fábrica fordista-taylorista, que a concorrência entre os trabalhadores era instigada por diversos métodos de gerenciamento novos, que se explicam pelas novas condições com as quais os trabalhadores enfrentam, ou seja, maior concorrência global, criando maior ameaça aos postos de trabalho, desmantelamento do estado de bem-estar social e levando à diminuição do poder coletivo sindical; mas para além disso, temos a subjetividade neoliberal atuando, ou nas palavras de Dardot e Laval a gestão neoliberal "visa a "interiorizar" as coerções da rentabilidade financeira na própria empresa e, ao mesmo tempo, fazer os assalariados interiorizarem as novas normas de eficiência produtiva e desempenho individual", e para isso estas empresas desenvolveram "práticas de gestão de mão de obra cujo o princípio é a individualização de objetivos e recompensas com base em avalições quantitativas repetidas" (2016, p.226).

Segundo Alves, isso pode ser tratado com uma "nova pedagogia empresarial", ou seja, para ele, "o nexo essencial do modo Toyotista de organização do trabalho capitalista é a "captura" da subjetividade do trabalhador assalariado". Desta forma, para ele "os laços orgânicos entre a instância da produção e a instância da reprodução social e, por outro lado, a exacerbação da manipulação social pelos valores de mercado, a ocultação das contradições sociais pela ideologia do auto empreendedorismo, a "colonização da vida social pelos valores-fetiches" são a gênese dessa nova sociedade e dessa nova racionalidade.

O neoliberalismo não opera apenas na subjetividade, todavia. Algumas ferramentas auxiliam no seu funcionamento, fazendo com que o engajamento que ele propõe seja realmente efetivo. A questão do *homo oeconomicus*, por exemplo, está intimamente ligada à sua avaliação. Além de estarem em plena concorrência, os indivíduos, por exemplo no caso de trabalhadores de uma empresa, são constantemente avaliados, possuem metas e podem receber bonificações por isso. Essa é uma prática bastante difundida, que opera também objetivamente sobre os números, mas que ao analisa-los, também faz uma análise dos métodos, da "entrega" e do quanto esse trabalhador "veste a camisa da empresa".

Segundo Dardot e Laval "esse controle da subjetividade somente é operado de maneira eficaz dentro de um contexto de mercado de trabalho flexível, em que a ameaça de desemprego está no horizonte de todo assalariado" (2016, p.229). O que torna essa ideia importante é o fato de que não temos apenas um governo do outro, mas também um governo de si, por meio da subjetividade, alteramos nosso próprio controle, nosso engajamento.

Para chegar à conclusão sobre o capital humano estes elementos sobre a disciplina serão posteriormente trazidos, já que estamos focando na formação do sujeito neoliberal, visando compreender os aspectos que o movem. Aprofundaremos na questão do *homo oeconomicus* para fazer um retrato ainda mais completo do que compreendemos como este sujeito neoliberal. Antes iremos abordar a questão da racionalidade.

Dardot e Laval, ao tratar da racionalidade, demonstram que o fim do estado de bem-estar social e das políticas keynesianas implicam na necessidade de "apelar à capacidade de cálculo dos sujeitos para fazer escolhas e alcançar resultados estabelecidos como condições de acesso a certo bem-estar" (2016, p.230). Assim, pressupõe-se que estes são "responsáveis" e que arquem, a partir disso, com o "custo" que eles representam, uma forma privatizada da conduta, apresentando a vida como resultado de escolhas individuais. Neste sentido, "o obeso, o delinquente ou o mau aluno são responsáveis pela sua sorte. A doença, o desemprego, a pobreza, o fracasso escolar e a exclusão são vistos como consequência de cálculos errados" (p.230). Essa racionalização deve ser incessante, já que "a problemática da saúde, da educação, do emprego e da velhice confluem numa visão contábil do capital que cada indivíduo acumularia e geraria ao longo da vida" (p.230).

Essa racionalização é apresentada como resposta à "retirada do Estado", ou seja, à diminuição efetiva da intervenção do Estado na sociedade civil como forma de governar. A racionalização é a intervenção estatal, de alguma forma, só que ela age de maneiras diversas,

menos abruptas, que instauram dispositivos e modos de gestão próprios do neoliberalismo, técnicas de políticas novas, que Dardot e Laval indicam ser a busca por "imperativos técnicos de gestão, em nome da eficácia, ou até mesmo da democratização dos sistemas de ação pública" (2016, p.231), ou até mesmo em nome da modernização da máquina pública e da sociedade.

A virada neoliberal e a expansão dessa tecnologia de poder são, para Dardot e Laval, creditadas, em grande parte, aos funcionários e administradores públicos de médio escalão, como deixa a entender o parágrafo anterior. Os altos funcionários, ao contrário, sempre se mostraram interessados em ampliar a intervenção e a burocracia estatal, o que não aconteceu. A mudança na forma burocrática, o que os autores chamam de "virada na racionalização burocrática" foi o que realmente tornou efetiva a racionalização neoliberal dentro do Estado, aumentando o poder e legitimidade desse, ou pelo menos diminuindo o enfretamento frente a ele.

Um fator de contribuição no que Dardot e Laval (2016) chamam de "virada neoliberal", levantado por Alves (2007), é a alternância de gerações. As antigas gerações de trabalhadores precisavam ter sua subjetividade capturada, já as novas gerações são formadas por jovens imersos em valores, expectativas e utopias do mercado, segundo ele "mais dispostas a colaborar com as metas do capitalismo" (p.200). Este pode não ser um fator decisivo mas complementa a alteração da lógica e diminui a consciência de classe das antigas gerações de trabalhadores.

Até mesmo o antigo (ou não tão antigo assim) embate que opunha direita e esquerda dentro dos espectros políticos foi atacado pela nova racionalidade. Tanto a direita como a esquerda moderna, e sua porosidade, forneceram espaço para a efetivação dessa racionalidade, muito por conta das novas demandas apresentadas, mesmo que a esquerda vise propor políticas sociais mais amplas. Segundo Dardot e Laval "nada ilustra melhor a virada neoliberal da esquerda do que a mudança de significado da política social, rompendo com toda a tradição socialdemocrata que tinha como linha diretriz um modo de partilha de bens sociais indispensáveis à plena cidadania" (2016, p.233).

Os governos de esquerda, por exemplo o do trabalhista inglês Tony Blair (1997 – 2007), caracteriza-se por adotar a racionalidade neoliberal como forma de governo, já que o discurso "'responsável', 'moderno' e 'realista', isto é, que participa dessa racionalidade, caracteriza-se pela aceitação prévia da economia de mercado, das virtudes da concorrência, das

vantagens da globalização dos mercados e das exigências inelutáveis da ‘modernização’ financeira e tecnológica” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.234).

A nova esquerda, ou o que Dardot e Laval chamam de terceira via, apenas reforçou a racionalidade neoliberal. O indivíduo responsivo, *homo oeconomicus,* e detentor do capital humano é formado nesse contexto. O Estado e a ação pública devem ser nada mais do que instauradores de condições favoráveis às ações dos indivíduos, o que os coloca como produtores das suas condições de vida e responsáveis pelo seu triunfo ou fracasso, prosperidade ou ruína, vida ou morte.

Foucault resume ainda melhor a ideia da racionalidade, para ele

> Trata-se agora de regular o governo não pela racionalidade do indivíduo soberano que pode dizer “eu, o Estado”, [mas] pela racionalidade dos que são governados, dos que são governados como sujeitos econômicos e, de modo mais geral, como sujeitos de interesse, interesse no sentido mais geral do termo, [pela] racionalidade desses indivíduos na medida em que, para satisfazer a esses interesses, no sentido geral do termo, eles utilizam certo número de meios e os utilizam como querem (p.423).

A racionalidade neoliberal, presente tanto no Estado quanto na sociedade civil é, então, a síntese de elementos políticos, sociais, econômicos e culturais que modelam a tecnologia de poder do neoliberalismo, produz governamentalidade e altera a subjetivação do sujeito. Dessa forma, a compreensão dos quatro aspectos do neoliberalismo aqui abordados como influenciadores da formação de um novo sujeito fica expressa como uma totalidade coercitiva, que produz um terreno fértil para sua existência e vai de encontro com a caracterização da racionalidade liberal para Foucault que é “como regular o governo, a arte de governar, como fundar o princípio da racionalização da arte de governar no comportamento racional dos que são governados” (2016, p.423).

Após a contextualização desses aspectos que trabalhamos, a partir deste ponto concentrar-me-ei sobre três questões que estiveram presentes no texto até o momento. Em todos os momentos a questão do *homo oeconomicus* está colocada sob a perspectiva da racionalização e cálculos feitos para a tomada de ação do novo sujeito do neoliberalismo. O que se pretende é esclarecer como esse *homo oeconomicus* da racionalidade neoliberal, a partir do dispositivo desempenho/gozo, conduz suas ações dentro da grade de inteligibilidade em que se encontra, e como essas escolhas formam seu capital humano, com o qual ele vai concorrer com os demais indivíduos dentro da sociedade, e que é levado para os profissionais da área de T.I..

3.5.1 OS DISPOSITIVOS NO NEO-SUJEITO E A TESE DO CAPITAL HUMANO

A compreensão de que o *homo oeconomicus* é um sujeito calculista – que visa à maximização do prazer e aguentar a dor - já foi abordada para explicar seu engajamento na competitiva sociedade neoliberal. Porém, pretende-se analisar agora as formas como o *homo oeconomicus* faz esse cálculo para compreender como ele subjetivamente se envolve no mercado de trabalho neoliberal.

Com a mudança na forma de participação do Estado na sociedade, na forma com que ele interfere na economia e na vida dos indivíduos, sendo agora uma esfera apenas fiscalizadora e mediadora dos conflitos, mas que participa também do jogo econômico como mais um sujeito, temos uma modelagem social a partir da concepção de empresa. Mas esse plano não está somente destinado ao Estado, ele perpassa para os indivíduos, esse, que é também agora, uma empresa dentro da concorrência global dos indivíduos e que é possuidor de interesses distintos dentro desse cenário.

"Falar em empresa de si mesmo é traduzir a ideia de que cada indivíduo pode ter domínio sobre sua vida: conduzi-la, geri-la e controla-la em função dos seus desejos e necessidades, elaborando estratégias adequadas" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.333) conforme afirma Bob Aubrey, um consultor internacional californiano. Esse tipo de discurso compõe a ideologia neoliberal, ao propagar a ideia de responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso ou não.

Aubrey ainda afirma que

> Todo trabalhador deve procurar um cliente, posicionar-se no mercado, fixar um preço, gerir seus custos, fazer pesquisa-desenvolvimento e formar-se.
>
> Enfim, considero que, do ponto de vista do indivíduo, seu trabalho é sua empresa, e seu desenvolvimento define-se como uma empresa de si mesmo. (Apud DARDOT; LAVAL, 2016, p.335).

É importante ressaltar que este tipo de discurso visa estabelecer um envolvimento dos indivíduos na gestão do que seria seu capital humano. A concepção segundo a qual o indivíduo constitui uma empresa, que deve buscar sua própria "valorização" no mercado torna-se um princípio absoluto. Incentivar os indivíduos à concorrência é, desta forma, uma governamentalidade do neoliberalismo. O capital humano, antes de mais nada, é uma estratégia de valorização dos seus conhecimentos, vivencias e aparência na concorrência do mercado de trabalho.

Além disso é uma tentativa de ocultar a relação trabalhista, transformando trabalhadores e empresários em iguais, ao menos no discurso.

> No fim das contas, trata-se de fazer com que a norma geral de eficácia que se aplica à empresa seja substituída, no nível individual, por um uso da subjetividade destinado a melhorar o desempenho do indivíduo – seu bem-estar e sua gratificação profissional são dados apenas como consequência dessa melhoria. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 343).

É como se esse novo sujeito, o sujeito neoliberal, possuísse uma atividade-fim, seu gozo, a satisfação dos seus interesses, inteiramente envolvido na atividade que ele se propõe a cumprir, ou na crítica de Dardot e Laval, é um "sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo em sua atividade profissional" (2016, p.327).

Para falarmos sobre o dispositivo desempenho e gozo, devemos compreender este como uma parte importante da subjetividade do sujeito neoliberal., sendo que para Dardot e Laval é a partir dele que se produz esse novo sujeito.

Mesmo que desempenho e gozo pareçam questões antagônicas entre si, nessa nova racionalidade elas se complementam, já que estão intimamente ligadas, ou seja, o máximo de desempenho proporciona um maior gozo, e é esse o preceito fundamental da ação do sujeito neoliberal. "exige-se do novo sujeito que produza "sempre mais" e goze "sempre mais" e, desse modo, conecte-se diretamente com um "mais-de-gozar" que se tornou sistêmico" (DARDOT; LAVAL, p.355).

Esse dispositivo desempenho e gozo só é possível dentro dessa racionalidade neoliberal, se molda por ela e a molda a partir daí, sendo que o excesso e a "auto superação", termos usados por Dardot e Laval, são os princípios dessa racionalidade. Os cálculos feitos pelo *homo oeconomicus*, dentro do dispositivo desempenho e gozo, permeiam todos os aspectos da vida, numa busca incessante pela superação das barreiras e limites anteriormente traçados.

Fica claro que o engajamento produzido a partir dessa superação de limites faz parte de uma constante reestruturação que o indivíduo faz sobre si, sobre suas metas e objetivos, que jamais serão estáticos. Dardot e Laval comparam a situação do novo sujeito com a de um atleta que sempre busca estabelecer novos recordes, novas marcas que devem ser superadas na próxima tentativa, como uma forma de satisfazer seus objetivos e sua própria necessidade. Desempenho e gozo são intimamente ligados, são as formas de satisfação do indivíduo neoliberal.

Conforme o limite, a necessidade e o desempenho avançam mais esse sujeito está condicionado. Segundo Dardot e Laval "é um ser feito para "ganhar", ser "bem-sucedido" (p.353). A busca incessante por melhora também aumenta a competividade e concorrência entre os indivíduos, como se, dentro de uma luta de um contra todos, quem for possuidor do melhor capital humano, quem mais se engaja em se produzir como apto, empregável, com melhor desempenho, alcança o gozo. Um melhor retrato dos elementos envolvidos, desempenho e gozo, é quando levamos ambos para a esfera de produção e consumo, em que o primeiro surge como potencializador do segundo. Para Foucault esse é o homem do consumo, que "na medida em que consome, é um produtor. Produz o que? Pois, produz simplesmente sua própria satisfação" (p.311).

Esse dispositivo desempenho e gozo só é possível em um contexto em que *o homo oeconomic*us é a gênese do indivíduo social, ou seja, apenas é possível trabalhar tais cálculos quando está envolvido em um tipo de indivíduo capaz de pesar e medir os benefícios e contrapartidas que estão em jogo. O trabalhador em situação de pejotização faz deste tipo de ideia sua própria conduta, como podemos notar entre nossos pesquisados. Deve-se analisar as contrapartidas e possíveis benefícios, calcular não apenas como se insere no mercado de trabalho, mas também suas escolhas no que diz respeito da sua carreira e vida a longo prazo.

O *homo oeconomicus* diferente do de outrora, já não é em absoluto sujeito da troca, o qual está envolvido numa relação de barganha com interesses definidos pelas necessidades, ele é um "empresário de si mesmo", como sugere Foucault. Nesse novo momento do *homo oeconomicus* ele é possuidor do seu próprio capital, sendo seu produtor e fonte da sua própria renda.

A caracterização do *homo oeconomicus* em Foucault fica expressa quando ele afirma que é "um sujeito de interesse e cuja ação terá valor ao mesmo tempo multiplicador e benéfico pela própria intensificação do interesse, e é isso que caracteriza o homo oeconomicus" (p.376). Seus cálculos estão em constante relação com o meio no qual ele está envolvido, ou seja, a sociedade civil, no interior da qual seu capital humano vai concorrer com os de outros indivíduos, e apenas terá significado sua valorização se relacionada aos outros. "O *homo oeconomicus* e a sociedade civil são, portanto, dois elementos indissociáveis. O *homo oeconomicus* é, digamos, o ponto abstrato, ideal e puramente econômico que povoa a realidade densa, plena e complexa da sociedade civil", e por assim ser, "homo oeconomicus e sociedade

civil fazem parte do mesmo conjunto, o conjunto da tecnologia da governamentalidade liberal" (FOUCAULT, 2008, p.403).

Em suma, Foucault define o *homo oeconomicus* não como uma questão ontológica do ser social, mas mais como uma interface do governo e do indivíduo; é por essa racionalização que ele se torna governamentalizável, como se fosse a superfície de contato entre indivíduo e poder, que permite a relação deste sujeito com a sociedade civil

Os aspectos subjetivos desse neo-sujeito que se engaja pelo que compreende ser sua livre iniciativa, que busca superar e melhorar seu desempenho para que goze dos resultados alcançados e suas benesses, está descrito durante todo o trabalho como forma de contextualizar o plano em que está inserido o indivíduo.

