

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Daniela Ribeiro de Oliveira

**Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida
dos trabalhadores digitais em *Home Office***

São Carlos, 2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Daniela Ribeiro de Oliveira

**Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida
dos trabalhadores digitais em *Home Office***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) como parte dos requisitos para a obtenção do título de doutorado em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

São Carlos, 2017



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

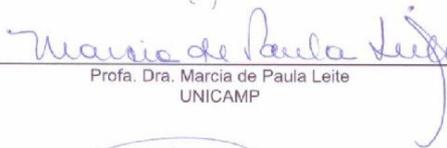
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Folha de Aprovação

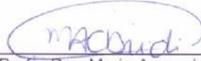
Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Tese de Doutorado da candidata Daniela Ribeiro de Oliveira, realizada em 26/05/2017:



Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
UFSCar



Profa. Dra. Marcia de Paula Leite
UNICAMP



Profa. Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi
UFPR



Prof. Dr. Fernando Ramalho Martins
UNESP



Profa. Dra. Aline Suelen Pires
UFSCar

Aos meus pais, Lusia e Arnaldo e meus irmãos Gabriela e Rafael.

Sem o carinho, cuidado, amor, compreensão eu

não conseguiria atravessar esta estrada.

Coração Civil

(Milton Nascimento - Fernando Brant)

“Quero a utopia, quero tudo e mais
Quero a felicidade nos olhos de um pai
Quero a alegria muita gente feliz
Quero que a justiça reine em meu país

Quero a liberdade, quero o vinho e o pão
Quero ser amizade, quero amor, prazer
Quero nossa cidade sempre ensolarada
Os meninos e o povo no poder, eu quero ver

São José da Costa Rica, coração civil
Me inspire no meu sonho de amor Brasil
Se o poeta é o que sonha o que vai ser real
Vou sonhar coisas boas que o homem faz
E esperar pelos frutos no quintal

Sem polícia, nem a milícia, nem feitiço, cadê poder?
Viva a preguiça viva a malícia que só a gente é que sabe ter
Assim dizendo a minha utopia
Eu vou levando a vida, eu vou viver bem melhor
doido prá ver o meu sonho teimoso um dia se realizar”

AGRADECIMENTOS

Gratidão. É com esse sentimento que encerro mais uma etapa de uma caminhada iniciada há exatos 15 anos, quando iniciei o curso de graduação na Universidade Federal de São Carlos. Chegar até aqui não seria possível sem a participação direta e indireta de algumas muitas pessoas. Recuar tanto tempo para citar nominalmente cada uma das pessoas envolvidas exigiria um número de páginas que inviabilizaria esse tópico. Deixo apenas meu reconhecimento de que não cheguei sozinha.

Meu agradecimento em especial ao professor Jacob Carlos Lima, pelas orientações, conversas e discussões. Mas, principalmente, por sempre tranquilizar-me nos momentos de insegurança sobre qual caminho seguir na pesquisa e por confiar no caminho escolhido. Obrigada!

As reuniões no LEST – Laboratório de Estudos Sobre Trabalho, Profissões e Mobilidade – foram importantes para o amadurecimento teórico e metodológico, igualmente importante foram as experiências vividas e as trocas estabelecidas com cada um dos amigos. Sarah, Glaucia, Breilla, Giu, Amanda, Roberto, Cleiton, Marconi, Aline, Denise, Felipe, agradeço aos encontros, às trocas, aos aprendizados.

Não posso deixar de agradecer à oportunidade de participar das reuniões de discussão temáticas promovidas pelo grupo de pesquisadores do projeto temático: “Contradições do trabalho no Brasil atual. Formalização, precariedade, terceirização e regulação”.

O trabalho de campo, a sistematização das informações, as conversas e reflexões realizadas em conjunto com as amigas Amanda Martins e Aline Pires foram fundamentais para trilhar o caminho da pesquisa. Sou grata, ainda, pelas experiências compartilhadas e pelos encontros realizados.

Aos amigos e amigas que sempre estão ao meu lado, torcendo, vibrando, incentivando-me, aconselhando, deixo aqui um agradecimento mais que especial para a Patrícia, Martin, Thamara, Josiane, Benedita, Marcela, Eneida, Paulo Alberto, Priscila, Nilsa e Jacqueline. Com vocês eu consigo vivenciar o sentido da frase: “estamos juntos”!

Não posso deixar de agradecer ao apoio recebido do CNPq, sem a bolsa de estudos recebida essa pesquisa não seria possível.

Um agradecimento especial aos meus pais e irmãos que sempre aceitaram compreensivamente minhas inúmeras justificativas de ausência. À minha avó Nercília, por me permitir estar aqui. E por fim, agradeço às minhas outras avós (de afinidade) Ernestina e Isaura e suas famílias, por toda força enviada.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIÇÕES

CBO	– Classificação Brasileira de Ocupações
CAPES	– Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior
CNPq	– Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CNAE	– Classificação Nacional de Atividade Econômica
CETESB	– Companhia Ambiental do Estado de São Paulo
CPD	– Centros de Processamento de Dados
CLT	– Consolidação das Leis Trabalhista
Dra	– Doutora
ERP	– Enterprise Resource Planning
EaD	– Educação à Distância
FIRJAN	– Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
GPS	– <i>Global Positioning System</i>
GETM	– Grupo de Estudos Trabalho e Mobilidades
IBSS	– Indústria Brasileira de Software e Serviços
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IBM	– <i>International Business Machines</i>
ICMS	– Imposto Sobre Circulação de Mercadorias E Serviços
IBOPE	– Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística
NIBSS	– Não-Indústria Brasileira de Software e Serviços
Ma	– Mestra
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
PJ	– Pessoa Jurídica
P&D	– Pesquisa e Desenvolvimento
PNAD	– Pesquisa Nacional Domiciliar
PHP	– <i>Hypertext Preprocessor</i>
Profa	– Professora
RAIS	– Relação Anual de Informações Sociais
RH	– Recursos Humanos
SindPd	– Sindicato dos Trabalhadores em Tecnologia do Estado de São Paulo
SEBRAE	– Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEMA	– Secretaria de Estado do Meio Ambiente de São Paulo
SOBRATT	– Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade

- SOFTEX – Associação para a Promoção da Excelência do Software Brasileiro
- TI – Tecnologia da Informação
- TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

RESUMO

Os trabalhadores digitais são categoria privilegiada para a compreensão das atuais configurações do trabalho em que diferentes formas de organizar, gerir e realizar o trabalho estão colocadas. O trabalhador digital organiza sua vida em torno de projetos, com tempos flexíveis e sua trajetória de carreira e permanência no trabalho depende de atualização permanente. O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre trabalho e vida dos trabalhadores digitais, procurando compreender em que medida o trabalho de desenvolvimento de software, com variadas formas de organização e gestão do tempo-espço, reflete sobre a organização da vida privada dos trabalhadores e de suas relações familiares, de amizade, lazer, etc. Por meio das trajetórias ocupacionais procuramos traçar as percepções dos trabalhadores sobre a vida e o trabalho quando estão trabalhando parcialmente ou totalmente em *home office*. Para atender aos objetivos da pesquisa realizamos 53 entrevistas semi-estruturada, destas apenas 29 entrevistas foram selecionadas para a discussão nesta tese. O critério para a seleção procurou aquelas que representassem a diversidade do campo empírico em termos de recorte de gênero, dos locais de trabalho, dos tipos de vínculos contratuais, tipos de atividades realizadas, porte de empresa e por representarem um quadro diversificado das experiências de trabalho em *home office*. Constatamos uma diversidade de arranjos de trabalho em *home office* praticado pelos trabalhadores digitais. Trabalha-se mais em casa do que no escritório, dado que os trabalhadores aproveitam os tempos economizados em decorrência da ausência de deslocamentos, intervalos de lanches e descanso, para continuar realizando as atividades. Desligar o computador não significa desconectar do trabalho. O sentimento de solidão e o medo de se tornar invisível perante a equipe do escritório são motivos para que os trabalhadores digitais recusarem (caso tenham escolha) o trabalho em *home office* ou desejarem deixar a modalidade; trabalhadores com mais tempo de carreira tendem a resistir (micro resistência) aos excessos de demandas e ao trabalho atravessando todo o tempo livre. As representações masculinas sobre a presença das mulheres no setor é cercada por estereótipos de gêneros; são recorrentes entre os homens as justificativas de que determinada ocupações são mais apropriadas às mulheres devido aos seus marcadores de gênero (detalhistas, atentas, etc.).

Palavras-Chave: Trabalho Digital. Trabalho Flexível. Trabalho e Tecnologia da Informação. *Home Office*. Teletrabalho.

ABSTRACT

Digital workers are a privileged category for understanding current job settings in which different ways of organizing, managing, and performing work are set. The digital worker organizes his life around projects, with flexible times and his career path and permanence in the work depends on permanent updating. The objective of the research was to analyze the relationship between work and life of digital workers, trying to understand to what extent the work of software development, with various forms of organization and time-space management, reflects on the organization of workers' private lives and Family relationships, friendship, leisure, etc. Through the occupational trajectories we try to trace workers' perceptions about life and work when they are working partially or totally in home office. To meet the research objectives, we conducted 53 semi-structured interviews, of which only 29 interviews were selected for discussion in this thesis. The criterion for selection sought those that represented the diversity of the empirical field in terms of gender cut, work places, types of contractual ties, types of activities performed, size of company and because they represent a diverse picture of work experiences In home office. We note a diversity of home office work arrangements practiced by digital workers. Work is done more at home than in the office, since the workers take advantage of the times saved due to the absence of displacements, intervals of snacks and rest, to continue carrying out the activities. Turning off the computer does not mean disconnecting from the job. The feeling of loneliness and the fear of becoming invisible to the office staff are grounds for digital workers to refuse (if they have a choice) work in home office or wish to leave the modality; Workers with more career time tend to resist (micro resistance) the excesses of demands and to work going through all the free time. Male representations of the presence of women in the sector are surrounded by gender stereotypes. The justifications of which particular occupations are most appropriate for women because of their gender markers (detailed, attentive, etc.) are recurrent among men.

Keywords: Digital Work. Flexible Work. Work and Information Technology. Home Office. Telecommuting.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Setor de Software e Serviços de TI.....	18
QUADRO 2	Cargo ou funções dos entrevistados.....	19
QUADRO 3	Distribuição espacial dos trabalhadores entrevistados.....	25
QUADRO 4	Relação entre escolarização e remuneração.....	47
QUADRO 5	<i>Blogs Home Office</i>	62
QUADRO 6	Arranjos de trabalho em <i>home office</i> no setor de desenvolvimento de software.....	79
QUADRO 7	Motivos para optar ou deixar de trabalhar em <i>home office</i>	79

LISTA DE QUADROS

FIGURA 1	Mensagem síntese “ <i>I Congresso Nômades Digitais</i> ”.....	65
FIGURA 2	Anúncio do artigo no site.....	68

SUMÁRIO

1. Introdução.....	13
1.1. Caminhos da pesquisa: método e análise dos dados.....	22
2. O setor de desenvolvimento de software e serviços de TI.....	30
2.1 A organização do trabalho no setor de desenvolvimento de software.....	36
2.2 Pressão e o estresse no trabalho.....	43
2.3 PHP Pub: conhecimento, rede, jogo e colaboração.....	45
3. Home office ou teletrabalho?.....	58
3.1 A construção social do home office.....	61
3.2 Os casos de sucesso.....	68
3.3 <i>Home Office</i> e a produção de sentido.....	71
4. Diferentes arranjos do <i>home office</i> no setor de desenvolvimento de software.....	75
4.1 Como esses arranjos são representados?.....	81
4.1.1 Deadline dos projetos: virando a noite trabalhando.....	81
4.1.2 <i>Home office</i> em tempo integral.....	87
4.1.3 “A gente confia em você”.....	90
5. Os trabalhadores de TI e suas percepções sobre o <i>home office</i>.....	96
5.1 <i>Home office</i> : o trabalho de consultoria e a duração da jornada.....	96
5.2 <i>Home office</i> : deslocamento casa-trabalho e a economia do tempo.....	99
5.3 <i>Home office</i> : rotina de trabalho em casa.....	103
5.4 <i>Home office</i> : a flexibilidade como benefício.....	106
5.5 <i>Home office</i> e as sociabilidades: da solidão em casa à (in)visibilidade no escritório.....	108
5.6 <i>Home office</i> : empreendedorismo e a constituição do sujeito-empresa.....	114
5.7 <i>Home office</i> : família e a esfera privada.....	120

6.	A dimensão de gênero no trabalho.....	130
6.1	As relações de gênero e as relações de trabalho.....	131
6.2	Percepção e experiência de mulheres no <i>home office</i>	140
7.	Micro resistências: como desligar os dispositivos?.....	149
7.1	<i>Home office</i> : tempo livre ou tempo de não trabalho?.....	156
8.	Considerações Finais.....	164
9	Referências Bibliográficas.....	171
	APÊNCICE A – Roteiro de Entrevista.....	183
	APÊNCICE B – Lista de sites e páginas do Facebook.....	190
	APÊNCICE C – Perfil dos entrevistados.....	192

CAPITULO I

1. Introdução

Quando o primeiro volume da obra *A Sociedade em Rede*, de Manuel Castells, foi publicado no Brasil em 1996, o país estava em meio ao processo de reestruturação econômica, na qual setores produtivos incorporaram diferentes tecnologias alterando as bases produtivas e estabelecendo novas estruturas organizacionais. As mudanças decorrentes da chamada revolução tecnológica, analisada pelo autor alterariam não somente os modos de produzir – substituindo ocupações, eliminando postos de trabalhos, alterando formas de qualificações, mobilizando diferentes técnicas de gestão do trabalho – como transformariam a dinâmica social engendrando uma nova estrutura social baseada em redes e moldando o que Castells (1999) chamaria de sociedade em rede.

Completados 20 anos desta publicação, o uso de dispositivos tecnológicos móveis com acesso a internet expandiu tornando-se, cada vez mais presente no cotidiano dos indivíduos. O número de usuários da rede internet generalizou-se no mundo, “mais que triplicou em uma década passando de um bilhão, em 2005, para cerca de 3,2 bilhões no final de 2015, quase metade da população mundial¹ (BANCO MUNDIAL, 2016)”. No Brasil², a expansão dos sistemas tecnológicos é observada por meio dos indicadores do IBGE de 2016, os quais destacaram o crescente acesso à internet por 54,4% da população (pouco mais de 110 milhões de brasileiros), e a quantidade de *smartphones* que em 2015 alcançou os 168 milhões de pessoas (IBGE, 2016).

A mudança quanto às formas de sociabilidades decorrentes da chamada era informacional remete-nos ao debate sobre as formas como tempo e espaço estabelecem-se na sociedade contemporânea. Neste contexto, os trabalhadores estão constantemente ao alcance do seu trabalho, podendo ser acionados em qualquer tempo e em qualquer

¹ O estudo do Banco Mundial destacou que apesar da representatividade dos dispositivos da rede, em termos absolutos, existem ainda 60% da população mundial excluída do acesso e uso da internet. A rápida expansão da internet pelo mundo, não representa de modo algum sua universalização (BANCO MUNDIAL, 2016). Sobre desigualdades de acesso à rede internet conferir Castells (2003) e relatório do IBGE (2016) Banco Mundial (2016).

² Apesar de um quadro de expansão e de o Brasil figurar entre os cinco primeiros países com acesso à internet, não podemos desconsiderar as desigualdades de distribuição e uso da rede mundial de computadores, no país. Consultar o documento PNAD TIC 2014 (IBGE, 2016) para verificar o ranking, por unidade da federação, de acesso à tecnologia.

lugar, por meio dos diferentes tipos de dispositivos de comunicação. As percepções quanto a essas modalidades de acesso são alvo de contraditórias avaliações por parte dos trabalhadores. Revelam percepções que relativizam as consequências negativas de ter uma sociedade em que todo o tempo do trabalhador é tempo de trabalho. Passando por percepções cujos problemas destacados apontam para os impactos sobre as relações sociais, ou seja, destacam as dificuldades de manter laços familiares, de amizade, e relacionamentos afetivos saudáveis; os impactos sobre os corpos dos indivíduos, envolvendo problemas de saúde física (LER/DORT) e mental (estresse e ansiedade) são destacados, revelando a importância que aspectos subjetivos e de saúde emocional são temáticas fundamentais para a compreensão da complexa relação entre trabalho, tecnologias digitais e as formas de controle e acesso aos trabalhadores.

É no contexto destas transformações que mobilizamos a relação entre trabalho e as tecnologias informacionais e as possibilidades criadas para o trabalho remoto e problematizamos o *home office* enquanto dispositivo não só de organização do trabalho mas de organização e vida. A questão que está colocada é como os trabalhadores articulam vida privada e o trabalho considerando que a realização do trabalho é ela própria deslocalizada. As transformações do trabalho contemporâneo, as inovações e expansão das tecnologias comunicacionais tem apontado como tendência o embaçamento das fronteiras entre trabalho e vida. Para Valenzuela et al (2015) há nas ciências sociais um relativo consenso a respeito do borramento entre vida e trabalho; no entanto, não há consenso quanto ao alcance e as consequências do imbricamento destas fronteiras.

O componente do conhecimento atravessa a construção desta tese, pois estamos discutindo o trabalho de uma categoria ocupacional dos trabalhadores digitas – atuando em empresas de desenvolvimento de softwares e prestação de serviços em tecnologias informacionais. Na história do desenvolvimento do capitalismo a relação entre conhecimento e trabalho é fundamental para pensarmos os processos de acumulação do capital – o processo que leva a desapropriação do saber-fazer do trabalhador na segunda fase de desenvolvimento do capitalismo elenca questões sobre a relação entre qualificação versus desqualificação; o trabalho repetitivo e a monotonia. No interior do debate sobre conhecimento e economia capitalista na atualidade é a posição ocupada do trabalhador para o processo de acumulação. O trabalhador deixa de ser considerado

apêndice da máquina – simples executor de etapas da produção no regime de acumulação fordista – e passa a ser central. De certa maneira, o que muda no capitalismo contemporâneo são os arranjos criados entre economia e conhecimento e a emergência do trabalho vivo submetendo sua vida por completo às modificações e organizações da produção de riqueza.

À luz desta perspectiva, Rullani (2004) inicia sua discussão sobre o capitalismo cognitivo questionando: “é o capitalismo cognitivo um *déjà-vu*?”, em resposta à pergunta, o autor reconstrói a história do desenvolvimento industrial pontuando o processo de expropriação do conhecimento dos trabalhadores (por meio dos *enclosures*) até o processo mais sofisticado do capitalismo moderno. Relacionou o controle dos tempos e movimentos à fragmentação do trabalho entre execução e concepção. Suas conclusões o levam a aproximar o significado do *enclosures* (fase inicial da acumulação capitalista) às formas modernas de acumulação por meio dos controles do conhecimento representado na forma de direitos autorais e das patentes. Segundo o autor tais formas jurídicas operam como mecanismo capitalista que viabiliza a acumulação e marca outra meio de expropriação do conhecimento.

Quais os efeitos dessa configuração do trabalho do conhecimento que, dentre outras consequências embaralha vida e trabalho – colocando a vida (esfera privada) no espaço do trabalho (esfera pública) e o trabalho no espaço da vida privada? Tratar o embaralhamento entre vida e trabalho passa por observar como os significados sociais atribuídos ao espaço e tempo, na sociedade informacional toma outra configuração no contexto em que Castells (1999) descreveu como espaços de fluxos e tempo intemporal. A relação com o tempo na economia informacional é uma relação com o tempo de fluxos, cujas percepções são marcadas pela instantaneidade.

Os resultados da pesquisa realizada pelo SIPS/IPEA (2012)³ apontaram uma tendência em relação ao imbricamento entre trabalho e tempo livre experimentada pelos trabalhadores no Brasil. A capacidade dos trabalhadores em se “desconectarem” do trabalho, mesmo após o fim da jornada de trabalho é analisada. De acordo com o estudo, 45,4% dos entrevistados assumiram ter dificuldade para se “desligar” do trabalho após o

³ O SIPS - Sistema de Indicadores de Percepção Social - do IPEA corresponde à pesquisa domiciliar e presencial. A pesquisa contou com 3.796 residentes em áreas urbanas, os entrevistados são maiores de 18 anos. A metodologia analisada garante a abrangência de todas as unidades da federação por meio de 212 municípios.

fim da jornada de trabalho. Os principais motivos são associados à necessidade de permanecer de prontidão/sobreaviso⁴ para a realização de teletrabalho, bem como a necessidade, por parte dos trabalhadores de se dedicarem à preparação ou aprofundamento do conhecimento em relação às atividades de trabalho. Compõem o quadro de motivos a exigência de estar disponível – formal ou informalmente – para tratar de questões sobre o trabalho. A necessidade de atualização contínua ocupa outro elemento – mais complexo e sutil – de colocar os trabalhadores em constante presença de seu trabalho e que pode deixá-los permanentemente conectados às suas ocupações ainda que as jornadas de trabalho tenham chegado ao fim. Nesse sentido, essa pesquisa nos levou a indagar se os aspectos formais e normativos da regulação e controle da jornada de trabalho, no contexto da presença das tecnologias informacionais, dão conta de compreender os usos dos tempos de trabalho na contemporaneidade. Então, bastaria compreender qual a jornada de trabalho desses profissionais⁵ e se realizam horas extras ou não, para entender quanto tempo dedicado ao trabalho?

Cresswell (2006) problematizou a temática do tempo e espaço, a partir da mobilidade que envolve um conjunto de fatores e processos distintos e relacionáveis ao movimento, espaços, lugares, territorialidades, tempo cronológico e tempo social. Nesse sentido, pensar em mobilidade não significa tratar apenas do movimento de um ponto ao outro ou do deslocamento entre coisas. Mas, teorizar a mobilidade a partir de três dimensões relacionais, a saber: a) fato concreto (movimento observável); b) um conjunto das representações humanas produzidas a partir dos deslocamentos; c) as experiências individuais vividas. O que faz o autor sugerir a mobilidade como responsável por parte da produção social do tempo e espaço e ilustra com a seguinte reflexão:

Considere a história da ferrovia como um exemplo. Wolfgang Schivelbusch escreveu como a invenção da ferrovia e sua rápida disseminação em toda a superfície do globo forçou um repensar fundamental do espaço. Distâncias foram praticamente encolhidas, foi possível viajar mais em um tempo mais curto. À metrópole foi

⁴ Sobreaviso (chamado de plantão) é o termo jurídico para as rotinas de trabalho que colocam o trabalhador à disposição da empresa. O funcionário permanece em casa, mas a qualquer momento pode ser acionado pela empresa, devendo estar totalmente disponível para atender ao chamado. O sobreaviso pressupõe o controle patronal, sobre o trabalho, por meio das tecnologias informacionais.

⁵ Compreendemos que trabalhador e profissional não são sinônimos e que este último está associado ao campo de conhecimento que envolve a análise sobre disputas pelo monopólio do mercado partir de credenciais e diplomas, os processos de hierarquização interna e externa ao grupo homogêneo e reunido em torno dos mesmos valores e de um mesmo código de ética (FRANZOI, 2009).

permitido expandir-se para os novos subúrbios, tornou-se possível viajar para mais longe entre o trabalho e a casa. Na verdade, o trabalho e a casa tornaram-se funcionalmente espaços separados por causa das novas formas de mobilidade. Como mais e mais pessoas viajaram em novas velocidades em trens, uma nova percepção panorâmica do espaço (como pode ser visto a partir da janela do trem) surgiu. Pela primeira vez, foi possível ver o mundo como uma mancha contínua. Mesmo os primeiros trens ingleses, em apenas 20 a 30 milhas por hora, eram três vezes mais rápidos do que uma carruagem (CRESSWELL, 2006, p. 05)⁶.

A nossa discussão não parte da defesa da separação das esferas tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Buscamos, sim, analisar os processos de borramento dos tempos de trabalho e tempo da vida procurando compreender a lógica e a disseminação do discurso contemporâneo que sustenta as transformações e passa a justificar o envolvimento e o engajamento dos trabalhadores no âmbito da produção. O que tem tornado o trabalho cada vez mais imbricado à esfera da vida privada. O desafio nesse contexto é compreender como esses entrelaçamentos passam a justificar práticas e discursos que naturalizam esses processos e quais os efeitos sobre os trabalhadores. Nesses termos, a ocupação dos trabalhadores digitais torna-se campo empírico fundamental para problematizar tal imbricamento.

Estudar o setor de desenvolvimento de software exige contextualizá-lo e defini-lo, ainda que estas definições sejam tênues e apresentem limites. Basta lembrarmos-nos das observações tratadas por Bridi e Motim (2014) sobre a dificuldade de classificação e enquadramento do setor brasileiro de TI. Grande parte desta dificuldade decorre da existência de diferentes fontes de dados que utilizam metodologias distintas, muitas vezes inviabilizando comparações e acompanhamentos de séries históricas.

Trata-se de um setor que emerge no contexto do trabalho flexível cujas formas de organização do trabalho deslocalizado o constituem; é permeado pela lógica da inovação e do discurso da criatividade. No Brasil, o setor foi impulsionado pelas mudanças socioeconômicas e tecnológicas ocorridas a partir dos anos 1990, resultantes dos processos de reestruturação produtiva que significou a digitalização e informatização de diferentes setores produtivos como a indústria automobilística e o setor financeiro, mas não apenas.

⁶ Tradução livre do texto em inglês.

Por esse motivo, utilizamos como referência na construção do objeto desta tese o enquadramento conceitual elaborado pela Softex (2012) que definiu o setor de software e serviços de TI do Brasil como aquele constituído pela Indústria Brasileira de Software e Serviços – IBSS e pela Não-Indústria Brasileira de Software – NIBSS. A IBSS é formada pelo conjunto de empresas cuja fonte principal de receita origina-se nas atividades de software e serviços de TI. A NIBSS, por sua vez, é composta por todas as demais empresas dos segmentos agropecuário, industrial e do comércio (inclui aqui os segmento de serviços e da administração pública) que realizam atividades internas de softwares e serviços de TI (SOFTEX, 2012, p. 19). É, portanto, a composição entre a IBSS e a NIBSS que caracteriza o setor de software e serviços de TI. No quadro abaixo são relacionadas as classes de atividades segundo a CNAE⁷ que foram utilizadas na elaboração do setor de software e serviços de TI.

QUADRO 1 – Setor de Software e Serviços de TI

IBSS	CLASSES – CNAE*	CLASSIFICAÇÃO
Indústria Software	6202	Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis.
	6203	Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis constituem a indústria de software.
Indústria de Serviços de TI	6201	Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda.
	6204	Consultoria em TI.
	6311	Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e de hospedagem na Internet.
	6319	Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na Internet.
	9511**	Reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos.
	9512**	Reparação e manutenção de equipamentos de comunicação referem-se à indústria de serviços de TI.

FONTE: Elaboração própria a partir de informações Softex (2012, p.19-20)

* CNAE – versão 2.0 da CNAE

** Não faz parte do grupo de entrevistados os trabalhadores inseridos nestas categorias da CNAE.

A dificuldade quanto ao enquadramento dos trabalhadores de desenvolvimento de software também existe. Antunes e Braga (2009) classificam como Infoproletários os

⁷ CNAE - Classificação Nacional de Atividade Econômica. Trata-se de mecanismo de padronização nacional das atividades econômica e é aplicada a todos os agentes econômicos que estão engajados na produção de bens e serviços, atinge tanto empreendimentos econômicos privados quanto públicos, bem como “estabelecimentos agrícolas, organismos públicos e privados, instituições sem fins lucrativos e agentes autônomos (pessoa física)” (BRASIL, 2014).

trabalhadores que executam atividades de teleatendimento em *call center*, destacando consistir na “formação de uma nova condição proletária nos serviços (ANTUNES; BRAGA, p. 09).” Rifkin (1995) considerou nomear como analistas simbólicos os trabalhadores que manipulam signos para criar símbolos. Huws (2009), inicialmente, situou os desenvolvedores de softwares como Cyberiatos por considerar a utilização do computador e o espaço do escritório como elementos importantes na constituição da identidade destes trabalhadores. Mas os avanços do debate sobre trabalho digital, virtual ou *on line* permitiram a elaboração de um novo enquadramento, levando Huws (2014) a adotar, ainda que provisoriamente e não sem críticas, o termo trabalhador digital. A autora considera trabalho digital as atividades em que sua realização envolve ferramentas baseadas em computador e o resultado do trabalho é transferido em formato digital.

Nesta pesquisa utilizamos como referência a categoria de trabalhadores digitais para referirmo-nos aos trabalhadores envolvidos com criação de tecnologias (desenvolvimentos de softwares, criação ou administração de páginas web, jogos computacionais) e gestão de projetos de criação de tecnologias. Os entrevistados, assim classificados trabalhavam em empresas que se enquadravam na classificação da Softex (2012) sobre o Setor de Software e Serviços de TI e desempenhando atividades ocupacionais associadas ao desenvolvimento de software, à gestão de projetos de softwares e afins. Trabalhadores inseridos em processos de comercialização de serviços de softwares foram entrevistados e suas informações foram consideradas para a contextualização do setor. O quadro abaixo lista todas os cargos/funções dos trabalhadores entrevistados.

QUADRO 2 – Cargo ou funções dos entrevistados

Segmento	Cargos /funções
Criação	Programadores; Analistas de Sistemas; Analistas Desenvolvedor, Analista de Infraestrutura, Analista de suporte, Administrador de rede, <i>Tester</i> , Analista de modelagem de riscos Jr., Analista de Infraestrutura; Analista de Segurança da Informação; Especialista em sistemas de informação, Consultora de Infraestrutura, Consultora de TI, Especialistas em bancos de dados.
Gestão de projetos	Gerente de projetos, Coordenador de TI, Supervisor de Estruturas e Projetos, Diretor da Empresa, Analista de negócios de TI.
Negócios	<i>Business Development</i> (vendas de software e serviços de software), Analistas de projetos de venda e pós-vendas.

Fonte: elaboração própria a partir das entrevistas realizadas (2014-2016)

No Brasil, os estudos sobre o setor de desenvolvimento de software têm início com a investigação sobre as empresas de informática representadas pelo CPD's – centros de processamento de dados – e localizadas no interior dos setores financeiros, nos serviços públicos e nas universidades (SOARES, 1995). No contexto de reestruturação produtiva, estes setores passavam pelo processo de informatização e os CPD's reuniam grande parte da mão de obra chamada de digital (POTENGY; CASTRO, E., 1998). Os estudos sobre este setor analisaram a organização e as relações de trabalho no contexto de empresas de informática (POTENGY; CASTRO, E. 1998); mapearam e apontaram seu crescimento (SANTOS et. al., 1999); refletiram sobre a configuração identitária do profissional informático, suas qualificações e meios de formação – num momento marcado pelo desaparecimento de certas categorias profissionais e surgimento de outras (POTENGY, 2000; 2001; PAIVA et. al., 2003). A análise sobre a nova cultura organizacional das empresas do setor informático foi discutidas como reflexos de novas práticas de controle sobre o trabalho (CASTRO, J., 2001).

Pesquisas mais recente sobre o setor voltaram-se para o processo de flexibilização do trabalho destacando-o como o seguimento que melhor representa a heterogeneidade contratual (SALATTI, 2005); as condições e relações de trabalho de uma empresa de software e hardware no Paraná (BRIDI, 2011; BRIDI; BRAUNERT, 2013; BRIDI; MOTIN, 2014); análise dos quadros superiores de TI, focando os aspectos da gestão e do empreendedorismo (ROSENFELD, 2011b); o recorte de gênero em contratos flexíveis de trabalho (CASTRO, B., 2013).

Pesquisa anterior com trabalhadores de desenvolvimento de software (OLIVERIA, 2009) sinalizou a necessidade de analisar as práticas de trabalho em *home office* realizadas pelos trabalhadores digitais. A expectativa de exercício do trabalho remoto esteve presente nas falas dos entrevistados da referida pesquisa e revelavam um discurso no qual opunham a venda do tempo de trabalho *versus* as habilidades e competências dos trabalhadores. A necessidade de eliminar os controles impostos por uma lógica de organização linear do tempo foi apontada como modo de restringir os processos de criatividade requeridos pelo setor. Nesse sentido, esta pesquisa centrou esforços em compreender as relações entre trabalho e vida dos trabalhadores digitais,

centrando a análise das informações nos diferentes usos do trabalho em *home office* e nos significados atribuídos pelos trabalhadores a essa prática.