A tese do capital humano parte do suposto de que a partir do momento em que eles são responsáveis pelo seu destino, também cabe a eles cuidar de si em todos os aspectos, educar-se, encontrar um emprego. Nesse ponto fica exposta a questão da empregabilidade, ou seja, o trabalhador deve se encaixar no mercado, por sua própria conta e da melhor forma que lhe convir, ofertando o melhor produto possível frente à concorrência.

Recorrendo a Foucault, podemos atestar que dentro da lógica do capital humano, seu corpo, sua força de trabalho é sua fonte de renda, sendo essa renda o produto ou rendimento de um capital. O capital, por sua vez, é, nas palavras do filosofo "tudo o que pode ser, de uma maneira ou de outra, uma fonte de renda futura" (FOUCALT, 2008, p.308), e dessa forma, o salário é, em última via, renda de um capital; mas de onde, de qual fonte o salário é renda? Foucault segue argumentando que "é o conjunto de todos os fatores físicos e psicológicos que tornam uma pessoa capaz de ganhar este ou aquele salário, de sorte que, visto do lado do trabalhador, o trabalho não é uma mercadoria reduzida por abstração à força de trabalho durante o qual ela é utilizada" (FOUCALT, 2008 p.308). Simplificando, "o trabalho comporta um capital, isto é, uma aptidão, uma competência" (FOUCALT, 2008 p.308).

Assim, dentro da lógica do sujeito neoliberal, a racionalização da vida alcança, senão todos, a grande maioria dos aspectos da vida cotidiana, além de estar presente em toda extensão temporal. Podemos dizer, com base nessa ideia e no que aponta Foucault (2008), que, desde o momento do nascimento, quando uma criança passa a integrar uma família, participar da sociedade e ter seu desenvolvimento psicossocial, seu capital humano está em formação. Uma criança que está envolvida num lar, ambiente escolar, dentre outras atividades que

fornecem maior desenvolvimento e capacitação das suas habilidade e aprendizado, está, mesmo que não pareça, agregando valor ao seu capital humano.

"A aptidão a trabalhar, a competência, o poder fazer alguma coisa, tudo isso não pode ser separado de quem é competente e pode fazer essa coisa" (FOUCAULT, 2008, p.309), mesmo que o trabalhador seja transformado numa espécie de máquina, que seu corpo e conhecimento sejam colocados num cálculo sobre o valor que este tem no mercado (que terá flutuação conforme o período em que se encontra dentro da sua "vida útil"), a alienação desse capital, desse meio de produção, por assim dizer, não é possível, apenas do seu valor.

Dito isso, investir no seu próprio capital (fatores físicos + fatores psicológicos) parece ser, dentro do dispositivo desempenho/gozo, do cálculo do *homo oeconomicus*, uma forma de se fortalecer dentro da concorrência na qual o indivíduo está inserido. O indivíduo empresa deve se vender como produto, deve aumentar seu valor de mercado e sua procura. "A ideologia do auto empreendedorismo é a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista. Nesta ótica ideológica, cada um deverá se sentir responsável por sua saúde, sua mobilidade, sua adaptação aos horários variáveis, pela atualização de seus conhecimentos" (ALVES, 2007, p.170).

É comum que no contexto de uma economia global em que vivemos que esse investimento seja algo amplamente difundido. A qualificação continuada, palestras motivacionais, consultorias com coach, tratamentos de beleza e diversas formas de adequação da aparência ao modelo predominante socialmente, cursos de línguas, oratória, dentre outras diversas atividades que visam ao desempenho da empresa individual que cada um se tornou, são "investimentos em si", nesse capital humano.

No setor de T.I., baseando-se no trabalho de Castro (2013), podemos ver que a formação continuada é uma das principais exigências dos trabalhadores da área. Ela influencia diretamente na sua inserção no mercado de trabalho, o que pode se efetivar como empregabilidade, mas que "rouba" o tempo social e a renda dos trabalhadores, além de, a longo prazo, trazer a exclusão do mercado de trabalho.

Talvez fosse interessante abrir espaço para pensar num dispositivo de "desempenho, desempenho e gozo", ou seja, o investimento no seu capital humano, visando a melhora do seu desempenho, uma forma de buscar potencializa-lo, como método para se atingir o gozo; ou então, nesse segundo desempenho, ao investir no seu próprio capital humano, tendo

um caráter transitório. Digo com isso que a busca pelo aprimoramento do capital humano pode ser entendida pelos indivíduos também como uma espécie de gozo, satisfazendo lacunas psicológicas e/ou físicas que refletem no seu desempenho.

A volatilidade social do neoliberalismo, a mudança constante das regras do jogo, torna a dinâmica da sociedade, dos mercados, do trabalho e diversos outros aspectos, um fluxo continuo que impulsiona os indivíduos e que faz, a partir do engajamento destes, um movimento frenético e esquizofrênico o qual os próprios indivíduos procuram acompanhar. Empreender sobre si é apenas a forma de se compreender livre, ativo e destacado da multidão enquanto desaparece na multidão de homens-empresas.

O conceito de capital humano se enquadra aqui como uma questão individual, não queremos, assim, igualar empresário e trabalhador, mas apenas sugerir uma relação com a lógica do capital sendo interiorizada pela subjetividade dos trabalhadores na sua formação e na concorrência entre ele e os demais trabalhadores, dentro do modo de produção capitalista. A auto gerência do trabalhador com suas capacidades técnicas e cognitivas se insere na grade de inteligibilidade do neoliberalismo e resulta numa forma-empresa do seu conhecimento.

> Assim, essa expressão, com toda a carga de engano que carrega, é considerada adequada do ponto de vista dos interesses capitalistas, antes de tudo porque ela transforma o trabalhador em figurante de capitalista. Assim, como o capitalista verdadeiro tem meios de produção tangíveis e intangíveis que recebem a forma de capital, o ser vivo trabalhador aparece como alguém dotado de forças produtivas tangíveis (seu corpo) e intangíveis (suas capacitações intelectuais), as quais, sob essa metástase expressiva, podem aparecer agora, igualmente, como detentoras de capital. É claro que a empresa capitalista típica, então, poderá ser encarada como um empreendimento coletivo no qual cooperam tipos diferentes de capitalistas: os trabalhadores, que são proprietários de capital humano, e os capitalistas, que são proprietários dos capitais materiais (ferramentas, máquinas, equipamentos, instalações, etc.) e dos capitais imateriais da empresa (fórmulas de produtos, tecnologias de processos, etc.) (Alves, 2007, p.81).

Retomando a questão das capacidades cognitivas, Alves (2017) no dá pistas sobre a constituição do capital humano quando afirma que

> Em consequência, a aplicação da ciência na produção não pode aparecer mais, de modo bem distinto, como força produtiva do capital separada da força produtiva do trabalho. Ao contrário, à medida que o trabalhador deixa de ser um apêndice orgânico do sistema fabril e passa a atuar como "criador de sistemas" e "solucionador de problemas", tem de ocorrer um reconhecimento explícito de que a força produtiva do capital tende a depender crucialmente da força produtiva do trabalho. A primeira, constituída de modo genérico como ciência-capital (ciência que se tornou forma de capital e que recebeu a forma jurídica do direito de propriedade intelectual), aparece na literatura vulgar de administração de empresa e de economia política, de modo fetichista, como "capital intelectual da empresa". Já a força produtiva do trabalhador, em cuja cabeça acumulam- se partes do conhecimento social, é chamada nessa literatura, também de modo mistificado, de "capital humano" (2007, p.106).

No próximo capítulo analisaremos as formas como as mudanças efetuadas pelo capitalismo neoliberal influenciaram os trabalhadores de T.I. em seu processo de subjetivação e condições materiais, mas também nas estratégias necessárias para se manter apto ao mercado de trabalho, transformando, assim, a relação destes trabalhadores com a sociedade.

4. CONDIÇÕES OBJETIVAS E SUBJETIVAS DA PEJOTIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.

Neste capitulo nosso objetivo é analisar as condições de trabalho dos profissionais de T.I. contratados como Pessoa Jurídica.

A partir da aplicação de questionários e da realização de entrevistas com profissionais de T.I., buscamos levantar informações relativas ao perfil básico, às condições de trabalho típicas de um contrato como PJ. Entrevistamos cinco profissionais do setor de T.I. e aplicamos 14 questionários, com o objetivo de montar um quadro sobre a organização do trabalho no setor, seus contratos e direitos, além de compreender como lidam com a ausência de direitos trabalhistas estabelecidos, a concorrência no mercado de trabalho e as necessidades que daí advém.

A pesquisa de campo constou fundamentalmente de entrevistas e aplicação de questionários. Foram realizadas com profissionais de três cidades distintas. Dos cinco entrevistados, três trabalham na cidade de Ribeirão Preto e dois na cidade de Uberlândia. Foram aplicados 14 questionários, dos quais nove são trabalhadores da cidade de Ribeirão Preto, quatro de Uberlândia e um de São Paulo.

Iniciamos a busca por profissionais de T.I. em Uberlândia e por meio do método "bola de neve" chegamos a profissionais em Ribeirão Preto e São Paulo. Encontramos dificuldade de encontrar profissionais da área de TI que são PJ pela desterritorialização do trabalho, que em sua maioria eles são "alocados" pelas empresas contratantes para trabalharem junto aos clientes. Dependendo da forma de organização do trabalho da empresa a qual estão integrados, alguns não trabalham em equipes, diminuindo assim o contato entre os próprios trabalhadores, o que também nos criou dificuldades, até para a aplicação do método escolhido.

Durante a pesquisa encontramos relatos de trabalhadores que apenas se comunicavam por aplicativos de mensagens, e-mails, pela plataforma de trabalho ou, eventualmente em festas de confraternização, o que implicou, também, em uma menor variedade de perfis dos entrevistados, já que muitos dos contatos foram feitos a partir de conhecidos que frequentam o mesmo círculo social do pesquisador.

Outro problema encontrado na pesquisa de campo foi a pouca disponibilidade destes profissionais de nos conceder uma entrevista. Cientes ou inconscientes de que sua condição de trabalho é pouco estável e frágil, a entrevista poderia ocasionar a quebra de contrato repentina e "queima-los" no mercado de trabalho, como alguns disseram, o que criou barreiras também para o compartilhamento dos questionários ou contatos de companheiros de trabalho. Este receio era bastante evidente, até mesmo quando exposto que os dados pessoais são sigilosos e que os entrevistados não seriam identificados.

Estas dificuldades implicaram na necessidade de encontrar em outra cidade de mesmo porte de Uberlândia os profissionais de T.I. que fossem contratados como PJ. De todo modo, conseguimos perseguir os objetivos propostos e realizar as entrevistas e aplicar os questionários, principalmente no que dizem respeito a condição e questões subjetivas destes trabalhadores.

Dos 14 trabalhadores que responderam ao questionário, treze são homens e apenas uma mulher. A grande dificuldade em ter uma maior representação feminina diz respeito não apenas à predominância masculina da área, que conforme Castro era de apenas 18,89% em 2009 (2013, p.138), mas também pela forma que encontramos tais trabalhadores, como já citado anteriormente.

Segundo dados da PNAD-C (2018-1), do total de profissionais que realizam atividades do serviço de tecnologia da informação, 22,1% eram do sexo feminino, contra 77,9% do sexo masculino.

Em relação à idade, um dos trabalhadores na faixa etária entre 18 e 24 anos, sete na faixa de 25 a 30 anos, enquanto os trabalhadores com idade entre 31 e 35 anos somam dois e os em idade de 36 anos ou mais são quatro. Tomando a distribuição dos trabalhadores ocupados em "atividades de serviço de tecnologia da informação" por idade (PNAD-C, 2018-1), apenas 2,3% são menores de 20 anos, 32,6% mais de 20 a 29 anos e 65,1% mais de 30 anos.

Dessa população, cinco pessoas são casadas, cinco em união estável, dois são solteiros, um divorciado e um não respondeu. Apenas os trabalhadores das duas últimas faixas etárias, ou seja, 31 a 35 anos e acima de 36 anos possuem filhos, neste caso, entre os 6 trabalhadores, cinco têm filhos.

Em relação à escolaridade, três entrevistados tem ensino superior incompleto ou em andamento, seis com ensino superior completo, apenas um com pós-graduação incompleta, em

andamento, enquanto temos quatro com pós-graduação completa, ou seja, onze deles possuem ao menos graduação completa.

O perfil de formação dos trabalhadores é bastante variado, tendo sua base, naturalmente, em cursos voltados para área, mas que abarcam também alguns profissionais da engenharia, cursos que também oferecem, mesmo que em menor escala, disciplinas direcionadas a programação. Em um dos questionários, quando perguntamos aos trabalhadores como se deu a mudança de área, Arthur (nome fictício) afirma que é "formado em Engenharia Mecatrônica" e que o curso "tem uma relação com T.I. pois fiz disciplinas na área de computação. Ao formar, o mercado de engenharia estava e está muito inflado, com as possibilidades restritas. Tentei vários processos e não obtive sucesso" (Questionário Arthur, 03/11/2018).

A área de T.I. articula-se com outras áreas de conhecimento. É o caso de Breno (nome fictício). Apesar de ter conhecimento em tecnologia da informação por ter iniciado o curso de Análise de Sistemas, não o concluiu, mas seu trabalho é relacionado à outra área. Breno possui curso técnico em contabilidade. Ele atua na área "contábil financeira", ou seja, ele lida com as questões fiscais, mas "de modo geral tem integrações com todas as áreas do sistema" (Entrevista5, 23/01/2019).

Nota-se que a área de T.I. é aberta e ao mesmo tempo necessita de trabalhadores com conhecimentos diversos. Danilo é único exemplo que temos quando se trata de produzir todas as áreas do software, e relata que a integração com outros tipos de conhecimentos se faz necessária. A grande maioria dos softwares exige conhecimento fiscal e tributário com as quais ele precisa dialogar e ter como parte do seu funcionamento. Breno deixa clara tal necessidade ao relatar que "a gente tem que seguir as legislações, normas brasileiras ai de contabilidade, de finanças" (Entrevista5, 23/01/2019). Faz-se necessário conhecimentos sobre logística, máquinas agrícolas e até mesmo ortodontia, tudo dependendo da necessidade do cliente, podendo ou não ter um profissional da área na equipe ou prestando consultoria.

A formação dos profissionais é variada, apesar disso, sete destes profissionais que responderam ao questionário cursaram em área diretamente ligada à informática (processamento de dados (1), análise e desenvolvimento de sistemas (1), sistemas de informação (3), processamento de dados (1) e engenharia da computação), outros dois em cursos de engenharia, como o caso supracitado de Arthur, na engenharia mecatrônica, e Carlos, formado em engenharia mecânica. Os outros profissionais não responderam. Ao serem

questionados sobre se são formados ou estão cursando ensino superior ou profissionalizante na área, oito disseram que sim, quatro disseram que não e dois não responderam.

A constante atualização dos conhecimentos faz parte da rotina dos profissionais da área, nem sempre no meio acadêmico formal. Porém cinco dos pesquisados procuraram algum curso de Pós-Graduação para continuar seus estudos. Destes, dois não responderam o curso escolhido, três informaram que escolheram em MBA em gestão de projetos (1), MBA em gestão empresarial com ênfase em T.I. (1) e MBA em gestão estratégica de UX (1) para dar prosseguimento aos estudos[11]. Destes cinco profissionais, apenas um ocupa um cargo como desenvolvedor, três informaram ocupar posições de gerência e um o cargo de supervisor. Os próprios cursos de M.B.A. (*Master of Business Administration*) informados revelam a inclinação destes profissionais para questões gerenciais e administrativas, como gestão de equipes ou a supervisão destas.

Apesar da baixa idade dos trabalhadores que responderam aos questionários, doze deles indicaram estar na área de tecnologia da informação há bastante tempo. Apenas dois indicaram trabalhar há menos de dois anos no setor. Eduardo (nome fictício) tem entre 18 e 24 anos e Arthur, entre 25 e 30 anos, da área de engenharia mecatrônica. Apenas um dos questionados está na área entre 3 e 5 anos e tem idade entre 25 e 30 anos. Todos três possuem curso superior, o que pode ser um fator de influência do pouco tempo de trabalho, quando relacionado a idade dos trabalhadores, apesar de não ser determinante.

Entre os quatro trabalhadores que estão na área entre 5 e 10 anos, três deles possuem entre 25 e 30 anos e um entre 31 e 35 anos. Apenas um destes profissionais possui ensino superior completo e está na faixa de idade entre 25 e 30 anos, enquanto outros dois da mesma faixa e um entre 31 e 35 anos responderam ter o ensino superior incompleto. Dois dentre esses trabalhadores não terminaram o ensino superior e indicaram que buscavam conciliar trabalho e estudos, como o caso de Danilo que nos relatou que "fazia faculdade a tarde, e minha empresa funcionava de manhã e de tarde. Teoricamente, né?! Era online. Eu visitava os clientes no intervalo das aulas, ou de manhã" (Entrevista 2, 19/11/2018). Conciliar estudos e trabalho, dentro de uma área que exige longas jornadas de trabalho e em alguns casos visita à clientes, pode criar dificuldades quanto à organização do tempo, como concluir a graduação, como no caso de Danilo.

[11] UX significa "User Experience". Trata-se de uma área da T.I. voltada para o aprimoramento dos serviços de software a partir da interação entre usuário e plataforma.

A metade dos trabalhadores do setor que responderam ao questionário indicou trabalhar com T.I. há mais de 10 anos. Dois destes trabalhadores possuem entre 25 e 30 anos de idade, e ambos fizeram estágio, o que pode alongar o período consideravelmente. Um está na faixa etária entre 31 e 35 anos de idade, e tal como os anteriores, também trabalhou como estagiário. Os demais (4), possuem mais de 36 anos de idade.

Ao cruzar o tempo de trabalho na área com a quantidade de empresas para as quais já trabalharam, nota-se uma elevada rotatividade no setor. Castro (2013, p.83) indicou em sua pesquisa que 43% dos entrevistados haviam trabalhado em mais de 5 empresas, um índice bastante alto. Quando olhamos para nossa população, temos apenas o caso de Eduardo, que trabalhou em apenas uma empresa, que tem entre 18 e 24 anos e apenas 2 na área.

Doze dos respondentes já trabalharam entre 3 e 5 empresas. O destaque que damos é aqui é para Arthur, que está há menos de 2 anos no setor e já conhece essa realidade. Com isso 6 dos 7 trabalhadores entre 25 e 30 anos indicaram ter passado por entre 3 e 5 empresas, apenas um destes está no ramo de 3 a 5 anos, outros três estão entre 5 e 10 anos e apenas um está há mais de 10 anos no setor. Os trabalhadores entre 31 e 35 anos também fazem parte desse grupo, sendo que um deles está no ramo de 5 a 10 anos e outro a mais de 10 anos. Todos os profissionais acima dos 36 anos encontram-se há mais de 10 anos no ramo e também passaram por um número entre 3 e 5 empresas, o que acaba indicando uma menor rotatividade entre eles ou em um período anterior. Apenas um dos trabalhadores indicou ter trabalhado em mais de 6 empresas, é o caso de Fábio (nome fictício), profissional que atua na cidade de São Paulo e que tem entre 25 e 30 anos e está no ramo há mais de 10.

Os pesquisados também trabalharam sob outros tipos de contratos, além do PJ. Dois deles trabalharam apenas com outra forma de contrato, oito indicaram terem feito estágios, enquanto treze já foram celetistas. Dois trabalharam em forma de cooperativa e um teve experiência como prestador de serviços. Mais adiante indicaremos como foi a migração deles para o contrato de PJ, principalmente já que apenas um destes trabalhadores não teve vínculos formais conforme a CLT.

Os profissionais que responderam aos questionários também nos forneceram informações relativas aos cargos que ocupam e funções que desenvolvem. Assim, dois profissionais selecionaram que ocupam cargos referentes a analista/suporte e desenvolvedor/programador. Um destes casos é o caso de Danilo, que possui uma particularidade frente a todos os outros entrevistas, particularidade que abordaremos com mais

profundidade num próximo tópico. Danilo não estava diretamente ligado à nenhuma consultoria da área, dessa forma ele presta seus serviços desempenhando funções em todas as áreas dos softwares que desenvolve.

Nos outros casos, não tivemos respostas com mais de uma seleção, assim, encontramos três profissionais que se enquadram como analista/suporte, quatro como desenvolvedor/programador/programador. Apenas um indicou exercer suas funções como supervisor e outro como consultor de T.I. Finalmente três assinalaram como gerente.

Os salários dos profissionais apresentaram uma divisão importante. Três dos quatro trabalhadores da cidade Uberlândia indicaram receber a mesma faixa salarial, entre 2 e 5 salários mínimos. Destes profissionais, dois são desenvolvedor/programadores e um indicou acumular as ocupações de analista/suporte e desenvolvedor/programador, sendo que um deles é Arthur que possui pós-graduação completa. O outro profissional que indicou acumular funções recebe entre 10 e 15 salários mínimos, porém é de Ribeirão Preto. Dentre os profissionais que ocupam cargos de analista/suporte, três indicaram receber de 10 a 15 salários mínimos, todos atuantes na cidade de Ribeirão Preto.

Os cargos de gerência foram os que mostraram maior variação nos salários. Dos 3 trabalhadores que indicaram ocupar tal posição, um respondeu receber entre 5 a 10 salários mínimos, um segundo profissional entre 10 e 15 salários mínimos e, o mais novo deles, na faixa de 25 a 30 anos, assinalou receber mais de 20 salários mínimos. Neste caso, todos os três trabalhadores possuem pós-graduação completa e trabalham na cidade de Ribeirão Preto. Fábio, o supervisor que trabalha na cidade de São Paulo indicou receber de 10 a 15 salários mínimos, enquanto Carlos, consultor de T.I. da cidade de Ribeirão Preto respondeu que recebe entre 5 e 10 salários mínimos.

A variação entre cargos ocupados e rendimentos pode nos parecer estranha à primeira vista, mas existem fatores explicam este cenário. Alguns dos fatores já foram citados, como a questão da localidade, mas dois outros nos parecem importantes.

Todos os quatorze profissionais que responderam ao questionário indicaram trabalhar sob o contrato de PJ, além disso, todos eles afirmaram emitir notas a partir de empresa própria. Dessa forma, pode-se compreender que são eles mesmos que negociam seus contratos individualmente, o que é um primeiro fator que pode criar oscilações importantes sobre a

questão dos seus rendimentos. O outro fator que não pode ser ignorado é a questão da mensuração qualitativa do trabalho. Tal como Prado (2005) afirma, uma desmedida de valor

> De qualquer modo, se o "valor" deixa de ser um quantum de tempo de trabalho abstrato, é porque sofreu um abalo significativo. Sua existência, entretanto, não pode ser contestada no interior da lógica de O Capital. Continua a existir, portanto, uma avaliação, e esta, mesmo sendo qualitativa, requer necessariamente expressão na forma quantitativa, a saber, na forma preço. (p.88).

Um indicativo de que a mensuração de valor dos salários destes trabalhadores está ligada a fatores subjetivos, e não ao tempo socialmente necessário na produção, é que quando analisamos a quantidade de horas trabalhadas, elas variam bastante. A extensão da jornada de trabalho foi uma das preocupações de nossa pesquisa, isso porque ao analisarmos profissionais sob contratos PJ notamos ser recorrente a limitação legal nesta questão.

A maioria dos profissionais de T.I. entrevistados indicou trabalhar até 9 horas por dia, sendo dez deles enquadrados nesta situação. Outros três responderam que trabalhavam mais de 9 horas diárias. Um dos trabalhadores realiza uma carga horária que varia entre 40 e 50 horas semanais, explicitando que realiza uma rotina variável, conforme a demanda. Chama atenção, também, a jornada de 50 horas, 6 horas acima da quantidade prevista na antiga CLT, que é de 44 horas semanais.

É importante salientar a extensão da jornada destes trabalhadores por diversos motivos: o primeiro, como já citamos, é a falta de regulação quanto a essa questão frente ao contrato de PJ, o que evidencia uma situação de superexploração do capital sobre o trabalho. Outro motivo diz respeito à forma como estes trabalhadores são remunerados. Nos casos pesquisados, nove indicaram que recebem a partir das horas trabalhadas. Assim sendo, a extensão da jornada está diretamente ligada à remuneração dos trabalhadores, somada ao caráter qualitativo desta, e também com seu envolvimento nas atividades da empresa. Do total, cinco indicaram que recebem um valor mensal fechado e um recebe por projeto.

Quando analisamos os dados obtidos, constatamos que os trabalhadores que recebem a partir de um acordo mensal são os de idade mais alta. Dentre os cinco trabalhadores que indicaram receber um valor mensal, quatro estão acima dos 36 anos de idade e apenas um entre 25 e 30 anos. Estes 4 trabalhadores acima dos 36 anos da idade são bastante divididos quanto a seus rendimentos. Dois destes profissionais ocupam cargos de gerência e possuem a mesma escolaridade, pós-graduação completa, enquanto Gisele (nome fictício) indicou trabalhar mais de 48 semanais, o que a coloca no grupo que trabalha acima de 9 horas diárias e recebe de 10 a

15 salários mínimos. Hugo (nome fictício) respondeu que sua carga horária é de 10 a 12 horas diárias, porém este indicou receber entre 5 e 10 salários mínimos.

Os demais trabalhadores que recebem a partir de valores mensais indicaram trabalhar menos de 9 horas diárias. Igor, (nome fictício) consultor de T.I. com mais de 36 anos recebe entre 5 e 10 salários mínimos e possui ensino superior completo. Outro trabalhador, também acima dos 36 anos, com ensino superior completo, é analista/suporte e recebe na faixa de 10 a 15 salários mínimos. Todos estes 4 trabalhadores citados são da cidade de Ribeirão Preto. O último trabalhador que recebe a partir de valor mensal definido é Fábio, que está na faixa de 25 e 30 anos e trabalha na cidade de São Paulo. Fábio é supervisor e está cursando pós-graduação, além disso trabalha até 9 horas diárias e recebe um valor entre 10 e 15 salários mínimos. Todos estes profissionais estão no setor há mais de 10 anos, além disso, 4 deles são casados, com a exceção de Igor, divorciado, mas que indicou ter filhos.

Quando observamos este perfil dos trabalhadores que se organizam a partir de valores fixos mensais, 4 dos 5 entrevistados que indicaram ser casados se encontram nessa situação. Além disso encontramos um perfil de profissionais de idade mais elevada, em que 3 deles, com mais de 36 anos de idade, possuem filhos. A flutuação nos valores mensais a partir do número de horas trabalhadas, pode ser encarada como um fator de instabilidade, que somado à diminuição natural do ritmo de trabalho proveniente do aumento da idade, pode levar estes trabalhadores à busca de contratos de trabalho com menores oscilações. Além disso, dois destes profissionais contribuem com a previdência pública, enquanto outros três pagam a previdência privada, sendo este grupo, de cinco dos entrevistados, representantes de metade dos trabalhadores de nossa amostra que pagam algum tipo de previdência.

Um único trabalhador indicou receber a partir de projetos. É o caso de Danilo. Como visto anteriormente, Danilo é um caso peculiar, sendo o único dentre os pesquisados que não presta serviço a uma consultoria, pois negocia diretamente com a empresa (sua cliente) para qual vende softwares, como um autônomo. Ele tem entre 25 e 30 anos de idade e seus rendimentos estão entre 2 e 5 salários mínimos, além de ter indicado trabalhar entre 6 e 8 horas por dia. Danilo nos parece um profissional diferente dos demais, já que é ele próprio quem produz seus softwares por inteiro, acumulando também a função de ser quem procura e negocia com seus clientes.

A mensuração do seu trabalho está ainda mais diretamente ligada ao mercado, principalmente por fornecer softwares a pequenas empresas em Uberlândia e região, mas essa

remuneração só existe a partir do momento em que ele consegue clientes para adquirir seus produtos ou quando está prestando suporte à antigos clientes. Danilo deixa claro em sua entrevista que "desenvolvia sistemas que eu ia continuar recebendo, mesmo depois de ter terminado o serviço, pra manter o sistema funcionando". Esclarece ainda que seu trabalho envolve "manutenção e suporte. Isso, de certa forma é uma coisa fácil de ser feita, ser criado. E é uma renda fixa" (Entrevista 2, 19/11/2018). Voltaremos a esta discussão quando formos tratar sobre as formas de organização que os PJs adotam para se organizar financeiramente, porém, é possível notar que Danilo busca alongar o prazo de seus rendimentos, como forma de diminuir a condição de instabilidade à qual está submetido.

Oito dos 14 entrevistados que responderam ao questionário indicaram receber a partir do apontamento de horas. Nestes casos a forma de se computar as horas varia muito. Em alguns casos as horas são apontadas em uma planilha e depois exportadas para o sistema da empresa, como no caso de Arthur. Em outros são lançadas no sistema do cliente, ou seja, a empresa contratante. Dentre os oito trabalhadores que apontam horas, seis deles indicaram trabalhar até 9 horas diárias, mas dois ultrapassam este período. Apesar disso, onze deles já indicaram ter feito "home-office", enquanto apenas três não fizeram.

Dentre os profissionais de T.I. que recebem por apontamento de horas, um trabalhador entre 18 e 24 anos, cinco entre 25 e 30 anos e dois entre 31 e 35 anos. Quatro indicaram ser desenvolvedores/programadores, um gerente, dois analistas/suporte e um deles indicou acumular as funções de analista/suporte e desenvolvedor/programador. Os salários variam bastante de acordo com as funções: dois trabalhadores, ambos desenvolvedores/programadores, responderam receber entre 2 e 5 salários mínimos, um na faixa de 18 a 24 anos e outro entre 25 e 30, ambos da cidade de Uberlândia. Na faixa entre 5 e 10 salários mínimos encontramos dois desenvolvedores/programadores, Lucas (nome fictício), de Ribeirão Preto, e João, (nome fictício), de Uberlândia. Três deles indicaram receber entre 10 e 15 salários mínimos, 2 deles são analistas/suporte, Breno e Nelson (nome fictício), ambos de Ribeirão Preto, e Marcio (nome fictício), de Uberlândia, que acumula as funções de analista/suporte e desenvolvedor/programador. O outro profissional que indicou apontar horas é Otávio (nome fictício), único dos três gerentes que se enquadra nesta forma de remuneração e que ganha mais de 20 salários mínimos, sendo também o único dos 3 a ter entre 25 e 30 anos. Além disso, Otávio indicou cumprir 50 horas semanais, período próximo ao indicado pelos demais gerentes.

Os dados acima parecem indicar que a negociação individual e o fator qualitativo, ou seja, a função exercida e os conhecimentos e cursos para tal função, são determinantes do montante de rendimentos recebidos. As variáveis “horas trabalhadas”, “cargo”, “escolaridade” e “idade” influenciam nos valores da remuneração, mas são pouco determinantes.

Apresentamos até aqui o perfil básico dos trabalhadores, no que diz respeito à remuneração, jornada, formação e escolaridade.

Doravante é necessário analisarmos mais profundamente as condições nas quais eles estão submetidos e a percepção destes sobre seu trabalho. Para chegarmos a questão da precarização do trabalho em T.I. precisamos ter em mente a situação do trabalhador sob o contrato de PJ.

Em primeiro lugar, temos que lançar nosso olhar sobre os direitos que estes trabalhadores possuem. A partir do Quadro 2, identificamos alguns direitos históricos dos trabalhadores com base na CLT, que, apesar das mudanças constantes, manteve um panorama sobre o que se compreendia como emprego formal e direitos dos trabalhadores no Brasil desde a sua criação, nos anos 1940[12].

Dentre os doze trabalhadores, três indicaram ter acordo sobre a extensão da jornada de trabalho com no máximo 8 horas diárias ou 40 horas semanais. Apesar de termos constatado que a maioria dos quatorze profissionais que responderam ao questionário trabalhavam dentro dessa carga horária, ainda assim só uma parcela deles confirmou que isso era parte de um acordo previamente estabelecido entre as partes. Fábio, Igor e Nelson negociaram os valores de seus salários mensais, sem variação no valor determinado pelas horas trabalhadas, o que pode indicar uma espécie de contrato negociado mais próximo aos moldes da CLT neste critério. Estes três trabalhadores, juntamente com Breno, apontaram que também possuem contrato por tempo indeterminado. Nelson afirmou que o acordo que fez, em relação a forma de contabilização do salário e carga horaria fruto de negociação individual, Igor não nos relevou a origem dos seus acordos.