Algumas considerações preliminares sobre o trabalho em *home office* nos permitiu compreender que: a) o conceito *home office* assume variadas tipologias e significados – própria da maleabilidade e flexibilidade característica do tipo de trabalho que representa – tornando a categoria de difícil definição; b) é uma categoria polissêmica que estabelece a diferença entre trabalho doméstico – aquela forma tradicional de trabalho em casa, associado às origens da industrialização – do teletrabalho marcado pela introdução das tecnologias informacionais no processo de trabalho; c) os estudos acadêmicos sobre o trabalho em *home office* utilizam o termo teletrabalho para referir-se aos trabalhadores de diversas categorias ocupacionais que fazem uso desta modalidade de trabalho.

A partir dos arranjos representados no Quadro 6 (p. 77) – definidos por meio da sistematização das entrevistas – traçamos uma aproximação sobre como o *home office* apresenta-se no setor de desenvolvimento de software. Definimos como no trabalho em *home office* as atividades profissionais realizadas pelos trabalhadores digitais por pelo menos um período do dia fora do escritório. Com base neste delineamento revelamos os diferentes arranjos do trabalho remoto presentes no setor indicando como o trabalho do conhecimento transita, flui, perpassa e atravessa a vida dos trabalhadores provocando distintas percepções acerca de seus reflexos sobre a vida pessoal dos profissionais.

As formas como o *home office* apresentou-se no setor de desenvolvimento de software, permitiu-nos defender a tese de que a modalidade de trabalho em *home office*, mais que um programa de gestão empresarial é um sistema mais amplo que estrutura a vida dos indivíduos, apagando a separação entre tempos da vida e tempos para o trabalho. Tal como refletiu Fumagalli (2015) não cabe mais o debate em torno da ausência da centralidade do trabalho, ou seja, as teses do fim do século XX cuja defesa do fim do trabalho enquanto categoria explicativa do ordenamento social perdeu força explicativa para a realidade que tem apresentado a construção de uma sociedade do trabalho sem fim. Há uma mescla trabalho-vida pessoal, sem fronteiras precisas sobre onde inicia um e termina o outro.

1.1 Caminhos da pesquisa: método e análise dos dados

Este estudo foi desenvolvido no contexto de um projeto de um projeto mais amplo⁸ que envolveu outras duas pesquisas que discutiram as ocupações dos trabalhadores digitais do setor de software e serviços de TI brasileiro. Em decorrência desta vinculação, o roteiro (Apêndice A) elaborado para a operacionalização das entrevistas foi construído coletivamente, abrangendo temáticas que relacionaram os objetivos das pesquisas envolvidas no principal. Questões específicas aos objetivos desta tese, quando necessárias, foram respondidas ou com o retorno aos entrevistados da pesquisa ou com a realização de outras entrevistas a participantes diferentes.

Durante o período de 2014 a 2016 foram realizadas as atividades de campo que consistiram na realização de entrevistas semiestruturadas, presenciais e à distância, estas últimas foram viabilizadas por meio da utilização do dispositivo de comunicação *Skype*. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra⁹, no entanto, aquelas os entrevistados não autorizaram a gravação seu conteúdo foi registrado em caderno de campo. Ademais, com a finalidade de não identificar os entrevistados e as empresas em que estavam vinculados acordamos com os trabalhadores o compromisso de não divulgar seus nomes reais. De modo que todas as identificações nominais, presentes no texto da tese, são fictícias. Quando necessário, as empresas foram tratadas apenas com a referência genérica de “Empresa X”, “Empresa Y”, “Instituição X”, sem com isso causar qualquer prejuízo ao entendimento dos relatos utilizados.

⁸ Esta pesquisa esteve associada ao projeto temático “Contradições do trabalho no Brasil atual. Formalização, precariedade, terceirização e regulação”, financiada pela FAPESP (processo: 2012/20408-1). O eixo relativo ao estudo sobre o trabalho na indústria da tecnologia da informação com foco sobre a indústria de software foi desenvolvido no âmbito do Grupo de Estudos Trabalho e Mobilidades (GETM) da UFSCar, coordenado pelo prof. Dr. Jacob Carlos Lima. Neste eixo a pesquisa foi dividida em outros três sub eixos, a saber: a pesquisa sobre Trabalho de TI e Juventude (Geração Y) foi desenvolvida como projeto de pós-doutorado pela Prof^a. Dr^a. Aline Suelen Pires – A “Geração Y” e o trabalho com tecnologias da informação: o discurso da flexibilidade geracional no trabalho flexível; a pesquisa sobre o Trabalho de TI e Criatividade foi desenvolvida como projeto de mestrado pela pesquisadora M^a. Amanda Coelho Martins – Criatividade, autonomia e precariedade: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação; a pesquisa sobre o Trabalho de TI e o *Home office* foi desenvolvida como projeto de doutorado pela pesquisadora M^a. Daniela Ribeiro de Oliveira.

⁹ O conteúdo das entrevistas utilizadas no corpo da tese foi corrigido com a finalidade de transformar a estrutura de linguagem falada, em linguagem escrita. A edição procurou respeitar o conteúdo geral das narrativas, preservando o sentido dos relatos. Recorremos à perspectiva de Duarte (2004), para quem as entrevistas devem ser corrigidas, excetuando-se os casos em que a análise do material transcrito adote, como método, a abordagem da Análise do Discurso. Nos demais casos, as “frases excessivamente coloquiais, interjeições, repetições, falas incompletas, vícios de linguagem, cacofonias, erros gramaticais etc., devem ser corrigidos na transcrição (DUARTE, 2004, p. 220)”.

Recorremos como estratégia de acesso ao campo o uso da figura do “porteiro” ou informante chave por meio do qual utilizamos um intermediário na relação entre as pesquisadoras e os entrevistados. A partir da aproximação inicial, entramos em contato com os potenciais entrevistados, por meio de diferentes ferramentas de comunicação (e-mail, *WhatsApp*, *Facebook* e *Skype*). Aplicamos nessa estratégia o método bola de neve – que consiste na técnica em que o informante coloca o pesquisador em contato com entrevistado em potencial, a partir disso, os entrevistados passam a indicar outros potenciais entrevistados e assim sucessivamente até formar uma rede de contatos. Algumas entrevistas, porém, não puderam ser realizadas, apesar da manifestação de interesse e aceite por parte dos convidados, tendo como justificativas, na grande maioria das vezes, o excesso de trabalho do entrevistado.

Esgotadas as possibilidades de acessar os entrevistados por esse meio, recorremos a uma segunda estratégia. Buscamos potenciais entrevistados em *fan pages* e grupos temáticos de TI instalados na página da rede social *Facebook*¹⁰. Enviamos mensagens para cinco grupos desta rede social que reúnem interessados no tema de TI ou desenvolvimento de software. Trata-se de grupos fechados, por isso exigiam o envio de solicitação de aceite para participação do grupo, tal solicitação é avaliada por um moderador ou administrador de cada grupo. Como não existiam restrições à participação de membros de outras áreas do conhecimento, a solicitação da pesquisadora foi aceita e a partir disso foi possível divulgar a pesquisa e convidar sujeitos para participar das entrevistas. Ainda que este caminho tenha resultado em poucos interessados em participar da pesquisa, essa estratégia foi suficiente para gerar novos contatos e entrevistas, ampliando a diversidade do campo.

Adotamos uma terceira estratégia para solucionar um problema de sub-representação de trabalhadoras entrevistadas. Mapeamos algumas páginas do *Facebook* com divulgação de movimentos de mulheres envolvidas com tecnologias, com computação, informática e programação. Esses perfis reúnem um considerado número de mulheres que supostamente estão envolvidas na área, seja como estudantes, seja como trabalhadoras. De modo que, curtimos as páginas e passamos a receber diariamente as atualizações de conteúdo realizadas por seus administradores. Investigamos o perfil de algumas mulheres e avaliamos a compatibilidade de

¹⁰ Conferir Apêndice B contendo a relação de todos os grupos e *fan pages* acessadas e utilizadas como fonte de análise desta pesquisa.

características aos interesses da pesquisa, a saber: algum tipo de experiência de trabalho em empresas de desenvolvimento de software. Passamos, na sequência, a enviar convites individuais às mulheres membro dos grupos selecionados e a partir da realizamos convites in box. A abordagem personalizada foi mais efetiva e resultou em um número maior de interessadas em serem entrevistadas, além de ter ampliado o escopo territorial da pesquisa, na medida em que as interessadas em participar do estudo residiam e trabalhavam em outros estados da federação brasileira. Encerramos o campo, ao constatarmos a saturação qualitativa, tal como indicaram Gondim e Lima (2006).

Estabelecemos estas estratégias metodológicas devido a dois objetivos, a saber: tínhamos como propósito inicial apreender uma diversidade do campo, tentando alcançar trabalhadores digitais das mais variadas atividades ocupacionais ligadas ao setor de desenvolvimento de software, bem como buscamos acessar trabalhadores alocados em empresas de diferentes tamanhos e, por fim, desejávamos entrevistar trabalhadores com diferentes tipos de vínculos de trabalho. O segundo objetivo buscou controlar a interferência da empresa, em relação ao conteúdo tratado nas entrevistas. Em virtude desses objetivos, a maior parte dos entrevistados foi contatada fora da empresa, sem necessitar da autorização dos empreendimentos, ficando os trabalhadores livres para expor suas percepções em relação aos temas abordados. Merece uma ressalva para os casos em que realizamos visitas técnicas em algumas empresas de tecnologia e que realizamos entrevistas, mesmo nesses casos em que os trabalhadores foram selecionados e indicados pelos gestores que nos receberam nas empresas, as conversas foram realizadas em espaços reservados e sem a participação dos supervisores¹¹.

Após esse percurso e, ao final do trabalho de campo, o estudo reuniu um banco de dados contendo 53 entrevistas com trabalhadores de empresas localizadas principalmente no estado de São Paulo e distribuídos nas seguintes cidades: São Paulo (capital), São Carlos, Araraquara, São Bernardo do Campo, Campinas, Bauru e Sorocaba. Além do estado de São Paulo, foram entrevistados: um trabalhador residente e com empresa localizada na capital de Manaus/AM e uma filial na capital de São Paulo/SP; uma entrevistada residente e trabalhando em Santa Maria/RS e um

¹¹ Temos ciência de que a ausência da supervisão no momento da entrevista não encerra por completo a possibilidade de os entrevistados filtrarem em seus relatos determinados conteúdos que poderiam ser relatados em caso de a entrevista realizar-se fora do ambiente da empresa. Por esse motivo que do total das entrevistas somente 13 foram realizadas nas visitas técnicas.

entrevistado trabalhando e residindo em Dublin/Irlanda. O quadro abaixo procura destacar um panorama da distribuição espacial dos entrevistados.

QUADRO 3 – Distribuição espacial dos trabalhadores entrevistados

País	Estado	Município
BRASIL	SP	São Carlos
		Araraquara
		Sorocaba
		Campinas
		Bauru
		São Paulo
		São Bernardo dos Campos
	AM	Manaus
RS	Santa Maria	
IRLANDA	Dublin	

Fonte: elaboração própria a partir de dados das entrevistas

As visitas técnicas foram realizadas em quatro empresas de TI, localizadas no interior do estado de São Paulo – uma em Hortolândia/SP; duas em Araraquara/SP e uma em Bauru/SP. Todas as empresas são voltadas para o desenvolvimento de softwares e prestação de serviços em tecnologias informacionais. Duas delas são empreendimentos de grande porte, multinacionais, com foco principalmente em comercialização e prestação de serviços para os setores público e privado; a terceira empresa é de pequeno porte, focada na customização de softwares e com foco em comércio e prestação de serviços para o setor público; por fim, a quarta empresa tem foco na comercialização e prestação de serviços para o setor de serviços e comércio (trabalha principalmente com software ERP).

Convêm destacar que nosso enfoque de pesquisa centrou-se nas percepções e experiências dos trabalhadores digitais. Decorre dessa perspectiva, a elaboração de uma metodologia de investigação que buscou dar voz aos trabalhadores, tomando, portanto suas experiências narradas como conteúdo principal do material de análise. Ainda assim, recorreremos a outros materiais e documentos que nos auxiliaram na construção do objeto. Triangulamos as observações de campo e as informações levantadas durante as visitas técnicas, buscando identificar contradições ou reforçar nossa compreensão acerca das informações narradas pelos entrevistados.

Além das visitas técnicas e das entrevistas, recorreremos ao conteúdo e discurso acerca do *home office* elaborado e difundidos por meio de sites e *blogs*¹². Levantamos também as publicações comerciais de livros e manuais de administração que oferecem programas de implementação do *home office* com orientações para a adaptação de rotinas e espaços de trabalho¹³. Por fim, compõem o arcabouço documental para a análise, as publicações de teses, dissertações e artigos do campo da Administração. Esses documentos analisado tiveram como objetivo: a) identificar a difusão dos discursos em torno do *home office*; b) verificar a hipótese de que esses espaços contribuem na construção social de um discurso positivo sobre o *home office*, discursos que formam, moldam e procuram engajar os profissionais a trabalharem em *home office* e/ou levam a desejarem operar na modalidade remota.

Para efeito deste estudo, convém explicar que não utilizamos toda a base de dados da pesquisa. Recorreremos apenas às entrevistas que trataram de forma mais contundente do tema de investigação: o *home office* no trabalho de desenvolvimento de software e seu efeito sobre a vida privada dos trabalhadores digitais. Nesse sentido, selecionamos 29 entrevistas cujo perfil corresponde àqueles trabalhadores que relataram possui experiências – passadas e/ou presente – de trabalho na modalidade *home office*, trabalhando em tempo integral, parcial ou em situações eventuais. Estas 29 entrevistas apresentavam as seguinte características: 17 referem-se aos trabalhadores com experiências de trabalho na modalidade de *home office*, realizadas em algum momento de suas trajetórias ocupacionais. Subdividimos esse bloco de entrevistas entre os trabalhadores que tinham passado pela situação de *home office* em tempo integral, ou seja, haviam trabalhado a partir de casa, por pelo duas semanas seguidas ou mais; e os trabalhadores que estavam, no momento da entrevista, na condição de *home office* há pelo menos duas semanas ou mais.

¹² Foram visitados os seguintes blogs: *Go Home*, *Adoro Home Office* e *Nômades Digitais*. A escolha destes blogs em detrimento a outros responde aos seguintes critérios de relevância: a) tempo de existência do espaço; b) frequência das atualizações dos conteúdos; c) número de curtidas e/ou seguidores das páginas escolhidas. Recorreremos também às publicações do site SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividade, por representar a principal organização privada com o enfoque na difusão da proposta do teletrabalho. Essa organização atua em diferentes espaços, sendo contratada como consultora da Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SEMA). Assessorou o grupo de trabalho criado em 2013 com membros da SEMA e da CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, com o objetivo de elaborar estratégias de gestão de mobilidade a partir da adoção de teletrabalho e teletividade. Todas as referências associadas ao conteúdo do site e blogs podem ser consultadas no Apêndice B.

¹³ Selecionamos dois livros para analisar a oferta do *home office* como uma boa prática de trabalho no qual aqueles que o adotam teriam maior liberdade em relação ao controle de seu tempo. Os materiais utilizados foram (BRIK; BRIK, 2011; 2013).

Outra subdivisão contou com um grupo de três entrevistas em que os trabalhadores também indicaram ter passado por experiências de trabalho à distância, no entanto, o que chamou a atenção em suas trajetórias foi a constante prática de levar trabalho para casa – como complemento; por fim, um quarto grupo com nove (9) entrevistas possibilitaram a análise das práticas e discursos dos trabalhadores que se colocaram contrários à realização de trabalho extra. Seus discursos destacam a busca por trabalhar apenas a jornada estabelecida em contrato, sem levar conteúdo de trabalho para casa, sem realizar horas extras. Tentamos com esse último perfil de entrevistas realizar uma espécie de controle em relação aos relatos do primeiro e segundo grupo. Triangulamos as informações deste último grupo procurando observar de que modo efetivamente controlavam os excessos de demandas em um setor produtivo em que a mobilidade e o deslocamento são características constituintes.

A partir desse percurso metodológico e de construção do objeto de pesquisa apresentamos os resultados do estudo separado em oito seções. No capítulo introdutório, apresentamos os objetivos da pesquisa, o problema e as questões que suscitaram as reflexões do estudo. Encerramos o capítulo destacando os aspectos metodológicos adotados e a apresentamos uma síntese de cada capítulo.

No segundo capítulo, nos debruçamos em apresentar as principais características do setor de desenvolvimento de software e serviços de TI. Relacionamos neste capítulo os limites identificados na conceituação do setor em sua dimensão empresarial, fabril; quanto as suas características imaterial ou material. E a dimensão ideológica em conceber e situar a indústria de desenvolvimento de software como uma indústria criativa. Traçamos nesse capítulo o perfil do setor em termos da precariedade e da precarização contratual; e por fim problematizamos nesse capítulo os processos de escolarização e formação contínua, procurando discutir as estratégias dos trabalhadores para acompanhar as transformações no setor.

O terceiro capítulo consiste na discussão dos estudos sobre teletrabalho e *home office* realizados pelo campo da administração. Trata-se de estudos que defendem o trabalho *home office* como forma de conciliação entre o trabalho e a vida profissional; que impactaria positivamente sobre a qualidade de vida dos trabalhadores que desenvolve programas de implementação de modelos de *home office* em empresas. Neste mesmo capítulo discutimos o papel das mídias digitais na construção da noção de

home office como forma de realização pessoal. Destacamos a associação entre a lógica do empreendedor de si com a prática do trabalho deslocado por meio da proposta dos Nômades Digitais.

No quarto capítulo, iniciamos as discussões dos dados. Neste capítulo, partimos das principais formas como o *home office* apresentou-se no campo – plantão ou sobreaviso, realização de horas extras (virar noites trabalhando), *home office* complementar e o *home office* em tempo integral – que classificamos como arranjos de *home office* e, por meio dos quais, discutimos o modo como os trabalhadores digitais praticam o *home office* e as implicações sobre suas vidas. Por fim, discutimos como o dispositivo da confiança é critério de escolha de trabalhadores que são considerados aptos para trabalhar a partir de casa.

No quinto capítulo, abordamos o núcleo central da tese que é discutir as percepções dos trabalhadores sobre suas experiências de trabalho em *home office*. Procuramos apontar como tal modalidade de trabalho articula-se à lógica do empreendedor de si. Neste ponto a relação entre o vínculo de trabalho e a gestão do tempo de trabalho é discutida; identificamos como trabalhadores e familiares organizam suas rotinas de trabalho em *home office*; problematizamos o argumento segundo o qual esta modalidade de trabalho beneficia os trabalhadores, na medida em que trabalhar em casa significa economia de tempo. Questionamos a efetividade destes ganhos, na medida em que os ganhos de tempo são convertidos em mais trabalho, por meio das jornadas estendidas. Fechamos o capítulo com a discussão dos reflexos do *home office* sobre a vida pessoal dos trabalhadores digitais e a família; e como o trabalhador e a família ressignificam os sentidos de trabalho quando este passa a operar a partir de casa.

O sexto capítulo tem como foco as relações de gênero e trabalho. Neste capítulo reunimos as percepções de homens e mulheres sobre as relações de gênero neste setor com baixa representatividade de trabalhadoras do sexo feminino. As percepções e experiências das mulheres sobre o trabalho em *home office*; e os sentidos do *home office* para as trabalhadoras que precisam administrar carreira, relações afetivas, maternidade.

No sétimo capítulo, discutimos as práticas de micro resistências realizadas pelos trabalhadores que a partir de suas experiências procuram impor limites a um trabalho que, seja na forma de *home office*, seja no formato tradicional (realizado no escritório)

representam um trabalho com ritmos intensos e longas jornadas de trabalho. Discutimos aqui como a vida privada dos trabalhadores é atravessada pelo trabalho, sobretudo para os casos em que o *home office* é em tempo integral. Para encerrar, o oitavo e último capítulo, trata das considerações finais.

CAPÍTULO II

2. O setor de desenvolvimento de software e serviços de TI

A caracterização do setor de Tecnologia da Informação é complexa e tem sido definida por meio de diferentes perspectivas. Na abordagem de Castells (1999, p.74) o setor é compreendido de forma ampla sendo agrupado sob o mesmo “guarda-chuva”: a microeletrônica, a computação, a telecomunicação e a radiodifusão. Sua definição reúne atividades produtivas relacionadas ao manejo de informações por meio de recursos computacional (aplicação, produção, armazenamento, transmissão, acesso, segurança). Essa definição, mais abrangente, resulta em situar estas tecnologias como responsáveis por criar uma interface entre os campos tecnológicos, mediante uma linguagem digital comum na qual a informação é guardada, armazenada, recuperada, processada e transmitida.

A ubiquidade do uso de bens e serviços de TI é uma importante característica e que motiva sua expansão exponencialmente. Segundo Horta Nunes (2016)

Os aplicativos computacionais, integrados em dispositivos dos mais variados, de eletrodomésticos a equipamentos de automação industrial, de celulares a instrumentos de monitoração de processos ou pessoas, ilustram essa infinita aplicabilidade nos mais diversos setores, inclusive de forma integrada, como demonstra o recente interesse na “internet das coisas” [...] (HORTA NUNES, 2016).

No Brasil, o desenvolvimento de uma indústria de *software*, iniciada no período de 1970, esteve associado ao desenvolvimento das empresas de *hardware*. A adoção de políticas de reserva de mercado, realizadas pelo Estado brasileiro, amparou a constituição do setor de informática, estimulando seu desenvolvimento com o interesse de construir um polo de tecnologia da informação. O surgimento do setor está, portanto, articulado às necessidades de gerenciar o aparato burocrático estatal. Nesse período, o nascente segmento de software ainda dependia do segmento de hardware (ROSELINO, 2006a). Mas é a partir da década de 1990, com a reedição da Lei da Informática¹⁴, que é possível identificar o nascimento de uma indústria de *software* autônoma (POTENGY; CASTRO, 2000; FREIRE, 2002; VIANNA, 2004) e que começa a delinear os contornos do que existe atualmente no país.

¹⁴ Uma referência importante para compreender as bases históricas e os interesses político-econômicos da constituição da indústria brasileira de software é a tese de Tapia (1992).

O segmento de desenvolvimento de software, muitas vezes é caracterizado como “fábrica de software” e seu conjunto por “indústria de software”. No entanto, o emprego da noção de indústria, para fazer referência ao conjunto das empresas de software, é questionado por Diegues Júnior (2007, p. 42). O autor criticou aquilo que entendeu tratar-se “de uma transferência mecânica da lógica analítica do padrão de produção manufatureiro para a lógica de produção de software”. Os processos de produção de softwares e de outras tecnologias informacionais são estruturalmente distintos dos observados na indústria manufatureira. A primeira distinção estaria na centralidade que a etapa de concepção possui, já que ela representa o principal insumo do desenvolvimento de software, sendo o conhecimento o responsável pela maior parte do esforço produtivo e dos custos¹⁵, ao passo que os custos com a reprodução de software são mais baixos quando comparado com as atividades manufatureiras tradicionais.

A produção de software distingue-se igualmente da manufatureira quanto aos seus processos de organização produtiva. Muitas etapas do processo produtivo¹⁶ de um software sobrepõem-se e são realizadas concomitantemente (DIEGUES JÚNIOR, 2007). Além disso, trata-se de um negócio que pode facilmente passar da fabricação de produtos para a prestação de serviços, destacando, assim, uma relação tênue entre o caráter industrial e o de serviços (CASTILLO, 2009).

Outro aspecto fonte de divergência está na definição em relação à imaterialidade do produto e do trabalho na indústria de software. Gutierrez e Garza Toledo (2010) questionaram as perspectivas analíticas que defendem o caráter puramente imaterial da produção de software. Os autores situaram a crítica a partir da concepção clássica de trabalho da sociedade moderna que compreendia como trabalho apenas o assalariado, padronizado, hierarquizado, industrial e realizado na grande fábrica. As análises da sociologia do trabalho se debruçaram especialmente sobre o trabalho fordista e os trabalhadores operários, pouco se preocupando em considerar as outras formas de trabalho, “de tal modo que a maioria dos conceitos cunhados por esta disciplina segue

¹⁵O estudo da Softex (2012, p.47) mostrou que 27,1% do total de custos e despesas da IBSS – Indústria Brasileira de Serviços de *Softwares* – correspondem à rubrica “salários e outras remunerações” e 12,6% correspondeu à rubrica “serviços técnico-profissionais” o que inclui as atividades de informática realizadas por empresas terceirizadas. Se somarmos as duas rubricas veremos que cerca de 40% é destinado à mão de obra.

¹⁶Em nossa pesquisa de mestrado (OLIVEIRA, 2009) foi possível identificar que os exemplos de formas de desenvolvimento eram mais aproximações de um modelo ideal de produção do que a realidade propriamente. Os entrevistados reiteradas vezes afirmaram que as prescrições de desenvolvimento nem sempre eram atendidas.

arrastando suas origens industriais e modernas (GUTIÉRREZ; GARZA TOLEDO, 2010, p.3)”.

Para desenvolver este argumento, os autores mobilizaram a análise de Marx sobre a evolução do trabalho industrial para a produção imaterial na questão referente às características da produção imaterial. Segundo Marx a justaposição entre produção, circulação e consumo; a existência do produto apenas na relação entre produtor e consumidor; a impossibilidade de armazenamento do trabalho; a indispensabilidade do cliente no ato da produção; seriam aspectos que caracterizariam a produção imaterial. No entanto, Gutiérrez e Garza Toledo (2010, p. 5) argumentaram que só é possível considerar válida a noção de imaterialidade da produção se “considerarmos que o produto material não é simplesmente o bem físico em si, mas de modo mais profundo, que possui uma existência objetivada, relativamente independente de seu produto”. De modo que os autores defendem que toda a produção possui um componente objetivo e subjetivo, material e imaterial.

Todo processo de produção implica em um objeto de trabalho que se transforma, este objeto de trabalho pode ter um componente material e outro imaterial. [...]. No processo de produção intervêm os objetos de trabalho, os meios de produção e os homens em relação com estes objetos e em relação consigo. Tanto os objetos de trabalho como os meios de produção podem ter um aspecto material independente de quem o utiliza, assim como pode ter um aspecto imaterial como significado de quem trabalha. (GUTIÉRREZ; GARZA TOLEDO, 2010, p.3).

A crítica destes autores fundamenta-se numa concepção segundo a qual as mudanças sobre o trabalho ocorreram em sua extensão da produção imaterial, bem como na transformação e geração de um objeto de conteúdo simbólico. Trata-se de conceber o trabalho em suas dimensões imateriais, mas também em sua dimensão simbólica. Ademais, os autores comparam as características dos objetos produzidos para analisar a ênfase dos aspectos imateriais do mesmo objeto. Por exemplo, a criação de conhecimento que está “encarnado em um programa de software, o seu valor e sua importância consistem no seu conteúdo simbólico até certo ponto independente do suporte material que serve para a transmissão (GUTIÉRREZ; GARZA TOLEDO, 2010, p.5)”. Nessa perspectiva, a caracterização de um software possuiria uma dimensão mais de caráter simbólico, associado ao conhecimento, que um caráter imaterial.

Na perspectiva da chamada Indústria Criativa, o setor de desenvolvimento de software é tratado a partir dos aspectos da criatividade e do conhecimento que são demandados no processo de desenvolvimento de software. Por definição, a indústria criativa agrega segmentos produtivos cujas atividades demandam criatividade, perícia, talento individual e que apresentam potencial para gerar riqueza e emprego por meio da exploração de propriedade intelectual. A cadeia produtiva desta indústria é composta “pelos ciclos de criação, produção e distribuição de bens e serviços que utilizam criatividade e capital intelectual como insumos primários (FIRJAN, 2012, p.1-3)”.

Desde 2004, a FIRJAN¹⁷ realiza mapeamentos sobre este setor e, ao longo desse período, mudanças foram realizadas quanto à forma de classificar, agregar ou desagregar as atividades produtivas e ocupacionais. Em 2012, por exemplo, o chamado núcleo criativo era composto por 14 grandes áreas, nas quais estavam o segmento de software, computação e telecomunicação. As atividades relacionadas a este último núcleo reuniam o desenvolvimento de software, sistemas, consultorias em TI e robótica. No interior destas, encontravam-se os serviços de suporte técnico de hardware e software. No entanto, no mapeamento realizado em 2014, o núcleo criativo sofreu alterações e foi agregado em quatro grandes áreas que se transformaram nas seguintes categorias: consumo, cultura, mídias e tecnologias. Especificamente sobre a categoria tecnologia, encontram-se no seu escopo as atividades relacionadas à pesquisa e desenvolvimento (pesquisa experimental e desenvolvimento em geral, exceto biologia), biotecnologia (bioengenharia, pesquisa em biologia, atividades laboratoriais), TIC (desenvolvimento de softwares, sistemas, consultoria em TI e robótica).

Deixando as discussões relacionadas às características do setor de software ou do conteúdo do software, quanto ao caráter imaterial, simbólico ou cognitivo, passaremos para a caracterização do trabalho e dos trabalhadores deste setor. A baixa presença do trabalho feminino é uma característica marcante do setor (SOFTEX, 2012; HORTA NUNES, 2016). Castro (2013) destacou a concentração de trabalhadores do sexo masculino em 2009, dos 600 mil profissionais no país, 19% são do sexo feminino.

O setor é marcado por uma elevada concentração de trabalhadores jovens, a IBSS – Indústria Brasileira de Software e Serviços –, no ano de 2009, apresentava 51%

¹⁷ FIRJAN – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

da sua mão de obra ocupada na faixa etária dos 18 a 29 anos de idade (Softex, 2012). Esse trabalhador jovem, no contexto da flexibilidade, passa a ser identificado como um tipo ideal de trabalhador que reuniria em sua “essência” um conjunto de características flexíveis utilizáveis no mercado de trabalho, a saber: capacidade de trabalhar em equipe, de absorver novos conhecimentos, ser criativo, autônomo, ágil, espontâneo, domínio e autocontrole (PIRES, 2016).

Do ponto de vista da regulação do trabalho, o setor é caracterizado por uma diversidade de vínculos contratuais. Esta heterogeneidade de vínculos foi destacada nas pesquisas realizadas por Potengy e Castro (2000), junto aos trabalhadores de empresas de microinformática localizadas no Rio de Janeiro. Anos mais tarde, Salatti (2005) discutiu a flexibilidade de contratos de trabalho, por meio de estudo realizado em Campinas-SP junto à SOFTEX. Os resultados da pesquisa apontaram a existência de um conjunto de profissionais que adentravam no mercado de trabalho na condição de estagiário, PJ, assalariado formalmente registrado e assalariado não registrados, sócio empresário e o *freelance*/trabalhador por conta própria.

Identificamos em pesquisa realizada no período de 2007 a 2009, nas cidades de Araraquara e São Carlos, arranjos contratuais como o chamado “CLT Flex” que consiste na combinação entre formalização de contrato pela CLT com remuneração parcialmente declarada. Nesse arranjo contratual os trabalhadores têm uma parte de seu salário registrado e o restante distribuído na forma de benefícios e auxílios (moradia, alimentação, deslocamentos, farmácia, etc.). Outra forma de vínculo de trabalho identificada foi o de pessoa jurídica (PJ) com a possibilidade de combinar este contrato ao recebimento de complementos, como bônus de fim de ano ou algo semelhante ao 13º salário e a retirada de férias (direito reservado aos trabalhadores celetistas), tudo realizado por meio de acordos verbais entre os trabalhadores e a empresa. Estas heterogeneidades nos contratos evidenciaram um setor composto, sobretudo por trabalhadores escolarizados, mas que em decorrências dos processos de reestruturação do capitalismo passaram a enfrentar um cenário de precariedade característico ao que enfrentavam os trabalhadores sem escolarização (ou com baixa escolarização) (OLIVEIRA, 2009).

Essa mesma heterogeneidade contratual foi igualmente identificada e analisada em pesquisas de Bridi e Motim (2011), Braunert (2013), Bridi e Braunert (2015) ao

realizarem um conjunto de estudos sobre a indústria de software em Curitiba e Região. Nestas pesquisas, além de mapearem os vínculos de PJ, CLT, CLT Flex e de trabalhador autônomo as pesquisadoras identificaram também formas de contratação por meio de cooperativas, revelando mais uma forma de contratação flexível e precária. As pesquisadoras destacaram ainda a mobilidade de vínculos, vivenciada individualmente na trajetória ocupacional dos trabalhadores, afirmando que

“[...] a maioria deles já trabalhou em algum momento da carreira contratado pelas normas da CLT (mesmo os que atuam hoje como prestadores de serviços). Essa situação se altera, entretanto, quando vistos os vínculos atuais, que, em sua maioria, estão sob forma contratual flexível: PJ e cooperativa (BRIDI; BRAUNERT, 2015, p. 6)”.

Um levantamento¹⁸ realizado pelo o site APinfo¹⁹, em 2014, possibilitou algumas inferências em relação à flexibilidade de contratos de trabalho no setor. Entre os respondentes da pesquisa 71% declararam-se celetistas; 9% assinalaram vincular-se na modalidade “CLT-Flex” – recebendo em média cerca de 40% do salário nominal e o restante distribuído entre benefício e auxílio. Os PJ’s representaram 15% dos respondentes, seguidos de estagiários 2%, autônomos 2%, e cooperados 1% (LIMA; OLIVEIRA, 2017). Esses dados apontam uma tendência e permite uma comparação com os dados analisados por Castro (2013). Sua pesquisa, elaborada a partir da PNAD de 2009, indicou que 67,69% dos trabalhadores homens possuem contrato padrão²⁰, ao passo que para essa mesma modalidade de contrato, encontra-se 76,54% das trabalhadoras do sexo feminino (CASTRO, B., 2013, p.177). Em ambas as pesquisas, apesar de o setor caracterizar-se pela heterogeneidade contratual, revelando um cenário de precariedade contratual, o nível de formalização ultrapassa os 60% do quadro de trabalhadores. Nos dados sistematizados por Castro (2013) o nível de formalização entre as mulheres está em quase 77%.

¹⁸A pesquisa contou com 22.233 respondentes. Deve-se ressaltar, porém, que não se constituem em amostra metodologicamente orientada.

¹⁹Site especializado em divulgação de notícias sobre tecnologia da informação, divulgação de vagas de trabalho, organização de fóruns de discussão sobre temas pertinentes à área, entre outros assuntos. Vide: <http://www.apinfo2.com/apinfo/informacao/p14sumario.cfm> (Consultado em dezembro/2014).

²⁰A autora utiliza o termo “contrato padrão” para classificar os trabalhadores que estão vinculados aos seus trabalhos por meio contratos regidos pela CLT e/ou são Estatutário, nesse último caso, refere-se ao regime de regulação do trabalho utilizado na Administração Pública.

Outra característica do setor que chamou a atenção é em relação à variabilidade salarial. Bridi e Motim (2014) analisaram²¹ os ganhos salariais de trabalhadores de TI na função de analista de sistema, que trabalhavam em empresas de economia mista²². A média salarial para os trabalhadores na referida função foi de R\$ 4.212,00. Entretanto, quando decompõem a os dados, tratando caso a caso, as autoras concluíram que as diferenças entre as empresas são expressivas e relataram: “o salário de analista na Sanepar era o menor, R\$ 2.329,00, e o maior, para a mesma função, no Tribunal Regional Eleitoral (TRT), era de R\$ 6.611,39. (BRIDI; MOTIM, 2014, p. 366)”. Além destas empresas, as autoras compararam as médias salariais dos trabalhadores do setor de TIC com as promessas de ganhos de rendimentos divulgados em sites de busca por emprego. Esses dados apontaram, portanto, para um setor marcado por uma variabilidade de remuneração, com ganhos salariais que variam de acordo com a região de trabalho, a demanda, a função, o tipo de empresa, a experiência e as competências do trabalhador.

Com relação às características das empresas e da distribuição territorial, os dados da Softex (2012) indicaram que 79% das empresas da IBSS são de pequeno porte que possuem até 19 pessoas ocupadas; 13% representam as empresas entre 20 a 49 pessoas ocupadas; 5% as empresas possuem pessoas na faixa entre 50 a 99 pessoas ocupadas e 3% refere-se às empresas com mais de 100 pessoas ocupadas²³. O Estado de São Paulo possui a maior concentração de mão de obra (cerca de 60%) do setor, o que significa em números absolutos 200 mil ocupações. A capital de São Paulo, que mais absorve trabalhadores do setor, possuía em 2010, pouco mais de 38 mil pessoas empregadas em estabelecimentos da IBSS.

2.1 A organização do trabalho no setor de desenvolvimento de software

O processo de desenvolvimento de um software compreende um conjunto de atividades parcialmente ordenadas, cujo início parte da demanda do cliente que

²¹ A análise utilizou os dados da pesquisa salarial realizada pelo SINDPD-PR para o período de 2009-2010 (BRIDI; MOTIM, 2015).

²² As empresas de economia mista que compõem o estudo foram: Sanepar, Copel, Compagas, TRT, TRE, TJ, SERPRO, DATAPREV, Correios (BRIDI; MOTIM, 2015).

²³ A estimativa para o número de empresas com 05 ou mais pessoas ocupadas era de 11 mil estabelecimentos, estimando para o ano de 2012 a quantidade de 13 mil pessoas.

desencadeiam as etapas de análise de requisitos²⁴; seguidas da elaboração do projeto em si que consiste no planejamento da codificação ou compilação do software. A escrita do programa (a programação em si) é o desenvolvimento do sistema, ou seja, é a transformação de uma linguagem binária no produto demandado pelo cliente. O final desse processo constitui-se nas etapas de “testes”, implementação e a manutenção do programa. No entanto, observamos que entre o trabalho prescrito e o trabalho real, nem todas as etapas são efetivamente adotadas e que estas fases operam mais como um tipo ideal do processo de desenvolvimento de um programa do que o processo real (OLIVEIRA, 2009).

Gutiérrez e Garza Toledo (2010) descreveram tal processo considerando os aspectos cognitivos do trabalho. A produção de um programa informático divide-se em quatro grandes etapas cognitivas, a saber: conceituação, formalização, processamento de dados e aplicação. A etapa de conceituação associa-se ao desenho de concepção e formalização dos programas e depende de entrevistas junto ao cliente para mapear suas necessidades. A formalização refere-se à etapa em que os requisitos são analisados, estudados, apreendidos e modificados pelo analista, arquiteto de software ou programador. O processamento de dados é o momento da efetivação do programa, refere-se ao seguimento de um conjunto de considerações lógicas oriundas do processo de conceituação e da formalização. Por fim, a aplicação contempla a entrega ou a implementação do produto ao cliente.

A forma com que o trabalho de desenvolvimento e criação é organizado dependerá de algumas variáveis associadas, por exemplo, ao tamanho das empresas (micro, pequena, média e grande) e o segmento produtivo do empreendimento. Por exemplo, desenhar aplicações para internet requer caminhos distintos daqueles percorridos ao elaborar um programa embarcado²⁵ para um equipamento médico. Os

²⁴É nesse momento em que a interação entre cliente e o trabalhador ocorre, momento importante para todo o processo seguinte, já que é o cliente quem descreve as funcionalidades que necessita para que o analista planeje quais as funções o software apresentará. O desenvolvedor, a partir de um saber-fazer, conduz o processo demarcando o que é possível – tecnicamente – ser realizado.

²⁵Há no mercado três tipos de software, a saber: o embarcado, o pacote, e o de serviço (customizado). O software embarcado é aquele tipo de programa que está “embutido” nos diferentes equipamentos e máquinas, permitindo o funcionamento, por exemplo, de um computador ou de um aparelho digital que pressupõem a instalação prévia de algum tipo de programa. O software pacote ou software prateleira é, geralmente, um produto padronizado, se caracteriza por não haver interação direta entre o usuário e o desenvolvedor. Por fim, o software serviços consiste em programas desenvolvidos sob encomenda (também podem ser customizados), normalmente, são elaborados para atender às necessidades específicas de um usuário, por exemplo, sistemas de gestão de empresa, como os chamados ERP's - *Enterprise*

procedimentos técnicos e as exigências de registros (a documentação) sobre cada etapa variam de sistema para sistema. Empresas de médio e grande porte, que possuem know-how e reconhecida credibilidade, geralmente são as que desenvolvem projetos de maior complexidade. Conseqüentemente, tais projetos exigem maior rigor com relação à adoção de todas as etapas de produção, registrando-as como forma de garantir um histórico de quem desenvolveu e sobre como foi desenvolvido.

Isso significa que o desenvolvimento de um programa destinado a equipamentos médicos e de saúde ou para servidores do sistema financeiro exige um determinado rigor nas etapas de documentação do processo (sobre como foi realizada cada etapa da codificação, qual a linguagem utilizada, etc.). A documentação das etapas de codificação e programação é necessária, sobretudo, no caso de projetos maiores, mais fragmentados, porque envolve muitos trabalhadores. Isso possibilitaria que qualquer erro identificado no programa viabilizaria a identificação do programador responsável pela escrita, permitindo assim a solicitação da correção. O registro das informações teria, portanto, a função de rastreabilidade do processo, ou seja, de poder seguir o “caminho” adotado pelo desenvolvedor.

Os trabalhadores, no entanto, percebem de outra maneira as exigências de documentação dos processos de desenvolvimentos. Uma das críticas, por parte dos trabalhadores, destaca que as empresas que exigem tais procedimentos assumem uma característica de fábricas de software – sugerindo uma lógica taylorizada de organização do trabalho, que engessaria todo o processo. Elementos da lógica da flexibilidade emergem nos discursos de alguns trabalhadores que destacaram a incompatibilidade entre uma produção considerada criativa e a parcialização do processo que requer etapas burocratizadas, tais como a documentação.

Gutiérrez (2011) identificou que os programadores de software no México, nem sempre seguem os procedimentos padrão para os registros ou documentação dos programas desenhados. Os profissionais documentam a menor quantidade de informação possível ou utilizam nomes de variáveis que somente eles reconhecem o significado. A recusa em realizar a documentação deve-se a disputa de controle sobre o conhecimento ou sobre o saber-fazer destes trabalhadores. O conhecimento acumulado

Resource Planning -, que são sistemas computacionais que integram dados e informações de uma determinada empresa (FREIRE, 2002).

por meio das experiências vivenciadas no mercado de trabalho e pelas capacitações (realizadas regularmente) resulta no aperfeiçoamento de um saber-fazer – entendido como expertise – adquirido no cotidiano do trabalho. A documentação, ou seja, os registros sobre o passo-a-passo da codificação significaria, portanto, a transferência de uma expertise para a empresa.

Nesse sentido, a recusa assinala uma resistência implícita, praticada pelos programadores que veem no acúmulo do saber-fazer “uma expressão de poder” que hierarquiza os programadores possibilitando margem de negociação com as empresas.

Os registros ou documentações dos processos de desenvolvimento constroem um repositório de rotinas de códigos documentados, dando lugar a um processo de armazenamento de rotinas que se acumulam e desenvolve-se uma biblioteca virtual de objetos ou módulos comentados. Estes repositórios poderiam ser reutilizados em processos de programação semelhantes, permitindo uma fluidez do conhecimento acumulado pela empresa e também pelo programador. No entanto, se os códigos não são eficientemente documentados, se não se compreendem os comentários porque são insuficientes, a fluidez do conhecimento é freada (GUTIÉRREZ, 2011, p.307).

As críticas dos trabalhadores, ao formato padronizado ou burocrático das empresas de desenvolvimento de software, muitas vezes, trazem como contraponto a cultura organizacional da *Google*. Nas entrevistas, os trabalhadores que trouxeram a empresa como referência de lugar ideal para trabalhar focaram suas representações nos aspectos lúdicos que é destaque na *Google*.

Segundo Casaqui e Riequel (2009) a cultura organizacional desta empresa é visibilizada nas imagens do ambiente de produção e nas representações sociais de atividade criativa. São imagens e ambiente espetacularizadas que mobilizam o imaginário contemporâneo de um lugar de trabalho ideal. O ambiente de trabalho representa lugares com *designers* inusitados distintos dos tradicionais ambientes corporativos. Com cores vibrantes (quentes), mesas de trabalho com decoração personalizada, existência de espaços lúdicos com jogos, sofás, entre outros adereços. A decoração do ambiente é pensada para deixar o espaço de trabalho mais prazeroso, por exemplo, a pintura em tom quente deixa o ambiente menos formal. Esse ambiente despojado e inusitado é, na verdade, uma estratégia de estímulo à criatividade, ao mesmo tempo em que promove a marca também a visibiliza.

A proposta da multinacional é uma síntese concreta dos discursos que defendem que o trabalho criativo não pode submeter-se ao controle de tempos padronizados e rígidos. Decorre dessa premissa, a criação de um ambiente que figura como espaço de trabalho, mas também de lazer no qual os trabalhadores podem passar a maior parte do seu tempo. Essa cultura organizacional enquanto uma mercadoria é consumida e apropriada por outras organizações ou torna-se exemplo a ser seguido. Nas entrevistas com Russo e José de Camargo a referência à empresa *Google* apareceu algumas vezes, vejamos qual o seu sentido.

Durante a entrevista com Russo, tratamos sobre sua rotina de trabalho, bem como sobre seus momentos de descanso. E aproveitamos sua resposta sobre suas atividades de lazer para apreender quais as suas percepções acerca do caráter lúdico e prazeroso que atravessavam em suas respostas. Desejávamos apreender qual o significado do trabalho em sua vida. Sem sabermos da existência de um espaço semelhante ao da *Google*, na empresa em que trabalhava, eis que apresenta uma interessante exposição sobre as práticas flexíveis da empresa.

Na empresa, nós temos um ambiente, o *lounge*. É como se fosse uma lanchonete assim, sabe? Lá tem máquina de café com chocolates, com um monte de coisa. Tem algumas máquinas para a compra de alimentos. Tem *puffs* espalhados pela área, tem sofá, tem mesinhas, tem videogames. *Geralmente lá é o local de reunião entre as pessoas*. Acho que a ideia é não se sentir no ambiente de trabalho. Então, no meio do trabalho, da tarefa, se você está muito tempo ali na tarefa e está dando dor de cabeça, então você chama alguém qualquer e fala: “Vamos lá tomar um café no *lounge*. Vamos jogar uma partida de *Street Fighter*”. A gente vai ao *lounge*, joga um pouquinho de videogame, relaxa um pouco e conversa e aí volta para o trabalho. *É uma rotina comum de todo mundo, não é levado como matar serviço*. Qualquer horário do seu serviço é normal você ir para o *lounge* descansar, para relaxar. É o momento que você tira os quinze minutos do dia para fazer alguma coisa, você vai lá conversar com alguém, jogar um videogame, comer alguma coisa. [E com qual frequência você frequenta esse espaço?] No horário de trabalho, umas duas vezes por dia, que é durante a manhã e durante a tarde. Então, seriam uns quinze minutos pela manhã e uns quinze minutos pela tarde. E também na hora do almoço que a gente passa lá (RUSSO, grifo nosso. Entrevistado em 29 de maio de 2015).

Destacamos alguns aspectos da fala de Russo. O primeiro é a relação estabelecida entre o prazer no trabalho e o uso do *lounge* – que chamaremos de “salas de descontração” (ou de descompressão). Podemos pensar que a arquitetura enquanto um campo de saber corresponde às ideologias de uma época. Dito de outra maneira,

assim como no início do século XX – período de avanço do fordismo – os espaços eram projetados tal qual o peso e a importância da industrialização²⁶ em curso, observamos que os espaços empresariais, tal como descrito por Russo, são projetados com foco na produção dos afetos, do acolhimento, que remete o trabalhador para dentro da sua casa, embora ele permaneça na empresa.

O segundo aspecto – que é parte do primeiro, mas merece atenção especial por parecer compor a lógica do *home office* – é a percepção de ser o *lounge* um espaço cujo propósito leva o trabalhador a sentir-se em casa. O ambiente de descontração provocado pelo conjunto de elementos reunidos (os jogos, os *puffs*, o café) no espaço emerge como meio de levar o trabalhador a extravasar aquilo que bloqueia sua criatividade; busca diminuir toda a carga emocional e mental própria desta ocupação. Nesse sentido, as “salas de descontração” operam como mecanismo funcional para eliminar o contexto impeditivo da criação. Destacamos aqui o processo de deslocamento do ambiente doméstico para um ambiente informal no interior do escritório.

A frequência com que Russo utiliza o *lounge* confere o sentido exato do significado do tempo liberado para os trabalhadores extravasarem a pressão e a ansiedade, ou seja, os quinze minutos de intervalo para o lanche e em seu intervalo para o almoço. As possibilidades de descontração, fruição da mente, desconexão dos problemas no ambiente de trabalho permitindo ao trabalhador jogar, brincar, conversar e “relaxar” – sem que considerar, no entanto, “matar o trabalho” – são controladas aos intervalos instituídos para a realização de intervalos de descanso. Russo relatou utilizar o espaço em três momentos distintos: nos intervalos de 15 minutos e no horário de almoço. Esses intervalos coincidem com os períodos de descanso, regulamentado por lei, em que os trabalhadores têm direito a realizar. As empresas ressignificam os tempos e os espaços, na medida em que os intervalos de descanso dos trabalhadores passam a funcionar também como uma espécie de pausa restauradora a fim de ativar a criatividade deles; e o espaço de descontração que teria a função de um refeitório, torna-se também um simulacro da sala de estar da casa do trabalhador. É importante ressaltar que nestes espaços o trabalhador, na verdade, não está em sua casa, onde supostamente

²⁶ Le Corbusier (2002) destinou um capítulo em sua obra “Por uma Arquitetura” na qual valoriza as formas industriais produzidas pelos engenheiros, formas conduzidas pelo senso da economia nos traços e pelo cálculo, denotando o viés racionalista que marca uma época.

poderia descansar e descontrair-se livremente, sem o constrangimento das obrigações de trabalho. Ele está sob a vigilância da supervisão e de seus colegas.

A referência à cultura organizacional da *Google* sempre apareceu nas representações dos entrevistados e esteve no horizonte das descrições do empreendedor José de Camargo sobre trabalho. Este, ao iniciar sua empresa, tivera como ideal de organização a multinacional.

Nosso referencial de empresa ideal – que hoje não é mais, mas no começo foi – é a *Google*. Uma empresa “bacanona”, que as pessoas são bem descoladas, não tem muita formalidade. A empresa [Google] deixa as pessoas bem livres para fazer as coisas. Aqui, por exemplo, desde o começo – mesmo não tendo suporte legal – a gente fez horários flexíveis, nunca tivemos código de vestimentas, todo mundo vinha [trabalhar] de bermuda e chinelo. Um ambiente muito descontraído. É um ambiente muito bacana de interação entre as pessoas. (JOSÉ DE CAMARGO. Entrevistado em 14 de maio de 2015).

Outro aspecto associado à conversão da empresa a um simulacro da casa²⁷ – e que aparecerá nas falas dos trabalhadores que realizam o *home office* como prática necessária que marca a separação entre trabalho e não trabalho – é a vestimenta para o trabalho. A reconfiguração do espaço e também das regras de comportamento, permitindo que o trabalhador possa ir ao ambiente de trabalho com roupas que supostamente seriam apropriadas ao ambiente da casa, é uma medida que aproxima trabalho, lazer e casa. No entanto o interesse em assemelhar-se a empresa *Google* tem um limite que esbarra justamente em sua compreensão sobre as fronteiras entre lazer e trabalho.

O trabalho é trabalho. Casa é casa. E a gente tenta refletir inclusive isso no nosso ambiente. A gente não quer, por exemplo, diferentemente da *Google*, que aqui o nosso trabalho seja a casa da pessoa. Queremos que seja um trabalho muito bacana de fazer, mas [aqui] não é a tua casa. (JOSÉ DE CAMARGO. Entrevistado em 14 de maio de 2015).

O ambiente criado em espaços como os descritos aqui associa um conjunto de regras flexíveis e buscam articular a descontração, possibilitada nestes espaços à informalidade que supostamente existiria no ambiente da casa, transformando a empresa em simulacro da casa dos trabalhadores.

²⁷ Simulacro porque nestes espaços o trabalhador está sob controle da supervisão e dos colegas.

2.2 Pressão e o estresse no trabalho

O caso de Jonas é interessante por possibilitar a reflexão sobre o quanto o trabalho de desenvolvimento de software coloca o trabalhador em condições estressantes. Jonas presta serviços de gestão de dados, sua especialidade é em segurança de redes que consiste em monitorar o sistema computacional das empresas com o objetivo de evitar vazamentos de dados (ou roubo) por meio da ação de *hackers*. Nesta atividade é forte a pressão a Jonas está submetido. Isso porque as atividades operacionais de seu cliente dependem do adequado funcionamento do sistema central de armazenamento de dados operados por Jonas. Uma vez que o trabalhador falhe em sua tarefa de monitoramento e testes dos softwares seu cliente pode ter enormes perdas financeiras. Na passagem a seguir, Jonas relativiza o estresse ao qual é submetido quase que cotidianamente, normalizar as consequências é uma prática recorrente entre os trabalhadores.

[...] é um estresse, mas que você aprende a conviver. É um trabalho que tem bastante adrenalina. A adrenalina tem de várias formas, desde o cara que pula de paraquedas até, por exemplo, fazer uma alteração que se você fizer errado, se você não desenhar certinho, vai derrubar o escritório todo e vai deixa-lo sem comunicação. Isso, querendo ou não, gera uma adrenalina. Gera um suspense no momento de você fazer isso, em horário de produção. É bom, mas não o tempo todo, né? O tempo todo você sobrecarrega. (JONAS. Entrevistado em agosto de 2014).

Apontar os nexos entre o estresse e a pressão vivenciados no trabalho em TI e a adrenalina presente em qualquer outra atividade de trabalho, pode representar o esforço do trabalhador em imprimir sentido e conviver com as pressões no cotidiano de trabalho. A metáfora destacada por Jonas, ao aproximar o “salto de paraquedas” aos riscos de “derrubar a comunicação de um escritório”, expressa a dimensão da responsabilidade de sua atividade e o significado desta responsabilidade em sua vida, ou seja, os problemas que enfrentará caso ocorra um erro operacional. É a forma como elabora toda a carga envolvida nesta atividade.

Outra experiência de pressão é a vivenciada por trabalhadores que se encontram na condição de pessoa jurídica, que mantêm a própria empresa. Permanecer no mercado informacional depende da resposta dada às exigências constantes por inovação, como no caso de Romualdo. As reflexões iniciais da narrativa do entrevistado são sobre o

significado e uso da criatividade no processo produtivo, mas ele acaba por situar o papel da inovação como elemento que interfere no jogo da competitividade. Em meio às reflexões, os efeitos da concorrência sobre seu cotidiano de trabalho e sobre sua microempresa são expostos, conforme destacado no trecho a baixo.

Se você não inovar sempre, se não trazer coisas novas você pode ficar fora do mercado. Existem muitas empresas e muita gente com dinheiro. Então, é até desigual essa concorrência, porque você pega uma empresa muito grande, que tem dinheiro para colocar 20 ou 30 funcionários. É muito mais rápido ela desenvolver algo do que eu que estou aqui com três [trabalhadores e sócios]. Então, a criatividade durante o dia... A gente não pode errar. A gente não tem a opção de [pensar] “poxa, eu inventei isso, fiz isso e não deu certo”. Nós não temos isso. A gente tem que fazer e tem que dar certo. Tem que ser criativo. Você tem que estar sempre mudando, fazendo alguma coisa. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

A pressão experimentada por Romualdo apresenta-se como uma união entre a necessidade de criação e inovação constante que a ocupação do trabalho digital demanda, e a própria existência da empresa recém-criada que oferta serviços para poucos clientes. Romualdo destacou nessa passagem e ao longo da entrevista como a pressão resulta de uma constelação de questões que exigem estratégias para enfrentar a concorrência, agilidade em suas criações e capacidade de antecipação ao que os clientes podem desejar. Nesse processo não há espaço para o erro, não há possibilidade de recuo.

Miguel trabalha como analista de sistemas e suas atividades de trabalho compreendem, além da parte técnica do processo de desenvolvimento, estabelecer contato direto com os clientes de sua empregadora. Ele é responsável por liderar a equipe de programadores de software. Ele nos contou que trabalha no escritório, em casa (durante os plantões) e visitando os clientes. Quando questionamos sobre como percebe as relações estabelecidas com o cliente e quais as dificuldades, seu relato nos traz os seguintes elementos.

[O problema] é ele [o cliente] não entender o que vai ser feito. O pessoal confunde muito em achar que o programa, ou melhor, que a prestação de serviço para fazer um sistema é igual fritar pastel. É essa a comparação. Acreditam que pela manhã ele me diz, ‘olha, eu preciso disso’. E pela tarde já está pronto. Não é assim. [...] Tem um tempo de programação e o tempo de programação é estabelecido em contrato. A gente sabe que esse tempo existe e está lá no contrato, mas para o cliente pouco importa. [...] Esse cliente que eu dei de exemplo sobre a

nota fiscal, ele me ligou eram 11 horas da manhã e às três horas da tarde, ele me ligou de volta perguntando: ‘e aí, o que é que eu faço?’ [...] Eu falei “não, não vou fazer a nota, não é assim que funciona e você vai ter que aguardar o período de programação”. (MIGUEL. Entrevistado em 15 de novembro de 2014).

O ponto central desta narrativa é a presença do cliente na relação de trabalho exercendo o controle sobre os tempos do trabalho. Situação típica do trabalho no setor de software no qual as relações de trabalho, além de incluírem o trabalhador-empregado, inserem um terceiro elemento: a figura do cliente. Há uma particularidade na produção de software que é a compressão das fases econômicas de produção, circulação e consumo em um só ato. Tal compressão põe em relação direta, no ato da produção, o produtor e o consumidor-cliente. Nesta relação tríade o trabalhador está submetido ao controle do empregador e do cliente (GARZA TOLEDO, 2016). É um controle simbólico (GUTIÉRREZ, 2011) que é atravessado por conflitos e, na percepção de Miguel, diz respeito à incompreensão dos clientes quanto aos tempos de produção de bens imateriais.

O excerto acima expõe a pressão a que Miguel está submetido em sua tarefa de criação de software e expõe as responsabilidades com o gerenciamento dos diferentes tempos envolvidos no trabalho que é o da produção e do consumidor-cliente. A pressão cotidiana sobre o trabalho apresenta-se de diferentes maneiras: a necessidade de inovar, a relação com o cliente. A pressão do trabalho sobre os trabalhadores digitais é resultado das características do setor que tem no conhecimento o elemento central para a produção.

2.3 PHP Pub²⁸: conhecimento, rede, jogo e colaboração

As atividades de trabalho de desenvolvimento de software e serviços de TI não são regulamentadas²⁹, portanto, não existem medidas restritivas por meio de conselhos

²⁸PHP é uma linguagem de programação *open source* e a denominação PHP *Pub* refere-se a um encontro organizado mensalmente por um grupo de programadores com conhecimento na referida linguagem. O propósito inicial foi reunir os membros para discutirem problemas, atualizações e outros assuntos referentes à linguagem e programas computacionais. Deste espaço surgiu a ideia de promover encontros presenciais entre os membros da comunidade a fim de “compartilhar conhecimento em um ambiente participativo e descontraído”. In: <http://www.meetup.com/pt-BR/php-sp/events/234236125/>

²⁹Não há consenso entre as instituições representativas do campo da tecnologia da informação quanto à profissionalização do setor. A entidade acadêmica SBC – Sociedade Brasileira de Computação – é contrária à restrição ao exercício das atividades de TI, seu argumento é fundamentado nas premissas do livre exercício da profissão e na ideia que o foco sobre a qualidade do produto atuará como parâmetro para a permanência ou não do profissional no mercado de trabalho. Contrariando essa posição, o SindPd –

de classe que estabeleçam barreira quanto ao seu exercício. Conhecimentos e habilidades, elementos necessários no processo de profissionalização de qualquer atividade, no caso do setor de desenvolvimento de software, nem sempre são adquiridas por meio de treinamento credenciado formal (MOURA JÚNIOR; HELAL, 2014). Nesse sentido, a formação no ensino técnico ou superior não são os únicos meios de qualificar-se e, também, não funciona como entrave para o acesso ao mercado de desenvolvimento de software, isso porque a lógica do “aprender fazendo” e o uso frequente da internet na realização de cursos de diversas modalidades operam como dispositivos paralelos de formação, bem como atualização dos trabalhadores na área. A realização de cursos de certificação³⁰ em determinada linguagem, acesso aos tutoriais ou em discussão em fóruns especializados são algumas das formas de aprendizagem informal e que habilita os trabalhadores a trabalhar na área.

O mercado de desenvolvimento de software e serviços de TI é marcado pela diversidade em termos de formação e o conjunto dos entrevistados desta pesquisa evidencia tal heterogeneidade. Destacam-se trabalhadores formados em cursos associados à informática (ciências da computação, análise e desenvolvimento de sistemas, informática para gestão de dados, sistemas da informação, processamentos de dados, tecnologia da informação); às engenharias (computação, elétrica, física, produção) e em áreas afins, como matemática, física, economia, educação física (este último realizando a segunda graduação na área de TI). Além do curso superior, há entre os entrevistados trabalhadores com ensino técnico em informática e/ou apenas com ensino médio regular, nesse escopo todos realizaram cursos rápidos disponíveis com foco nas atividades que desenvolvem.

Estudo da Softex (2012) sobre o nível de escolarização apontou o aumento de trabalhadores com ensino superior completo e incompleto, e, conseqüente, da quantidade de trabalhadores com ensino médio. A consolidação do setor brasileiro de TI

Sindicato dos Trabalhadores em Tecnologia do Estado de São Paulo – é favorável à regulamentação da profissão. O sindicato argumenta que uma parcela dos empregados de TI, principalmente os analistas de sistemas que trabalham em empresas cujo produto fim não é a produção de *softwares* e similares, são representados por outras categorias sindicais, por exemplo, a dos comerciários. O debate sobre a regulamentação da área, no Brasil, remonta a década de 1970. Consultar Bigonha (2016) para uma análise documental do histórico da demanda por profissionalização do setor (documentos jornalísticos e históricos de projetos e contra projetos de lei submetidos ao congresso brasileiro para a regulamentação da profissão).

³⁰Dos 53 entrevistados 23 possuíam ao menos uma certificação, 24 afirmaram não ter realizado avaliações para certificar-se. Neste último grupo há os que estavam estudando para a realização do exame de certificação e, por fim, seis entrevistados não responderam a essa questão.

contribuiu para que determinados seguimentos produtivos passassem a exigir mão-de-obra cada vez mais especializada. Apesar do aumento da escolarização dos trabalhadores, os dados destacam a baixa presença de trabalhadores com pós-graduação (não atinge 1% do total analisado). Os trabalhadores com ensino superior são majoritários nas empresas voltadas para o desenvolvimento de software sob encomenda, software não customizável, consultoria em TI e suporte técnico. Já os trabalhadores com ensino superior incompleto concentravam-se na reparação de computadores e periféricos; nos portais e provedores de conteúdo; no tratamento de dados e nos provedores de serviços de aplicação na *internet*; e no desenvolvimento de software customizável.

Mas se não há barreiras à entrada no mercado de trabalho, em virtude do grau de escolarização, distinções podem aparecer quanto ao nível salarial. No quadro abaixo, elaborado a partir dos dados da nossa pesquisa, relacionamos o nível de escolaridade e a escala de remuneração³¹ dos entrevistados e destacamos os perfis dos trabalhadores nas referidas faixas.