Fábio é o único pesquisado que tem 13º salário, férias remuneradas e 1/3 do adicional de férias, direito a faltas justificadas e filiação sindical e partidária. Fábio afirmou que estes

[12] Após 2 questionários aplicados, decidimos apresentar o Quadro 2 aos pesquisados, solicitando que eles indicassem quais, dentre os direitos incluídos, eles possuíam, seja por meio de negociação individual ou política da empresa, e com quais concordariam. A necessidade do quadro surgiu ao aplicar o questionário para o segundo trabalhador, visto que ajudaria a compreender, de forma mais objetiva, os direitos que estes trabalhadores possuem. Neste sentido, 12 dos 14 profissionais tiveram acesso ao quadro.

direitos seriam “parte da política da empresa”, mesmo que para profissionais PJ, e que a garantia dos direitos trabalhistas teria sido decisivo para que ele optasse por esta empresa. Neste aspecto é acompanhado por Hugo e Igor, os quais também optaram por esta empresa em função da garantia dos direitos trabalhistas. Além disso, Otávio é o único que tem direito ao aviso prévio de 30 dias, mas não nos esclareceu se ele é fruto de negociação individual ou política da empresa, enquanto Eduardo tem direito a 15 dias de férias remuneradas, o que acredita ser política da empresa.

Nas duas últimas entrevistas realizadas, a questão da intensidade do trabalho foi abordada e tanto Breno quanto Otávio afirmaram que têm um ritmo intenso de trabalho.

Ao tornar-se PJ, estes trabalhadores, além de deixarem de ter acesso a vários direitos trabalhistas de quando eram CLT, como 13º salário, férias remuneradas e 1/3 adicional, FGTS, eles também passam a não contar com acréscimos sobre as horas-extra, adicional noturno, por periculosidade ou insalubridade. O trabalhador PJ, na maioria dos nossos casos, não possui direito a férias remuneradas ou 13º salário. Isso sem contar os custos da manutenção da empresa, tema que abordaremos no próximo tópico. Além de não terem acesso aos direitos mencionados, são obrigados a assumir os custos com a manutenção da “sua” empresa, tais como pagamento de despesas com o CNPJ, como contador e a emissão de notas fiscais.

Ainda assim, mesmo que a maioria dos trabalhadores não tenha indicado ter nenhum dos direitos previstos pela CLT, a maior parte deles acredita que a negociação entre trabalhadores e patrões é mais confiável do que a legislação trabalhista. Nove entrevistados afirmaram confiar mais na negociação direta, enquanto outros dois, Fábio e Hugo, acreditam que não. Outros três trabalhadores deram repostas mais complexas, sendo que Arthur disse entender que a legislação brasileira é antiga e não contempla as novas formas de trabalho. Danilo é o profissional de T.I. que destoa do grupo pesquisado. Para Danilo a negociação entre patrão em empregado não é mais confiável, ele compreende que a CLT é mais segura, enquanto Eduardo acredita que isso varia de uma empresa para outra.

As entrevistas analisadas até aqui mostram que os trabalhadores contratados como PJ trabalham em condições precárias e com reduzida proteção social, ficando a mercê da negociação individual de direitos que são estabelecidos para os trabalhadores no regime da CLT, como no caso da jornada de trabalho. A não existência de férias ou 13º salário é mais um ponto nessa questão, além de impactar os ganhos destes trabalhadores, amortizando a diferença dos rendimentos destes para os trabalhadores celetistas.

Além disso o fato de serem contratados como PJ, portanto como uma empresa que vende um serviço em um mercado competitivo, dificulta que eles se vejam como trabalhadores. Apesar de estarem em uma situação de menor proteção social do trabalho, a maioria dos pesquisados afirma confiar mais na negociação individual do que nos direitos estabelecidos da CLT, o que nos leva a indagar quais são as representações que eles fazem sobre suas condições de trabalho e existência.

O fato de conceberem seu trabalho como uma atividade imaterial, de se verem como trabalhadores autônomos, segundo nossa hipótese, ajuda a explicar a adesão e motivação dos pesquisados ao empreendedorismo.

4.1 – A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM T.I.

O trabalho informacional, como já abordado no segundo capítulo, ganhou importância no decorrer da segunda metade do século XX, passando a integrar parte significativa da organização empresarial e da produção. A informatização da cadeia produtiva se expandiu conforme as necessidades e demandas das empresas, em busca de vantagens competitivas. Com isso o mercado de softwares se expandiu e trouxe novas ferramentas, criando uma dinâmica própria, que movimenta empresas, consultorias e trabalhadores em busca de atualização, tanto da sua máquina produtiva, quanto na prestação de serviços.

O conhecimento se torna mercadoria, parte de uma estratégia competitiva que transforma a capacidade cognitiva da classe trabalhadora em meio de produção, segundo o conceito do capital humano. Não podemos afirmar aqui, é claro, que empresas possuem mentes e corpos como parte de seu capital, mas que seguem comprando a força de trabalho. Este aspecto pode ser notado quando questionamos Breno sobre quem arca com os custos das atualizações e cursos que ele faz. Segundo ele "depende da necessidade. Quando a consultoria necessita ter essa especialização, eles acabam ajudando". Ao ser questionado se é para que a consultoria tenha um produto a mais, ele complementa "eles oferecem para eles conseguirem vender essa imagem pro cliente, que eles têm essa especialização dentro da casa, né?!" (Entrevista 5, 23/01/2019). Dessa forma, "isso pressupõe conceber a empresa como uma entidade composta de pequenas empresas de si mesmo" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.334), o que faz com que "o indivíduo não deve mais se ver como um trabalhador, mas como uma

empresa que vende um serviço em um mercado", assim, "chegou a hora de substituir o contrato salarial por uma relação contratual entre "empresas de si mesmo""; onde "toda a atividade do indivíduo é concebida como um processo de valorização do eu" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.335).

A constante atualização, no caso dos profissionais de T.I., e o trabalho em equipe se tornam parte do dia-a-dia dos trabalhadores. Lidar com estas condições passa a ser um desafio, já que existe um cenário de concorrência entre as empresas e também entre os próprios trabalhadores.

Como os trabalhadores percebem e representam o contexto em que se encontram? De que forma elaboram o trabalho que realizam, em um contexto de intensa competitividade e individualismo burguês? Vejamos.

A subjetividade dos trabalhadores está ligada às condições que eles enfrentam, da mesma forma que altera a forma que lidam com elas, e é isso que buscamos compreender em nossa pesquisa. Entende-se por subjetividade a forma como os trabalhadores lidam, concebem e representam suas próprias condições de trabalho, suas formas de se organizar, de se manterem dentro do mercado de trabalho, além da gestão da sua vida pessoal.

Afirmamos anteriormente que os profissionais de T.I., em sua grande maioria, acreditam que a negociação individual entre patrão e empregados é mais confiável. Também destacamos que estes preferem estar submetidos a um contrato do tipo PJ, ao invés da CLT. Estes dois aspectos são de suma importância para nossa análise, já que evidenciam uma "opção" por uma relação contratual que está fortemente ligada à ideia de autonomia. Danilo, afirma que "eles [as empresas] te limitam em questão de horário. Tem horário fixo para cumprir, entre outras coisas" (Entrevista 2, 19/11/2018) e Otávio entende que "os moldes do contrato da CLT, ele é contra a individualidade da pessoa, porque ela engessa muito algumas decisões da pessoas, por exemplo, de quando ela vai poder tirar férias, de como ela pode fazer com o FGTS" (Entrevista 4, 23/01/2019).

Dos oito trabalhadores que responderam preferir o contrato PJ, variados motivos foram apontados: ter maior controle sobre suas finanças, liberdade de atuação, o valor líquido maior, flexibilidade (quanto ao horário, principalmente) e menos impostos[13].

Trata-se de aspirações típicas do "sujeito neoliberal" que busca maximizar seus ganhos. A racionalização e financeirização da vida, como forma do *homo oeconomicus,* tal qual Dardot e Laval apontam, é parte constitutiva de uma mudança subjetiva.

No questionário buscamos testar a adesão dos pesquisados frente a alguns valores e motivações, tais como "desafio", "possibilidade de crescimento", "identificação com a empresa" numa escala de 1 (pouco importante) a 5 (muito importante)[14].

Ser desafiado é uma motivação recorrente na linguagem empresarial. Ser desafiado é ser testado e poder provar seu valor, buscar um crescimento por meio do trabalho. Em uma condição de concorrência, em que os trabalhadores buscam negociar e gerir seus próprios contratos, sentir-se desafiado é parte também de engajamento destes frente suas atividades. Assim, o primeiro aspecto que pedimos para que eles avaliassem era a importância do desafio no trabalho. Apenas dois dos trabalhadores indicaram ser algo "indiferente", enquanto nove entendem como "importante" e três como "muito importante".

Nas entrevistas pudemos explorar melhor o que significava "sentir-se desafiado". Arthur, quando questionado sobre se sentir desafiado, afirmou que este era um dos principais motivos de escolha pelo setor de Tecnologia da Informação. Danilo, por sua vez, deixa claro que para ele "é importante porque é uma área que evolui muito rápido, tecnologia. É importante se sentir desafiado, para não ficar parado no tempo" (Entrevista 2, 19/11/2018).

"Sentir-se desafiado" está diretamente relacionado à dinâmica do desenvolvimento tecnológico e, consequentemente, à necessidade de aprendizado e especialização, mas também dá sentido para o trabalho destes profissionais. Os trabalhadores da área de T.I. estão em permanente atualização; atualização é parte da competitividade dentro do mercado de trabalho e da empresa frente ao setor de serviços de tecnologia, ainda que nem sempre os custos com formação e atualização sejam pagos pela empresa. De todo modo, nas entrevistas fica claro que

[13] Eduardo não respondeu, enquanto Carlos disse preferir o contrato de "prestação de serviços" e Hugo afirmou que via aspectos positivos e negativos tanto na CLT, quanto no PJ. Por sua vez, Fábio, Danilo e Igor preferem a CLT por causa da estabilidade do emprego, principalmente.

[14] Elencamos estes motivos para que os trabalhadores avaliassem numa escala qual a importância de cada um na escolha de um emprego ou empresa para trabalhar. A intenção foi compreender o que eles consideram mais importante na organização da sua própria vida e relações de trabalho.

aprendizado e atualização são imperativos neste mercado. Breno, por exemplo, afirma que "o mercado tá exigindo cada vez mais qualificação e conhecimento, né?! Os clientes também estão evoluindo e exigindo isso da gente" (Entrevista 5, 23/01/2019), enquanto Paulo entende que "cada vez mais surgem novas pessoas no mercado, então é sempre o mais atualizado que vai se destacar" (Entrevista 3, 23/01/2019).

Ambas questões anteriormente citadas também se relacionam com outra motivação: a possibilidade de crescimento, seja na empresa, seja em termos financeiros. Mais uma vez temos um elemento que demanda uma nova organização destes trabalhadores, um cálculo sobre as suas possibilidades de futuro, como se além de investir em si mesmo, na sua qualificação, como na questão do conhecimento, eles também devessem escolher uma empresa para "investir" seu tempo e sua carreira. Mesmo que o conhecimento seja historicamente parte do trabalho, ainda assim podemos ver aqui uma nova dinâmica, muito mais fluida e veloz.

A "possiblidade de crescimento" é recorrente nas entrevistas. Quando analisamos as respostas obtidas, temos uma real noção sobre esta questão, já que oito dos quatorze trabalhadores indicaram ser este um fator "muito importante" de decisão na hora de escolher uma empresa para se trabalhar, além de quatro considera-lo importante, somando assim doze dos trabalhadores quatorze que responderam ao questionário. Este crescimento pode ter diversas facetas, desde questões mais ligadas ao desenvolvimento pessoal de habilidade e currículo, até a formação de uma rede de contatos que podem criar um campo positivo de possibilidades para estes trabalhadores.

O crescimento, seja nos rendimentos, seja nas posições ocupadas dentro das empresas, seja em aumentar sua gama de possibilidades dentro do mercado, depende em boa medida da capacidade destes trabalhadores de formarem redes dentro da própria profissão, a chamada *network*. Otávio revela o potencial dessa *network* quando nos diz sobre sua forma de procurar atualização dentro do mercado "nós juntamos um grupo de pessoas e a gente faz a assinatura de um canal que disponibiliza centenas de livros, e também tem a parte de certificações" (Entrevista 4, 23/01/2019).

Essas redes são formadas a partir, principalmente, dos grupos de trabalho. Como dissemos anteriormente, por vezes estes profissionais trabalham isolados ou com pouco contato entre eles, já que ficam alocados ou podem fazer o trabalho remotamente, por isso é sempre necessário manter uma rede de colegas de profissão como forma de buscar melhores opções para atualização, como no caso acima citado, ou até mesmo novas oportunidades de trabalho.

Dos quatorze trabalhadores com os quais aplicamos questionários, apenas um desprezou totalmente a influência da *network*, outros doze indicaram ser importante ou muito importante.

"Sentir-se desafiado", investir na formação e atualização e "possibilidade de crescimento" são valores e motivações que revelam uma disposição de engajamento do "sujeito neoliberal". Parte do que captamos ao procurar entender como os pesquisados concebem seu trabalho revela uma racionalidade (nos termos desenvolvidos por Dardot e Laval) dos trabalhadores sobre as necessidades impostas pelo próprio mercado e as suas formas de lidar com elas. A imersão destes trabalhadores neste mundo altera a forma como eles se organizam e se entendem, trazendo uma nova dinâmica para a vida social.

O discurso empresarial vigente do Toyotismo expressa as transformações nas relações trabalhistas, criando uma nova narrativa. Para captar esta narrativa, perguntamos se eles se veem como empresa que precisa oferecer serviços diversos no mercado de trabalho, enquanto empresas que visam se "humanizar" através de um discurso sobre cidadania e responsabilidade social, agindo frente a sociedade civil como uma forma de marketing em prol da sua imagem.

Quando questionados sobre a importância da reputação da empresa, buscou-se indagar não apenas sua ação social, mas também o conhecimento destes trabalhadores sobre as formas com que as empresas remuneram os empregados, se cumprem com os contratos, dentre outras coisas. Estes elementos também estão ligados à questão da *network*, como podemos perceber na resposta de Danilo. Quando aborda a negociação direta entre patrões e empregados, ele relata que já ouviu casos em que o contratante não cumpriu o contrato, e até por isso considera a CLT mais segura, já que esta cria meios que comprovam a relação trabalhista entre as partes.

A maioria respondeu que consideram a reputação da empresa importante ou muito importante. Neste sentido, também buscamos mensurar quantos têm identificação com os valores da empresa e verificamos que onze respostas indicaram como importante ou muito importante.

Um dos aspectos que nos chama atenção é a "estabilidade". Quando questionados sobre a importância da estabilidade no trabalho e rendimentos provenientes dele, nove dos quatorze trabalhadores indicaram que era importante ou muito importante, revelando que, apesar da alta rotatividade que encontramos no setor, os trabalhadores buscam locais de trabalho em que consigam se manter por um bom período e com melhor remuneração, algo que leve lhes permita alguma "tranquilidade".

Dentre todos os aspectos indagados, o "salário" é unanimidade entre os pesquisados. A questão salarial é importante para a grande maioria dos trabalhadores, não apenas entre nossos entrevistados, naturalmente. A remuneração variável gera incertezas e necessidade de controle para gerir a "empresa". Uma das questões centrais para nossa análise diz respeito à gestão dos salários destes trabalhadores bem como aos questionamos sobre o quão importante este controle é. Neste caso, procuramos compreender se eles preferem ter em mãos mais dinheiro para aplicá-lo conforme seus interesses, necessidades e escolhas. Adiante demonstraremos como isso é parte fundamental da condição na qual estes trabalhadores estão inseridos. "Maior controle sobre o salário" foi indicado pela maioria.

O salário destes trabalhadores precisa cobrir uma grande gama de custos adicionais da condição de PJ, dentre eles o custo com contabilidade, previdência, férias, 13º salário, FGTS, além de, na maioria dos casos, ter que arcar com os custos de dias não trabalhados, seja por motivos de saúde ou gravidez, por exemplo. Todas estas questões envolvem salário direto ou indireto e, quando elas não estão sob a tutela da legislação trabalhista, como no caso dos PJs, constituem encargo dos próprios trabalhadores, sendo, desta forma, uma amortização da remuneração que recebem.

Danilo, que atua prestando serviços basicamente como um autônomo, relata sua experiência com propostas que recebeu para trabalhar como PJ em consultorias na cidade de Uberlândia

> Normalmente o PJ ganha mil reais a mais para fazer a mesma função. Tá, beleza, mil reais a mais por mês, mil reais é bastante dinheiro. Mas o cara não tem férias, ele tem que pagar o contador, tem que declarar imposto, tem que pagar taxa pró-labore, não tem plano saúde, não tem, não tem nada nada. O que ele declara para entrar para pessoa física dele, ele tem que declarar na receita, tem que pagar imposto. Acaba que desses mil reais, se você pôr na ponta do papel, você não tem os mil reais. Você não tem 13º. (Entrevista 2, 19/11/2018).