Quadro 4 – Relação entre escolarização e remuneração

Escolarização	Número de Entrevistados*	Remuneração (salário mínimo)
Segundo grau completo	01	0 a 2
	01	7 a 10
Superior incompleto	04	Não declarado
	04	0 a 2
	01	2,5 a 5
	03	5,5 a 9
Superior completo	09	Não declarado
	01	0 a 2
	10	2,5 a 5
	10	5,5 a 9
	09	9,5 a 17

Fonte: elaboração própria a partir de dados das entrevistas (2014-2016)

* Número absoluto de um total de 53 entrevistados

Há entre os entrevistados na faixa salarial de 0 a 2 salários mínimos os seguintes perfis: a) trabalhador com ensino médio regular e ensino técnico em informática, com

³¹As informações relativas às faixas salariais indicadas pelos trabalhadores foram, para efeito dessa tabela, sistematizadas a fim de possibilitar a análise e comparação entre cada um dos níveis de escolarização.

trajetória curta, ou seja, em início de carreira e com registros em CLT; b) os trabalhadores com ensino superior incompleto nesta faixa salarial são a maioria dos entrevistados. Eles estão na condição de estagiários³² e bolsistas, trabalhando em empresas de desenvolvimento de software (de pequeno ou médio porte), localizadas no interior de São Paulo; c) trabalhador com ensino superior completo (recém-formado), contratado sob regime da CLT em empresa de pequeno porte.

A faixa salarial com 2,5 salários mínimos a 5 salários mínimos encontram-se trabalhadores com o seguinte perfil: a) trabalhador com ensino superior incompleto³³ com uma longa trajetória de trabalho e com contrato de trabalho de pessoa jurídica, trabalhando como programador; b) estão os trabalhadores com ensino superior completo, na função de analistas de sistemas, programador ou supervisão de projetos de sistemas. Os trabalhadores são contratados sob regime da CLT ou PJ e trabalham em empresas de desenvolvimento de software de pequeno porte.

Na faixa salarial 5,5 salários mínimos a 9 salários mínimos encontram-se: a) os trabalhadores com ensino superior incompleto, trabalhando em empresas de pequeno médio e grande porte; desempenhando as funções de analistas de suporte, programador e analista programador. As empresas estão localizadas no interior e na capital de São Paulo; b) os trabalhadores com ensino superior completo, a maioria trabalhando registrado em empresas de médio e grande porte (multinacionais) e localizadas na capital de São Paulo. As empresas são principalmente as de desenvolvimento de software e prestação de serviços, mas há também a atuação em divisão de TI das empresas do setor financeiro, telefonia e mídia impressa; atuando em consultoria de TI, analista desenvolvedor e analistas de infraestrutura. Os contratos como pessoa jurídica aparecem em três casos. Trataremos aqui o trabalhador com segundo grau completo, na faixa salarial de 7 a 10 salários mínimos, que trabalha em uma multinacional, exercendo a função de consultor; o perfil autodidata ou experiência anterior possibilitou sua contratação.

³²A promulgação da lei do estágio, em 2008, estendeu aos estudantes contratados nesta modalidade de vínculo algumas garantias, tais como direito a férias remuneradas (adotadas no mesmo período das férias escolares), as empresas devem oferecer seguro de vida e aquelas que possuem um pacote de benefícios oferecidos aos funcionários, podem estender estes benefícios aos estagiários. Durante as entrevistas junto aos estagiários eles demonstraram que pelo fato de estarem na condição de estagiários não realizavam uma série de atividades de trabalho e estavam impedidos de realizar horas extras, já que a jornada máxima de trabalho para o contrato de estágio é no máximo de 6 horas/dia.

³³ Este trabalhador não pretende concluir a graduação.

Por fim, a última faixa salarial de 9,5 salários mínimos a 17 salários mínimos encontram-se apenas os trabalhadores com ensino superior completo, atuando em consultoria de TI em empresas multinacionais de desenvolvimento de software, sob regime CLT e PJ, com trajetória ocupacional superior à cinco anos.

Os dados da Softex (2012) ao relacionar a escolarização e remuneração dos trabalhadores revelam que trabalhadores com nível técnico recebem menores salários, ao passo que os trabalhadores com nível superior completo tendem a ter maiores salários, embora a remuneração varie de acordo com as classes ocupacionais que os trabalhadores ocupam. A maior remuneração, independentemente do nível ocupacional, encontra-se entre os consultores de TI. Ao comparar o nível de escolaridade e os perfis ocupacionais – nível gerencial (NG), superior (NS) e técnico (NT) – as variações na remuneração são evidentes para os trabalhadores que possuem ensino superior incompleto³⁴.

Trouxemos os dados gerais da pesquisa em relação à escolarização e remuneração dos trabalhadores digitais cientes que trata tão somente de apontar tendência e não generalizações, tendo em vista que os dados não representam uma amostra estatística. Além da questão da escolarização há que se pensar no aspecto não formal da capacitação contínua que é constantemente exigida aos trabalhadores digitais. A partir de algumas entrevistas procuramos observar e analisar como o processo revela-se no cotidiano dos trabalhadores.

Lopes trabalha como programador, mas trancou o curso de graduação em análise de sistemas no quinto semestre letivo e não deseja retomar a formação escolar. A despeito de possuir superior incompleto, manteve-se empregado ou prestando serviços em diferentes empresas de tecnologia. Seu tempo médio de permanência nas empresas em que trabalhou foi aproximadamente um ano. Suas justificativas acerca dos processos de formação destacam elementos de um perfil autodidata representado por uma trajetória ocupacional que envolveu a passagem por diferentes empresas de

³⁴De acordo com os dados extraídos da RAIS/MTE, em 2009 um profissional que atuasse como consultor de TI (CBO 6204), mas com ensino superior incompleto, possuía uma remuneração média (valores de dezembro de 2009) de pouco mais de R\$ 3.000,00 reais, ao passo que o profissional, no mesmo posto, com nível superior completo apresentava uma remuneração de pouco mais de R\$ 5.000,00 reais. (SOFTEX, 2012). Transformamos essas remunerações em faixas correspondentes ao salário mínimo (SM) referente ao ano de 2009 (R\$ 465,00) correspondendo a 6,5 SM para o caso do trabalhador com superior incompleto e 10,7 SM para os trabalhadores com ensino superior completo.

tecnologia e de *e*-comércio (comércio eletrônico). Espaços que Lopes sugere terem lhe possibilitado formação, afinal, em reiterados momentos ele justificou sua saída de determinadas empresas por não identificar nelas possibilidades de aprendizado.

No momento da entrevista, Lopes trabalhava como PJ em uma *startup*³⁵ localizada na capital de São Paulo. Perguntado sobre como acompanha as mudanças em relação às linguagens e às inovações tecnológicas, sua resposta destacou não apenas os meios pelos quais se mantém atualizado, como também revela uma crítica ao modelo de formação escolar (acadêmico), que bem pode ser entendido como uma justificativa para sua escolha em não concluir seu curso de graduação.

[...] Têm profissionais de TI que eu conheço que só sabem aprender por cursos. O cara precisa ter alguém ensinando como na escola. Um professor que vai lá e ensina, [que] fala, fala e fala [...]. Isso é uma [característica] da faculdade e que eu não consegui terminar [meu curso] por causa disso. [...]. Eu preciso ouvir alguém falando. Se [eu] ouço alguém, depois começo a buscar na *internet*. E têm muitos cursos [como] EaD³⁶ que são muito bons. Hoje, as pessoas estão arriscando mais a pagar por esses cursos, antigamente você só tinha tutoriais na *internet*. Eu compro muitos livros. Tenho muitos livros, tipo do Martin Foller³⁷. Ele é um escritor muito bom que define conceitos de desenvolvimento de sistemas, padrões de projetos, coisas que são muito úteis para o nosso dia-a-dia. [...] (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

O discurso de Lopes chama a atenção para o que seria um descompasso entre a formação acadêmica tradicional e uma demanda por formação contínua que acaba por estimular a busca constante por formação e o autodidatismo. Seu argumento sugere que o caminho para o sucesso profissional na área não significa, necessariamente, a formação escolar. Entretanto, esse discurso não converge numa negação em negação à formação acadêmica, mas em crítica ao formalismo acadêmico quanto às metodologias de ensino. O contraponto ao modo como se estabelece os processos de aprendizagem e a construção de conhecimento passaria, na percepção de Lopes, pelo autodidatismo e, portanto, se revelaria de maneira diferente em cada sujeito.

³⁵A conceituação de *startup* é marcada por uma variedade de definições teóricas sobre o tipo de inovação que produzem, mas de modo geral caracteriza-se pelos avanços tecnológicos incrementais, por orientar-se ao mercado e menos a pesquisa, e agilidades em responder a oportunidades novas do mercado. “Firmas nascentes de base tecnológica que dependem de recursos externos para viabilizarem seus negócios” é um exemplo de *startup*, (MAIA, 2016b, p.15-16).

³⁶EaD – Educação à Distância.

³⁷Martin Foller é da área de tecnologia e escreve sobre arquitetura de softwares, metodologias de desenvolvimento de software e temas relacionados à tecnologia.

Destacamos a percepção de Vitor sobre o processo de aprendizagem e as estratégias para a atualização. Ele trabalha para uma empresa de programação a qual descreve como uma “boutique de software”. Em sua fala interessa-nos a lista os atributos necessários para trabalhar na área de TI e sobre o papel da formação acadêmica.

[...]. O cara que está começando a carreira hoje que vai para faculdade, eu sempre falo: “não fica só na faculdade, o mundo acadêmico é ultrapassado”. Está morto lá, a tecnologia está capengando no mundo acadêmico. Então, você tem que pegar a base da faculdade que é importante para dar a base para você. Mas, você tem que buscar experiências fora. Eu sempre recomendo que as pessoas estudem as tecnologias por si só e aprendam a linguagem de programação mais moderna. Eu recomendo muito que elas sigam para o mercado de trabalho o quanto antes, assim elas vão para faculdade muito mais críticas e não acreditando em tudo que seu professor fala, porque provavelmente ele vai está falando um monte de coisa que já está ultrapassada. (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

Estão presentes na fala de Vitor alguns elementos recorrentes às percepções dos entrevistados e característicos da atual fase do capitalismo que exigem dos sujeitos habilidades e competências cognitivas e emocionais que estão além das exigências puramente técnicas. A noção segundo a qual não basta formação acadêmica é necessário recorrer a outras experiências, utilizar outras fontes de informação. A formação universitária passa a ter significado instrumental, ao menos no discurso geral, pois no quadro em que relacionamos a escolaridade com os rendimentos, identificamos que os trabalhadores com ensino superior completo concentram-se nas faixas salariais com maior remuneração (5,5 salários mínimos a 17). Vitor tem ensino superior completo, iniciou curso de pós-graduação em uma universidade pública, mas afirmou ter sido jubilado.

Na sugestão de Vitor, iniciar a trajetória de trabalho antes mesmo da formação acadêmica e estudar por conta (autodidata) seria uma alternativa para compensar as defasagens de conhecimento que, segundo ele, não é proporcionado pelo acadêmico tradicional. Sua fala não é apenas uma orientação ou um conselho sobre como trilhar o caminho de formação para o trabalho em desenvolvimento de software. Ela representa a trajetória de uma parcela de trabalhadores deste campo que ou iniciaram a carreira antes dos estudos, ou tão logo começaram a graduação buscam trabalhar como estagiários, *freelancers*, autônomos, etc.

Essa prática pode ser associada a um perfil de jovens formados pela rede, que seguem um modelo de aprendizagem baseado na interatividade e na experimentação. Inseridos na lógica da economia digital são, ao mesmo tempo, produtores e consumidores de tecnologias, são prosumidores tal como Toffler (1980) associa. Seu fazer educacional centra-se numa aprendizagem pragmática Gutiérrez (2012), pautada na colaboração, no compartilhar e no autodidatismo. Esta estratégia de realizar uma aprendizagem pragmática pode ser percebida no exemplo de Lopes. O trecho abaixo é resposta à questão sobre sua trajetória ocupacional. Ele esboça reiteradas justificativas segundo as quais a mudança de uma empresa à outra é motivada pela busca a novos desafios.

[...] eu fico na empresa tempo suficiente para absorver todo tipo de conhecimento que eu puder, porque nessa área, se eu não continuar absorvendo conhecimento, uma hora eu vou ficar defasado. Então, eu preciso estudar sempre. Todo dia eu leio, vejo artigos, faço cursos *on line*. Eu busco muito. E quando está mais do mesmo [na empresa], o ideal é falar: “eu estou cansado, estou procurando novos desafios, então traz alguém para ficar no meu lugar porque eu estou saindo”. E a maior motivação é você fazer sua carreira, aprender e descobrir quem é você. E buscar qual o seu potencial. [...].(LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

A alta rotatividade do setor de desenvolvimento de software de TI é atribuída pela Softex (2012, p.294) ao “aquecimento do mercado, da competição entre empresas, da atração do setor público e pelo empreendedorismo, fomentando a tendência de abertura de empresa própria”. Um mercado de trabalho com elevada demanda por mão de obra poderia ser uma justificativa para a alta rotatividade, assim, como a apresentada por Lopes em que a permanência na carreira passa a ser construída por estratégias de mobilidade entre empresas e entre projetos. A rotatividade, então, funcionaria como um mecanismo de atualização em relação a um setor que tem na inovação a principal característica.

Eu acho que depende do que você quer. Se você está pensando em crescer na carreira é importante, em TI, ir para São Paulo. Por que lá você cresce mais rápido, tem muita empresa, você consegue trocar sem problemas. Se o seu objetivo for esse eu acho importante [ir] trocando de empresa. Por que você vai aprendendo mais coisa, então, acho que estar em uma, [depois] perceber que já saturou de conhecimento, vai para outra. (GUILHERME. Entrevistado em 20 de maio 2015).

Se, por um lado, a inserção em diferentes empresas aparece como justificativa para agregar saber e conhecimento aos trabalhadores – tal como foi apresentado nos trechos acima – por outro lado, a rotatividade pode também ser entendida como estratégia por melhor condição de trabalho. Justificativa tão importante quanto à construção de saberes, mas que não aparece nas falas dos entrevistados seria a da busca por melhores condições de trabalho e a tentativa de negociação em relação os benefícios. Sabemos que a relação de trabalho na condição de pessoa jurídica (PJ) tem o status de relações entre empresas. No entanto, os entrevistados nessa condição apresentaram situações em que podiam negociar com a empresa para quem estavam prestando serviços, por exemplo, a possibilidade de sair de férias. Como as negociações passam a ser estabelecidas na esfera individual, ter a chance de trabalhar em uma empresa com maior facilidade de diálogo e negociação em relação à oferta de benefícios torna-se uma condição de permanência ou de rotatividade.

A percepção dos trabalhadores em relação às concepções de ensino, aprendizagem e do papel da universidade está fundamentada na difundida lógica empreendedora. Um discurso que encontra eco em todos os trabalhadores e não importa a vinculação contratual estabelecida, ou seja, pode ser celetistas, autônomos ou pessoa jurídica. Independente da vinculação contratual todos estão envolvidos na mesma racionalidade como é analisado por Dardot e Laval (2016). Segundo os autores, a lógica empreendedora não significa apenas práticas de gestão de um determinado empreendimento, ideias ou comportamentos que orientam ações, mas uma racionalidade que perpassa as instituições sociais como um todo e que formata uma nova gestão. Nesse sentido, as instituições de trabalho e educação são formatadas segundo a lógica empreendedora, assim como a própria vida dos sujeitos.

Empreender e inovar são imperativos da qualidade de um empreendedor e suas ações pautam-se, tanto em uma base racional, quanto são motivadas pela paixão e pelo desejo de conquista (MARTES, 2010). A dimensão ideológica por traz dessa assertiva estaria no fato de acionar e estimular aspectos emocionais e afetivos dos trabalhadores e implementar ao processo produtivo, buscando estimular a criatividade e o enfrentamento de desgastes, estresses e a pressão no trabalho. A razão empreendedora tem conformado subjetividades e apresenta-se por meio de diferentes práticas, não só

atreladas às formas como os trabalhadores devem performar em relação ao seu trabalho, mas também em resposta à capacitação continuada ou outros desafios do setor.

A noção do autodidatismo, nesse sentido, emerge como um valor e atravessa as percepções dos entrevistados, por exemplo, quando demandados a descreverem o perfil de um trabalhador de desenvolvimento de software há uma rápida associação a um comportamento pró-ativo; a descrição de um sujeito que vive em constante busca por novos saberes; que possui autonomia; maleável; criativo. Poderíamos argumentar que o autodidatismo é um componente da condição de empreender a si? Que o processo de empreender está conectado a ideias ou práticas colaborativas? O trecho abaixo revela uma combinação em que são associadas práticas informais de formação, experiências de entretenimento – jogo, brincadeira, sociabilidade – e construção de redes, busca por visibilidades para potencial contratação de trabalho.

Outra coisa que eu não falei foi sobre os eventos de TI, que é o que mais têm. Você encontra muitos eventos para ir, ouvir palestras de pessoas. Por exemplo, tem um evento mensal aqui na cidade chamado *PHP Pub* que vão desenvolvedores de PHP para um *Pub*, *tomar uma cerveja e assistir palestra*. Gera um clima de confraternização muito legal. A gente cria uma dinâmica, por exemplo, cada participante escreve um tema e as pessoas se voluntariam em grupo de quatro pessoas e elas ficam discutindo sobre os temas que foram sorteados. O nome dessa técnica é *fishbowl*. Depois de cinco minutos trocam as pessoas, trocam o assunto e vão discutindo. É uma maneira de você aprender, evoluir, falar e errar, porque tem um clima de comunidade onde todo mundo se ajuda, todo mundo está lá com o intuito de aprender e ajudar no que for necessário. Isso gera *networking*, você acaba encontrando gerentes de projetos que estão lá procurando desenvolvedores [...]. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014, grifo nosso).

Inicialmente o *PHP Pub* foi pensado como lugar de encontro entre trabalhadores digitais e interessados em conhecer a linguagem PHP, com a finalidade de compartilhar conhecimento, na lógica do “código aberto”. No entanto, num segundo momento, tornou-se espaço propício para “olheiros” em busca de especialistas nesta linguagem. O evento também funciona como um lugar para o estabelecimento de laços, de *network*, de ver e ser visto. Um lugar de visibilidade – para encontrar ou ser encontrado. Esses eventos assumem variadas formas, desde as mais tradicionais, como palestras, *workshops*, reuniões, cursos até o formato do *PHP Pub*.

O PHP *Pub* não é apenas uma reunião entre amigos para tomar cerveja e “jogar conversa fora”. Como o relato sugere tudo que acontece no contexto do evento é aproveitado. O formato do encontro associa diversão, lazer, dinâmica (jogo), colaboração. Trata-se de um encontro que procura estimular a criatividade por meio do jogo, da dinâmica, do lúdico. Elementos que passaram a compor o cenário da produção de bens simbólicos e imateriais, como é o caso do trabalho de desenvolvimento de software. O evento encarnaria, assim, práticas e discursos constituintes do novo *ethos* do trabalho no terceiro espírito do capitalismo. Mas qual a fronteira entre trabalho, formação e vida pessoal? O evento perpassa as três esferas, não parece existir separação.

A objetividade e a capacidade de síntese – exigidos na dinâmica do evento – são características demandadas de um trabalhador flexível, tal exigência já demarca forte aproximação entre esferas da vida e do trabalho. No evento essas características são estimuladas com o emprego da técnica do “jogo”, por meio do qual a solução do problema é rapidamente apresentada para o coletivo – a apresentação da solução deve durar no em média 5 minutos. A marcação do tempo do exercício no evento, corresponderia a performance desejada na execução das tarefas diárias do trabalho?

Não há como não mobilizar Ehrenberg (2010) ao destacar o desenvolvimento de um trabalhador sujeito a performances dos esportes. O autor analisa a sociedade francesa em que observa o estabelecimento de uma nova lógica na qual a performance do esporte passa a operar como valor nas ações dos sujeitos trabalhador e empresário. A distância cada vez menor entre um *ethos* do esporte e um *ethos* do homem competidor no âmbito da empresa. A organização empresarial seguindo a lógica competitiva das práticas esportivas denota um movimento entre “ir e vir permanente entre esporte, aventura e empresa” (EHRENBERG, p. 11, 2010).

As mídias digitais são os principais meios de aproximação entre trabalhadores, estudantes e outros profissionais. Na narrativa de Vitor, observamos como ele mobiliza estrategicamente essas ferramentas com o objetivo de acessar informações que muito provavelmente não acessaria se não estivesse inserido nas referidas redes sociais virtuais. Além do seu trabalho, Vitor está à frente de um grupo de discussão, chamado Guru Cidade X, que estuda e difunde a linguagem de programação Ruby com a qual trabalha. Outros temas que se relacionam a carreira são discutidos: mercado de trabalho

do setor, modelos de negócios de tecnologia, cursos de inglês e outros temas relacionados.

[...] eu uso muito, por exemplo, o *Facebook* como um canal de comunicação com o público que eu quero atingir. Eu não estou lá só postando coisas da minha vida pessoal. [...] a gente usa as mídias sociais como meio de disseminação do conhecimento. Eu não te falei, mas eu sou co-fundador de um grupo aqui na minha cidade chamada “Guru Cidade X”. É o grupo de usuários Ruby da Cidade X. Ruby é a tecnologia que a gente trabalhar bastante. É uma linguagem de programação e a gente criou um grupo em torno dela, tem outros grupos pelo Brasil. A gente se inspirou no “Guru São Paulo”. E a gente tem, por exemplo, um grupo no *Facebook* onde a gente divulga as coisas, a gente usa o *Facebook* e o *Twitter* como canal de divulgação dos nossos eventos. Quarta feira a gente fez um encontro para treinar inglês. Eu chamei umas intercambistas que estão aqui em Cidade X para treinar inglês e apareceu um pessoal da computação para o treino. Sem as redes sociais eu não chegaria nunca nessas pessoas, não conheceria essas pessoas nunca. Eu uso muito *Twitter* para acompanhar essas pessoas. Eu não tenho quase amigos no *Twitter*. Eu sigo muitas pessoas externas que eu não conheço pessoalmente. Tem cara lá dos Estados Unidos que está postando e falando de tecnologia, cara da Europa... Então, eu sigo essas pessoas e consigo me manter atualizado muito facilmente através das redes sociais. E não só de atualidade, mas de conhecimento técnico mesmo, tipo: a Apple lançou um relógio? Não! É tipo: o cara lançou uma nova linguagem, um novo paradigma, uma tecnologia nova que resolve problema de maneira diferente; ou um artigo, um texto, um *blog*. Em todos os eventos eu falo: “usem o *Twitter*, mas parem de ficar postando bobagens, siga as pessoas importantes para ficar sabendo, para aprender.” E o *LinkedIn* eu entro bastante e recebo muita, muita proposta lá. Devo ter umas doze mensagens que estão esperando respostas e eu não encontro tempo para responder às pessoas, para poder indicar amigo, etc. (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

Tentamos demonstrar nesse subtópico a inter-relação entre trabalho e formação contínua, esta última assumindo tanto caráter formal, quanto o informal. Trabalho e estudo, formação e entretenimento misturam-se e levam os trabalhadores digitais a mobilizar parte do seu tempo no esforço da atualização/formação. Santos e Ferreira (2008) argumentam, ao analisarem a produção de *games*, que o trabalho no segmento de tecnologia informacional tem representado grande envolvimento e permanente conexão às redes, cuja imagem remete a “um mundo *on-line* no qual todo o tempo de vida da pessoa é tempo de produção – não porque ela trabalhe o tempo todo, mas porque o trabalho, agora, mudou de natureza” (SANTOS; FERREIRA, 2008, p.89).

O trabalho de TI abarca o uso de criatividade e colaboração, ou seja, trata-se de um trabalho de caráter fortemente coletivo, propiciado pelo

desenvolvimento em redes virtuais, baseado nas contribuições de diversos trabalhadores, constituindo-se, assim, num paradigma da flexibilidade positiva, pelo menos nos quadros superiores (Rosenfield, 2011b). Essa positividade não estaria apenas na forma como o trabalho é realizado, mas também: a) na formação informal presente no aprendizado contínuo como condição de atualização e permanência no mercado; b) sua desterritorialização, na qual o trabalho poderia ser realizado em qualquer parte lugar (na casa, na empresa, na universidade) e para clientes localizados em qualquer parte do mundo (LIMA; OLIVEIRA, 2017).

A chamada economia colaborativa fundamenta-se, de um lado nas inspirações de movimentos sociais voltados à valorização dos bens comuns e, de outro, na capacidade computacional – reflexo da era da revolução computacional. Tal perspectiva – a da colaboração – não tem relação com o modelo econômico baseado na estatização da propriedade e dos meios de produção ou em “regime econômico centralmente planejado”. A noção de economia colaborativa estaria apoiada sobre as bases de dispositivos das grandes corporações pertencentes à economia digital – *Google, Amazon, Facebook, Tweeter*, entre outros – cujos volumosos lucros advêm justamente da prática da colaboração e cooperação social. (ABRAMOVAY, 2014).

CAPÍTULO III

3. *Home office* ou teletrabalho?

As pesquisas sobre teletrabalho trazem diferentes nomenclaturas – trabalho remoto, trabalho virtual, *telework*, *telecommuting* – para designar o que estamos tratando por trabalho em *home office*³⁸, o qual refere-se às atividades de trabalho realizadas, geralmente, a partir de casa e mediadas por tecnologias informacionais. Para Araújo e Bento (2002) o teletrabalho é assim caracterizado devido à utilização de ferramentas de telecomunicação que permitem trabalhar e comunicar-se à distância, bem como trocar sistematicamente dados e informações para fins de trabalho. Na mesma linha argumentativa deste estudo, diferentes pesquisas sobre a temática (HUWS, 1999; RIFKIN, 1995; SOARES, 1995) destacaram o papel das tecnologias informacionais mediando todo o processo de trabalho, como marca do trabalho remoto e elemento que singulariza o teletrabalho em relação às formas tradicionais de trabalho à domicílio.

Barroso (2013) enfatiza o aspecto espacial desta modalidade, argumentando que o teletrabalho realizado a partir de casa seria uma atualização do trabalho em domicílio³⁹ em tempos flexíveis. Segundo a autora, a presença das tecnologias informacionais justificaria a necessidade de estabelecimento de um arcabouço jurídico que acompanhe as mudanças constitutivas desta modalidade de trabalho, em virtude da extensão das transformações sobre uso do tempo. Isso porque, se o trabalho deslocalizado impactou sobre a organização, gestão e realização do trabalho, ele também refletiu sobre a relação tempo e espaço, na medida em que o trabalhador pode ser localizado em qualquer lugar e acionado a qualquer momento, na medida em que está conectado por meio de dispositivos móveis.

³⁸ Apesar de o levantamento bibliográfico relacionar o trabalho remoto como teletrabalho optamos por utilizar o termo *home office* enquanto categoria nativa, dado que os trabalhadores, ao se referirem à prática de trabalho deslocalizado, faziam menção ao trabalho *home office* ou trabalho em casa. O termo teletrabalho não apareceu nos discursos dos entrevistados.

³⁹ O termo "trabalho em domicílio" é muitas vezes utilizado como sinônimo de teletrabalho ou trabalho deslocalizado, no entanto, estes termos não devem ser considerados equivalentes. Além disso, aplicar o termo trabalho em domicílio em substituição ao trabalho deslocalizado pode confundir aquela atividade realizada em casa por meio das TICs com o trabalho a domicílio no sentido tradicional, isto é, parcela da produção industrial realizada em casa por um trabalhador, tal como definido no Convênio sobre o trabalho à domicílio em 1996, documento 177 (OIT, 2016).

É consenso entre os pesquisadores que o teletrabalho ou *home office* é uma categoria polissêmica e de complexa classificação envolvendo uma variedade de situações (HUWS, 1999; ALVES, 2008; ROSENFELD; ALVES, 2011a; ALEMÃO; BARROSO, 2012). Os limites para conceituar o *home office* decorrem de diferentes variáveis que se entrecruzam e se sobrepõem, dado que o teletrabalho pode ser praticado por empregados e assalariados, na condição de autônomos, de pessoa jurídica, celetista, freelancer. Pode-se trabalhar em tempo parcial (algumas horas do dia, alguns dias semana, algumas vezes ao mês) ou tempo integral; pode ser realizado fora da empresa, mas não necessariamente em casa, podendo o trabalho ocorrer em espaços coletivos como salas de *coworking*⁴⁰ ou os telecentros, etc. É nesse contexto que Rosenfield e Alves (2011a), a partir dos estudos da OIT, elencaram um conjunto de variáveis a serem consideradas na definição do teletrabalho, quais seja: local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho – tempo integral ou parcial; tipo de contrato – trabalho assalariado ou independente; competências requeridas – conteúdo do trabalho.

Do ponto de vista organizacional o trabalho em *home office* pode ser compreendido como dispositivo de gestão do tempo e do espaço que passa a ser utilizado tanto por ocupações como o teleatendimento ou televendas, quanto por ocupações como a dos trabalhadores digitais. No escopo da nossa pesquisa, estamos considerando apenas o trabalho remoto desenvolvido pelos trabalhadores digitais, dado que o perfil dos trabalhadores de atividades de teleatendimento ou televenda difere dos demais profissionais de TI em termos de escolarização e/ou qualificação e também quanto às formas de organização do trabalho. Braga (2009) mostrou que a organização do trabalho no teleatendimento/telemarketing associa tecnologia da informação com formas tayloristas de produção (fragmentação e controle sobre o trabalho), justificando o uso do termo “infoproletários” para os profissionais desse segmento (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017).

⁴⁰ *Coworking* é um termo descrito pela primeira vez pelo designer Bernie DeKoven, em 1999, relacionando-o a uma dinâmica ou forma de se trabalhar e não a uma plataforma de trabalho como passou a se referir posteriormente. Desde 2005, quando foi criado o primeiro escritório – *Hat Factory* – cujo objetivo era reunir profissionais de tecnologia da informação com diferentes projetos e que não estavam associados entre si como empresas, o termo passa a referir-se a escritórios ou espaços de compartilhamentos de trabalho. Esses espaços de compartilhamento apresentam composições variadas, com a presença de trabalhadores com diferentes ocupações profissionais e submetidos a diferentes tipos de vínculos de trabalho (pessoa jurídica, *freelancers*, empresários, autônomos) que deixaram seus escritórios em casa para trabalhar nesse ambiente compartilhado. O *coworking* está associado aos processos da flexibilidade que orientam o modo de produção e as formas de organização do mundo do trabalho (ZANON, 2015, p.18-19).

Na perspectiva dos estudos de administração o *home office* é entendido enquanto prática de gestão que estimula os trabalhadores à organizar seu tempo, planejar suas atividades diárias e a elaborar estratégias para que a vida familiar e pessoal não impacte sobre o desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, buscando possibilitar a gestão de seu próprio tempo e espaço (TACHIZAWA; MELLO, 2003; BLOOM at al, 2013). Esses estudos estão centrados, sobretudo, na construção de um suporte que garanta que trabalhadores – supostamente distantes do controle da gerência, alocados em suas casas ou em salas de trabalho compartilhado (*coworking*) – adotem comportamentos que atendam aos resultados esperados pelas empresas ou pelos clientes (TACHIZAWA; MELLO, 2003).

Castells (1999) discute o desenvolvimento do teletrabalho como resultado da emergência da empresa em rede, retirando a expressão de causalidade associada tão somente ao desenvolvimento de tecnologias apropriadas à comunicação e distribuição do trabalho. Esse marco é importante e permite-nos assinalar como pressuposto que não basta a presença das tecnologias em si, mas é necessário, além delas, políticas que favoreçam ou estimulem o trabalho remoto.

Santiago (2012) debate as teses que fundamentam o conceito de teletrabalho, considerando, sobretudo, o imbricamento entre os tempos de trabalho e não trabalho. O autor questiona o argumento segundo o qual as formas de experienciar os tempos de trabalho e não trabalho, na contemporaneidade são resultado do crescente uso do teletrabalho. Santiago afirmou que a deslocalização do trabalho dos domicílios em direção às fábricas, durante a primeira revolução industrial, separou execução de concepção e criou um novo tipo de trabalhador: especializado, dependente direta e indiretamente da padronização dos tempos e movimentos estabelecidos pelos supervisores e gerentes. A lógica de jornada de trabalho rígida implicou em uma suposta eliminação das porosidades entre tempo de trabalho e de não trabalho. Suposta, por que para o autor, o fato de a deslocalização do trabalho da casa para a fábrica ter, aparentemente separado tempo de trabalho e não trabalho, não significa ser possível conceber que se trate de duas esferas executadas em tempos diferentes.

No fordismo-taylorismo, argumenta Santiago (2012), a separação do tempo de trabalho e o tempo da vida é um pressuposto talvez fictício, afinal não é possível supor que o trabalhador não levasse trabalho para casa – na forma de pensamento

fragmentado, uma questão pontual, uma preocupação, um aborrecimento, etc. Nesse sentido, argumenta que a casa nunca esteve separada do mundo do trabalho.

Isto significa que os trabalhadores tayloristas cumpriam sua jornada de trabalho (produção da força de trabalho), mas nunca deixou de pensar-agir em outras áreas de sua vida. Da mesma forma, ao chegar em casa (reprodução da força de trabalho) não deixavam de pensar em seu trabalho (SANTIAGO, 2012, p. 37).

Entendendo o teletrabalho como mais uma das formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea, resultado das mudanças tecnológicas, o autor insiste em apontar que tal modalidade não representa um novo fenômeno, “mas uma expressão distinta entre a relação do mundo do trabalho e do mundo da vida” (SANTIAGO, 2012, p. 37). Trata-se de um fenômeno com face distinta à forma com que o trabalho ocupou a vida dos trabalhadores e por consequência suas casas. Nesse sentido, problematizar o tempo do trabalho é mais importante do que problematizar os espaços de trabalho, pois considera o trabalho uma construção cultural com níveis diferenciados de expressão física. Para ele, as interferências do tempo do trabalho sobre o tempo da vida significariam, portanto, um acordo cultural que permitiria ao trabalhador remoto organizar-se, mas que na prática não seria fácil separá-los porque o tempo da vida cotidiana inclui o trabalho.

É possível concordar com Santiago (2012) que a ideia de separação seja fictícia, na medida em que sua tese coloca em questão a própria noção de separação dos tempos como algo de difícil concretização. Exigindo a busca por outra forma de interpretar o trabalho remoto deixando de lado o binômio tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Santiago (2012), porém, com esse argumento acena para a dificuldade em problematizar, no teletrabalho, o uso dos espaços da casa para o trabalho e, em contrapartida, foca sua análise sobre o tempo. O que nos parece um equívoco, já que a depender do conjunto de variáveis utilizadas para a análise do teletrabalho, tanto espaço, quanto tempo assumem grau de importância distinto, porém relevantes para a compreensão das experiências e percepções dos trabalhadores desta modalidade de trabalho.

3.1 A construção social do *home office*

Demonstraremos neste subitem como o *home office* é representado nas mídias sociais, tomando como referência de análise três blogs especializados na temática. O

critério de escolha fundamentou-se na relevância das três páginas em relação ao tempo de existência; à frequência com que são realizadas as atualizações das informações (diárias ou semanais); e o número de curtidas e de seguidores das páginas (neste caso, medido a partir da página do *Facebook*). Estes canais figuram como espaços virtuais por meio dos quais realidades em torno do *home office* são construídas e disseminadas, a partir das experiências particulares dos responsáveis e do compartilhamento de experiências de terceiros. Além disso, figuram também como um empreendimento voltado para venda de conteúdo digital, no caso conhecimento em trabalho em *home office*, seja por meio de cursos ofertados ou de livros (impressos ou on line). O número de curtidas, visualizações e compartilhamentos das publicações divulgadas servem, portanto, como meio de auferir rendimentos ao empreendimento. Essas empresas digitais utilizam, além dos blogs, outras mídias sociais⁴¹ como ferramenta de divulgação do seu trabalho e disseminação do conteúdo. O quadro abaixo apresenta uma síntese do perfil de cada *blog* analisado.

Quadro 5 - Blogs Home Office

BLOGS	ANO DA PUBLICAÇÃO	CURTIDAS*	PERFIL	TEMAS
Go Home	Primeira publicação ocorreu em 2006	6.288 curtidas na página da rede social até 29.12.2016	“Go Home, vá para casa. Poderia ser um manifesto, mas é só uma celebração da qualidade de vida no escritório em casa.”	Portal que reúne informações sobre <i>home office</i> ; plataforma para cursos sobre como organizar um <i>home office</i> e implementar uma política <i>home office</i> nas empresas.
Nômades Digitais	Não localizado	166.030 curtidas na página da rede social até 29.12.2016; Informa sobre acessos para fins de marketing “Audiência mensal: + 1 milhão de <i>pageviews</i> + 700 mil visitas	“Usando a tecnologia para viajar e trabalhar ao mesmo tempo.”	-Por meio de abas na página do <i>blog</i> , os seguintes temas são abordados: “viagens”; “empreendedorismo”; “tecnologia”; “brasileiros viajantes”; histórias “nômades”; “nossos vídeos”.

⁴¹Além do blog o mesmo conteúdo é replicado no em diferentes mídias sociais, a saber: *Youtube*; *Snapchat*; *Instagram*; *Pinterest*; *Twitter* e *Facebook*.

		+ 650 mil <i>views</i> no Youtube + 100 mil fãs no <i>Facebook</i> ".		
Adoro <i>Home Office</i>	A primeira publicação no <i>Blog</i> ocorreu em Abril de 2015	26.776 curtidas na página da rede social até 29.12.2016	"O <i>blog</i> de quem é fã do <i>home office</i> !"	-Publicações variadas sobre empresas que adotam <i>home office</i> ; propostas para se tornar um <i>freelancer</i> ; indicação de lugares para trabalhar deslocado; rede de <i>wi-fi</i> gratuita; notícias variadas sobre <i>home office</i> ; boas práticas em <i>home office</i> .

Fonte: elaboração própria a partir de informações disponíveis nas páginas do *Facebook* e do *blog* dos referidos grupos. Dados de referência entre os anos de 2015-2016.

* Informação referente aos seguidores destas páginas no *Facebook*.

Dos três blogs selecionados, aquele que difunde a ideia de um estilo de vida nômade é o que possui maior número de curtidas em suas páginas na rede social. Trata-se de um projeto de difusão de conteúdo que associa trabalho deslocado e viagem, cujo objetivo é mobilizar as potencialidades da tecnologia informacionais que permitem trabalhar remotamente e conformar um perfil de profissional que consiga articular a vida produtiva (trabalho) com a possibilidade de conhecer outras cidades e/ou países (viagens). Para isso, adotar um estilo de vida nômade é, segundo seus idealizadores, fundamental. Não se trata da realização de viagens como momento de descanso, com o interesse no turismo e no lazer.

O conceito e os valores do projeto de nomadismo são difundidos por meio do documento disponível no *blog* com o título de Manifesto Nômades Digitais⁴². Nele são apresentadas as possibilidades da proposta que se articula com a própria história pessoal do casal como exemplo empírico. São divulgados também, por meio de imagens (fotográficas e de vídeos) casos de outros indivíduos com histórias de sucesso, imagens das viagens, dicas sobre lugares e os canais de divulgação que esses trabalhadores-viajantes ou viajantes-trabalhadores realizaram. O layout da página é sofisticado, as imagens são grandes e de alta resolução, demonstrando que os idealizadores não são amadores na tarefa de comercialização de suas ideias, ademais, eles relatam ter investido financeiramente para criar e manter a página.

⁴² Acessado em: <http://nomadesdigitais.com/comece-por-aqui/>

O *blog* foi projetado com o objetivo de gerar renda. Há na página espaço para propagandas, patrocínio e oferta de cursos pagos, que funcionam como meios de geração de renda. As publicações de conteúdo e matérias sobre outras experiências de brasileiros e estrangeiros que adotaram o estilo nômade de trabalho é o modo pelo qual o ideário é difundido e pode passar a estimular potenciais interessados. A etapa dos cursos⁴³ seria o estágio daqueles que ultrapassaram o limite entre o desejo de adotar um estilo de vida nômade e a elaboração do projeto, ou para aqueles que já atuam numa vida nômade e buscam melhorar sua organização pessoal e seu desempenho. O trecho seguinte é utilizado pelos idealizadores na página do *Facebook* como apresentação síntese do projeto Nômades Digitais.

Que tal trabalhar de um café em Paris? Ou de uma praia na Tailândia? Ou quem sabe, de um restaurante em Tóquio? Se você acha que essa realidade é utópica demais, saiba que estamos na crista da onda de um movimento global formado por pessoas que conseguiram realizar o sonho de trabalhar viajando. Com a evolução da internet e das tecnologias móveis, os Nômades Digitais cada dia mais provam que não é mais preciso trabalhar de um escritório para ganhar dinheiro e ser produtivo.

Lugares incríveis pelo mundo, histórias inspiradoras de empreendedores, tecnologias inovadoras, e o dia-a-dia de um casal que pediu demissão, criou uma empresa de projetos para a internet, e hoje vive trabalhando e viajando pelo mundo. O Nômades Digitais nasceu para mostrar que você também pode. Inspire-se. (NÔMADES DIGITAIS, S/D).

A apresentação do projeto sinaliza uma tendência às atuais formas de trabalho contemporâneo, que seria a eliminação das fronteiras entre vida e trabalho, entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Com isso, o sentido de trabalho, de lazer, e de turismo são ressignificados, na medida em que a ideia difundida não seria instalar-se em uma determinada cidade ou país para, na localidade escolhida exercer uma atividade ocupacional. Também não se trata de se deslocar com fins de descanso ou passeio para uma determinada cidade e, eventualmente, realizar algumas atividades de trabalho. A ideia é passar temporadas em diferentes localidades, podendo trabalhar e conhecer a cidade ao mesmo tempo. De se instalar em determinados regiões do país ou do mundo e passar a construir uma vida ali, por um período curto de tempo, já que o objetivo é o movimento. É utilizar ao máximo os recursos disponíveis pelas tecnologias para a

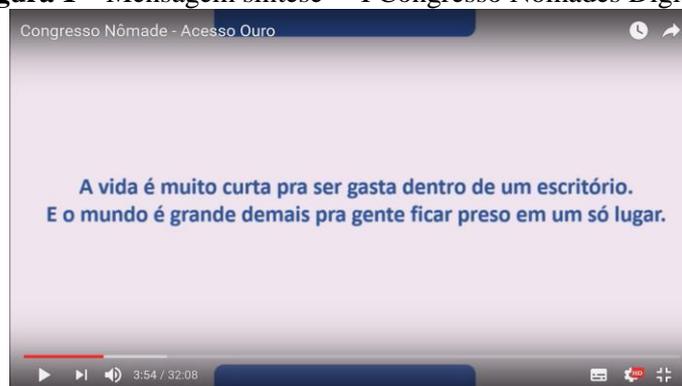
⁴³ Em abril de 2015, a página organizou o primeiro congresso sobre nômades digitais com objetivo de apresentar as experiências de indivíduos que trabalham deslocado e sem uma moradia fixa. Conferir em <http://www.congressonomade.com.br/seja-ouro?ref=S3942049X&hsrc=ZW1haWwx>.

realização do trabalho e das viagens. O conteúdo do blog analisado tem o interesse em inspirar, provocar e engajar os leitores ou seguidores ao desenraizamento. De modo que associam, de um lado as possibilidades abertas pelo avanço tecnológico e, de outro, as práticas do trabalho autônomo, do auto emprego, ou do trabalho independente. As proposições de um estilo de vida nômade – que se apresenta como tendência – representariam o extremo do trabalho flexível e do sujeito “leve” e desenraizado tal como espera-se dos sujeitos que passam a operar em conformidade com a *cité* por projeto que Boltanski e Chiapello (2009) destacam os atributos necessários viver segundo essa lógica.

A exigência de leveza pressupõe, em primeiro lugar, renúncia à estabilidade, ao enraizamento, ao apego ao local, à garantia oferecida por elos estabelecidos desde longa data. Em termos de elos, investir é largar a presa e pegar a sombra: não se fechar em elos preestabelecidos e ficar disponível para tentar novas conexões que podem fracassar (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 156)

Nesses termos, outro elemento que permeia o propósito da leveza, do desaparego e desenraizamento é o discurso, presente no blog, de deixar o emprego cujo controle é considerado sufocante e estressante, para se tornar o chefe de si. Decorre disso a fusão entre as possibilidades de trabalho deslocalizado com a lógica empreendedora. O emprego, como descreve Boltanski e Chiapello (2009, p.141) é “substituído pela noção de portfólio de atividades que cada um administra por conta própria”. Por meio de casos de sucessos são apresentadas narrativas de indivíduos e/ou casais que, assim como os idealizadores do blog, deixaram o emprego considerado estável e no auge da carreira para reconfigurar a forma de trabalhar e buscaram o estilo de vida nômade.

Figura 1 – Mensagem síntese - “I Congresso Nômades Digitais”



Fonte: vídeo divulgado no I Congresso “Nômades Digitais”⁴⁴

⁴⁴ Disponível na página do *Youtube* do projeto: <https://www.youtube.com/watch?v=Khbarr8ALHM>.

A noção de liberdade é valorizada e almejada. A sensação de que as liberdades são tolhidas no espaço do escritório, com trabalhos entediante é sinônimo de perda de vida, de impossibilidades de felicidade. É uma frase de efeito com a finalidade de estimular os participantes dos cursos, os seguidores das páginas, e que nas entrelinhas aponta para a necessidade de calcular a rota da vida, ou sair da “zona de conforto” do emprego estável, mas cheio de regras e de trabalho intenso. Levantamos a questão que é: a quem se destina esse discurso e quem realmente poderia adotar uma vida nômade?

Seguir um estilo de vida nômade não significaria menos trabalho, ao contrário, resulta em trabalho em maior intensidade, porque o aspirante a tal estilo precisaria aprender a viver ainda mais na instabilidade e com as incertezas de sua condição. Incerteza e instabilidade estariam presentes em sua carga máxima. Porém, os discursos, as narrativas, as histórias difundidas no material difundido no blog não falam em instabilidade, incertezas. Mas, ao apresentar situações limites de outros nômades, tratam indiretamente sobre como se conviver com as incertezas.

Uma delas está relacionada aos ganhos variados que se resolveria com a prática da poupança e da ideia de um consumo minimalista, ou seja, de substituir o desejo por bens materiais pelos imateriais. Entraria aqui, no plano do consumo, a ideia segundo a qual as experiências vivenciadas são mais relevantes e teriam mais valor para os indivíduos quando comparado com o consumo de bens materiais. A valorização da experiência enquanto um bem a ser adquirido – e que passa a ser compreendido como bem que enriqueceria emocional e psicologicamente o sujeito – é homologa em relação às competências e habilidades exigidas de um profissional. No sentido atribuído pelo blog foco é consumir as experiências por meio das viagens, dos lugares e das culturas presentes nas localidades e territórios onde temporariamente se instalam. Assim, os cursos oferecidos pelo blog cumprem o papel de oferecer as estratégias sobre como organizar a vida e o trabalho a partir da lógica do trabalhador-viajante.

Um dos conteúdos que analisamos foi extraído de um vídeo de apresentação do I Congresso Nômade Digital o qual apresenta os quatro eixos garantidores de um estilo de vida nômades com sucesso. Seria uma espécie de quatro etapas que os interessados no estilo de vida precisam adotar para garantir que o objetivo do trabalhador-viajante cumpra-se.

Eu chamo esses pontos de “As 4 liberdades”. Dominando-as, você vai poder viver viajando para o resto da sua vida. Ou ainda vai poder morar em qualquer lugar e ter uma carreira bem sucedida, seja gerenciando seus negócios de uma ilha do Caribe ou tocando seus projetos de um grande centro da Europa (CONGRESSO NÔMADES DIGITAIS, 2016).

Os quatro pontos fundamentais seriam: liberdade geográfica; a liberdade de tempo; a liberdade financeira e a liberdade de fazer o que ama. Por meio da noção de liberdades geográfica e de tempo difunde-se a ideia de trabalho deslocalizado, da necessidade de desenraizamento e da venda e comercialização de “resultados e produtos” e não do tempo em si. Essas ideias estão contidas no discurso sobre liberdade geográfica e liberdade de tempo.

Se você mora na Ásia, digamos, mas cobra para dar consultoria por Skype para empresas do Brasil, com duração de quatro horas. Seus rendimentos estão atrelados ao seu tempo de trabalho (duração das reuniões). E você ainda tem que atender clientes nos horários em que estão disponíveis. Já se você transforma a mesma consultoria em um curso em vídeo, você ganha por vendas do produto e pelo resultado entregue e não pelo seu horário ou número de horas trabalhadas, alcançando muito mais liberdade de tempo. Além, é claro de ter um negócio muito mais escalonado (que pode crescer com muito mais facilidade). (CONGRESSO NÔMADES DIGITAIS, 2016).

Ser um nômade digital requer planejamento e disciplina para empreender uma vida com trabalho remoto (ou itinerante) em que os interessados em tal estilo devem estar em ocupações com possibilidade de mobilidade, cujos contratos devem também ser flexíveis. Nesse sentido, a valorização de trabalhos na forma de freelance tem sido uma das bandeiras, tanto deste, quanto dos demais blogs analisados aqui. Eles dedicam-se a visibilizar uma infinidade de ocupações com possibilidades de trabalho freelance⁴⁵ ou de indicar as ocupações propícias ao trabalho remoto (blogueiros, tradutores, fotógrafos, etc.).

A liberdade financeira é apresentada como a terceira liberdade fundamental para os nômades digitais e não significaria o quantum de dinheiro se ganha por mês, mas a “liberdade financeira é igual ao tempo que você poderia sobreviver sem trabalhar a partir de hoje” (CONGRESSO NÔMADES DIGITAIS, 2016). Está pressuposta nesse

⁴⁵ Observamos que em meio às divulgações de trabalhos que envolvem ocupações ligadas às tecnologias informacionais e à comunicação, a ideia de trabalho temporário ou por projeto é difundido por meio da nomenclatura do *freelancer*. Há pelo menos 10 páginas virtuais voltadas para divulgação de vagas *freelance* e a candidatura a estas vagas.

argumento a ideia de que os indivíduos precisam se organizar financeiramente, a tal ponto de poder considerar trabalhar sem remuneração, ou passar por um período sem receber recursos ou sem trabalhar remunerado. Mais uma vez o que fica explícito é uma mensagem para viver o risco da instabilidade no seu limite. E para isso sugerem que “adotar um estilo de vida minimalista ajuda e muito no aumento dessa liberdade, sem falar na organização mental e de tempo” (CONGRESSO NÔMADES DIGITAIS, 2016).

A liberdade de fazer o que se ama, como quarto pilar que estrutura a vida nômade, é o mais difícil de explicar e explicitar no curso. Mas, em síntese, seria aquilo que manteria o indivíduo em ação diante das adversidades trabalho instável, flexível, em uma localidade que é provisória e distante dos laços de amigos e familiares. Seria em nome do “amor ao que se faz” que esse perfil de trabalhadores se mobilizaria para continuar aponstando no estilo de vida nômade, que alimenta uma ideia de trabalho *home office*.

3.2 Os casos de sucesso

Figura 2 – Anúncio do artigo no site



Fonte: Nômades Digitais⁴⁶

A chamada deste artigo no blog dos Nômades Digitais é um exemplo sobre como a difusão de histórias e narrativas de casos de sucesso buscam legitimar perspectivas como a de abandonar a carreira sólida para realizar o trabalho dos sonhos.

⁴⁶ Disponível em <http://nomadesdigitais.com/conheca-a-historia-do-advogado-que-largou-uma-carreira-solida-para-seguir-o-sonho-de-se-tornar-cineasta/>

Já faz quatro anos que Gabriel trocou o terno e a gravata pela bermuda, passa algumas madrugadas escrevendo roteiros e projetos vinculados ao cinema, por escolha própria (com direito a eventuais sonecas vespertinas) e combina pesquisas antropológicas com visitas a lugares inusitados do Brasil (NÔMADES DIGITAIS, s/d).

Nesse discurso são destacadas as experiências de trabalhadores que tiveram coragem de “jogar para o alto” uma carreira “infeliz”, por um trabalho estimulante, que desperte a criatividade, permita a realização pessoal e que conduza o sujeito a empreender a si mesmo. O discurso do trabalhador como o responsável por seu sucesso ou fracasso é mobilizado e o ideal de um trabalhador como o próprio chefe, dono da própria trajetória de vida e da carreira permeiam o conteúdo do blog.

O conteúdo difundido nos outros dois blogs foca sobre as formas de exercício do trabalho em *home office*. Ambos possuem perfis semelhantes, embora a apresentação do blog *Go Home* concentre-se na associação entre o trabalho deslocalizado e a qualidade de vida, ao passo que o *Adoro Home Office* não deixe muito evidente a sua identidade, já que a página se apresenta de maneira genérica como sendo um espaço para quem é “fã do *home office*”. No entanto, concentram-se na divulgação do trabalho remoto como um valor. Assim, divulgam ideias para adequar ou transformar um espaço da casa em escritório; visibilizam empresas que adotaram o *home office*; apresentam espaços de compartilhamento ou de locais público com rede gratuita de *wi-fi*. No entanto, assim como o Nômades Digitais, os outros dois sites não deixam de trabalhar com a proposta de fundo que é estimular os trabalhadores a viverem mais felizes trabalhando a partir de casa.

No *Go Home* há um espaço em que é possível encontrar publicações (gratuitas e pagas) de conteúdos sobre os principais caminhos a serem seguidos pelo trabalhador remoto, a fim de não “perder-se” diante da “liberdade” possibilitada pelo trabalho a partir de casa, ou como ser produtivo trabalhando a partir de casa. Apresentam listas de boas práticas, tais como: acordar todos os dias no mesmo horário; arrumar-se como se fosse trabalhar fora; estabelecer rotinas (dormir e acordar sempre nos mesmos horários). Pelo conteúdo analisado, observamos que o trabalho em casa não alteraria o aspecto rotineiro e padronizado pertinente à própria lógica do trabalho, apenas deslocaria a agência do controle e do estabelecimento da rotina para o trabalhador. Este torna-se responsável pelo autocontrole da jornada de trabalho, da organização de seu trabalho, do cumprimento dos prazos, do atendimento das metas. As publicações assemelham-se aos

manuais de gestão empresarial, visto que apresenta um conteúdo que se coloca como mero aconselhamento, no entanto nas entrelinhas reveste-se de regras e orientações que, se apropriado por seus seguidores resultariam no sucesso do trabalhador remoto.

As propostas para o agenciamento do autocontrole assumem características, muitas vezes, mais rígidas que um controle externo praticado pela supervisão no interior do escritório. Santiago (2012, p. 40) destaca o paradoxo entre ter o trabalho remoto como expressão da organização flexível do trabalho de um lado, mas as descrições do perfil de teletrabalhadores desejado e adequado ao trabalho remoto serem, por outro lado, profundamente rígidas. Descreve-se um teletrabalhador como alguém disciplinado, constante, capaz de trabalhar no isolamento, com alta capacidade de organizar-se na ausência constante da supervisão e sem receber feedbacks da equipe, para realizar um trabalho flexível e instável.

Por meio das mídias digitais os discursos sobre o *home office* e empreendedorismo são difundidos como possibilidade de realização de trabalho auto-regulado. As publicações veiculam orientações sobre boas práticas do trabalho remoto, apresentando o teletrabalho sob uma perspectiva positiva do que seria o trabalho deslocalizado: como possibilidade de liberdade e autonomia frente ao controle externo, ao tempo, bem como estratégia para o estabelecimento de equilíbrio entre vida familiar e trabalho. Os aspectos positivos são apresentados como a própria lógica de trabalhar deslocalizado, ao passo que os aspectos negativos do *home office* são invisibilizados e decorrem da dificuldade e dos limites de organização do trabalhador, que não estaria preparado para um modelo mais autônomo de trabalho ou não teria disposição (leia-se perfil) para a execução do trabalho nestes moldes.

A passagem do controle externo (supervisão) para o autocontrole, processo analisado criticamente por Boltanski e Chiapello (2009), cobra um preço alto e gera uma sensação de normalização ou de naturalização. Mas contraditoriamente é difundida como prática benéfica ao trabalhador. O debate sobre as desvantagens destacadas em estudos organizacionais (NILLES, 1997; SILVA, 2004; SING, 2014) não recebem a crítica e o tratamento necessário, não são entendidos como decorrentes da lógica da organização do trabalho, mas uma questão comportamental dos trabalhadores.

3.3 *Home Office* e a produção de sentido

O objetivo é apresentar o argumento positivado em torno da modalidade de organização do tempo e espaço – *home office* – tratado nos estudos acadêmicos como teletrabalho. A construção social em relação ao *home office* tem difundido discursos que defendem essa modalidade de trabalho como possibilidade de ganhos de liberdade e autonomia. Os dados da pesquisa têm mostrado, porém, que não só os ganhos de liberdade devem ser relativizados, como merece atenção à intensificação desse trabalho, pois trabalha-se mais em casa do que no escritório da empresa; assim como discursivamente os ganhos de produtividade parecem ser maiores quando o trabalho está para fora do escritório, ainda que temporariamente.

A SOBRATT (2013), a partir do cruzamento de diferentes bases de dados⁴⁷, estimou a existência de quase 11 milhões de pessoas trabalhando em casa no Brasil. Esses números devem ser relativizados em virtude da dificuldade de mapear os trabalhadores que se encontram na informalidade *freelancers*/autônomos, além do tipo de atividade que desenvolve, dada a amplitude dos setores envolvidos. Além disso, os dados não estratificam as ocupações, de modo que não é possível indicar o percentual de trabalhadores digitais atuando nesta modalidade.

Com a expansão da internet no Brasil em fins dos anos de 1990 pesquisas⁴⁸ em áreas como administração e a engenharia de produção passaram a analisar as várias formas do trabalho remoto. Os estudos procuram traçar um caminho “virtuoso” que os empreendimentos deveriam seguir, a fim de implementar o teletrabalho enquanto um sistema de organização do tempo e do espaço. Alguns aspectos importantes para o processo de implementação dos programas são discutidos, destacando-se as ferramentas comunicacionais utilizadas; o papel da segurança da informação; o gerenciamento de

⁴⁷ A SOBRATT utilizou dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e internet, levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), foi realizada uma avaliação sobre o consumo de mídias digitais no Brasil, com o objetivo de apontar tendências e avaliar possibilidades de expansão do setor no mercado brasileiro.(SOBRATT, p. 19, 2013). É com base nesse conteúdo de pesquisa que a instituição estimou a quantidade de trabalhadores remotos.

⁴⁸ Para um panorama sobre o enfoque das pesquisas realizadas no campo da engenharia de produção e da administração consultar Balsan (2001), Sobreira (2001), Clementino (2001), Machado (2002), Otero (2002) e Schweitzer (2003). Trata-se de pesquisas centradas em apresentar as possibilidades do trabalho remoto em termos de ferramentas de comunicação, que facilitariam a gestão dos trabalhadores deslocados; enumerar as estratégias de gestores na coordenação de trabalhos e trabalhadores à distância; traçar um perfil dos teletrabalhadores.

dados; e a gestão de equipes de trabalho considerando seus membros alocados em distintos espaços.

Em relação aos trabalhadores, os estudos descrevem o perfil do trabalhador listando atributos e competências necessários e adequados para aqueles que desejam fazer uso dessa forma de trabalhar. É o caso da pesquisa de Otero (2002), que procurou medir as motivações que levaram os trabalhadores a escolher o teletrabalho e concluiu que o estresse da atividade de trabalho, o sentimento de isolamento e o distanciamento entre a equipe supervisora e os trabalhadores colaboram com o sentimento de desmotivação em relação à permanência no teletrabalho.

Tachizawa e Mello (2003) analisaram a implementação de programas *home office* em empresas de teleatendimento, detendo-se sobre as características individuais dos trabalhadores. Enumeraram como características necessárias para o trabalho remoto cinco elementos: a disciplina, a organização; capacidade de auto-supervisão; auto-organização de tempos de trabalho e descanso; e capacidade comunicativa. Na perspectiva dos autores observamos que é sobre o trabalhador que incide a análise sobre as dificuldades enfrentadas na aplicação de programas de teletrabalho. Não há uma análise crítica sobre uma lógica organizacional que transfere ao trabalhador a responsabilidade de desenvolver práticas, comportamentos, habilidades e competências para a permanência no mercado de trabalho. Não se adaptar ou resistir ao trabalho remoto é interpretado como uma incapacidade de atender ao atual perfil de trabalhador desejado – dotado de autonomia e liberdade que responde pela administração de seu tempo.

A segurança das informações para as empresas é outro tema de pesquisa e o aspecto da segurança é utilizado, em alguns casos, como justificativa para a não implementação de programa *home office*. Machado (2002) afirma que os principais obstáculos à expansão do trabalho remoto no Brasil, são as poucas ferramentas de proteção das informações. É importante notar, que se trata de estudos realizados no início dos anos 2000 e que nesse intervalo de 15 anos muito se produziu em termos de segurança de dados e outros avanços tecnológicos.

Brik e Brik (2013) publicaram alguns dados de empresas que mantém programas de teletrabalho, destacando um ganho econômico variando entre 30% a 70%. O caso da

IBM (EUA) é destaque, sendo que em um período de dez anos economizou US\$ 700⁴⁹ milhões em custos que seriam direcionados para pagamentos de imóveis. De acordo com os autores – que são consultores em elaboração e implementação de programas *home office* –, o meio mais rápido de economizar a partir do teletrabalho é a redução de espaços físicos. O que está colocado aqui e na maioria das publicações preocupadas com vantagens econômicas é como mobilizar adesão dos empreendimentos econômicos para criar um programa de trabalho remoto. Os ganhos seriam da ordem da competitividade, associado à diminuição de instalações físicas (escritórios), gastos com energia, transportes, alimentação.

Esses estudos apresentam uma representação positivada do trabalho remoto, entendido como novo lugar e modo da realização do trabalho na sociedade contemporânea. E por isso mesmo o teletrabalho, na concepção dessas pesquisas, deveria ser adotado pelas empresas, seja do setor público, seja pelo setor privado. A pesquisa de Pinto (2003) sobre a viabilidade da implementação do trabalho remoto na empresa pública Serpro – Serviço Federal de Processamento de Dados – é um exemplo disso, que analisou os cargos, funções e trabalhadores aptos ao trabalho remoto e ao final da pesquisa apresenta uma série de proposições para a implementação do programa.

O teletrabalho nesses estudos apresenta-se enquanto um construto social que incide pouco foco nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores, apesar de as publicações destacarem em suas análises e discursos a existência de vantagens para o trabalhador em termos de qualidade de vida. O construto em torno do *home office* mobiliza argumentos com o objetivo de validar sua defesa e adoção e é atravessado por justificativas associadas à sustentabilidade, mobilidade urbana e acessibilidade de pessoas portadoras de necessidades especiais. Nesse sentido, é interessante pensar o significado da contratação, pela Secretaria de Estado do Meio Ambiente de São Paulo (SEMA), dos serviços de consultoria da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), cujo objetivo é a elaboração de estratégias de gestão de mobilidade, viabilizadas pela adoção de teletrabalho e teleatividade no estado. O estudo associa a prática do trabalho remoto à redução da emissão de gases de efeito estufa, apostando na diminuição de veículos em circulação nas cidades (SOBRATT, 2013).

⁴⁹Não foi relatado sobre qual período faz referência.

Relacionar o *home office* com os discursos de sustentabilidade ou de mobilidade urbana são pouco ou nada fundamentados em elementos factíveis, isto porque trabalham com projeções e não, necessariamente, com dados da realidade. Além disso, não identificamos pesquisas que relacionem a prática dos teletrabalho (no caso brasileiro) com dados que apontem para a redução da poluição ou da circulação dos veículos particulares. A percepção de que ao trabalhar remotamente os trabalhadores deixaram de circular com seus carros é uma assertiva no mínimo ingênua, afinal não há como garantir que os trabalhadores não realizarão deslocamentos com seus transportes particulares, sobretudo em uma sociedade pautada na lógica do deslocamento por automóveis, como no caso brasileiro. A pressuposição desta ideia é frágil também por que desconsidera a possibilidade de o profissional utilizar o carro para realizar outros compromissos pessoais que, aliás, a realização combinada de trabalho e atividades pessoais é um dos fundamentos do argumento favorável ao *home office* – trabalhar remotamente permitiria ao trabalhador conciliar trabalho e vida pessoal, podendo realizar atividades privadas em horários que não o faria, se estivessem na empresa.