Um posicionamento diferente tem Otávio, que compreende que "tendo a gestão do meu salário 100% é mais efetivo do que deixar órgãos públicos tomarem conta de uma fatia do meu salário". Mas, logo em seguida, quando questionado sobre o direito às férias ou folgas, ele deixa claro que "eu não recebo pelos dias não trabalhados, então eu me programo durante o ano, juntando esse dinheiro mensalmente para pode tirar os meus dias de férias" (Entrevista 4, 23/01/2019). Essa condição impõe um controle e educação financeira que implica maior racionalização da vida cotidiana, no curto, médio e longo prazos, gerando uma situação de grande instabilidade. Dessa forma, ao olharmos juntamente a importância dada ao salário, e o maior controle sobre os rendimentos, com a estabilidade, temos uma falsa condição de

liberdade, principalmente se considerarmos a rotatividade no setor e a falta de direitos estabelecidos, como o aviso prévio, que apenas um dos quatorze entrevistados afirmou ter.

Esta condição impõe a necessidade de procurar formas diferenciadas de investimentos, a curto e longo prazos, que começam a fazer parte da vida do trabalhador. Essas questões, em uma relação trabalhista, não imporiam uma condição tão complexa aos trabalhadores. No caso do trabalhador PJ, ele precisa ter uma poupança para que consiga se manter até uma nova oportunidade de trabalho aparecer. Esse tipo de condição implica em instabilidade e afeta diretamente a relação dos trabalhadores com a atividade laboral e a sociedade. Com cada vez menos garantias legais de manutenção do emprego, fica cada vez mais claro pro trabalhador que ele tem que buscar sua permanência e isso impõe aceitar condições de trabalho que não sejam ideais e se engajar ainda mais nas suas atividades, o que traz implicações para a subjetividade do trabalhador, tornando-se mais suscetível a essa nova pedagogia empresarial, como afirma Alves (2015, p.190).

Quando analisamos formas de salário indireto, como plano odontológico, plano de saúde, auxilio creche, não notamos identificação dos pesquisados com estes benefícios. Dos quatorze trabalhadores pesquisados, apenas cinco consideram importante o acesso a tais benefícios, enquanto metade deles indicaram ser um fator indiferente, enquanto outros três se dividiram entre nada importante (1) e pouco importante (2). Tais disposições parecem motivadas por uma ideia genérica de liberdade: liberdade para administrar rendimentos, investimentos e tomar decisões relativas ao que é prioridade em termos de saúde e outras necessidades.

Outro fator é a questão do “tempo de trabalho flexível”. Embora a flexibilidade de tempo para o trabalho permita uma gestão das atividades laborais, familiares e sociais, também implica em horas-extras, trabalho noturno e nos finais de semana e feriados. Dos trabalhadores que responderam ao questionário, apenas três consideram este fator indiferente, enquanto seis consideraram importante e muito importante. É o caso de Danilo que nos relatou que “a flexibilidade de horário era o mais importante” (Entrevista 2, 19/11/2018). A sua organização pessoal dependia dessa flexibilidade, já que ele cursa faculdade no período da tarde; e a rigidez nos horários dos contratos CLT criava limites para ele neste sentido. Quando perguntado o motivo de ter se tornado PJ, ele responde que “o mais importante no PJ, que forçou eu fazer abrir, foi o horário flexível”. Trata-se de um controle e autonomia ilusórios.

Este suposto controle e autonomia expande a rotina de trabalho e faz com que estes profissionais estejam em constante "plantão". Grandes e médias empresas funcionam em período integral e a dependência de sistemas informacionais já foi relatado anteriormente neste trabalho. Quando questionamos Otávio sobre ele deixar o celular ligado quando está em "férias", afastado da empresa, ele afirmou que "dependendo da ocasião deixo o celular ligado e trabalho nas horas que eu tenho disponibilidade durante as férias", principalmente por receber um valor referente as horas apontadas no sistema, independentemente de onde esteja, colocando-o em "*stand by*".

Quando perguntamos aos trabalhadores de TI sobre que natureza do trabalho deles, que produto eles produziam a partir da atividade que exerciam, obtivemos repostas variadas. Seis pesquisados afirmaram gerar "inovação tecnológica". Outros citaram: "desenvolvimento de produtos", "solução para um problema", "melhora no desempenho das empresas" e software, além de "gerar entregáveis para o time mais operacional de desenvolvimento"[15]. A partir disso, podemos compreender algumas questões sobre a atividade destes trabalhadores.

Anteriormente falamos sobre a imaterialidade do trabalho em T.I., também citamos a produção de valor a partir do imaterial e a importância do uso das capacidades cognitivas dos trabalhadores na produção dessas mercadorias. Por fim, debatemos sobre a mensuração de valor a partir destas mercadorias imateriais. Porém é necessário abordarmos o quantum de liberdade que estes trabalhadores têm para o uso das capacidades cognitivas, principalmente a criatividade.

Partindo das indicações que os trabalhadores deram sobre o que acreditam que a atividade deles produz, identifica-se a criatividade combinada com lógica e conhecimento na busca de inovações e soluções frente aos problemas apresentados. Saber se estamos diante de trabalhadores que produzem a partir de esforços repetitivos e "engessados" ou que utilizam a criatividade, faz com que possamos compreender de forma mais precisa seu trabalho e a importância do conhecimento e habilidades diversas, não mensuráveis, na produção destes. O que obtivemos nos questionários indica que dez dentre os quatorze profissionais que o responderam, consideram importante (6) ou muito importante (4) a "liberdade criativa" no

[15] Entregáveis parecer ser um jargão utilizado pelos profissionais de T.I. Acredita-se ser uma espécie de projeto inicial que vai ser trabalhado por uma equipe. Alguém desenvolve um projeto, mas pede que uma equipe o desenvolva o produto final a partir desta análise.

trabalho, enquanto quatro deles julgaram indiferente. Todavia, quando realizamos as entrevistas, pudemos captar dados mais relevantes.

Arthur indicou que o trabalho dele é “mais criativo, sem dúvida” (entrevista1, 03/11/2018), e apontou que lidar com muita inovação é o que o torna mais criativo do que rotineiro. Neste mesmo sentido Paulo afirma que dentro da área de T.I. “a gente tem liberdade criativa sim, a gente tem uma grande liberdade” (Entrevista 3, 23/01/2019), e Otávio compreende que “nós podemos criar várias coisas e é bem desafiador, não é rotineiro”.

Já Breno aponta que “falando sistemicamente de soluções que a gente acaba tendo que buscar pro (sic) cliente, aí a gente acaba tendo uma certa liberdade criativa”, e que a parte rotineira fica por conta de sua atuação, “posso dizer que tem uma parte rotineira que a gente tem que seguir as legislações, normas brasileiras aí de contabilidade, de finanças, isso aí, essa parte é um pouco engessada, e acaba caindo numa questão rotineira” (entrevista5, 23/01/2019). Nesse mesmo sentido Danilo diz que “sempre tem a liberdade, mas até certo ponto. Você tem a liberdade de criar, mas tem alguns padrões pra você seguir” (entrevista2, 19/11/2018).

De certa forma, podemos compreender que o trabalho em T.I. envolve duas formas de atuação, que não são antagônicas, mas se complementam. Trata-se de uma área complexa, em que conhecimento técnico e criatividade são habilidades necessárias visando à adequação do produto às demandas dos clientes. Estes profissionais precisam oferecer mais do que um conhecimento “rígido”, ou seja, um conhecimento adquirido e que vai ser aplicado de forma sistemática. As variações e demandas do setor exigem um profissional que seja, segundo a linguagem empresarial, *proativo*, habilidade sobre a qual nos deteremos adiante.

Por último gostaríamos de abordar duas questões, uma acerca da organização do trabalho e outra sobre o uso de equipamentos no setor.

Quando questionamos os trabalhadores sobre a forma de organização do trabalho, das doze respostas que obtivemos, Danilo indicou trabalhar sempre à distância. Como já citamos anteriormente, Danilo é um caso único dentre os entrevistados, e como lida com todas as atividades da produção, seu trabalho é individual. Outros dois profissionais de T.I. também indicaram trabalhar individualmente, Arthur e João, ambos da cidade de Uberlândia. No caso de Arthur, ele indicou que compartilhava sua produção em uma plataforma chamada Trello, um site onde o trabalhador pode gerenciar seu trabalho e agrupa-lo com de outros membros da equipe. Estas ferramentas criam dinâmicas totalmente novas para os trabalhadores, colocando

apenas a produção deles em contato. Outro trabalhador, Eduardo, afirmou que esta organização varia conforme a necessidade, podendo ser em equipe ou individual.

O tamanho das equipes varia bastante. Dois profissionais de T.I., que responderam o questionário, indicaram que o tamanho médio das equipes é de duas a três pessoas. Quatro deles indicaram equipes entre 4 e 6 membros e outros três disseram que as equipes variam entre 7 e 10 membros. Por fim, outros cinco profissionais de TI não responderam[16]. Quando perguntamos a eles se o tamanho da equipe está de acordo com o tempo e as atividades a serem executadas dentro deste período, sete disseram que não, enquanto seis disseram que sim. Os mesmos resultados foram alcançados no que se refere aos prazos dados. Ou seja, sete afirmaram que os prazos são insuficientes, enquanto seis disseram que não.

Dentro destas equipes, cada um se encarrega de uma função específica, seja de acordo com os próprios conhecimentos em T.I., seja utilizando outros conhecimentos combinados, como no caso de Breno, que citamos anteriormente, que é técnico em contabilidade e que cuida do desenvolvimento da área fiscal dos softwares. Otávio se enquadra como "gestor de equipe SAP BASIS". Ele indicou que nem o prazo e nem o tamanho das equipes é suficiente. Quando questionado sobre o ritmo de trabalho, sua resposta foi: "eu acho o ritmo acelerado".

O que fizemos até aqui visa compor um quadro sobre as condições de trabalho e as implicações que o contrato de PJ traz para estes trabalhadores. Não que a condição de PJ seja determinante, mas coloca estes trabalhadores em uma condição marginal perante a lei, implicando na difusão destas condições.

Tratamos nos capítulos anteriores dos custos que estes têm quanto à manutenção da empresa e apontamos aqui possíveis custos e encargos, como manutenção do CNPJ, pagamento de contador, que impactam no rendimento final destes profissionais. Assim, estes elementos aqui expostos e analisados formam um quadro que nos permite compreender a condição destes trabalhadores, bem como a influência destas condições sobre sua vida e sua forma de se organizar frente aos desafios impostos pela instabilidade e concorrência no mercado. Agora nos concentraremos em discutir como estes trabalhadores se organizam para enfrentar desafios diversos, em busca de se enquadrar no mercado de trabalho, mas também de gerir a longo prazo sua vida, bem como a forma como compreendem tais desafios.

[16] O item foi deixado sem preenchimento nos cinco questionários.

Nem sempre as condições de precarização do trabalho estão explicitas. Por vezes elas aparecem com uma falsa liberdade de escolha, na qual os trabalhadores estão presos ou engajados por meio da concorrência entre eles próprios e entre clientes.

O que podemos compreender, analisando os dados dos questionários e apoiados nas entrevistas, é que estes trabalhadores estão sob uma condição em que seu envolvimento é necessário e reforçado para a garantia da sua própria existência, mas que também surge como uma forma de organização da vida, supostamente racionalizada, tal como afirmam Dardot e Laval acerca do neo-sujeito. Vejamos.

4.2 – O TRABALHADOR DE T.I. COMO SUJEITO NEOLIBERAL

Anteriormente levantamos diversos pontos para compreender a condição dos trabalhadores de T.I. sob um contrato de PJ. Falamos como esta condição torna ainda mais precário o trabalho destes profissionais, além de interferir diretamente na sua vida e na organização produtiva do trabalho.

Ao entrevistar os trabalhadores do setor de T.I., buscamos compreender, além da própria condição de trabalho, a forma de organização deles frente aos desafios colocados pela condição de PJ, seja pela instabilidade nos contratos, seja pela necessidade de lidar com novas formas de organização do trabalho. Ambas as partes são indissociáveis, ou seja, formam parte de um todo na formulação da subjetividade, e como tal, influenciam diretamente na compreensão de realidade destes e como lidam com diversos aspectos dela.

A condição de PJ indica desafios diversos com os quais os trabalhadores nesta condição são obrigados a lidar. A primeira delas é a constituição e manutenção de uma empresa pela qual eles emitem notas fiscais. Sua manutenção implica na contratação de serviços de contabilidade, um custo que deve ser levado em conta ao entrar nesta condição.

Quando questionados sobre custos do serviço de contabilidade, os entrevistados deixam claro que são eles que pagam por tais serviços e que não recebem ajuda de custo da empresa para a qual trabalham. Dessa forma, quando pensamos no grau de importância dado pelos trabalhadores pesquisados ao rendimento que recebem, podemos compreender que essa importância vai para além da subsistência, na medida em que também responsáveis pelos

diversos encargos que diminuem seu valor líquido. O valor recebido pelos profissionais PJ deve cobrir os custos da empresa aberta que eles mantêm, pagar uma previdência, pública ou privada, além de ter de ser poupado para momentos de austeridade, quando estão sem trabalho ou afastados do trabalho, por exemplo.

A condição de PJ nem sempre é uma escolha consciente, apesar de não parecer existir outra opção no setor, porém, ela demanda racionalidade para que seja gerida. O que é possível depreender das entrevistas é que, principalmente, faz parte de uma estratégia das empresas como forma de reduzir custos nos contratos mais elevados.

Vejamos o que responderam os pesquisados quando perguntados se a decisão de ser PJ era uma escolha, influência do mercado ou imposição dos contratantes.

Breno relata que "no momento que eu virei PJ foi mais uma influência do mercado e também imposição da empresa que naquele momento ela só trabalhava daquela forma, até então. Hoje em dia, atualmente, ela trabalha com alguns CLT, mas com o pessoal que "tá" mais começando, menos experiência" (Entrevista 5, 23/01/2019).

Neste mesmo sentido Otávio afirma ter sido influência do mercado e justifica "no ramo que nós trabalhamos, a maioria dos consultores, devido a remuneração ser alta, (...) se torna PJ, para diminuir até o custo dos contratantes e viabilizar os projetos" (Entrevista 4, 23/01/2019). Resposta similar foi dada por Paulo, segundo o qual

> No meu caso foi uma imposição do mercado, entendeu? Eu queria melhora, e a melhora que eu queria, se eu continuasse CLT, eu não ia atingir. Então, por ser, no PJ eu encontrei a melhora (financeira) que eu buscava, então foi uma coisa meio que do mercado, não tive pra onde correr, fui levado por esse caminho (Entrevista3, 23/01/2019).

Segundo Arthur

> Acho que foi imposição do mercado porque na época eu (sic) "tava" buscando emprego na área de engenharia, sou formado em engenharia e vi ali uma possibilidade que eles me ofereceram... razoavelmente um salário melhor, que eu poderia eu mesmo tomar minhas decisões e naquele ponto para mim foi importante que eu falei, eu "tô" entrando agora eu quero encarar esse desafio, encarei e gostei muito, e hoje me sinto satisfeito, não sei se para sempre, nunca sabe mas acho que é justo, é justo. (Entrevista 1, 03/11/2018).

Danilo tem, por sua vez, outra motivação "no meu caso, eu decidi por causa que eu gosto de horários flexíveis, horários flexíveis e eu consigo ganhar mais como PJ" (Entrevista 2, 19/11/2018).

Nos cinco relatos uma característica comum pode ser notada. Mesmo que a iniciativa não tenha sido tomada por eles em alguns casos, todos procuraram mostrar que fizeram uma escolha consciente, ou o que acreditam ser uma escolha. Mesmo nos casos de Arthur, Breno e Paulo, o que fica claro é que ser PJ faz parte de um caminho natural na profissão, ou seja, ser PJ é, simbolicamente, uma conquista devido ao avanço na carreira e que se trata de possibilidade de crescimento, pessoal ou da empresa. O caso de Otávio é ainda mais exemplar, na medida em que incluí a condição de PJ como parte da competividade da própria empresa – aspecto que abordaremos pouco mais a frente. Arthur e Danilo identificaram na condição de PJ algo que os agradava: ambos viram na autonomia, seja de decisões, seja de horários, uma compensação.

Quando questionado sobre se se considerava trabalhador, empregado ou empresário, Otávio, que exerce a função de gerente, respondeu que se sentia como um empresário, enquanto todos os outros responderam como empregados. Segundo Otávio: "o fato de estarmos trabalhando com inovação é o que nos impulsiona a cada dia mais se especializar e ir atrás de um conhecimento para gente poder vender e agregar valor com nossos clientes" (Entrevista 4, 23/01/2019). Otávio, que se denominou "gestor de equipe SAP BASIS[17]", coordena equipes de trabalho na implementação de softwares em empresas nas quais contratam a consultoria que ele presta seus serviços. Otávio trata os clientes da consultoria como seus próprios clientes. Ele assume o discurso empresarial, que busca o engajamento, em que a manutenção da própria empresa é, também, a própria manutenção do profissional no mercado de trabalho.

Dardot e Laval contribuem para a compreensão desta questão, já que para eles "esse controle da subjetividade somente é operado de maneira eficaz dentro de um contexto de mercado de trabalho flexível, em que a ameaça de desemprego está no horizonte de todo assalariado" (2016, p.229). Neste contexto o que é melhor para a empresa é difundido como se fosse o melhor para o trabalhador.

Dentro da nossa perspectiva, este tipo de agencia é fruto da racionalização do *homo oeconomicus* típico do neoliberalismo, assim, temos uma ação guiada pela subjetividade que incorporou os elementos a partir da grade de inteligibilidade do *homo oeconomicus* no período neoliberal.

[17] SAP BASIS é um produto de arquitetura de software da empresa alemã SAP.

A condição de insegurança e instabilidade advinda do contrato de PJ cria uma situação bastante favorável ao que Alves (2007) chama de "nova pedagogia do empresarial". Essa ideia visa engajar os trabalhadores como um corpo único da empresa, uma espécie de unidade colaborativa em que "vestir a camisa da empresa" é o discurso vigente, benéfico a todos, claro que segundo a óptica da empresa. Mas este discurso não é típico do capitalismo neoliberal, ele já existia no fordismo.

Trabalhar com tecnologia, um ramo em constante atualização e inovação, cria uma necessidade de constante formação dos trabalhadores, principalmente no que diz a respeito da atualização. O que podemos ver quando questionamos os pesquisados em relação aos desafios da atividade, isso fica bem claro.

Paulo relata que "me sinto bastante desafiado porque, na nossa área, pelo menos, de tecnologia, cada vez mais as coisas mudam, então cada vez mais a gente precisa estar se atualizando, se precisa tá (sic) se adequando" (Entrevista3, 23/01/2019). Danilo deixa claro que se sentir desafiado "é importante porque é uma área que evolui muito rápido, tecnologia. É importante se sentir desafiado, para não ficar parado no tempo" (Entrevista 2, 19/11/2018).

Esse movimento constante afeta objetiva e subjetivamente os trabalhadores do setor. Compreender que é necessária a atualização constante faz com que a concorrência no setor seja ainda maior, fazendo com que a busca por cursos e certificações seja uma obrigação para estes trabalhadores se inserirem e se manterem no mercado. Além disso, estes trabalhadores precisam lidar com mais desafios, neste caso, administrar as próprias vidas; não da forma como comumente fazemos, mas gerir também necessidades de estudos, investimentos, façam parte do dia-a-dia deste trabalhadores de forma mais evidente do que para a maioria dos trabalhadores regulares.

Buscando compreender melhor a realidade destes trabalhadores, nós os questionamos sobre o quanto conhecimento e constante atualização são, no entendimento deles, importantes para manutenção no mercado trabalho. Tomamos esta perspectiva como um ponto central para compreender não só a condição do sujeito neoliberal, como também o quanto os valores difundidos pela teoria do capital humano são assimilados por estes profissionais.

A gestão vida e dos contratos de trabalho, bem como a escolha por cursos, pela atualização, a busca pela empregabilidade foram temas que abordamos em nossas entrevistas. Otávio relata que "a gente tem a liberdade para poder negociar conforme a expectativa do

mercado e conforme o conhecimento que você adquire ao decorrer da sua carreira" (entrevista4, 23/01/2019). Paulo deixa claro que "se eu não negociar por mim, ninguém vai fazer isso. Então eu preciso fazer isso sempre" (Entrevista 3, 23/01/2019).

Perguntamos aos entrevistados sobre a importância do conhecimento e da constante atualização na manutenção destes no mercado de trabalho. Segundo Otávio, a lógica é simples "quanto mais conhecimento eu obtenho com cursos profissionalizantes, maior é o retorno que eu tenho na hora de negociar um valor de remuneração" (Entrevista 4, 23/01/2019). Existe uma relação direta entre a empregabilidade, atualização e retorno financeiro baseado na gestão da carreira que estes próprios trabalhadores fazem.

Para Breno "o mercado tá exigindo cada vez mais qualificação e conhecimento, ne?! Os clientes também estão evoluindo e exigindo isso da gente" (Entrevista 5, 23/01/2019). Aqui compreendemos, como já vimos anteriormente, que também há preocupação com o *know how* da própria empresa, como um elemento coletivo de capacidades.

Paulo acredita ser fundamental a atualização "porque cada vez mais surgem novas pessoas no mercado, então é sempre o mais atualizado que vai se destacar" (Entrevista 3, 23/01/2019). Para todos os entrevistados, especialização e empregabilidade andam juntas.

Procuramos saber como estes profissionais se atualizam e quem arca com os custos destas atualizações. A procura por livros, certificações e, principalmente, cursos, de preferência *online*, domina as formas que estes profissionais buscam se atualizar. É interessante o caso de Otávio, que relata procurar, em grupos, comprar livros com o intuito de se atualizar. Quando questionado sobre as especializações, Otavio revelou que acredita reservar 10% de tudo o que ganha, além de 10% do seu tempo, para isso.

O tempo traz uma importante noção neste aspecto. Como essas atualizações são voltadas diretamente para o trabalho, elas aparecem como um trabalho-extra, um tempo em que estes profissionais estão se dedicando à sua carreira, mas que não contabilizam como tempo de trabalho propriamente dito. Ainda assim, parte do convívio social está sendo negado ou suprimido. Alguns deles compreendem que realmente há a necessidade de gerir o tempo entre lazer, trabalho, família, amigos e demais formas de trabalho indireto e especialização que fazem, como nos disse Arthur "a gente não consegue ser robô o tempo inteiro também" (entrevista1, 03/11/2019).

Essas atualizações buscam garantir também a empregabilidade, já que em muitas das respostas podemos identificar a preocupação com a atualização frente aos desafios que a própria área coloca.

Há necessidade de gestão porque estes trabalhadores perderam, em algum sentido, o entendimento sobre o que é trabalho e o que não é, seja enquanto buscam se capacitar, seja quando estão procurando formas de investimento que se fizeram necessárias a partir da menor proteção do Estado frente ao trabalho. A condição de PJ e a aceitação de sua condição de autônomos mascara a relação tipicamente trabalhista que subjaz as relações e condições de trabalho dos profissionais de T.I.

Quando questionamos sobre como lidam com o futuro, como se posicionam diante de um futuro sem previdência pública, na maioria dos casos, os pesquisados indicam fazer investimentos, para os quais dedicam um tempo de trabalho, mesmo que em outra condição, mas que faz parte da manutenção da própria subsistência, sempre buscando uma lógica de "investimento", uma responsabilidade racionalizada colocada na busca pela melhor opção de retorno financeiro.

Investir está sempre no horizonte dos pesquisados. São pessoas que precisam controlar todas as facetas de sua vida que outrora a classe trabalhadora tinham garantidas, muitas vezes pelo próprio Estado. Essa ideia de investimento faz com que as escolhas quanto aos rumos de sua carreira pareçam ser uma decisão estritamente pessoal, mas que dependem de um mercado no qual elas buscam se inserir e ou se manter. Quando questionado sobre a necessidade de se manter atualizado para garantir sua empregabilidade, Paulo é bastante claro quando diz que "o mercado vai continuar seguindo, e não vai parar por minha causa. Então, se eu não me atualizar, se eu não me adequar ao mercado sempre vai chegar uma hora que eu não vou ter oportunidade. Então a atualização influencia sim" (Entrevista 3, 23/01/2019).

É importante também notar que estes profissionais precisam lidar com questões a longo prazo. Eles agem no presente buscando a garantia de um futuro. A abdicação dos direitos trabalhistas conforme a CLT é parte disso. Buscando compreender a forma que entendem a legislação trabalhista, o sentido das respostas sempre é o mesmo: a CLT é um entrave das ações que eles visam ser melhores para sua carreira, seja na forma de lidar com os seus rendimentos, seja na forma de organizar o tempo de trabalho, eles enxergam a CLT como um entrave.

Mesmo sem a garantia de férias remuneradas e diante de outros custos advindos da condição de PJ que já citamos, a compreensão do papel da CLT, ou da legislação trabalhista, é basicamente a mesma. Otávio é taxativo quando expõe que "acredito que, eu tendo a gestão do meu salário 100%, é mais efetivo do que deixar órgãos públicos tomarem conta de uma fatia do meu salário" (entrevista4, 23/01/2019). Arthur afirma que "eu ter mais dinheiro, tipo assim, eu poder ter essa liberdade de escolha, para mim é importante" (Entrevista 1, 03/11/2018). Este tipo de orientação implica sempre a suposição a ideia de auto-gestão como a melhor escolha, segundo eles.

O neoliberalismo difunde a ideia e os valores de liberdade. Essa é uma das bases da sua concepção como tecnologia de governo dos homens. Os pesquisados acreditam que vivem em liberdade, pois supõem ser agentes de si mesmos, livres para suas escolhas e consequências. Notamos isso ao perceber que estes preferem algumas desregulamentações, como escolher o horário do trabalho ou ter mais dinheiro em mãos para direciona-lo conforme seus interesses do que deixar com que o Estado regulamente essas questões. Essa agência é o motivo e a causa de uma mesma realidade, onde a responsabilização dos trabalhadores é cada vez maior.

Perguntamos aos trabalhadores sobre uma possível instabilidade advinda fatores como o envelhecimento, doenças, o aumento da concorrência no setor. Todos indicaram que a desatualização dos conhecimentos pode implicar até mesmo na exclusão do mercado de trabalho. Este tipo de entendimento sobre o setor e o mercado geram uma grande sensação de instabilidade para a qual eles precisam estar preparados. Segundo Breno, estar "trabalhando em cima disso, eu espero que sim, a gente procura trabalhar talvez até um pouquinho mais do que devia no momento pensando no futuro" (Entrevista 5, 23/01/2019). Parece-nos que o dispositivo desempenho/gozo é parte integrante da subjetividade destes trabalhadores, em que as ações são sempre justificadas frente a um retorno futuro. Estes trabalhadores compreendem que a juventude é o momento de investir e acúmulo visando a tranquilidade futura, baseada em outras formas de se "aposentar" que não seja pelo Estado e a previdência pública.

A análise dos questionários e das entrevistas revelam, segundo nossa análise, que os profissionais de T.I. contratados como PJ trabalham em determinadas condições que criam dispositivos para que se sintam criativos, autônomos, livres e inventivos.

Os dados coletados mostram que, embora não sejam motivações únicas, há por parte dos pesquisados um apego aos valores do ideal neoliberal. Eles incorporam aspectos da tese do capital humano e do sujeito neoliberal, tal como definido por Dardot e Laval.

Todas as questões aqui trabalhadas visam mostrar que estes trabalhadores acabam assimilando uma visão de mundo que incorpora valores, ideias, práticas neoliberais. Assim, a lógica do mercado se apropriou destes trabalhadores, inserindo-os em uma condição que lhes parece normal e que eles exercem poder sobre suas próprias escolhas, sendo donos dos próprios destinos.

A responsabilização dos trabalhadores pelo seu destino é causa e circunstância do que explicitamos aqui, a forma do neo-sujeito está ligada a subsistência destes trabalhadores, colocados numa situação de mercado, onde a concorrência e a competitividade são pano de fundo para que estes seres se compreendam como protagonistas de suas escolhas, enquanto o contexto social apenas os coloca entre os governados.

A análise das entrevistas mostra que são recorrentes as referências à necessidade de conhecimentos variados, posto que a T.I. ocupa atualmente um lugar estratégico dentro dos mais variados ramos produtivos e setores dentro das empresas. O exemplo de Breno deixa clara a importância da familiaridade com outras áreas de conhecimento, no caso tributária, fiscal e contábil.

O setor é amplo e diversificado. Além de variados ramos produtivos e setores dentro das empresas, há uma diversidade de clientes exigem dos trabalhadores adaptabilidade e aprimoramento constantes. Também por isso, pode-se ressaltar a instabilidade como um dos fatores marcantes do ramo de tecnologia da informação, principalmente entre os trabalhadores PJ.

A pejotização no setor de T.I. gera um ambiente hostil, em certo sentido, já que impõe aos trabalhadores constantes desafios de natureza profissional, tanto no que diz respeito à busca por novos contratos, por "estar empregado, por atualização dos conhecimentos, quanto em relação à gestão da vida, dos salários, do tempo.

Durante nossas entrevistas, essa *hostilidade* não parecia ser um problema aos trabalhadores, pelo contrário. A partir da necessidade de se manter em atualizados, os trabalhadores buscavam ampliar o domínio sobre estas questões, acreditando sempre no desenvolvimento pessoal como forma de melhorar seu poder de barganha e aumentar a possibilidade de escolhas.

Não acompanhar as novidades do mercado de uma área que está em constante atualização significa a perda de relevância dentro do mercado de trabalho, diminuição do poder de barganha ao negociar novos contratos e um risco real sobre as condições de subsistência.

A condição de PJ, por si só, já coloca estes desafios, e a precarização do trabalho, com a diminuição das garantias de estabilidade, principalmente, gera um ambiente de desconforto, que em geral nos pareceu ser justificado como um "elemento motivador" para o desempenho destes trabalhadores.

Conclui-se que os profissionais de T.I. sob contrato de PJ não são precarizados exclusivamente pelos salários, mas também pela situação de instabilidade, pela falta de resguardo aos imprevistos e incertezas a longo prazo, o que exige organização destes trabalhadores, uma gestão da vida que é imposta pelo medo do amanhã, antes de mais nada.

A pesquisa mostra que os profissionais de T.I. estão vinculados a empresas para quais trabalham, fazendo parte de um corpo técnico, sendo o CNPJ uma forma de burla da fiscalização trabalhista e encargos provenientes de uma relação formal de emprego. Ademais, é bastante difundido entre eles a ideia de que ser PJ é uma condição inevitável no setor, principalmente quando se atinge um patamar salarial.

Os entrevistados entendem que possuem escolhas e as fazem a partir de suas próprias concepções, mas o que fica claro, a partir de uma análise crítica, é que a reprodução da vida destes trabalhadores se tornou a própria reprodução do capital.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Durante este trabalho buscamos compreender a condição dos trabalhadores do setor de tecnologia da informação (T.I.) frente a uma expansão da precarização que se coloca desde os anos 1970 no mundo do trabalho.

Compreender as questões acerca do trabalho como atividade humana essencial nos levou também a querer compreender como as mudanças no mundo do trabalho afetam os trabalhadores e formam em torno disso uma nova sociedade.

A classe trabalhadora, dentro do sistema capitalista, sempre esteve, para sua própria sobrevivência, oferecendo resistências ao domínio completo do capital sobre o trabalho, da mesma forma que o capital se reinventa como forma de criar aparatos institucionais, legais e coercitivos para cumprir sua vocação, a extração da mais valia e perpetuação da classe proprietária no poder. Este trabalho é guiado por esta questão, compreender os efeitos de uma relação contraditória sobre as condições materiais e subjetivas dos trabalhadores.

Nosso percurso até aqui procurou compreender como as dinâmicas sociais se alteram conforme o mundo do trabalho se transforma, gerando um efeito social que se alastra, em uma troca concomitante.

Ao final deste trabalho, o que concluímos é que a relação entre a organização do trabalho cria alterações sistemáticas na dinâmica social e nos próprios indivíduos, buscando a perpetuação do ciclo do capital, como forma social dominante.

Ao olharmos para as condições dos trabalhadores de tecnologia da informação sob contrato de PJ, vimos como a precarização do trabalho a extração da mais valia, a exploração das capacidades cognitivas e a mensuração de valor estão intimamente ligadas à formação de um neo-sujeito, inserido em uma condição de vida e trabalho extremamente voláteis e que os impulsiona a uma constante atualização e engajamento no trabalho.

Toyotismo e neoliberalismo são partes integrantes da dominação capitalista que avança desde os anos 1970 nesta configuração, e impõem desafios diversos à classe trabalhadora, que se vê fragmentada e em constante processo de enfraquecimento. Ao olharmos para a precarização destes trabalhadores, compreendemos como um processo amplo, objetivo e subjetivo, se perpetua na sociedade e cria dificuldades em seu combate.