Mendonça (2010), nessa mesma linha de questionamento, apresentou resultados de pesquisa realizada pelo ministério dos transportes da Finlândia que relacionara trabalho em *home office* e mobilidade urbana. O estudo finlandês apontou que o estágio atual do teletrabalho no país não apresenta resultados favoráveis quanto à hipótese de redução do tráfego da cidade, embora o teletrabalho apresente potencial para contribuir com problemas relacionados às questões ambientais e de mobilidade.

CAPÍTULO IV

4. Diferentes arranjos do *home office* no setor de desenvolvimento de software

Pesquisar o trabalho em *home office* no setor de desenvolvimento de software, adotando como método de levantamento das informações as diferentes formas de contratação (CLT, prestador de serviços e empreendedor/empresário) e os diferentes tipos de empresas (que criam programas inovadores, que customizam softwares, que prestam serviços de TI, etc.), permitiu-nos ampliar a compreensão sobre esse setor que, por muitas vezes, se apresenta sob diferentes ângulos e de forma tão fragmentada. Estamos nos referindo aqui às diferentes formas de organização do trabalho que amplia a variedade de práticas de teletrabalho.

Notamos que ao questionarmos os trabalhadores sobre o hábito de “levar trabalho para casa” as respostas variavam entre “não”, “às vezes”, ou “muito pouco”. Mas ao aprofundarmos as entrevistas quanto aos detalhes sobre a rotina de trabalho dos trabalhadores – que envolveu entender a organização do trabalho em si – procuramos identificar se existia demanda de disponibilidade para além das jornadas de trabalho como, por exemplo, se atendem telefonemas em casa, se acessam e-mail durante os períodos de folgas ou férias, realizam alguma atividade ou cancelam compromissos sociais em decorrência do trabalho. Daí a realidade sobre o trabalho é exposta, os arranjos de trabalho em casa emergem e a hipótese sobre um embaçamento das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida fica cada vez mais evidente. De tal forma que há espaço aqui para problematizarmos se ainda faz sentido pensarmos esses tempos como pares binários ao invés de identificarmos o quanto eles se entrecruzam.

Castro (2013) mostrou que o *ethos* profissional baseado em um trabalho com jornadas intensas e uma dinâmica flexível de tempo e espaço leva os trabalhadores à naturalizar suas condições de trabalho e argumenta que esse *ethos* do trabalho de TI

[...] para além do uso das ferramentas de tecnologia para prolongamento das jornadas de trabalho e embaçamento das fronteiras do tempo de lazer e de trabalho, o entrelaçamento entre os espaços da vida privada e do escritório e demais locais de trabalho tem como referência máxima a prática do *home office*. Não se trata apenas do ato de levar trabalho extra para casa, mas sim de transformar a própria casa em escritório dentro da jornada rotineira de trabalho ou em regime de plantão. A prática, também chamada pela literatura de

teletrabalho, foi avaliada de diferentes maneiras pelos entrevistados e entrevistadas e, assim como o regime de deslocamentos, nos auxilia a revelar o viés de gênero contido na flexibilidade (CASTRO, 2013, p.126).

De fato, o *home office* pode ser considerado a expressão mais acabada do entrelaçamento entre vida e trabalho, mas as chances de entendê-lo assim é maior quando analisamos o *home office* em relação às diferentes ocupações. Considerando que o *home office* de tempo integral não é tão regular no setor de desenvolvimento de software quanto pode parecer, passamos a compreender o teletrabalho a partir de outras formas nas quais ele se apresenta – plantão, horas extras realizadas em casa. Mas se o *home office* apresenta tantas vantagens para empresas e trabalhadores, porque no setor de desenvolvimento de software ele é tão escassamente representado?

As principais empresas de tecnologia da informação possuem em suas políticas de gestão programas voltados ao trabalho em *home office*, como apontado por Brik e Brik (2013) em relação às empresas IBM, HP, Cisco, Dell. As entrevistas com trabalhadores de algumas destas empresas indicaram que apesar da previsão do trabalho remoto nas políticas internas nos empreendimentos em que estão empregados, sua oficialização não é generalizada a todos os trabalhadores das empresas que o adotam. Há uma série de negociações que envolvem a autorização dos gestores, necessidade do projeto, necessidade do trabalhador, características da função a que o trabalhador está inserido, bem como as características do projeto.

Os trabalhadores das pequenas e médias empresas de tecnologia, por exemplo, (as quais nem sempre preveem um programa formal de *home office*) revelaram que as negociações são mais personalizadas, pautadas e dependentes da combinação entre o estabelecimento de laços de confiança entre gestores e trabalhadores, e o papel central que o trabalhador possui na produção, isto é, se o profissional é responsável por todo o processo de desenvolvimento (concepção a implementação). Mas muitas vezes, mesmo existindo condições instrumentais e trabalhadores com interesse ou perfil para que o trabalho possa ser levado para casa, é o perfil do gerente que pode influenciar na negativa.

Mas empresas de grande porte também apresentam suas restrições quanto a adoção do trabalho em *home office*. No caso da prestação de serviços de TI para o setor bancário, por exemplo, aspectos relacionados à segurança de dados podem limitar

qualquer possibilidade dos membros envolvidos no projeto realizarem o trabalho remotamente. Em visita técnica a uma empresa que prestava serviços a um banco, nos foi apresentado uma grande sala reservada somente para a realização do trabalho deste cliente. O acesso controlado por um sistema digital de abertura da sala procurava garantir que somente os membros da equipe de trabalho envolvido com aquele cliente acessassem a sala, nem mesmo um dos gestores da empresa contratante (que nos recebera no local e não compõem a referida equipe) possuía autorização de acesso aquele espaço.

[*Home office* então nem pensar?] Não, não. O banco até estuda, mas se você pensar na parte de modelagem, não só modelagem, mas todo sistema bancário a gente tem informações de clientes, nós temos que tomar cuidado, são informações que são protegidas por lei, e pra ter uma noção a nossa área principalmente de riscos ela tem portas de segurança que só funcionários de riscos e modelagem podem entrar ali por conta exatamente das informações do cliente que estão envolvidas ali, informações do banco como um todo, de forma alguma essas informações podem sair de dentro dele. (GUIDO. Entrevistado em 16 de novembro de 2015).

Os argumentos de Guido referem-se às modalidades de segurança de um banco, mas poderia ser sobre qualquer outro segmento que necessite assegurar a apropriação indevida por terceiros das informações que é o bem com o qual as empresas estão trabalhando. Em tese, esses seriam um dos motivos para proibição ou não liberação do trabalho remoto a todo e qualquer trabalhador de TI, ainda que genericamente uma empresa aceite essa modalidade de trabalho. O trabalho em *home office* ou trabalho remoto, apesar de estar no horizonte de possibilidades de muitas empresas de TI ele compõem o sistema de organização da produção de TI como “vir a ser”, ou seja, como uma possibilidade de ser aplicado. Mas a sua implementação de forma perene e sistemática dependerá das negociações estabelecidas entre gestores e trabalhadores.

Estas ponderações se contrapõem a uma visão idealizada e utópica que trata o trabalho remoto como potencial expansão sobre as diferentes ocupações. Apostaram nesta perspectiva Rifkin (1995), que destacou a tendência do fim dos escritórios físicos e emergência dos chamados escritórios virtuais nos EUA, nos quais os trabalhadores passariam ao menos parte da semana trabalhando em casa. A questão, nesse caso, é a sugestão de que trabalhar em casa seria a saída para enfrentar as demissões em um período que os trabalhadores são substituídos por tecnologias.

Confrontando a bibliografia acadêmica e as publicações midiáticas sobre a temática e a sistematização dos dados da pesquisa, foi possível a partir da análise construir duas situações em que identificamos as práticas do *home office* no trabalho desenvolvimento de software; e uma situação controle em que os trabalhadores revelaram trabalhar apenas no escritório. A situação ‘A’ seria os profissionais que trabalham no escritório do empregador/cliente/próprio e frequentemente realizam atividades de trabalho em casa (atender telefonemas, acessar e responder e-mails, *WhatsApp*, etc.). Neste grupo entrariam os trabalhadores que muitas vezes precisam virar a noite trabalhando em casa para a finalização de projetos, que realizam plantões e que são acionados em casos emergenciais para solucionar problemas de clientes.

Na situação ‘B’ – o *home office* clássico em tempo integral – o profissional trabalha a maior parte da semana em casa, mas desloca-se ao escritório do empregador ou cliente, alguns dias da semana. Contamos com trabalhadores lotados em equipes cujos projetos envolviam profissionais residentes em diferentes países ou cidades e trabalhador provisoriamente alocado em turno noturno (que previa o uso do *home office*).

Na situação ‘C’ (casos controle), o profissional trabalha no escritório do empregador/cliente/próprio (empresário) e afirmaram raramente realizar atividades de trabalho em casa (atender telefonemas, acessar e responder e-mails, *WhatsApp*, levar trabalho para casa), mas mesmo nesses casos a conexão com o trabalho é grande, a capacidade involuntária de se desligar do trabalho é pequena. O conjunto de trabalhadores que se encontram nesta última categoria, diferentemente dos outros dois grupos procuram demarcar em suas narrativas a separação entre os tempos de trabalho e da vida, apontando a necessidade de se “desligar” do trabalho quando retornam para suas casas. Essa última situação é considerada na análise porque se refere a trabalhadores que já atuaram sob as diversas formas de arranjos de teletrabalho e que tem criado estratégias para enfrentar o intenso fluxo do trabalho sobre sua vida pessoal. Ainda assim, mesmo após o fim da jornada e sem a necessidade de realizar horas extras, virar a noite trabalhando, ou a necessidade de oferecer respostas imediatas sobre qualquer problema relacionado ao trabalho, esses trabalhadores nem sempre conseguem desconectar de seus trabalhos.

Quadro 6 - Arranjos de trabalho em *home office* no setor de desenvolvimento de software

SITUAÇÃO A	SITUAÇÃO B	SITUAÇÃO C
Trabalha no escritório do empregador/cliente/próprio, mas frequentemente realiza atividades de trabalho também em casa (atender telefonemas, acessar e responder e-mails, <i>WhatsApp</i> , levar trabalho para casa); pode vira a noite trabalhando em determinadas situações (finalização de projetos, plantões ou sobreaviso, situações emergenciais).	A maior parte da semana trabalha a partir de casa com alguns dias deslocando-se ao escritório do empregador ou cliente.	Trabalha no escritório do empregador/cliente/próprio (empresário) e raramente trabalha em casa. No entanto, realiza atividades ligadas ao trabalho como atender telefonemas, acessar e responder e-mails e <i>WhatsApp</i> .

Fonte: Elaboração nossa a partir das entrevistas (2014-2016).

Quando focamos a análise sobre os motivos que levaram os trabalhadores a realizar o trabalho a partir de casa, observamos que em geral as causas relacionadas às necessidades do trabalho/projeto predominam em relação às necessidade do trabalhador. Muito embora o foco do discurso em defesa do *home office* ecoe sobre o bem estar e a qualidade de vida do profissional, como se o trabalhador tivesse maiores benefícios ao adotarem tal modalidade de trabalho.

Quadro 7 – Motivos para optar ou deixar de trabalhar em *home office*

Motivo relacionado à situação A	Motivo relacionado à situação B	Motivo relacionado à situação C
Porque (motivação) o <i>home office</i> ? Porque continuou/continua? - condição de empreendedor/pequena empresa; - política da empresa prevê/supervisor aceita e trabalhador prefere; - necessidade da empresa/projeto (plantão; operações do cliente não podem parar em período comercial);	Porque (motivação) o <i>home office</i> ? Porque continuou/continua? - é empresário e depende do perfil do projeto, e disponibilidade do cliente (existência de espaço e interesse); - etapa do projeto exige horas extras e virar a noite finalizando o trabalho, o qual é realizado em casa; - plantão/sobreaviso; - necessidade da empresa e	Porque (motivação) o <i>home office</i> ? Porque continuou/continua? - maternidade/paternidade e vida familiar; - reflexividade em relação à do trabalho imbricado ao tempo livre; - natureza do trabalho/projeto que não apresenta necessidade de trabalho em casa; - regras (política) da empresa não permitem;

- distância da residência/questão de mobilidade/desejo do trabalhador;	interesse do trabalhador por trabalhar em casa; - empresa ou equipes localizadas em outra cidade ou país; - distância entre residência/empresa (mobilidade urbana); - pressão no trabalho;	- não há política da empresa para estimular adesão ao <i>home office</i> , também não há interesse do trabalhador para trabalhar em casa;
--	---	---

Fonte: Elaboração da pesquisadora a partir das entrevistas (2014-2016)

Os arranjos representados no quadro três (03) – definidos a partir da sistematização das entrevistas – permitiu-nos traçar uma aproximação sobre como o *home office* apresenta-se no setor de desenvolvimento de software. São experiências de trabalho cujas atividades são realizadas externamente ao escritório da empresa em que o empregado ou prestador de serviço foi contratado. Os trabalhadores trabalham por pelo menos um período do dia em suas casas, mas há quem divida o tempo trabalhando em casa, mas também em espaços alternativos a casa, por exemplo, em salas de compartilhamento de trabalho. O tempo não é delimitado, porque os envolvidos no trabalho de desenvolvimento de software, mesmo aqueles que afirmam não levar trabalho para casa durante seu tempo livre, revelaram se ocupar de assuntos relativos ao trabalho ainda que por período curto de tempo.

A partir desse delineamento mostraremos como os diferentes arranjos do trabalho remoto revelam-se no setor de desenvolvimento de software e, nesse sentido, como o trabalho do conhecimento transita, flui, perpassa e atravessa a vida dos trabalhadores provocando distintas percepções acerca de seus reflexos sobre a vida pessoal dos profissionais. Uma definição mais frouxa sobre o teletrabalho permite-nos analisar na mesma modalidade de *home office* não apenas o trabalho realizado no âmbito da casa, em tempo integral ou parcial, mas considerar todos os arranjos de trabalho remoto e que muitas vezes nem mesmo os trabalhadores consideram efetivamente como trabalho.

4.1 Como esses arranjos são representados?

Os casos a seguir revelam como são negociadas a passagem para o trabalho *home office* e demonstra as diferentes formas como o trabalho realizado a partir de casa é praticado no setor de desenvolvimento de software.

4.1.1 *Deadline* dos projetos: virando a noite trabalhando

Do ponto de vista da organização do trabalho, os projetos de desenvolvimento ou de customização de software possuem diferentes especialistas (analistas, programadores, testadores, equipe de suporte, consultores, gestores de projetos e outros mais que necessitar) destinados ao processo produtivo. Quanto maior a empresa mais segmentada são os processos produtivos e mais especializado o trabalhador, inversamente quanto menor a empresa mais generalista é o profissional. Entre as etapas do desenvolvimento, a fase de finalização e implementação tende a ser de trabalho mais intenso, que é quando precisam atender aos prazos e cuidar para não descumprir as cláusulas dos contratos que muitos estão vinculados a elevadas multas. Entre o planejado e o executado, os percalços não previstos e que consomem tempo de trabalho são frequentemente descontados na etapa final, que é quando a prática de virar a noite trabalhando com a finalidade de atender o deadline do projeto entra em cena. Os casos discutidos a seguir procuram demonstrar a constância dessa prática e como ela funciona como um dos arranjos do trabalho em casa.

Jonas nasceu em Minas Gerais e mudou-se para o interior paulista a trabalho. No momento da entrevista, estava empregado como analista de segurança da informação em uma empresa nacional de TI, especializada em prestação de serviços para o setor público. “Ter de trabalhar madrugada adentro” é como descreve a prática rotineira da profissão em TI e segue narrando a fase de fechamento de projetos.

Várias e várias [vezes virei à noite trabalhando]. Várias noites já. De virar vinte e quatro horas. Por exemplo, os últimos dois finais de semana eu trabalhei na sexta até onze da noite. Aí, no sábado, eu comecei em torno de nove horas e fui até quatro da tarde. Fui pra Minas Gerais. Cheguei a Minas conectei o computador e fui até três da manhã. Depois, no domingo, peguei as oito, entendeu? Depois fui até na hora do almoço. Peguei três horas e fui até quatro horas da manhã do domingo para a segunda. Então, isso na minha área é normal, trabalhar de madrugada. (JONAS. Entrevistado em agosto de 2014).

Formado em Informática, Jonas trabalha nesta empresa há quatro anos e meio. Sua função é monitorar o sistema de redes da sede e das filiais da empresa, evitando vazamento de informações e de dados sigilosos. Jonas explicou que grande parte do monitoramento e atualização que realiza é programada em período noturno, momento em que as empresas conectadas à sua empresa não estão mais em operação e, assim, os sistemas de comunicação podem ser alterados, corrigidos e/ou desligados sem prejuízo.

Pelo menos as minhas atividades, boa parte delas, têm que ser feitas fora do horário de expediente. Por exemplo, preciso mexer em um *firewall*⁵⁰ que faz a conexão com uma empresa em Belo Horizonte com as outras filiais. Eu não posso trabalhar em horário de expediente, porque eu posso deixar todo mundo sem conexão [...]. (JONAS. Entrevistado em agosto de 2014).

Apesar de Jonas ter uma jornada padrão a cumprir (das 8h às 18h e intervalo para almoço 2h), a dinâmica de sua atividade exige flexibilidade para atender tanto as atividades programadas (que muitas vezes ocorrem em períodos de turno noturno ou madrugada), quanto disponibilidade para estender sua jornada em decorrência de algum problema que necessite ser corrigido, tal como ele descreve na passagem a seguir:

[...] Às vezes, existem também janelas programadas que a gente faz, geralmente, de final de semana, de madrugada, qualquer outro horário fora do horário de expediente, ou então, quando acontece algum problema e você tem que resolver. Nesse caso, independentemente do horário, se "deu pau" tem que resolver. [...] Têm finais de semana, por exemplo, que eu vou para Minas Gerais, sento tranquilo na minha casa, daí o telefone toca. [...] Muitas vezes dá para trabalhar remoto, dá para resolver de onde estou. Mas se acontecer de [ser chamado] e não for possível trabalhar de casa, eu tenho que montar no carro e voltar na hora em que eles me ligaram. (JONAS. Entrevistado em agosto de 2014).

Ainda em relação à flexibilidade da jornada vai ficando evidente o quanto essa ocupação exige do trabalhador em termos de disponibilidade. As exigências quanto à flexibilidade não se concentram em determinadas atividades do setor, elas perpassam todos os segmentos, não importando o cargo ocupado ou a hierarquia (consultor de TI, analista, gerente de projetos, programador). A fala de Jonas evidencia como muitas vezes o *home office* é aplicado em situações emergenciais e em períodos em que o

⁵⁰ *Firewall* é uma solução de segurança baseada em *hardware* ou *software* que analisa o fluxo de rede para determinar quais operações de transmissão ou recepção de dados podem ser executadas. O objetivo deste dispositivo é proteger os fluxos de informações para que estas não sejam desviadas, roubadas ou copiadas sem a devida autorização dos proprietários dos dados. Um *firewall* pode impedir uma série de ações maliciosas ocorridas na rede de *internet*. Consultado em outubro de 2016, In: <http://www.infowester.com/firewall.php>

funcionário precisa realizar horas extras. Muitas das mudanças na jornada de trabalho de Jonas, em que ele trabalha a partir de casa são carregadas de positividade. Os significados atribuídos à prática de virar a noite relacionam recompensas simbólicas – como reconhecimento e valorização do trabalho – e materiais – como ganhos financeiros.

[Você já precisou virar a noite trabalhando?] Sim, sim. Na verdade, [...] a maioria das coisas são políticas. Mas, você ser responsável por uma entrega ou se esforçar para atingir aquele ponto importante da entrega, isso é visto com bons olhos para os gerentes e dessa avaliação depende a sua promoção (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014).

Leonardo não foca diretamente sobre os aspectos materiais, mas na dimensão do reconhecimento profissional, entendendo que superar expectativas de seu empregador pode resultar avaliações de desempenho positivas e potenciais promoções. O entrevistado reconhece não apenas os aspectos mais visíveis do conjunto de significados das suas ações em seu trabalho, mas reconhece também que opera um jogo de forças que reflete (que ele nomeia de político) em sua mobilidade e ascensão em outros projetos e/ou em outras funções.

Eu acredito que não. Porque o desgaste é muito grande, a qualidade do trabalho já não é a mesma dependendo de quando você atinge algum horário da madrugada, então não compensa não. (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014).

O centro da reflexão de Paula não é exatamente sobre si, mas sobre os resultados de seu trabalho. Elemento que nos leva a considerar que ao falar sobre seu trabalho, invariavelmente, esteja falando de si mesma, visto que são suas potencialidades que estão em jogo no momento em que precisa seguir trabalhando sem considerar seus limites do corpo e da mente. As percepções de Paula e Leonardo dão indícios de que se existem ganhos simbólicos em termos de reconhecimentos, há perdas concretas, em termos de desgastes físico, emocional e psíquico, característico do trabalho dito imaterial, do conhecimento ou cognitivo.

Ao curto prazo a gente começa a achar que [que têm ganhos] sim, até por causa da questão financeira que você acaba recebendo bem mais por causa dessas horas. Só que, a médio e longo prazo você não tem uma valorização tão grande da empresa, pelo seu esforço. *E na sua vida pessoal você simplesmente acaba com ela, você consome todo seu horário em trabalho, todo seu horário de descanso, de lazer.* Ao médio, longo prazo você vê que realmente não compensa, esse é um

dos motivos que eu comentei com você que eu hoje costumo negar trazer trabalho para casa, é só em situação extremamente crítica. (THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015. Grifo nosso.).

Depende muito da gerência que você está. Na época em que eu fiz essas coisas [virar a noite], a gerência nunca reconhecia esse tipo de coisa, então não compensava. Hoje em dia, eu tenho cliente que é bem melhor, ele reconhece. Mas compensar, compensar... Pode ser que sim. Mas tem gente que fala: “é legal trabalhar além do horário porque você faz banco de horas e ganha hora extra”. Eu prefiro muito mais tempo de descanso a ficar trabalhando. E sem contar o estresse que é. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

Na medida em que os trabalhadores vão ganhando experiência na carreira – em anos de trabalho – outros elementos passam a fazer parte da representação sobre os benefícios quanto a estender a jornada de trabalho. Possivelmente o tempo livre ou de não trabalho que numa determinada fase da vida não era tão valorizado, passa a ser em outra. Essa reflexão, ao ser destacada espontaneamente entre as respostas dos entrevistados, pode revelar também a fase de transição entre o início da carreira e o meio da carreira. Momento em que os trabalhadores demonstram compreender as regras do jogo, o funcionamento do setor e passam a julgar e a ponderar o que é mais importante em termos de tempo de trabalho e tempo da vida. Para Talita e Thiago a realização das horas extras tem um impacto direto sobre o tempo de não trabalho.

Os relatos de Talita nos levariam a admitir que seriam apenas em situações imprevisibilidade e emergenciais que o *home office* é acionado, mas a fala de Thiago destaca o quão comum é essa prática no universo das empresas de tecnologia.

Uma vez aconteceu um projeto que estava pronto toda a parte de banco de dados e um cara que trabalha com sistema operacional *Windows* foi lá e eu não sei o que ele fez, mas acabou com tudo. Era para entregar segunda-feira e isso aconteceu num sábado. Eu tive que passar o sábado e o domingo restaurando tudo para entregar para o cliente. *Por quê? Porque se isso não acontecer a gente pagaria multa.* Já aconteceu de eu trabalhar no ano novo por conta de projeto porque o projeto que tinha que iniciar às 8 horas do dia primeiro que era para um cliente no exterior, ou de ter que participar de reunião às duas da manhã no ano novo. No plantão tem acontecido muito isso, é comum acontecer isso (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014. grifo nosso).

Sim, isso era muito comum no trabalho anterior. E no anterior ao anterior também era bastante comum ter projeto que estava com prazo extremamente estourado e tínhamos que ficar horas programando até conseguir concluir e se não concluísse já acordava e voltava a

trabalhar, era bem comum (THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015.).

Os fragmentos das falas de Talita e Thiago assumem um segundo objetivo analítico – além de mostrar as diferentes situações em que jornadas são prorrogadas, virando a noite para responder aos imprevistos ou concluir o projeto. Mais do que apresentar a recorrência dessa prática que permite demarcar como próprio do *éthos* da profissão, tal qual Castro (2013) indicou. Interessa-nos compreender com os projetos de desenvolvimento planejam a quantidade necessária de membros de uma equipe de desenvolvimento. Nas entrevistas com trabalhadores de grandes empresas de desenvolvimento, identificamos a existência de um setor próprio para o planejamento de projetos, trata-se do local em que será estabelecida a quantidade de trabalhadores necessária para atender ao escopo do projeto. Pode ser neste setor que os contratos entre tomadores de serviços/clientes e empresa contratada são estabelecidos e, para ilustrar a dinâmica e sua relação com a etapa de desenvolvimento propriamente, destacaremos a seguir a trajetória de Luan.

Graduado em Engenharia de Produção e contratado como estagiário em uma multinacional de prestação de serviços em TI, inicialmente como estagiário no setor de pré-venda, e depois vinculado sob o regime de CLT no setor de vendas da mesma empresa. Luan descreve os dois setores e suas distinções.

Eu entrei na Empresa X, na área corporativa. [...]. E quando eu cheguei fui estagiário numa área de pré-venda que é uma área comercial. Só que é um comercial mais técnico. Você tem que aprender sobre os produtos que vai vender, sobre o negócio dos clientes [...]. Acabei ficando nessa área [...], mas depois fui para o comercial propriamente, que era área de vendas. E na venda meu trabalho era mais prospecção de novos clientes e mais processo interno de vendas mesmo. Tinha que ter conhecimento do portfólio de produtos, não era um conhecimento tão profundo, porque quando eu estava na pré-venda eu tinha que ter um conhecimento profundo [da tecnologia], embora eu trabalhasse com uma gama bem restrita de soluções. Eu só trabalhava com soluções de *middleware*⁵¹, mais precisamente soluções de plataforma de desenvolvimento web. Depois eu acabei indo para área comercial e eu tinha toda a gama de produtos, todo o portfólio de tecnologia, desde banco de dados até *middleware* [...]. (LUAN. Entrevistado em 26 de março de 2015).

⁵¹ *Middleware* é um programa que auxilia o desenvolvedor na realização de outros aplicativos e soluções de softwares.

A etapa de pré-venda e comercialização de um projeto tem muito a dizer a respeito da jornada de trabalho da equipe de produção de software. A concepção e execução de projetos não necessariamente são realizadas pela mesma equipe que formula os contratos de prestação de serviços e dimensiona os prazos de entrega dos produtos (e as previsões de multas). E o que esta etapa tem a ver com virar noites trabalhando, jornadas estendidas e pressão no trabalho? Levantamos como hipótese que compreender especificamente a dinâmica desta divisão contribui no entendimento sobre a organização do setor de desenvolvimento de software, já que este parece traduzir uma parte importante da lógica que está por trás das longas jornadas em períodos de finalização do projeto e conseqüentemente do uso do *home office*. A passagem a seguir, de uma consultora que atua no setor há 18 anos, contribui para a compreensão da dinâmica de planejamento dos projetos em termos de constituição de equipes de trabalho.

Normalmente, em função de projetos mal dimensionados. Então, a estimativa não contemplava uma série de situações que a gente sabe que acontece nos projetos. Ou a questão do vendedor precisa fechar a venda, precisar vender. *Então, ele vai eliminando horas do projeto e muitas vezes corta na carne, né?* E aí acontece que fatalmente a gente acaba pagando o preço no futuro. Algumas vezes, também por conta de prazos do próprio cliente, às vezes ele tem uma necessidade que o projeto seja implementado naquele mês e isso acaba puxando a carga de trabalho muito para cima (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014, grifo nosso).

Paula no momento da entrevista estava empregada em uma multinacional de desenvolvimento e prestação de serviços de TI, como consultora sênior. Quando questionada a respeito da dinâmica das longas jornadas, sua resposta indica múltiplas variáveis que antecedem a execução do projeto. Nos projetos em que esteve envolvida ela destacou a constante necessidade de realização de horas extras, muitas vezes virando noites ou trabalhando aos finais de semana. As justificativas para esses prolongamentos estariam em erros no desenho do projeto ou em negociações em relação à previsão das etapas do desenvolvimento, que lançavam para baixo o número de horas/trabalhador previstas para o desenvolvimento completo do projeto. O resultado seria uma sobrecarga de trabalho para os membros da equipe.

Seu relato oferece indícios sobre a desconexão entre a área de comercialização e a de desenvolvimento dos projetos, na medida em que os termos dos contratos, que envolvem diretamente o custo com a mão de obra, as sanções em relação aos atrasos ou

descumprimento dos serviços prestados entre outros aspectos refletem diretamente sobre o cotidiano de trabalho dos trabalhadores. O contrato de prestação de serviços, nesse sentido, destaca-se como elemento simbólico de pressão sobre o trabalhador, na medida em que o documento demarca os tempos de trabalho destes profissionais.

Entender a jornada de trabalho estendida (horas extras) como resultado de um planejamento do trabalho, que não passa pelo controle dos programadores, desenvolvedores, analistas de sistemas, etc., mas por decisões dos planejadores, permite-nos compreender a organização do trabalho no setor de desenvolvimento de software e serviço de TI. Além de nos dar indícios para compreender como o *home office* é estrategicamente acionado para salvar prazos.

Fecharemos esse ponto da discussão refletindo que o caso de Talita – que relatou ter passado o final de semana corrigindo o projeto cujo prazo venceria em dois dias – é um exemplo do significado do contrato operando como elemento de controle sobre os trabalhadores digitais. Submetê-los à pressão do cumprimento dos prazos, por meio do significado da multa que a empresa pagará em caso de descumprimento contratual, demonstra o deslocamento realizado nas formas modernas de gestão do trabalho. A figura do gerente no controle e determinação das ações sai de cena, em seu lugar entra o gerente de si que passa a ser constrangido por uma figura abstrata que é o contrato.

4.1.2 Home office em tempo integral

Talita é casada e não tem filhos. Há quatro anos é empregada de uma multinacional de TI em São Bernardo do Campo/SP. No momento da entrevista cumpria um acordo estabelecido junto à empresa para trabalhar a partir de casa substituindo, por três meses, um colega que foi deslocado para o turno da manhã. Ficaria provisoriamente na modalidade remota até que seu gerente colocasse outra pessoa no turno noturno. Na passagem a seguir ela narra suas experiências em que trabalhou em *home office*.

[...] Eu trabalhei vários períodos em casa, mas vai do momento da empresa e o que ela precisa. No momento, teve um funcionário que recebeu uma proposta de emprego e meu gerente, para segurá-lo, precisou mudá-lo de horário. Ele trabalhava das seis à meia noite e foi para o horário que a gente chama de turno um que é das oito as cinco ou das nove as seis. E ele [o gerente] pediu que eu fosse para o lugar dessa pessoa. [...] Eu ficaria por uns três meses até ele arrumar outra

pessoa para colocar no meu lugar e eu pudesse voltar para o meu turno. Por isso que eu estou em casa, mas, em geral, eu trabalho na empresa, que não é muito longe também (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

No período em que estava substituindo o colega, Talita atuou em tempo integral na modalidade de *home office*. No cargo de suporte júnior desempenhava as atividades de supervisão de bancos de dados, que consiste em resolver os problemas operacionais do sistema após a demanda do cliente. Suas atribuições dependiam, porém, do tipo de negócio do cliente (comércio, fábrica, setor financeiro) e do tipo de contrato estabelecido entre as partes. É possível que o cliente exija exclusividade na forma de prestar o serviço ou que o grau de complexidade das atividades do cliente demande a criação de uma equipe exclusiva, fazendo com que se desloque um grupo somente para as necessidades do cliente.

As especificidades das atividades dos clientes influenciam na organização do trabalho e a distribuição das equipes por turno. Há casos em que funcionamento operacional dependerá da integridade de seu banco de dados, exigindo monitoramento do funcionamento ou prontidão para a correção 24 horas por dia (operadoras de cartão de crédito seria um exemplo). Na empresa em que trabalha as equipes dividem-se em três níveis de suporte. Talita trabalha no terceiro nível que é o responsável por resolver os problemas mais complexos, aqueles que os níveis anteriores não solucionaram. Trata-se do último estágio do atendimento, aquele em que o processo já passou por todas as outras equipes antes de chegar à sua. Essa organização em níveis de complexidade influencia diretamente em sua experiência de plantões ou sobreaviso. Estes são outra forma de trabalho em *home office*, que ocorre a cada seis semanas (um mês e meio, aproximadamente), quando sua equipe (trabalha cinco dias na semana) reveza para trabalhar aos finais de semana. O sobreaviso tem início às sete da manhã do sábado e encerra às sete da manhã da segunda feira. A avaliação de Talita sobre o significado dos plantões para ela.

[...] Tem muita gente que não está nem aí quando está de plantão [...] É o perfil da pessoa e ela está certa, eu queria ter esse perfil. *Mas eu não sou assim, eu sou muito ansiosa*, então, quando eu estou de plantão, qualquer toque no celular... *o celular do meu marido toca e eu já fico ansiosa, eu já acho que é meu plantão*. Então, é uma ansiedade. O nervosismo que causa em mim é absurdo, me faz muito mal. Eu prefiro muito mais não precisar fazer, mas são perfis diferentes. Eu melhorei muito com o tempo, mas às vezes acontecem

algumas coisas que volta tudo. Eu trabalhei uns três, quatro anos apenas com software “SQL Server”⁵². No começo eu ficava assim, no fim eu já estava bem tranquila, eu sabia o que acontecia. Agora, eu entrei para um plantão novo que eu trabalho com “SQL Server” e “Oracle” para clientes diferentes, então agora eu estou nessa forma e eu fico muito nervosa, muito estressada durante o meu plantão (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014, grifo nosso).

Sim, como eu ficava de sobreaviso na Empresa X eu trabalhei bastante *home work*. Com a Empresa Y, por enquanto não tem. Mas quando eu trabalhava na Empresa X eu fazia esquema de sobreaviso. A cada três semanas eu ficava com o celular corporativo, tinha que ficar com o celular ligado até à da manhã, e caso alguém me ligasse eu trabalharia de casa mesmo. (GUTO. Entrevistado em setembro de 2014).

O esquema de plantões ou sobreaviso⁵³, normalmente praticado em escalas aos finais de semana ou no período noturno, foi uma prática recorrente em que o *home office* era realizado. Mas como o relato de Talita pontuou, esta forma de trabalhar a partir de casa, ocasionava-lhe muito sofrimento. A exigência de permanecer à disposição da empresa gerava na entrevistada um grau de ansiedade motivado pela imprevisibilidade, pela impossibilidade de planejar e controlar suas atividades de trabalho.

Permanecer de sobreaviso impõe outra lógica de organização da rotina pessoal do trabalhador. Este precisa ajustar seu tempo, que aparentemente não estaria trabalhando, em função dos potenciais chamados para trabalhar. Muitas vezes, esses ajustes significam limitar a participação em eventos sociais (participar de festas e outros eventos sociais) e deslocamentos de longa distância, (evitando viagens, locais em que não há sinal de celular, etc.). Isso porque qualquer problema no sistema operacional o trabalhador será requisitado, devendo estar em condições para o desempenho das atividades e soluções dos problemas.

⁵² O SQL Server é um sistema de gerenciamento de dados desenvolvido e de propriedade da Microsoft.

⁵³ Durante a entrevista com Talita, foi possível identificar os efeitos positivos da criação da Lei do Teletrabalho e das alterações da Súmula 428, que regula a realização de sobreaviso praticada pelos trabalhadores à distância. A entrevistada relatou mudanças sobre a forma de remuneração dos plantões, os quais a empresa passou a remunerar na forma de sobreaviso, em substituição às formas de remuneração realizadas na condição de horas extras. O que efetivamente alterou? A alteração sobre o contracheque é significativa, já que a remuneração na forma de horas extras são pagas apenas as horas excedidas efetivamente trabalhadas, acrescido de um adicional; remunerar o sobreaviso significa que o empregado receberá por ter permanecido à disposição do empregado, ainda que não tenha efetivamente trabalhado.

4.1.3 “A gente confia em você”

A confiança tem sido destacada em estudos organizacionais como categoria mediadora do desempenho organizacional. Entendida enquanto valor – moral – que é mobilizado por trabalhadores na execução de diferentes tarefas organizacionais. A confiança também tem sido alvo de análise no que se refere à sua utilização nas práticas de coordenação e controle de tarefas ou trabalhadores (ZANINI; MIGUELES, 2014). É exatamente sobre o seu papel de controle e coordenação que nos interessa identificar a sua utilização na construção de elos e no estabelecimento acordos no trabalho em *home office*.

Para Sennett (2004) as novas instituições empresariais por um lado eliminaram a chamada “jaula de ferro da burocracia”, mas por outro essa desconstrução configurou três déficits sociais. Um desses déficits refere-se à desestruturação da confiança entre trabalhadores e as instituições.

Confiança se apresenta de duas formas: formal e informal. A confiança formal significa que uma das partes adere a um contrato na crença de que outra honrará seus termos. A confiança informal implica saber em quem podemos confiar, especialmente quando o grupo está sob pressão: quem desmoronará? Quem saberá aproveitar a oportunidade? A confiança informal leva tempo (SENNETT, 2004 p.64-65).

Vitor trabalha desde os 17 anos com programação e há quatro anos atua à distância. Graduado em tecnologia e processamento de dados, é empregado em uma empresa de customização de software – classificada por ele como uma “boutique de software”⁵⁴. A primeira vez em que trabalhou em *home office* foi para uma empresa localizada em São Paulo. Após enfrentar, durante três meses o cansaço, o estresse e o desgaste emocional com o deslocamento diário entre Sorocaba a São Paulo (gastando, em torno, cinco horas de viagem), Vitor resolveu substituir o trabalho por outro em Campinas. O novo trabalho, porém, não correspondeu ao esperado e ele decide retornar à empresa anterior, que é quando recebe uma proposta de trabalhar em *home office*, como alternativa para permanecer na empresa sem enfrentar as dificuldades dos deslocamentos.

⁵⁴ Ao caracterizar a empresa como boutique de *software* estabelece uma distinção às chamadas fábricas de *software*. O entrevistado enfatiza a preocupação com a qualidade do *software* em detrimento à quantidade.

[...] Eu saía de casa, pegava o [ônibus] fretado às cinco e vinte da manhã e voltava para casa não antes das sete e meia ou oito horas da noite. Era uma vida. Eu fiquei trabalhando três anos na Empresa X, mas aguentei essa vida de ficar indo para São Paulo por três meses. Então, eu vi uma empresa, uma *Startup* em Campinas e pensei: “eu vou para Campinas”. E fui falar com os caras e fui contratado. Cheguei lá em Campinas e achei a empresa uma porcaria. Fiquei muito mal. No outro dia não fui trabalhar. Voltei para a empresa anterior e falei com o meu chefe e ele disse: “cara, a gente gosta de você, *confiamos em você e se quiser trabalhar na sua casa, trabalhe na sua casa*. Pode levar o computador daqui, leve a cadeira e trabalhe na sua casa”. Eu falei: ‘então vou trabalhar em casa! E vou continuar trabalhando com vocês, nem preciso de computador, nem nada. Eu vou trabalhar com o meu computador mesmo, com a minha cadeira dura aqui. E foi uma mudança muito boa porque eu podia acordar oito horas que para mim é super cedo, mas que era muito melhor do que acordar quatro horas da manhã. (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015, grifo nosso).

A mensagem “confiamos em você” indica como a categoria confiança opera como elemento central no estabelecimento de acordos informais (não contratual) na transferência do trabalho do escritório para a casa do trabalhador. A autorização para Vitor trabalhar a partir de casa partiu da aposta da empresa em sua performance de trabalho e nos resultados de desempenho oferecidos. Falar em confiança nos leva a mobilizar o significado de capital social. Este depende de um montante de confiança estabelecida a partir do engajamento dos indivíduos em redes de relações sociais. Segundo Putnam (1995, p. 67) capital social seria um conjunto de elementos desenvolvidos pelos sujeitos, numa dada organização social, tais como as redes, as normas e a confiança social. Tais elementos facilitariam a coordenação e a cooperação em benefício dos sujeitos em relação social.

A confiança demanda reciprocidade e a retribuição, nesse contexto, significaria maior produtividade. Nesse sentido, pode ser apreendida, enquanto uma dimensão simbólica que exerce certa pressão sobre o trabalhador, na medida em que o faz agir pautado na certeza segundo a qual é necessário retribuir a confiança dispensada. No caso de José de Camargo o valor moral da confiança dispensaria qualquer necessidade de controle.

Não, a gente não tem nenhum problema, a gente conversa bastante. A gente tem uma máxima: a confiança é mais importante que o controle. A gente tenta passar isso, deixar bastante claro que a gente confia [...] nos nossos funcionários e que a gente pede confiança de volta. (JOSÉ DE CAMARGO. Entrevistado em 14 de Maio de 2015).

Na passagem acima José de Camargo justifica nunca ter enfrentado problemas em relação aos seus funcionários em *home office* justamente porque a “máxima” da empresa é colocar em primazia a confiança. Na verdade, não é que a confiança opera em detrimento da necessidade de controle, mas ela é mais um elemento de controle atuante nas relações de trabalho. Após o deslocamento do trabalhador para o *home office*, a confiança enquanto dimensão informal de controle passa a atuar nas interações entre trabalhadores e gestores, como mecanismo informal de controle e coordenação.

Na passagem a seguir, Lopes destacou como suas experiências iniciais na condição de *home office* o levaram a rever sua disciplina e se enquadrar à forma de trabalhar nesta modalidade, criando metas, estabelecendo rotinas.

[...] o *home office* me ajudou muito a me organizar. A ser uma pessoa mais organizada, porque tem que ter o comprometimento e, às vezes, você está em casa e poxa... Você está em casa e não tem ninguém te cobrando, te olhando, por mais que na empresa isso não tenha mesmo. Mas em outras empresas que eu trabalhei como *home office* eu pensava: “ah, queria ver esse seriado aqui”. Quando você vê, você assistiu cinco episódios e seu dia acabou e você fala: “e agora? Dancei!”. Já aconteceu isso bastante comigo nas duas primeiras empresas que eu fiz *home office*. E isso foi vacilo meu. É você saber se controlar, saber o que precisa ser feito e trabalhar. Hoje eu chego em casa, quando tenho alguma coisa para fazer, às vezes eu tenho freelance para fazer, e eu falo: ‘preciso fazer isso, isso hoje’, estipulo metas. E tento não desfocar em nenhum minuto até que eu termine 30% delas, aí posso respirar. Eu respirei, dou uma hora de descanso e volto. ‘Agora eu preciso terminar 60%’, e vou lá. É você se organizar, saber qual é seu ritmo e tentar seguir nele [E quando você atrasa como você faz para recuperar?] Aí você tem que ir lá e conversar. A primeira empresa eu perdi um pouco de credibilidade por isso, porque eu não conseguia me adequar a isso. Aí o pessoal acabou cortando o *home office* e eu perdi esse benefício na outra empresa, porque algumas empresas têm, outras não tem esse benefício. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

Três aspectos na passagem acima chamam a atenção em relação à experiência de Lopes no trabalho em *home office*. A primeira é quando identificou em si um comportamento de adiamento das tarefas, quando substitui a tarefa do trabalho por atividades de seu próprio interesse – assistir um seriado, por exemplo – e que chamaremos de procrastinação, ou seja, uma disposição comportamental em que marca um tipo de adiamento ou atraso das tarefas a serem realizadas.

Na procrastinação, normalmente, a tarefa preterida é substituída por outra atividade, muitas vezes, menos importante em termos profissionais. O ato de

procrastinar pode ocorrer em situações e em contextos variados, e por diferentes motivações. Mas independente da atividade ou da área da vida em que a procrastinação se manifeste, quando vivenciada de maneira sistemática, as consequências podem afetar os sujeitos em relação a perdas financeiras, tensão na relação com pais, cônjuge, amigos, conflitos com chefe ou colegas de trabalhos (SAMPAIO, 2011).

As dificuldades enfrentadas por Lopes para adaptar-se ao trabalho realizado em casa fez com que buscasse um curso *on-line*⁵⁵ sobre planejamento e organização do tempo. Esse tipo de curso opera como um dispositivo disseminador de referências que veiculam o perfil ideal de trabalhador para o trabalho remoto. E qual é o perfil ideal de um profissional que trabalha em *home office*? Que valores, postura ou comportamentos são necessários quando o trabalho está em casa?

“Um trabalhador comprometido, organizado e capaz de se auto controlar”, esses são algumas características que Lopes relacionou como essenciais e base para quem deseja trabalhar em *home office*. Ao destacar que suas experiências em *home office* o “ajudaram a ser mais organizado” parece que ele não tinha organização alguma, o que não é fato. Na verdade, como temos observado, o teletrabalho demanda do trabalhador um tipo de organização – relativa ao tempo – que é distinta da experimentada no escritório da empresa. Porque a disciplina, o condicionamento do corpo em relação ao espaço físico do escritório e a relação com o ambiente de trabalho, tudo isso é alterado quando o trabalho está em casa. Os diferentes espaços requerem diferentes formas de organização e disciplina para a realização do trabalho.

O segundo elemento é a ênfase em relação ao comprometimento e que avaliamos estar relacionado, também, ao valor da confiança (informal). Na medida em que estar em *home office* – que é percebido por Lopes como benefício – signifique o estabelecimento de confiança nas relações capital-trabalho. A quebra da confiança entre as partes constituiria uma fratura sobre sua reputação e sua credibilidade. O “vacilo”

⁵⁵ Este curso está disponível na internet nas versões gratuitas e paga, mas além dele há uma variedade de “dicas” compartilhadas em mídias sociais, blogs, revistas e livros (estes últimos organizacionais) que possuem objetivos semelhantes com orientações sobre organização do tempo, do ambiente da casa que se tornará um escritório e etc. O curso realizado por Lopes chama-se Produtividade Ninja e é oferecido pela Arata Academy, seu conteúdo *free* encontra-se no link <https://www.youtube.com/channel/UCEdgNBcBybRtwy836C8E14g>. Ao acessar a página, a primeira mensagem que o usuário recebe é a solicitação de realização de cadastro para receber, por e-mail, três orientações: como aumentar o foco; como obter maior disposição; como alcançar produtividade e tempo livre.

cometido por Lopes que o devolveu para o escritório, o levou a modular outra subjetividade em relação organização de suas tarefas, a fragmentar o trabalho em pequenas tarefas ou metas e avaliar seu cumprimento, para, só depois, admitir a possibilidade de intervalos. A noção de confiança opera como instrumento que garante maior engajamento do trabalhador controlado pelo senso de comprometimento estabelecido com a liderança e com a equipe de trabalho.

O terceiro aspecto a destacar da fala de Lopes é o pressuposto da ausência de controle e de supervisão no ambiente de trabalho, como se no escritório não houvesse controle. Sua representação de gerência é informada pelo modelo fordista-taylorista. As relações de trabalho forjadas não mais na lógica de relações hierárquicas, mas no estabelecimento de laços supostamente horizontais por meio dos quais espera-se o estabelecimento de confiança, levam o trabalhador a considerar que, formalmente ele e a gerência possuam o mesmo estatuto de fala. Em um dado momento da entrevista pedimos para tratar do aspecto da supervisão do trabalho e o termo “chefe” foi utilizado para referir-se à supervisão dos trabalhos. Rapidamente, Lopes nos corrige explicando que tal designação não caberia nas relações de trabalho, tal como segue em sua fala.

Uma das coisas que a gente procura evitar é falar “gerente”. A gente chama de líder. O líder está junto, o gerente só delega e só manda. Mas no nosso caso a gente sofre problemas muito comuns que é em relação à área comercial e a área de TI. Na verdade, a área cliente, as áreas clientes do TI, no nosso caso a área cliente é o comercial, é usuário final. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

A perspectiva segundo a qual o trabalho precisa ter sentido compartilhado entre a equipe e que tal construção do sentido ficaria sob a responsabilidade do líder, responsável por promover adesão entre os membros, está presente na fala de Lopes. O ponto central desse processo passaria pelo estabelecimento de uma identidade – a do líder – pautada na capacidade de comunicação, de agregar e envolver sua equipe no projeto. Esses dispositivos permitem estabelecer uma proximidade entre liderança e membros das equipes e o estabelecimento da confiança.

Com o declínio do controle hierárquico por supervisores, assiste-se, na literatura de gestão empresarial, ao fortalecimento do tema da confiança. A confiança é o que une os membros de uma equipe. [...] A confiança é sinal de que a situação está sob controle, pois ela só é depositada em alguém que, sabidamente não abusará, que é previsível, que faz o que diz e diz o que faz. [...] A confiança, na verdade, é o outro nome do autocontrole, pois designa, senão a palavra dada e o

contrato moral. Além disso, ela é moralmente qualificada, ao passo que o controle por um terceiro não passa de uma relação de dominação (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 113-114).

É a importância dada às relações pessoais e à confiança na organização do trabalho que traduz o sentimento de Lopes em relação ao não cumprimento do contrato moral. A confiança atuaria, assim, como uma nova forma de controle que aciona de um lado o contrato moral e, de outro, os sentimentos e afetos. A quebra dessa confiança traduziria também a quebra de seu capital social, elemento importante a ser considerado neste campo profissional, sobretudo quando se refere à busca por novas vagas de trabalho.

CAPÍTULO V

5. Os trabalhadores de TI e suas percepções sobre o *home office*

A seguir analisaremos os diferentes recortes acerca do trabalho em *home office* destacados pelos entrevistados a partir de suas experiências e representações deste trabalho. As representações sobre o teletrabalho e seus efeitos é o que nos interessa captar e problematizar.

5.1 *Home office*: o trabalho de consultoria e a duração da jornada

A despeito das longas jornadas de trabalho próprias do *ethos* desta profissão (CASTRO, B. 2013) as práticas de *home office* são justificadas discursivamente pelos trabalhadores como uma forma de aumentar a produtividade. O foco neste subitem é demonstrar como o trabalho em *home office* representa aumento de produtividade combinado com intensificação do trabalho.

Paula, que é consultora em uma multinacional instalada em São Paulo (já mencionada aqui ao tratarmos da prática de virar noites trabalhando na finalização de projetos), trabalha alocada em interação direta com o cliente, analisando suas dificuldades e avaliando possibilidades de melhorias e adequação dos programas de gestão. A partir disso, busca propor mudanças e/ou correções no sistema de gestão da empresa vendido por sua empregadora.

Deslocamento e permanência no *site* do cliente foram destacados como algumas características em comum da atividade de consultor, tais aspectos, no entanto, não impossibilitam a realização de trabalho em *home office*. Como ressalta Leonardo, “lugar de consultor é no cliente, né?”. Seu relato apontou um conjunto de situações e circunstâncias que envolvem espaços e tempos nos quais o trabalho pode ser realizado.

[é possível contar como é um dia de trabalho seu?] Não, porque cada dia é diferente. Tudo depende do que tem com relação ao cliente, às vezes tem reunião, às vezes vai fazer um desenvolvimento. [Mas você trabalha sempre alocado no cliente? Você nunca está na empresa?] A alocação é variável, isso depende do contrato que é feito. Hoje eu fico no site do cliente, no local do cliente. [É um cliente fixo?] Sim, mas isso daí pode variar. Eu posso entrar num projeto e trago as pessoas que vão ficar em locais da empresa ou, então, eu posso ficar num projeto que você vai ficar *part time* no cliente, *part time* no *home*

office, part time na empresa. Isso é altamente variável. (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014.).

As várias etapas do processo de trabalho são uma dimensão importante na determinação quanto à alocação do trabalhador, conforme Leonardo destacou. Os projetos possuem um tempo curto e com isso a rotina passa a ser cada vez menos provável, como pontua Cristiano.

A rotina no meu trabalho? Tudo depende. Para o consultor, tudo depende do projeto. Mas se você for pensar em um espaço de tempo curto, talvez, em algum momento, você tenha rotina. Você pega um projeto e tem algumas rotinas. Mas, se for pensar numa visão mais ampla, você nunca vai ter rotina na vida de um consultor, porque sempre está mudando de projeto. Os projetos não são muito longos, geralmente, não passa de um ano, é difícil passar de um ano, então se você pegar numa escala grande, cinco dez anos, você não vai ter rotina, você vai sempre estar num projeto vendo coisas diferentes, então você não tem rotina, pode trabalhar de casa para fugir um pouco da rotina, ver pessoas diferentes, ir de um lado para outro. [...]. Se você tiver rotina você não está tendo uma vida de consultor, é mais ou menos assim (CRISTIANO. Entrevistado em 06 de novembro de 2014).

Os relatos apresentados demonstram uma variedade de situações possíveis na atividade profissional do consultor que trabalha por projetos, mas esta característica (os projetos) não tem necessariamente relação com seus vínculos de trabalho (autônomos ou pessoa jurídica), pois estes consultores são CLT. A função consultor demanda a realização de múltiplas tarefas, coordenação de equipes podendo trabalhar a partir de casa. Apesar da possibilidade de trabalhar em *home office* há uma diversidade de variáveis associadas ao tipo de projeto (consequentemente ao cliente) que os trabalhadores estão inseridos, às atividades do dia e aos prazos que determinam o exercício ou não do trabalho remoto.

Eric é casado, tem 37 anos e não tem filhos. Suas experiências de trabalho indicam a alternância entre o trabalho realizado em casa e o trabalho alocado no cliente. No seu caso, a mobilidade associa-se, principalmente, ao fato de atuar profissionalmente como pessoa jurídica. Isso porque trabalhar em casa ou não, dependerá do perfil do projeto. Seu cotidiano de trabalho, considerando seu *status* de PJ e o fato de não possuir escritório próprio, apresenta uma variedade maior de situações de trabalho. A natureza do projeto é determinante na definição do local de trabalho (se alocado no cliente ou em casa).

[...]. Hoje, particularmente, eu estou num projeto onde o contrato que foi fechado, eles me obrigam a estar dentro da empresa por que eu tenho que passar o conhecimento desse projeto para o recurso interno da empresa. Mas, há duas semanas, eu estava trabalhando em casa, porque a empresa que eu fechei contrato não tinha um local interno para mim. Não tinha uma mesa, nem computador, então eles abriram uma conexão externa onde, da minha casa, eu [poderia] conectar-me com o ambiente deles e trabalhar. Então, depende muito do projeto, da negociação do contrato (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014).

Todas as responsabilidades dos consultores fazem com que o trabalho não se esgote ao fim da jornada diária. A flexibilidade da jornada de trabalho é um imperativo. Em razão da função de consultora, no caso de Paula, levar trabalho para casa é frequente. Passar finais de semana e/ou noites da semana trabalhando, na finalização de projetos com prazos de implementação “estourados”, é constante. As horas extras, que na maioria das vezes são realizadas em casa, são registradas em banco de horas que posteriormente devem ser descontadas em dias ou horas de descanso.

Mas, ao questioná-la sobre os registros e a forma de compensação do banco de horas⁵⁶, Paula relata que raramente converte em descanso o tempo de trabalho excedido, o que é sintetizado na passagem abaixo em que fala sobre os registros das horas excedentes.

[...] a gente registra essas horas efetuadas em ferramentas, que a empresa disponibiliza e elas passam por um processo de aprovação e ficam num banco de horas para que o funcionário compense essas horas, até que tire essas horas de descanso. Se não as retirar até um determinado período essas horas são pagas. A grande maioria das horas extras realizadas eu não consegui descansar, então, essas horas fatalmente acabaram sendo remuneradas. (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014).

Leonardo, por sua vez, indicou a fase do trabalho em que a realização das horas extras ocorre com mais frequência.

Já teve fase que eu fiz muita hora extra e fases que são mais tranquilas. Principalmente, fase de especificação. Mas já cheguei a fazer mais ou menos o dobro de jornada em horas extra. Sábado, domingo, seguido. [...] Geralmente, em época que a gente chama de *go live*⁵⁷ que tem que entregar o projeto e fazer ele funcionar. [Esse

⁵⁶ O banco de horas é regulado pela lei 1.601/1998 que flexibilizou a jornada de trabalho por meio da criação de um regime de compensação de horas excedentes trabalhadas.

⁵⁷ *Go live*, numa tradução livre seria “ir ao ar”, trata-se de um termo comum ao ambiente corporativo para se referir ao momento de lançamento dos projetos.

período] é bem estressante e a demanda de trabalho é maior. Em começo de projeto, quando a gente está desenhando uma solução e ainda entendendo [a demanda], é uma fase mais tranquila. (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014.).

Assim como Paula, o banco de horas acumulado por Leonardo não é convertido em horas ou dias de descanso assinalando uma prática comum em relação ao excesso de trabalho. Apesar do debate sobre os significados do banco de horas enquanto um instrumento de flexibilidade da jornada de trabalho, que reduz o valor da hora de trabalho da mão de obra (Cacciamali, 2001), nos interessa nas passagens demonstrar a falta de tempo para compensar as horas extras.

5.2 *Home office*: deslocamento casa-trabalho e a economia do tempo

Na terceira experiência de trabalho remoto de Lopes, realizada durante o tempo em que foi empregado de uma empresa de comércio eletrônico, era responsável pela atualização de todo o site do empreendimento. Ele era responsável por corrigir problemas operacionais do sistema e implantar modificações na página da empresa. Em função da quantidade de tempo necessária para a realização destas tarefas, essas mudanças realizavam-se durante a madrugada, conforme descreve, a seguir.

Na Empresa Y eu precisava fazer um *deploy* que é pegar todas as alterações [de linguagem] e subir para a produção, ou seja, para o site que todo mundo usa. E eu fazia de madrugada, tinha que ser entre uma e duas horas da manhã. Para o dono da empresa era muito mais interessante eu trabalhar da minha casa do que na empresa e depois ele ter que pagar um táxi. Então, fazia muito mais sentido um *home office* numa situação dessa. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

As estratégias de deslocalização do trabalho, em geral, são motivadas pelo interesse e objetivos do empregador/cliente. No caso de Lopes, a negociação na atual empresa, para realizar o trabalho em casa costuma ser direta, entre ele e seus colegas de trabalho, bastando comunicar à equipe de programadores (quatro no total), separar as tarefas e manter-se conectado para os possíveis contatos da empresa.

O ganho de tempo possibilitado pela ausência de deslocamento entre trabalho-casa ao adotar o *home office* é positivamente valorizada pelos trabalhadores. Tanto para aqueles que residem e trabalham em grandes cidades e enfrentam os problemas de mobilidade urbana, quanto para os que residem em cidades menores onde a mobilidade

urbana não impacta negativamente sobre o trabalhador. Tanto um quanto outro destaca as possibilidades concretas de tempo ganho. As falas abaixo associam a ausência de deslocamento entre casa-trabalho à possibilidade de aumento da produção, e são mais enfaticamente destacadas quanto maior for a quantidade de tempo despendido no trânsito.

Eu, particularmente, não vi tantas vantagens no trabalho *home office*. A não ser [pelo fato de] você estar em casa e não ter a dor de cabeça de se deslocar, ir para outro ambiente. (BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015).

O principal que eu sinto [trabalhando em casa], ao menos em São Paulo, é que as pessoas acabam rendendo melhor no trabalho devido ao trânsito. Uma pessoa que acorda duas horas e meia mais cedo para ir ao trabalho e chega em casa duas horas e meia depois [do fim] do trabalho, por causa do trânsito, acaba em um dia ganhando quatro horas de diferença. Ao longo de uma semana, depois de quarenta horas de trabalho, acaba refletindo na produtividade do profissional na empresa. Eu diria que depende de onde você mora, quanto tempo você chega ao trabalho. Mas poder trabalhar de casa, em grandes cidades, te dá uma qualidade melhor de trabalho. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

Para você poder saber, eu entrava às nove e para entrar às nove eu tinha que sair de casa às sete. E eu não podia chegar atrasado porque [trabalho no setor de] suporte. Porque, é a mesma coisa de você estar ligando para a empresa e o telefone não atender, sabe? Tem um horário de início no suporte. Então, eu saía de casa às sete. E para sair às sete, você tem que acordar às seis e meia. Eu contava que para eu poder estar disponível dentro do meu trabalho eu precisava de duas horas e meia, antes do horário de início. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

O tempo ganho ao trabalhar em casa é convertido em tempo de trabalho, isso é o que fica evidente das falas dos entrevistados. Para além de observar as narrativas que pontuam o quanto de tempo é possível economizar evitando o trânsito, podemos problematizar também o quanto de tempo a mais o trabalhador em *home office* acaba destinando às tarefas de trabalho. Talita, por exemplo, quando trabalha no escritório não costuma exceder sua jornada diária de trabalho, mas reconhece a probabilidade de prolongar o trabalho quando o faz a partir de casa.

Quando estou na empresa, não, mas, quando estou em casa, é muito fácil acontecer [de estender a jornada]. Porque você pensa: “já estou em casa, não tenho deslocamento, posso ficar até um pouco mais tarde”. Às vezes, eu conecto [o computador] mais cedo para ir pegando os e-mails. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

Precisamos lembrar que Talita e Iann descrevem suas experiências de trabalho no setor de suporte, ambos empregados numa multinacional. Trata-se de um segmento dentro do TI que costuma operar 24h, dividido em turnos com equipes previamente estabelecidas. Os trabalhadores mantêm contato direto com diferentes tipos de clientes durante o dia, a fim de orientar e solucionar demandas relativas aos produtos ou serviços prestados por sua empregadora. De modo que, aparentemente, é mais comum nesta função, cumprir a jornada regular de trabalho quando feita a partir da empresa.

Quando eu estou na empresa, é bem fixo o meu horário. Eu trabalhava das nove [da manhã] as seis [da tarde]. A gente tem uma flexibilidade para escolher horário de trabalho – das oito as cinco e das nove às seis. Daí eu vi que o trânsito das nove as seis era um pouco melhor e optei por esse horário. [...] Mas lá [na empresa] é bem tranquilo em relação aos horários. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

As especificidades do trabalho de suporte, destacadas por meio dos relatos de Talita e Iann, dão a tônica do tipo de responsabilidade com que têm que lidar, bem como o tipo de pressão a que estão submetidos – mais relacionados ao cumprimento de horários de entrada; na resolução dos problemas cujos prazos são mais tensionados nestas etapas. A descrição sobre o tempo de deslocamento contribui com as reflexões, na medida em que aponta como as variáveis, pressão no trabalho e trânsito/deslocamento são ou podem ser mobilizadas para justificar e negociar o trabalho em casa. O fragmento de Iann oferece a medida do nosso argumento. Ele e sua equipe de trabalho, que praticavam o *home office* uma vez na semana, negociaram a realização constante nesta modalidade, trabalhando somente a partir de casa.

[...] Aí eu mudei de área no fim de 2011. Eu fui para outra área onde eu trabalhei mais três anos. Nessa área todas as segundas e sextas feiras eu trabalhava de casa por questão de trânsito em São Paulo [...]. Mas, meu time acabou virando *home office* de segunda a sexta feira, porque como a cobrança era muito grande em cima dos funcionários e o trânsito era muito grande, acabou meio que os funcionários peitando a empresa. Não foi algo que a empresa propôs, foi algo que os funcionários [disseram]: “a gente vai trabalhar de casa”. Pela empresa saber do *stress* que é, do trânsito [que é], e da cobrança que era naquela área, eles deram um “ok” para trabalhar de casa. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

Quando comparamos a negociação de Iann e da sua equipe em relação ao caso de Naiara (relato a seguir) observamos que as variáveis – pressão no trabalho e tempo de deslocamento – não são os únicos aspectos considerados em uma negociação.