A diminuição do Estado e suas formas de proteção social ao trabalho é parte de um contexto de crise permanente, o neoliberalismo, que reduz direitos, aumenta a exploração e a pobreza. A tecnologia da informação, por seu desenvolvimento nos anos 1990, principalmente no Brasil, encontrou um cenário de enfraquecimento dos sindicatos e avanço das políticas neoliberais, dentro dos governos Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso. Contratos precários são a forma vigente neste setor, que se torna cada vez mais essencial na produção capitalista.

Há uma associação entre precarização e as mudanças subjetivas nos trabalhadores, que podemos observar ao analisar o setor de T.I. Esse tipo de mudança é alçada pelo fluxo continuo de trabalho e novidades ligadas ao setor, ao mesmo tempo que cria uma situação de instabilidade, colocando-os em movimento permanente, criando atribuições diversas, seja sobre a manutenção do seu PJ, da garantia do futuro por meio do trabalho presente ou pela constante necessidade de se precaver quanto a imprevistos e riscos que correm diariamente.

O *homo oeconomicus* tornou-se a figura do trabalhador que decide e garante por si próprio sua vida, que concorre no mercado de trabalho e que racionaliza sua existência atual e futura. É esse tipo de condição que os trabalhadores de T.I. estão submetidos, e assim eles modificam sua própria concepção de pessoa.

Ao abordarmos estas perspectivas, o que podemos notar é uma constante alteração nas regras do jogo social ao qual os trabalhadores estão inseridos, e dessa forma as respostas que eles dão a essas questões. Nosso percurso até aqui nos fez notar que os trabalhadores em uma condição de instabilidade, causada pelos contratos cada vez menos rígidos ou inexistentes.

A partir da teoria de Dardot e Laval (2016), buscamos compreender como essas alterações se deram e os impactos no que eles nomeiam de “neo-sujeito”, ou “sujeito neoliberal”, buscando captar a essência das transformações objetivas e subjetivas que promovem uma intermediação entre o pessoal e o social.

A intenção deste trabalho era demonstrar as condições e desafios impostos pelas mudanças no modo de produção dentro do capitalismo e como os trabalhadores do setor de tecnologia da informação lidava com tais questões. São significativas as novas relações que pudemos captar através deste trabalho, analisando o contexto macro econômico e questões subjetivas como forma de compor um pequeno quadro sobre estes trabalhadores.

Neste sentido, permanece atual a análise de Marx, segundo a qual “agindo sobre a natureza externa e a modificando-a por meio deste movimento, ele [o homem] modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza” (2015, p.255).

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaios de sociologia do trabalho. Londrina, Praxis; Bauru, Canal 6, 2007. Disponível em: http://www.giovannialves.org/DRP.pdf. Acesso em 18/02/2019.

AMORIM, Henrique. Trabalho imaterial: Marx e o debate contemporâneo. São Paulo, Annablume, 2009.

ANTUNES, Ricardo. (org.) (2013). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 447 p.

ANTUNES, Ricardo.. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. v. 1. 252p.

ANTUNES, R.. A Nova Morfologia do Trabalho: Infoproletariado, (I)materialidade e Valor. In: Antunes, R. (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 13-28. https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004

ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/25698/13874. Acesso em 28/03/2018.

BATISTA, C. R. R. Terceirização do trabalho: desigualdades entre empregados da Contratante e terceirizados na indústria de tecnologia da informação na cidade do rio de janeiro. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-35-encontro/gt-29/gt36-5/1238-terceirizacao-do-trabalho-desigualdades-entre-empregados-da-contratante-e-terceirizados-na-industria-de-tecnologia-da-informacao-na-cidade-do-rio-de-janeiro/file. Acesso em 25/04/2018.

BEZERRA, G. Trajetórias pós-salariais: versatilidade laboral e exploração em rede em duas experiências. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/20205/11212. Acesso em 29/04/2018.

BRAGA, R. Trabalho e tecnologias informacionais: Duas representações, uma crítica. ComCiência, Campinas, v. 1, n.54, 2004. Disponível em http://www.comciencia.br/dossies-1-72/200405/reportagens/15.shtml. Acesso em 15/06/2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf. Acesso: 05/05/2019.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. 3ª ed. São Paulo, LTC, 2012.

BRIDI, M. A. C., BRAUNERT, M. B. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19544. Acesso 28/03/2018. https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000100013

BRIDI, M. A. C., BRAUNERT, M. B. Um estudo sobre o processo produtivo e as condições de trabalho em empresas de produção de uma mercadoria emblemática do trabalho imaterial: o

software. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/gt/gt41/9829-o-trabalho-e-as-formas-de-contratacao-dos-desenvolvedores-de-software-em-curitiba-e-regiao/file. Acesso em 28/03/2018.

BRIDI, M. A., MOTIM, B. L. Padrões e processos de trabalho na "indústria" da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e Emancipado. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-35-encontro/gt-29/gt36-5/1246-padroes-e-processos-de-trabalho-na-nova-economia-da-informatica-no-parana-a-natureza-do-trabalho-informacional-e-a-falencia-do-trabalho-criativo-e-emancipado/file. Acesso em 29/03/2018.

BOZZANO, G. de S., Os sentidos do trabalho de ti pelos incubados na mídi Tecnológico/sc: a empregabilidade como uma experiência de distinção. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-36-encontro/gt-2/gt36-2/8275-os-sentidos-atribuidos-ao-trabalho-de-ti-pelos-incubados-na-midi-tecnologico-sc/file. Acesso em 27/03/2018.

CASTRO, Barbara. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Unicamp. Campinas, SP: [s. n.], 2013.

CASTRO, Barbara. Gênero e Flexibilização do Trabalho: uma análise do setor de TI. Ariús: Revista de Ciências Humanas e Artes (UFCG), v. 17, p. 28-45, 2011.

CASTRO. B., Os impactos do contrato pj nas vidas profissional e privada dos profissionais de ti. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-36-encontro/gt-2/gt36-2/8274-os-impactos-do-contrato-pj-nas-vidas-profissional-e-privada-dos-profissionais-de-ti/file. Acesso em 27/03/2018.

CAVALCANTE, S. M. Valor, renda e "imaterialidade" no capitalismo contemporâneo. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19634/12634. Acesso em 20/04/2018.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia). Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 06/07/2018.

DAL ROSSO, S. Teoria do valor e trabalho produtivo no setor de serviços. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19631/12631. Acesso em 24/04/2018.

DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUMÉNIL, Gérard; VAKALOULIS, Michel; LOJKINE, Jean. Um novo salariado? Debate em torno do livro de Jean Lojkine. Crítica Marxista, São Paulo, Ed. Unesp, n.28, 2009, p.127-142.

ENGELS, Friedrich. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. São Paulo, Boitempo, 2010.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. In:OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte:

UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em http://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf. Acesso em 12/09/2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. CAVALCANTE, Sávio Machado. Terceirização: um problema conceitual e político. 2015. Disponível em http://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/. Acesso 22/03/2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. KREIN, José Dari. A raiz da greve dos caminhoneiros e a regulação do trabalho. 2018. Disponível em http://www.ihu.unisinos.br/579431-a-raiz-da-greve-dos-caminhoneiros-e-a-regulacao-do-trabalho. Acesso 06/05/2019.

FOUCAULT, Michel. Nascimento da biopolítica. São Paulo: Martins Fontes, 2008b.

FUCHS, C., SANDOVAL, M. Trabalhadores Digitais do Mundo Inteiro Uni-vos: teorizando e analisando criticamente o trabalho digital. Disponível em http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/330. Acesso em 04/06/2018.

G1 ECONOMIA. Brasil criou 2,5 milhões de empresas em 2018; mais de 80% eram MEIs. G1 Economia, 26/03/2019. Disponível em https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/03/26/brasil-criou-25-milhoes-de-empresas-em-2018-mais-de-80percent-eram-meis.ghtml Acesso em: 05/05/2019.

GALVÃO, A. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: Revan, 2007. v. 01. 342p.

GALVAO, A.; TRÓPIA, P. V; MARCELINO, P. As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras. 1. ed. Curitiba: Appris, 2015. v. 1. 273p.

GUIMARÃES, S. K. Empreendedorismo intensivo em conhecimento no brasil. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19273/12505. Acesso em 28/03/2018.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança mundial. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HISTÓRIA DA OIT. Disponível em http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso 04/07/2018.

HUWS, U. E. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19628. Acesso em 20/04/2018.

IEGER, E. M., BRIDI, M. A. Profissionais de ti: perfil e o desafio da qualificação permanente. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/25676. Acesso em 28/03/2018.

LOJKINE, Jean. A revolução informacional. São Paulo, Cortez, 1999.

MARX, K. O Capital: critica da economia política. Livro 1. 1.ed. São Paulo, Boitempo, 2013.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil - Campinas, SP : [s. n.], 2008.

MOSSI, T. W., ROSENFIELD, C. L. O que é ser flexível na nova configuração do trabalho? Os quadros superiores de ti e a flexibilidade na gestão da empresa, na organização do trabalho

e nas relações de trabalho. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/15601/8915. Acesso em 21/03/2018.

MOURA, P. P. Teorias do trabalho imaterial: perspectivas teóricas theorys of inmaterial labor: theoretical perspectives. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/32886/17120. Acesso em 15/04/2018.

OLIVEIRA, D. R., Quando o trabalho está em todo o lugar: Vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (ti). Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file. Acesso em 03/04/2018.

OLIVEIRA, R. V. Sindicalismo e terceirização no brasil: pontos para reflexão. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/20068/12698. Acesso em 28/03/2018.

PIRES, A. S. A "geração y" e o discurso da flexibilidade geracional entre Trabalhadores da área de tecnologia da informação (ti). Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st04-8/10151-a-geracao-y-e-o-discurso-da-flexibilidade-geracional-entre-trabalhadores-da-area-de-tecnologia-da-informacao-ti/file. Acesso em 20/03/2018.

PRADO, E. F. S. Desmedida do valor: critica da pós-grande indústria. São Paulo, Xamã, 2005.

PRADO, E. F. S., PINTO, J. P. G. Subsunção do trabalho imaterial ao capital. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19630/12630. Acesso em 28/03/2018.

RAIMUNDO, L. C., FRACALANZA, P. S. Transformações do mundo do trabalho: as novas tecnologias da informação e comunicação, os investidores institucionais e o ativismo sindical acionarial. Disponível em http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/15488. Acesso em 28/03/2018.

REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS SOBRE OS TRABALHADORES E SUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS. Disponível em http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/CARTILHA-REFORMA-TRABALHISTA-DIAP.pdf. Acesso em 20/06/2018.

RENDA média do trabalhador brasileiro sobe para R$ 2,1 mil, diz IBGE. **Época Negocios.** 31 de Jan. de 2018. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/01/renda-media-do-trabalhador-brasileiro-sobe-para-r-21-mil-diz-ibge.html. Acesso em: 06/05/2019.

RIVERO, P. S. Desenvolvimento, inovação tecnológica e trabalhadores qualificados na américa latina. Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/40-encontro-anual-da-anpocs/st-10/st31-3/10566-desenvolvimento-inovacao-tecnologica-e-trabalhadores-qualificados-na-america-latina-1/file. Acesso em 28/03/2018.

SANTOS, V. O. Categorias Marxianas fundamentais para o estudo do trabalho imaterial. Disponível em https://www.ifch.unicamp.br/ifch/categorias-marxianas-fundamentais-estudo-trabalho-imaterial. Acesso em 22/04/2018.

SALÁRIO de Programador de Sistemas de Computador 2019 - Média Salarial de 31.521 Profissionais no Cargo. Salario.com, 2019. Disponível em

https://www.salario.com.br/profissao/programador-de-sistemas-de-computador-cbo-317110/. Acesso em 06/05/2019.

UEMA, L., DUARTE, B. G. B. Empreendedorismo como via de superação da pobreza e inclusão produtiva de trabalhadores na informalidade: a experiência do plano brasil sem miséria (2011-2014). Disponível em http://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/40-encontro-anual-da-anpocs/st-10/st34-3/10508-empreendedorismo-como-via-de-superacao-da-pobreza-e-inclusao-produtiva-de-trabalhadores-na-informalidade-a-experiencia-do-plano-brasil-sem-miseria-2011-2014/file. Acesso em 28/03/2018.

VARGAS, F. E. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19612. Acesso em 19/04/2018.

WOLFF, S. Desenvolvimento local, empreendedorismo e "governança" urbana: onde está o trabalho nesse contexto?. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19362. Acesso em 20/04/2018.

ANEXO I: QUESTIONÁRIO.

Questionário sobre o perfil dos profissionais de tecnologia da informação sob contrato de pessoa jurídica.

Cidade em que mora:

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Cidade em que trabalha (em caso de várias, citar algumas):

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Sexo: Escolher um item.

Faixa etária: Escolher um item.

Estado civil: Escolher um item.

Tem filhos? Escolher um item.

Escolaridade: Escolher um item.

Se possuir ou estiver cursando ensino superior, qual é o curso?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Se possuir ou estiver cursando pós-graduação, qual é o curso?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Possui curso técnico/profissionalizante?

Escolher um item.

Caso tenha feito ou esteja fazendo, qual o nome do curso?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Há quanto tempo atua na área de T.I.?

Escolher um item.

É formado ou está cursando ensino superior/profissionalizante, na mesma área que atua?

Escolher um item.

Caso não seja formado na mesma área que atua, descreva rapidamente a mudança, seus motivos e como se deu.

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Em quantas empresas já trabalhou?

Escolher um item.

Qual cargo ocupa atualmente?

☐ estagiário

☐ trainee

☐ analista/suporte

☐ desenvolvedor/programador

☐ supervisor

☐ gerente

☐ diretor

☐ dono

☐ outro, qual? Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Qual nome da função que melhor descreve sua atuação na empresa?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Qual a faixa salarial dos rendimentos mensais, em média? (Baseado no salário mínimo de 17/10/2018)

Escolher um item.

Você emite nota fiscal para receber pelo serviço prestado?

Escolher um item.

Quantos tipos de contrato já trabalhou?

Escolher um item.

Quais contratos, além de PJ, já trabalhou?

☐ Estágio ☐ CLT ☐ Cooperativa ☐ Trainee ☐ outros, quais?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Qual tipo de contrato, entre os quais já trabalhou, é o de sua preferência? Por quê?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Qual a carga horária média que você trabalha por dia ou semana?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar? (Sendo 1 nada importante, 2 pouco importante, 3 indiferente, 4 importante, 5 muito importante)

Desafio

Escolher um item.

Salário

Escolher um item.

Possibilidade de crescimento

Escolher um item.

Aprendizado/Possibilidade de especialização

Escolher um item.

Status

Escolher um item.

Network

Escolher um item.

Tempo de trabalho flexível

Escolher um item.

Liberdade criativa

Escolher um item.

Maior controle sobre seu salário

Escolher um item.

Trabalho na mesma área de formação

Escolher um item.

Benefícios extras (creche, plano odontológico, plano de saúde, etc.)

Escolher um item.

Reputação da empresa

Escolher um item.

Estabilidade

Escolher um item.

Identificação com os valores da empresa

Escolher um item.

Já processou alguma empresa que trabalhou?

Escolher um item.

Caso já tenha processado alguma empresa, você teve que arcar com os custos do advogado?

Escolher um item.

Qual foi o motivo do processo?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Já trabalhou em "home-office"?

Escolher um item.

Como são computadas as suas horas trabalhadas?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Você já sentiu impactos físicos, como LER, relativos ao trabalho?

Escolher um item.

Se sim, quais foram estes impactos?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Você já sentiu impactos psicológicos relacionados ao trabalho?

Escolher um item.

Se sim, quais foram estes impactos?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Sobre o seu trabalho, qual produto você acredita que ele gera?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Como você negocia seus valores de remuneração?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Sua remuneração é computada por hora, dia, semana, mês ou projeto?

Escolher um item.

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Utiliza equipamentos próprios para o desenvolvimento do trabalho?

Escolher um item.

Se sim, quais?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Utiliza automóvel próprio para o deslocamento até os clientes?

Escolher um item.

Caso exista, como é combinado o ressarcimento dos valores referentes ao deslocamento?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

E quanto a estadia?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Como é organizado o trabalhado quando alocado em clientes?

Escolher um item.

Se é feito em equipe, qual o tamanho médio da equipe?

Escolher um item.

Como é a divisão de tarefas?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Os prazos de trabalho se adequam a real necessidade para o desenvolvimento?

Escolher um item.

O número de pessoas destinadas aos projetos se adequam a necessidade para o desenvolvimento destes no tempo determinado?

Escolher um item.

Sobre previdência:

Escolher um item.

Você acredita que negociação entre você e o contratante é mais confiável do que a legislação trabalhista?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Quais linguagens de programação você mais utilizar?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Assinale quais direitos abaixo você possui como PJ

☐Registro formal na carteira de trabalho.
☐Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
☐Pagamento de hora-extra com adicional.
☐ Contrato por tempo indeterminado.
☐ 13º salário.
☐ Férias remuneradas proporcional e 1/3 adicional.
☐ Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS).
☐ Abono salarial (para trabalhadores com até 2 salários mínimos mensais).
☐ Licença maternidade e estabilidade no emprego para gestantes.
☐ Aviso prévio.
☐ Adicional noturno, por periculosidade e/ou insalubridade.
☐ Faltas justificadas.
☐ Liberdade de filiação sindical e partidária conforme prevista em lei.
☐ Acordos coletivos de trabalho por categoria.
☐ Vale-transporte.

* Elaboração própria.

Caso possua alguns desses direitos, eles foram baseados em uma negociação entre você e o empregador ou é parte da política da empresa?

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Apenas os dados desta pesquisa serão utilizados, preservando sua identidade. Porém, para a validação desta, deixe seu nome e e-mail como forma de garantir a autenticidade dos dados informados.

Nome:Clique ou toque aqui para inserir o texto.

E-mail:Clique ou toque aqui para inserir o texto.

RG*:Clique ou toque aqui para inserir o texto.

*Caso não veja problemas em informa-lo.

Enviar este questionário para thiagohfracarolli@gmail.com

Se houver possibilidade de realizar uma entrevista presencial para contribuir para esta pesquisa, entre em contato por meio do e-mail thiagohfracarolli@gmail.com ou pelo (16) 99628-4634.

Obrigado pela atenção e disponibilidade.

Thiago Fracarolli

ANEXO II: RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO.

Tabela 1: Cidade em que mora.

Cidade	Frequência	Porcentagem
Brodowski	1	7,14%
Matão	1	7,14%
Ribeirão Preto	7	50%
São Paulo	1	7,14%
Uberlândia	4	28,58%
Total	14	100%

Tabela 2: Cidade em que trabalha.

Cidade	Frequência	Porcentagem
Brodowski	O	0%
Matão	0	0%
Ribeirão Preto	9	64,28%
São Paulo	1	7,14%
Uberlândia	4	28,58%
Total	14	100%

Tabela 3: Sexo

Sexo	Frequência	Porcentagem
Homem	13	92,86%
Mulher	1	7,14%
Total	14	100%

Tabela 4: Sexo e faixa etária.

Faixa etária	Mulheres	%Mulheres	Homens	%Homens	Total	% Total
18 a 24 anos	0	0%	1	7,69%	1	7,14%
25 a 30 anos	0	0%	7	53,83	7	50%
31 a 35 anos	0	0%	2	15,48%	2	14,28%
36 anos ou mais	1	100%	3	23,07%	4	28,68%
Total	1	100%	13	100%	14	100%

Tabela 5: Sexo e estado civil.

Estado civil	Mulheres	%Mulheres	Homens	%Homens	Total	% Total
Solteira (o)	0	0%	2	15,38%	2	14,28%
Casada (a)	1	100%	4	30,76%	5	35,7%

União estável	0	0%	5	38,45%	5	35,7%
Divorciada (o)	0	0%	1	7,69%	1	7,14%
Sem resposta	0	0%	1	7,69%	1	7,14%
Total	1	100%	13	100%	14	100%

Tabela 6: Sexo e filhos.

Tem filhas (os)	Mulheres	%Mulheres	Homens	%Homens	Total	% Total
Sim	1	100%	4	30,76%	5	35,7%
Não	0	0%	9	69,21%	9	64,3%
Total	1	100%	13	100%	14	100%

Tabela 7: Sexo e escolaridade.

Escolaridade	Mulheres	%Mulheres	Homens	%Homens	Total	% Total
Superior incompleto	0	0%	3	23,07%	3	21,42%
Superior Completo	0	0%	6	46,14%	6	42,84%
Pós-graduação incompleta	0	0%	1	7,69%	5	7,14%
Pós-graduação completa	1	100%	3	23,07%	4	28,68%
Total	1	100%	13	92,86%	14	100%

Tabela 8: Curso de ensino superior

Curso	Frequência	Porcentagem	% Total
Analíse e desenvolvimento de sistemas	1	7,14%	7,14%
Engenharia da computação	1	7,14%	7,14%
Engenharia mecatrônica	1	7,14%	7,14%
Engenharia mecânica	1	7,14%	7,14%
Processamento de dados	1	7,14%	7,14%
Sistemas de informação	3	21,42%	21,42%
Engenharia de sistemas	1	7,14%	7,14%
Sem resposta	5	35,7%	35,7%
Total	14	100%	100%

Tabela 9: tempo na área de T.I. e idade

Tempo	18 a 24 anos	25 a 30 anos	31 a 35 anos	36 anos ou mais	Total	% Total
Até 2 anos	1 100%	1 14,29%	0	0	2	14,28%
3 a 5 anos	0	1 14,29%	0	0	1	7,14%
5 a 10 anos	0	3 42,87%	1 50%	0	4	28,68%
Mais de 10 anos	0	2 28,58%	1 50%	4 100%	7	42,84%
Total	1	7	2	4	14	100%

Tabela 10: atua na área de formação.

Tem filhas (os)	Mulheres	%Mulheres	Homens	%Homens	Total	% Total
Sim	1	100%	7	53,83%	8	57,14
Não	0	0%	4	30,76%	4	28,68%
Sem Resposta	0	0%	2	15,38%	2	14,28%
Total	1	100%	13	100%	14	100%

Tabela 11: número de empresas em que trabalhou

Quantas empresas	18 a 24 anos	25 a 30 anos	31 a 35 anos	36 anos ou mais	Total	% Total
1 empresa	1 100%	0			1	7,14%
2 empresas	0		0	0	1	7,14%
3 a 5 empresas	0	6 85,71%	2 100%	4 100%	1	85,68%
Mais de 6 empresas	0	1 14,29%	0	0	1	7,14%
Total	1	7	2	4	14	100%

Tabela 12: qual cargo ocupa?

Cargo	Frequência	Porcentagem	% Total
Analista/Suporte	3	21,42%	21,42%
Desenvolvedor/Programador	4	28,68%	28,68%
Supervisor	1	7,14%	7,14%
Gerente	3	21,42%	21,42%
Consultor de T.I.	1	7,14%	7,14%
Analista/Suporte e Desenvolvedor/programador	2	14,28%	14,28%
Total	14	100%	100%

Tabela 13: faixa salarial x faixa de idade

Faixa Salarial	18 a 24 anos	25 a 30 anos	31 a 35 anos	36 anos ou mais	Total	% Total
2 a 5 salários mínimos	1 100%	2 28,58%	0	0	3	21,42%
5 a 10 salários mínimos	0	1 14,29%	1 50%	2 50%	4	57,42%
10 a 15 salários mínimos	0	3	1	2	6	42,82%

		42,87%	50%	50%		
15 a 20 salários mínimos	0	0	0	0	0	0
Mais de 20 salários mínimos	0	1 14,29%	0	0	1	7,14%
Total	1	7	2	4	14	100%

Tabela 14: emite nota fiscal?

Emite nota fiscal?	Frequência	Porcentagem
Sim, empresa própria	14	100%
Sim, notas compradas	0	0%
Não	0	0%
Total	14	100%

Tabela 15: tipos de contrato que já trabalhou além de PJ

Tipo de contrato	Frequência	Porcentagem
CLT	4	28,68%
Estágio	1	7,14%
Cooperativa	0	0%
Prestação de serviços	0	0%
CLT e estágio	6	42,84%
CLT e Cooperativa	1	7,14%
CLT e prestação de serviços	1	7,14%
CLT, estágio e cooperativa	1	7,14%
Total	14	100%

Tabela 16: qual tipo de contrato prefere

Tipo de contrato	Frequência	Porcentagem
PJ	8	57,14
CLT	3	21,42%
Prestação de serviços	1	7,14%
Sem resposta	2	14,28%
Total	14	100%

Tabela 17: carga horária média

Carga horária diária	Frequência	Porcentagem
Até 8 horas	1	7,14%
De 8 a 9 horas	10	71,4%
9 horas ou mais	3	21,42%
Total	14	100%

Tabela 18: Desafio

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	2	14,28%
4 (importante)	9	64,28%
5 (muito importante)	3	21,42%
Total	14	100%

Tabela 19: Salário

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	0	0%
4 (importante)	8	57,14%
5 (muito importante)	6	42,84%
Total	14	100%

Tabela 20: Possibilidade de crescimento

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	1	7,14%
3 (indiferente)	1	714%
4 (importante)	4	28,68%
5 (muito importante)	8	57,14%
Total	14	100%

Tabela 21: Aprendizado/possibilidade de especialização

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	1	7,69%
3 (indiferente)	1	7,69%
4 (importante)	3	23,07%
5 (muito importante)	8	61,52%
Total	13	100%

Tabela 22: Status

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	1	7,14%
3 (indiferente)	9	64,28%
4 (importante)	3	21,42%
5 (muito importante)	1	7,14%
Total	14	100%

Tabela 23: Network

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	7,14%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	1	7,14%
4 (importante)	8	57,14%
5 (muito importante)	4	28,68%
Total	14	100%

Tabela 24: Tempo de trabalho flexível

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	3	21,42%
4 (importante)	6	42,84%
5 (muito importante)	5	35,7%
Total	14	100%

Tabela 25: Liberdade criativa

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	0	0%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	4	28,68%
4 (importante)	6	42,84%
5 (muito importante)	4	28,68%
Total	14	100%

Tabela 26: Maior controle sobre o salário

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	7,14%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	2	14,28%
4 (importante)	8	57,14%
5 (muito importante)	3	21,42%
Total	14	100%

Tabela 27: Trabalho na mesma área de formação

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	7,14%
2 (pouco importante)	1	7,14%
3 (indiferente)	7	50%
4 (importante)	4	28,68%
5 (muito importante)	1	7,14%
Total	14	100%

Tabela 28: Benefícios extras (creche, plano odontológico, plano de saúde, etc.)

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	7,69%
2 (pouco importante)	2	15,38%
3 (indiferente)	5	38,45%
4 (importante)	5	38,45%
5 (muito importante)	0	0%
Total	13	100%

Tabela 29: Reputação da empresa

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	2	14,28%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	3	21,42%
4 (importante)	5	35,7%
5 (muito importante)	4	28,68%
Total	14	100%

Tabela 30: Estabilidade

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	7,14%
2 (pouco importante)	2	14,28%
3 (indiferente)	2	14,28%
4 (importante)	7	50%
5 (muito importante)	2	14,28
Total	14	100%

Tabela 31: Identificação com os valores da empresa

Qual a importância de tais fatores na escolha de um emprego/empresa para trabalhar?	Frequência	Porcentagem
1 (nada importante)	1	8,33%
2 (pouco importante)	0	0%
3 (indiferente)	0	0%
4 (importante)	7	58,33%
5 (muito importante)	4	33,3%
Total	12	100%

Tabela 32: Já processou alguma empresa que trabalhou?

Processo	Frequência	Porcentagem
Sim	0	0%
Não	14	100%
Total	14	100%

Tabela 33: Já trabalho em home-office?

Home-office	Frequência	Porcentagem
Sim	11	78,68%
Não	3	21,42%
Total	14	100%

Tabela 34: Remuneração é computada por hora, dia, semana, mês ou projeto?

Remuneração	Frequência	Porcentagem
Horas	8	57,14%
Mês	5	35,7%
Projeto	1	7,14%
Total	14	100%

Tabela 35: Já sentiu impactos físicos por conta do trabalho?

Impactos físicos	Frequência	Porcentagem
Sim	1	7,14%
Não	13	92,86%
Total	14	100%

Tabela 36: Já sentiu impactos psicológicos relacionados ao trabalho?

Impactos físicos	Frequência	Porcentagem
Sim	3	23,07%
Não	10	76,9%
Total	13	100%

Tabela 37: Utiliza equipamentos próprios para o desenvolvimento do trabalho?

Equipamentos próprios	Frequência	Porcentagem
Sim	10	71,42%
Não	4	28,68%
Total	14	100%

Tabela 38: Utiliza automóvel próprio para o deslocamento até os clientes?

Automóvel próprio	Frequência	Porcentagem
Sim	11	84,59%
Não	2	15,38%
Total	13	100%

Tabela 39: Os prazos de trabalho se adequam a real necessidade para o desenvolvimento?

Prazos	Frequência	Porcentagem
Sim	6	46,14%
Não	7	53,83%
Total	13	100%

Tabela 40: O número de pessoas destinadas aos projetos se adequam a necessidade para o desenvolvimento destes no tempo determinado?

Tamanho da equipe	Frequência	Porcentagem
Sim	6	46,14%
Não	7	53,83%
Total	13	100%

Tabela 41: Sobre previdência

Tipo	Frequência	Porcentagem
Publica	5	38,45%
Pública e privada	1	7,69%
Privada	4	30,76%
Não paga	3	23,07%
Total	13	100%

Tabela 42: Quais linguagens de programação você mais utiliza?

Linguagem	Frequência	Porcentagem
ABAP/SAP	5	50%
PHP	0	0%
Java Script, Java e Angular	1	10%
Java	1	10%
Angular	0	0%
Java, Python	1	10%
Java Script, PHP e Ruby	1	10%
ABAP/SAP, PHP e Java Script	1	10%
Total	10	100%

Tabela 43: Acredita que a negociação entre você e o contratante é mais confiável do que a legislação trabalhista?

Tamanho da equipe	Frequência	Porcentagem
Sim	9	64,28%
Não	3	21,42%
Depende da reputação da empresa	1	7,14%
Outros	1	7,14%
Total	13	100%

ANEXO III: ROTEIRO DE ENTREVISTA.

- Você se considera um trabalhador, empregado ou um empresário?
- Você se sente desafiado na sua atividade? Quão importante isso é na sua escolha?
- Você se sente desafiado em gerir sua própria vida e em negociar pelos seus contratos de trabalho?
- Você entende que os direitos trabalhistas estabelecidos nos moldes dos contratos CLT são contra sua liberdade individual? Em quais pontos você acredita que isso ocorre?
- Você compreende que o conhecimento e a constante atualização são importantes para sua manutenção no mercado de trabalho?
- Quanto do seu tempo fora do trabalho é dedicado à formação profissional e especialização?
- Você sente necessidade em gerir seu tempo livre entre família e especialização?
- Como se mantém atualizado? (Cursos, livros, certificações?)
- Você acredita que sua especialização está relacionada a sua empregabilidade?
- Você compreende que a constante atualização e especialização está diretamente ligada a concorrência entre você e outros profissionais do ramo?
- Quem arca com os custos destas atualizações/especializações?
- As condições de trabalho em cliente onde você é alocado variam? Isso é um problema para você?
- Quando é necessário se deslocar a trabalho, você faz este deslocamento com automóvel próprio ou da empresa contratante?
- Caso faça o deslocamento com veículo próprio, recebe ajuda de custo? Ela se refere à quais gastos do veículo?
- Você sente ter liberdade criativa na sua produção ou o trabalho é rotineiro? Acha isso desafiador?
- Como você decidiu ser PJ? Escolha própria, influência do mercado ou imposição de contratantes?
- A médio e longo prazo como você se organiza para lidar com a aposentaria, sem a participação da previdência social?
- a situação de PJ, você entende que é positivo para você abrir mão de uma relação trabalhista em nome da sua liberdade de escolha frente a estes benefícios da CLT?
- Quantos aos dias de folga ou férias, existe algum acordo sobre a remuneração nestes dias? Qual?

- Em caso de acidente ou lesão envolvendo o trabalho, quem você enxerga como responsável por tal fato, você, empregador ou contratante? Existe algum acordo prévio sobre isso?
- A longo prazo, a concorrência no mercado de trabalho no setor pode implicar alguma instabilidade frente a uma possível desatualização dos seus conhecimentos?
- Os custos dos serviços de contabilidade necessário para a manutenção de sua empresa é pago por quem?
- Você utiliza fundos de investimento e previdência privada como de gerir seus rendimentos a longo prazo? Se sim, quem gere estes investimentos?
- Você compreende que a intervenção do Estado atrapalha suas escolhas e a forma de gerir sua vida e seu trabalho?
- Qual deve ser a função do Estado, no seu entendimento?
- O menor pagamento de tributos, mesmo que a custa de direitos trabalhistas e previdenciários, revertido em forma de salário direito, foi importante na sua escolha pelo PJ?
- Quais são suas expectativas para o futuro na área e após deixar de trabalhar? Acredita que conseguirá manter o mesmo padrão de vida a partir das formas de investimento/poupança que utiliza hoje?

Índice dos profissionais entrevistados para pesquisa:

Tabela 1: Profissionais entrevistados