Eu fiquei um mês na Empresa X. Eu tentei fazer o *home office* e não deu certo. [...]. Eles não aceitaram, porque acharam que os outros trabalhadores que moravam longe [da empresa] iriam querer a mesma coisa. E eles não queriam 100% da equipe em casa. [...]. Então, eu pedi as contas. Na verdade, eu falei: “olha, não está dando certo, eu estou acordando todos os dias, às quatro horas da manhã para ir trabalhar. Não está dando, eu não estou tendo vida”. E chegava às oito horas da noite em casa. Então, era tomar banho, comer, dormir e pronto. Daí eu falei: “eu queria ver a possibilidade de fazer *home office*”. Mas, na época, eu estava há pouco tempo lá, eu devia estar a três semanas. Mas eles falaram: “Naiara, não vai dar, porque se você fizer eu vou ter que liberar para o restante da equipe e aí vai ficar complicado” (NAIARA. Entrevistada em 16 de maio de 2015).

Nos dois casos a confiança foi mobilizada para balizar a autorização do deslocamento do trabalho para a casa do trabalhador. No caso de Iann, sua empregadora previa programas de flexibilidade de jornada que auxiliou na negociação, diferentemente do que fica implícito no caso de Naiara.

Quando as entrevistas mobilizam o argumento do ganho de tempo em relação aos deslocamentos, evitando trânsitos e longas distâncias, podemos retomar os significados para Cresswell (2006) de um tempo e um espaço modificados em virtude do advento dos trens. As mudanças em decorrência do advento do trem possibilitaram aos trabalhadores deslocamentos para mais longe na busca por trabalho, ao passo que as novas temporalidades decorrentes do surgimento e avanço das tecnologias fazem do tempo de trabalho no setor de desenvolvimento de software, o tempo da instantaneidade, ou um espaço-tempo comprimido (HARVEY, 1994), configurando um ciberespaço (LEVY, 2009). As novas temporalidades possibilitam o inverso, ou seja, trazem para perto dos indivíduos o trabalho, sem a necessidade de se deslocar.

As teses no campo das teorias organizacionais (NILLES, 1997, MELLO; TACHIZAWA, 2003; OTERO, 2008; BRIK; BRIK, 2011) que defendem o *home office* como um sistema que viabiliza ganhos aos trabalhadores – em termos de qualidade de vida – são equivocadas porque não problematizam a organização do trabalho no setor de desenvolvimento de software. Trabalhar em casa, na modalidade de *home office*, tem se mostrado instrumento de intensificação do trabalho para os trabalhadores digitais. Se, de um lado, a ausência de deslocamento é discursivamente apontada como fator redutor do estresse no trabalho, por outro, a própria atividade de trabalho é por “natureza” geradora de estresse, conforme observamos nos casos de Iann, Paula, Talita, Miguel e Eric. Por esse ângulo, analisar o *home office* em si, sem relacioná-lo às dimensões que o

atravessam, a saber: a organização do trabalho do setor, o trabalho do conhecimento e a racionalidade do empreendedorismo, não é possível compreender os jogos e negociações estabelecidos pelos trabalhadores para valorar o trabalho remoto.

5.3 *Home office*: rotina de trabalho em casa

O trabalho em *home office* altera a rotina cotidiana do trabalhador e os intervalos de descanso são os primeiros a serem suprimidos. Talita possui uma visão mais instrumental em relação às funcionalidades do trabalho remoto, percebendo suas contradições e apontando os efeitos relativos à organização, planejamento e realização dos intervalos de descanso. Muitas vezes, trabalhar em casa faz com que os trabalhadores organizem seus intervalos de descanso e refeição de forma distinta àquela praticada quando se está no escritório. Vejamos as considerações de Talita sobre esta questão.

É bom trabalhar em casa, não vou falar que não é [...], mas o ruim é que você nem sempre tem horário para jantar, para almoçar, nem sempre sai no horário certo, tem esses problemas, sabe? Na empresa, se você não foi almoçar, já vem alguém e fala: “você não vai almoçar?” Se você ainda está lá depois do horário, vem alguém e fala: “mas você não vai embora?”. Não é nem por ficar preocupado por gerar hora extra, é preocupado com você mesmo. “O que você está fazendo aqui ainda?” Então, eu falo assim: eu gosto de trabalhar de casa bem de vez em quando, eu não gostaria de trabalhar a vida inteira assim, sabe? (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

O significado do *home office* para Talita é ambíguo e contraditório, pois, se de um lado, ela avalia ser uma boa maneira de desenvolver seu trabalho – em outros momentos da entrevista ela acionou argumentos como o a economia de tempo e a possibilidade de conciliar atividades profissionais e trabalho doméstico – por outro, o dilema é sobre como planejar e organizar seus intervalos de refeições e descanso. Outro ponto que a entrevistada destacou foi em relação ao controle dos pares quanto à realização dos intervalos de descanso e refeições – que, na percepção de Talita é entendida como uma espécie de solidariedade compartilhada entre os colegas que se reconhecem nesta dinâmica do trabalho sem fim.

[...] Agora, com relação aos horários eu tento não pensar, mas é meio inconsciente mesmo. É tentar realizar o projeto mostrando que, mesmo [trabalhando] dentro de casa, o cliente está sendo atendido. E quando o número de atividades é muito grande, a gente acaba ficando o dia inteiro conectado. Confesso que, às vezes, eu deixo de almoçar.

Fico tão entretido no assunto e acabo indo almoçar as três, quatro horas [da tarde]. Eu não controlo muito bem isso, mas em compensação, quando está bem tranquilo, eu saio para caminhar no meio do dia. Às vezes, você executa suas atividades e para você continuar você depende da informação, mas o cliente falou que vai demorar um pouco para passar aquela informação. Então, não adianta ficar no sofá aguardando. Daí, eu pego o celular e saio para caminhar, às vezes eu fico duas, duas horas e meia, fora daqui do ambiente do escritório [na casa], até ter informação para trabalhar. Então, não tem muito controle não, é meio que você vai se adaptando à situação, mas sempre com o objetivo principal que é o foco em atender o cliente. (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014).

Eric trabalha tanto em casa, quanto no escritório do cliente. A decisão, na verdade, tem como critério a natureza do projeto e do tipo de contrato estabelecido com o cliente. Pode ser um projeto de consultoria em que se necessita de uma série de informações junto à equipe de funcionários do cliente, ou em que deve ensinar o uso e as aplicabilidades de um determinado programa – neste caso pode ser preciso estar no escritório. Pode ser um projeto no qual Eric precisa apenas desenvolver o projeto, sem interação com o cliente, logo o trabalho pode ser realizado a partir de casa.

A percepção de compensar o excesso de trabalho de um período por outro com baixa demanda de trabalho é aventada nos discursos como uma vantagem para o trabalhador em relação ao trabalho em casa. A ideia de compensar permeia também o argumento daqueles que enxergam o *home office* como um instrumento que possibilita “conciliar” família e trabalho ou vida pessoal e trabalho. No entanto, quando refinamos a análise em relação ao argumento de Eric, restam dúvidas sobre a real possibilidade de compensação. Sua rotina pode até parecer “leve”, entremeada por intervalos em que até pode passar algumas horas fazendo caminhada, enquanto aguarda as respostas do cliente. Seria vantajoso se tratasse de uma rotina estável, no entanto, Eric possui variados projetos e clientes determinando diferentes arranjos de tempos de trabalho. A impossibilidade de compensar, neste caso, é a mesma dos empregados que acumulam banco de horas nas empresas, mas que não conseguem convertê-los em tempo de descanso.

Parece engraçado o que eu vou falar, mas, por exemplo, esse projeto que eu estou trabalhando, no escritório do cliente. Eu trabalho menos [tempo] de oito horas por dia, eu trabalho em torno de seis horas e meia a sete horas, no máximo. Quando estou trabalhando de casa, eu trabalho de nove a dez horas por dia. (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014).

Considerando a surpresa de Eric ao comparar a duração de sua jornada de trabalho realizada no escritório e a realizada em casa, é possível supor o quanto a mais sua jornada é estendida. É preciso lembrar que para os trabalhadores PJ, como é o caso de Eric, a desvantagem – não revelada por ele – encontra-se na não remuneração das horas excedentes quando não compensadas, diferentemente dos empregados.

Eu prefiro [trabalhar em casa]. Mas, para trabalhar em casa tem que ter uma disciplina. Tem gente que confunde, acha que está em casa, que não está trabalhando. Mas eu, pessoalmente, produzia muito mais em casa do que no escritório. [Porque] no trabalho, você acaba tendo aquela rotina de horário. Vai chegando perto do horário de almoço, você tem aquele horário para almoçar. Em casa não, tem aquela comodidade. Se eu estou aqui ocupado, entretido com uma coisa e vou almoçar duas, três horas da tarde, às vezes almoço na frente do computador. No final do dia, você tem horário para sair da empresa, mas quando você está em casa você acaba estendendo o trabalho. Eu, quando estava em casa, sempre trabalhei até sete, oito horas. Como eu acordo cedo, sete e meia. Às oito horas eu já estava “logado⁵⁸”. Eu vejo com bons olhos isso. (ROBERTO. Entrevistado em 14 de maio de 2015).

As falas de Eric e Roberto chamam a atenção para o que parece ser um dos momentos em que os trabalhadores realmente utilizam da suposta liberdade de trabalhar como melhor lhes convêm. A liberdade aqui, no entanto, é utilizada desfavoravelmente contra o trabalhador. Explicamos, a rotina do trabalho em casa leva os trabalhadores a suprimirem seus intervalos de descanso e refeições e não os horários de início e término do trabalho. Nesse sentido, trabalhar em casa permitiria maior produtividade – na percepção deles – em virtude dos intervalos de não trabalho suprimidos em detrimento do trabalho.

Contrariando o modo flexível de organizar o tempo de trabalho em casa, Bernardo, que trabalhou por seis meses na modalidade *home office* em uma multinacional, contou como procurava organizar o trabalho em casa, tentando estabelecer um ritmo e uma rotina de trabalho semelhante à exercida no escritório.

Eu seguia sempre o horário, eu nunca fazia horário diferente, só mesmo tirava o tempo de deslocamento que eu tinha [...] eu era bem rígido com o horário. Entrava no horário que todos começavam a trabalhar e terminava quando todo mundo terminava, acho que só. (BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015).

⁵⁸ Expressão que se refere ao acesso a uma determinada rede da internet que requer senha de acesso.

A postura de Bernardo é uma exceção à regra. As entrevistas indicam a tendência de práticas como a apontada por Talita, ao destacar o lado negativo da autonomia outorgada que é a de permanecer trabalhando/conectado ao trabalho durante os períodos do intervalo. Trabalhar na empresa apresenta-se, portanto, não apenas como um espaço de trocas e sociabilidade para enriquecer a produção, a partir do compartilhar informações com os colegas, como também a possibilidade de controle – por parte dos trabalhadores – da realização de intervalos entre jornada, quando comparado com aqueles que trabalham em casa. Não por acaso, Talita prefere trabalhar eventualmente em casa, colocando em contradição a representação e o discurso de que os controles do tempo na empresa operaram como obstáculos, seja à criatividade, seja à produtividade. O que os casos indicam é a possibilidade do trabalho no escritório levar a um controle maior sobre a duração da jornada de trabalho, na medida em que a marcação casa trabalho fica mais evidente.

Os relatos nos ajudam a refletir sobre os significados e efeitos de colocar sob a responsabilidade do trabalhador a gestão de seu tempo de trabalho que necessita lidar com uma série de características da atividade. Permite também tencionar argumentos das teorias organizacionais que são favoráveis ao teletrabalho, associando a esta prática o benefício da melhor qualidade de vida dos trabalhadores. No entanto, contraditoriamente a tal argumento, podemos retomar as reflexões de Sennett (1999) com relação ao significado do “flexitempo”. Para o autor o flexitempo produz um “mosaico de tempos de trabalho” e distancia o trabalhador da “monótona padronização do trabalho da fábrica de alfinetes”, mas, apesar de parecer um benefício em relação aos tempos e as rotinas padronizadas, as “realidades do flexitempo são bem diferentes” (SENNETT, 2009, p.66).

5.4 *Home office*: a flexibilidade como benefício

Como pensar o *home office* como possibilidade de qualidade de vida do trabalhador quando os indicadores como estresse e intensificação da jornada de trabalho marcam a categoria, e esses aspectos acentuam-se quando o trabalho se desloca? O discurso organizacional não só apaga os efeitos negativos do trabalho remoto, como carrega de positividade o argumento em defesa da flexibilidade. Vejamos um exemplo identificado na edição número 20 da revista da IBM (suplemento para funcionários e

familiares com informes e casos de funcionários da empresa), que publicou um artigo no qual relaciona a qualidade de vida e a flexibilidade.

Olá, IBMistas e familiares!⁵⁹

Cuidar dos filhos, realizar a viagem dos sonhos, tratar da saúde e ainda construir uma carreira de sucesso. Conciliar a vida pessoal e a profissional não é uma tarefa difícil e você vai conhecer a rotina de muitos IBMistas que conseguem esta integração (...). (IBMISTA, 2009).

O excerto acima foi extraído da seção “carta do presidente” da revista analisada e foi assinado pelo gerente geral da IBM no Brasil. O modo como a assertiva é analisada traduz de forma simplista a afirmação segundo a qual conciliar os diferentes tempos – familiar e de trabalho – “não é uma tarefa difícil”. Construir um discurso de facilidade em conciliar os diferentes tempos minimiza as complexidades existentes em ambas das dimensões. Como observamos até aqui, o trabalho no setor de desenvolvimento de software é árduo, complexo, exigente e, muitas vezes, apresenta problemas que demandam do trabalhador dedicação e disponibilidade não só para a execução do trabalho como para que se mantenham atualizações.

A publicação apresenta curtos relatos de quatro empregados que por diferentes motivos, levaram o trabalho para casa, e assim puderam (na concepção do artigo) conciliar vida familiar e o trabalho. O artigo – escrito na seção “flexibilidade” – traz em destaque imagens dos entrevistados sorridentes, aparentemente felizes. Seus relatos são uma espécie de fotografia da flexibilidade que favorece trabalhador e família, mas não desvela os efeitos que emergem com o deslocar do trabalho. Não há porque desconsiderar que os casos das entrevistas de fato tiveram suas questões de ordem familiar e pessoal, melhoradas pelo deslocamento do trabalho, por outro lado, sugerir a possibilidade de conciliação dos tempos colocam os trabalhadores numa armadilha da precariedade.

Moacir trabalha em contato com pessoas de vários países (projeto com equipe em diferentes países) e ainda desfruta da alegria de levar os filhos à escola e de fazer caminhadas com sua esposa pela manhã, ou até mesmo renovar a carteira de motorista. Sim, durante esta entrevista, Moacir estava trabalhando na sala da autoescola. Isso é que é flexibilidade! (IBMISTA, 2009).

⁵⁹ Trecho extraído da Carta ao leitor, que é a apresentação realizada pelo presidente da IBM no Brasil sobre as várias reportagens contidas na edição.

Não queria abrir mão do meu trabalho, que adoro. Então, meu gerente me deu um presentão: tive a oportunidade de trabalhar em *home office* e pude acompanhar meu marido sem nenhum prejuízo para minha carreira! Comemora. (IBMISTA, 2009).

Nos dois trechos acima o trabalho em *home office* são entendidos como um prêmio, um benefício ou um “presente” da empresa para os trabalhadores que desejam continuar empregados, mas apresentavam alguma limitação para fazê-lo no escritório da empresa. A percepção de Iann é semelhante à expressa na revista tal como destacada no trecho abaixo.

Eu diria que poder trabalhar de casa está ligado à tecnologia e de certa forma acaba sendo um benefício. Eu diria que é extremamente válido [...] (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

[No suporte] interno eu era a única pessoa que fazia o que eu estava fazendo. Se fosse algo que não estava funcionando ou que precisava ser entregue num período e, se fosse necessário, eu passaria do meu horário e até viraria a noite para resolver ou para entregar isso. Eu diria que uma vez por mês, ao menos, acabava ficando além do horário. O que de certa forma é bom trabalhando de casa, porque dá seis horas e você não tem que correr para pegar o ônibus, você continua ali na sua casa resolvendo [o problema]. Isso acaba sendo bom, você fica aquela meia horinha a mais para resolver o problema ou, às vezes, o lado ruim é que é meia noite, mas por você estar no conforto da sua casa, poder parar cinco minutinhos e ir ao banheiro, preparar uma janta, é meia noite e você ainda está trabalhando. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

Conferir sentido ao *home office* como um benefício para o trabalhador e não como um sistema de organização do tempo e espaço de trabalho justificaria, na percepção de Iann, a ampliação da jornada de trabalho. Mesmo quando ele destaca precisar passar do horário de trabalho regular, e até mesmo virar a noite trabalhando isso tudo é relativizado pelo conforto de estar em casa. A publicação contrasta com os resultados da nossa pesquisa, na medida em que questionamos a ideia de equilíbrio entre vida e trabalho, por considerarmos que seja qual for a perspectiva – trabalho do conhecimento, imaterial ou cognitivo – trata-se de um trabalho que demanda e envolve diferentes dimensões da vida dos trabalhadores digitais.

5.5 *Home office* e as sociabilidades: da solidão em casa à (in)visibilidade no escritório

[Mas se você tivesse a opção de trabalhar em *home office* o tempo todo você preferiria ou não?] Acho que não. Porque você não tem

contato com pessoas. Depois de um tempo fica monótono, você se sente muito em casa, não é legal ficar tanto tempo em casa, parece que você não está trabalhando. [...] é bom fazer *home office*, mas fazer toda hora, não. Você tem que estar pelo menos duas, três vezes na semana para ter o contato do dia a dia, acho que faz bem. (CRISTIANO. Entrevistado em 06 de novembro de 2014).

A maioria dos trabalhadores que compõem a amostra não deseja trabalhar permanentemente em *home office* por diferentes motivos. A ausência de interações face a face e a perda da sociabilidade própria do local de trabalho apresentam-se como justificativas de que o trabalho remoto só interessaria em circunstâncias nas quais o profissional pudesse combinar dias de trabalho em casa com dias de trabalho a partir do escritório. Cristiano tem a possibilidade de escolher a quantidade de dias da semana que trabalhará em casa. No geral, trabalha remotamente de dois a três dias na semana, porque mais tempo que isso pode levar a perda de rendimento no trabalho. No seu caso, o trabalho em *home office* é motivado por economia de tempo, para tratar de assuntos pessoais.

A perda das relações pessoais não compensaria a “liberdade” de poder trabalhar a partir de casa. Essa ideia é destacada por Rafael ao comparar as relações face a face, estabelecidas no escritório, em relação às relações mediadas pelas tecnologias informacionais. A natureza colaborativa do trabalho de desenvolvimento de software – que pressupõem compartilhar informações, ideias e/ou soluções de problemas – atuaria como um obstáculo do trabalho remoto em tempo integral.

[No *home office*] você sente falta de ter alguém ao lado, para conversar. Por mais que você tenha suas amizades, por mais que você frequente outros lugares. O *home office* vai ser oito horas do dia, mesmo aqui, eu morando com os meus pais. Eles ficam trabalhando e eu fico sozinho aqui em casa. São oito horas do dia que você fica sozinho sem ninguém para conversar [...]. Às vezes, você está com algum problema no trabalho é mais fácil se você tem alguém ao lado para discutir. (RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014).

Rafael argumenta que o trabalho remoto impacta sobre as interações sociais, sobre a sociabilidade no ambiente do escritório que não é própria apenas do trabalho, mas também das trocas simbólicas, dos afetos, das amizades, etc. Ao mesmo tempo em que avalia perda nesse campo das relações sociais em decorrência do trabalho remoto, ele contrapõe o impacto sobre os resultados do trabalho quando este é realizado no

escritório (uma ou duas vezes por semana Rafael reúne a equipe de trabalho no escritório).

Só que trabalhar no escritório tem suas desvantagens, principalmente em [ganho de] tempo. Porque, às vezes, você perde tempo para chegar [...]. E quando você tem muita afinidade com o pessoal – isso acontece quando eu vou ao escritório – a gente mais conversa do que trabalha. Eu acabo não fazendo praticamente nada do que faria se eu tivesse trabalhando em casa (RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014).

O isolamento ou a solidão experimentado com o trabalho realizado a partir de casa compõem, ao mesmo tempo, contra e a favor do trabalhador. No caso de Rafael, aventamos como hipótese de que a sua experiência de quatro anos e meio trabalhando, quase que integralmente, em *home office*, contribui para estabelecer um ritmo e disciplina no trabalho que não consegue estabelecer quando trabalha fora de casa. Na prática, as reuniões no escritório têm a função de agregar a equipe e de acompanhar os trabalhos. No entanto, o escritório, enquanto local tradicional de realização do trabalho atuaria como ponto de encontro e espaço lúdico, para “quebrar” o silêncio em sua casa.

Um lado ruim de trabalhar de casa é que acaba não tendo as relações humanas com outras pessoas, fazendo amizades. Quando você está no trabalho você conversa com um, conversa com outro e acaba fazendo mais amizades. Quando você está exposto, você é visto e vê, e essa relação também ajuda você em promoções, conhecer outras áreas, outras oportunidades. Você pode fazer um trabalho fantástico, mas se você não está sendo visto fisicamente também as pessoas tem dificuldade de te ver. [...] (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

Iann compartilhou sua experiência de sete anos de trabalho em uma multinacional localizada em São Paulo, onde exerceu o *home office* tanto por tempo integral como parcialmente (dias da semana com maior incidência de trânsito). Para ele, não ter com quem conversar e estabelecer relações pessoais, não significava apenas a perda das interações cotidianas possibilitadas pelo ambiente do escritório. Significava perda de oportunidade de uma potencial promoção.

É estranho, mas as pessoas precisam te ver de vez em quando, lembrar-se de você. É uma perda que acontece com quem trabalha de casa. Tanto que eu tento ir pelo menos uma vez a cada quinze dias lá, pelo menos dar um “oi”, porque parece que as pessoas realmente esquecem e esse é o problema de trabalhar de casa, mas lógico que tem [...] facilidades. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

Há uma percepção entre os trabalhadores segundo a qual quem trabalha apenas em casa é esquecido pela empresa e por isso teria menos possibilidades de reconhecimento profissional, de crescimento na carreira. Afirmam ser raro o caso de promoção de um profissional que trabalha em casa, quando comparado com aqueles que trabalham todos os dias a partir da empresa.

Pertencendo a um time de trabalho cujos membros estavam lotados em outros países, Iann era o único brasileiro da equipe, o que lhe possibilitava ficar full time em *home office*. Trabalhando em casa, passava a maior parte do tempo sozinho, o que não era um grande problema para ele, pois considerava ter facilidade para organizar-se e realizar os trabalhos à distância.

[...] eu lembro que logo que eu comecei *home office*, e eu ia para o escritório, sempre que eu ia eu sentava no mesmo lugar, então eu estava aprendendo alguma coisa com isso? Não. Eu estava fazendo isso por quê? Não sei. Não teve nada pensado nisso, mas estava fazendo. Então, depois de certo tempo eu percebi que já que eu tinha essa oportunidade eu sentava num lugar, numa semana sentava numa área ali, na outra semana quando eu ia para o escritório eu sentava em outra área ali, então aos poucos você vai aprendendo como isso pode te ajudar e criando outras estratégias. [...] Como eu não tinha um time no Brasil – meu time estava lá fora eles não sabiam onde eu estava. Para eles, eu estava em casa já que eu era oficial *home office*. Então, em cada dia eu trabalhava numa área diferente da empresa. Era um prédio com 20 andares, eu entrava no elevador e eu apertava qualquer número, descia no sexto andar e encontrava uma mesa livre e sentava ali. Chegava perto do horário do almoço, as pessoas começam a conversar: “o que você está fazendo aqui?” “Eu vim trabalhar no escritório”. Num simples dia, num simples momento você acabava conhecendo novas pessoas, fazendo amizades com as pessoas e isso era legal porque você descobria vagas em outras áreas, coisas que não tinham nada a ver com o que você estava fazendo. Do mesmo jeito que te bloqueia não ter a interação com outras pessoas, por trabalhar de casa, às vezes, o benefício de trabalhar de casa quando você está no prédio e ninguém sabe que você está lá, é você estar em outras áreas conhecendo outras pessoas. Tudo depende do benefício que te é dado e como você utiliza-o também. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

A estratégia adotada por Iann para superar a solidão e a separação física dos colegas mais que promover sociabilidades resultou na criação de redes que viabilizaram a obtenção de informações sobre novos projetos. Em conformidade com a estratégia de parte dos entrevistados, que se vinculam ao maior número de pessoas por meio de redes sociais virtuais, utilizando estas redes como mecanismo de atualização de informações, de busca de vagas de emprego e/ou projetos e colocam-se em visibilidade na rede. As

informações obtidas a partir das redes ocorrem por meio do estabelecimento de laços fracos. Granovetter (2000, p.48) analisou as estratégias de busca por trabalho, utilizadas por técnicos e diretores residentes em Boston, sua hipótese era de que os desempregados que possuíam laços pessoais mais fortes teriam melhores chances de empregar-se, pois aqueles com quem se tem vínculo estariam mais dispostos a ajudar. Os resultados do estudo, contudo apontaram o contrário, pois justamente os vínculos considerados fracos foram os que permitiram aos desempregados encontrar um novo trabalho. Qual a explicação? A força dos laços reflete sobre a força do grupo, ou seja, quanto mais fraco os vínculos, maior será a circulação por diferentes grupos, conseqüentemente maior será o acesso a diferentes informações.

Iann vai mostrando que são esses laços fracos que possibilitam circular informação entre os trabalhadores permitindo vincularem-se aos novos projetos da empresa, ou recorrer a outras empresas. A empregabilidade – que não teria relação apenas com a realização de cursos e capacitações contínuas – dos trabalhadores vai depender também da sua iniciativa em fazer contatos e garantir possibilidades de indicação nos projetos. E isso depende de sua capacidade de se projetar no cenário.

Mas o que eu costumava fazer, quando eu estava num período de mudar de área, num período psicológico de: “quero mudar de emprego”. Eu começava a ir para o escritório e isso era uma coisa legal. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

Na gramática corporativa os analistas simbólicos são reconhecidos e tratados como recurso, ressignificando o lugar do trabalhador no interior do processo produtivo. Ao tratá-lo como recurso, a empresa passa a exigir – por meio de vários elementos simbólicos – que o profissional apresente resultados sempre crescentes e para isso, esse capital humano precisa movimentar-se e nunca ficar desalocado. Como apontará Gorz (2005) o trabalho imaterial exige um trabalhador em constante movimento, de um lado para o outro, de um projeto para o outro. A dinâmica dessa “movimentação” pode ser observada no relato de Leonardo cuja empresa é a mesma de Iann.

[Como funciona, no caso de ficar desalocado? Quais as estratégias que você poderia utilizar para se alocar novamente?]. O primeiro ponto seria o seu próprio esforço. Você é responsável por se alocar, não só você, existe uma equipe que trabalha exclusivamente com alocação de recursos, projetos disponíveis, perfis, para fazer esse *meeting*, esse encontro entre profissional e projeto. Porém, existe uma responsabilidade sua em procurar projetos e realocações dado às suas

conexões. Então é muito mais fácil se você estiver trabalhando com uma pessoa e ela sabe que você tem aquele perfil, daí ela: “opa, tem uma vaga aqui”, então isso facilita bastante. [Ficar desalocado é um problema dentro da empresa?]. É o trabalhador quem se candidata, quem vai atrás do próximo projeto que fará parte. E esse correr atrás demanda conhecer e ser conhecido. (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014).

Conforme sugere o relato, o trabalho por projeto mantém os trabalhadores digitais temporariamente alocados em um determinado projeto, podendo ser de desenvolvimento de programas, consultoria em TI, um trabalho no setor de suporte, entre outros. Além disso, a passagem destaca a dinâmica, no interior de uma grande empresa, sobre como os trabalhadores são deslocados e envolvidos em tais projetos. A alocação de um trabalhador a um determinado projeto dependerá também da sua candidatura ao projeto e não, necessariamente, de uma escolha unilateral do gerente. O tempo de permanência varia de acordo com o tamanho dos projetos. Essa lógica não significa, porém, que o contrato de trabalho seja por tempo determinado, mas coloca o trabalhador em constante movimento no interior da empresa para se vincularem aos novos trabalhos/projetos/clientes. A instabilidade e o risco perpassam tanto empregados, quanto prestadores de serviços – em grau e intensidade diferente, é bem verdade – mas essa dinâmica de colocar o empregado em busca de novos projetos pode ser um grande ensaio geral em direção ao aprofundamento do “Pejotização” no setor, ou seja, os empregados já são “formados” no quesito captação de projetos.

[...]. E por esta questão que eu tinha falado, em relação a muitos gestores da área [de TI] não te verem como pessoa. [Eles] te verem como uma ferramenta, ou um recurso como o pessoal costuma dizer. Eles querem – a gente consegue sentir essa pressão e essa falta de consideração – justamente isso: prazos abusivos, extremamente agressivos, sem gente para fazer e você sendo obrigado a cumprir aquilo lá. E no meu caso em específico, para o cliente que eu trabalho, a mão de obra deles é muito escassa, eles têm pouca gente trabalhando. Para compensar a falta de pessoas, que eles têm, jogam para o lado de tirar a responsabilidade [deles]. [...]. Uma coisa, no meu caso específico que eu sinto bastante é ser responsabilizado por muitas coisas que realmente não eram minhas. E para mim, pelo menos, é extremamente irritante e desmotivador. (BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015).

O trecho acima enfatiza a dimensão da precariedade presente na lógica de transformar o trabalhador em “recurso”. A fala de Bernardo é ácida ao destacar o que na prática constitui ser um “recurso”, ainda mais quando submetido a uma relação de

trabalho cujo contrato é entre empresas (PJ). Toda a pressão característica da atividade é destacada por ele a partir da descrição dos prazos

5.6 *Home office*: empreendedorismo e a constituição do sujeito-empresa

Eu já tive experiência em um projeto e eu consegui trabalhar bastante em *home office* nesse projeto. Eu seguia para o site do cliente normalmente só para as reuniões de levantamento das necessidades deles e eu produzia toda a documentação e tudo que eu precisava entregar, por exemplo, o desenho de solução, tudo isso eu produzia em *home office*. *E foi muito produtiva*, eu acho que essa parte de criação mesmo foi bem beneficiada por conta de estar trabalhando *home office* [...]. A vantagem que eu vejo [no *home office*] é a concentração no trabalho que é maior, pelo menos para mim é maior, eu tenho menos interrupções. (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014, grifo nosso).

As narrativas que veem uma positividade no trabalho em *home office* justificado pela possibilidade de maiores ganhos de produção, nos chamam a atenção, justamente, por introduzir a ideia de que mudanças individuais refletirão sobre a produção e não mudanças na organização do trabalho ou, por exemplo na contratação de mais trabalhadores. Trabalhar em casa significaria, portanto, não apenas uma autonomia em relação ao sentimento do “faço quando e como quero” (conteúdo que aciona a ideia da liberdade como justificativa para o *home office*), mas transmite a percepção de que “trabalho muito mais e melhor”. Na verdade, acaba por possibilitar um maior envolvimento e engajamento dos trabalhadores na atividade.

A preocupação com a produtividade da empresa, portanto, passa a ser um elemento presente nas percepções do trabalhador, não importando sua posição na empresa e no mercado de trabalho, ou seja, independe se o entrevistado é um empregado, PJ ou autônomo. Valorizar o trabalho em *home office* destacando como vantagem o aumento de produtividade é um argumento presente nas falas de todos os entrevistados. A preocupação com a produtividade do seu trabalho é um reflexo sobre como a lógica empreendedora perpassa as diferentes subjetividades dos trabalhadores, independentemente da condição de vínculo. Vejamos comparativamente a trajetória ocupacional de dois entrevistados, Romualdo e Paula, para apreendermos como a lógica empreendedora está presente na trajetória dos dois.

Romualdo é sócio proprietário de uma empresa de TI que presta serviços para uma imobiliária em São Carlos/SP. Apesar de possuir um local próprio para o trabalho e ter estabelecido uma jornada diária de oito horas, seu relato vai indicando, porém, que a jornada estende-se para além do planejado, quando trabalhando em casa.

Hoje nós trabalhamos oito horas por dia, semanalmente. A gente programou uma carga horária de oito horas por dia, cinco dias por semana, quarenta horas para trabalharmos [...], mas nem sempre é assim, né? Sempre passa do horário. Faço serviço em casa, no fim de semana, atendo eles aos sábados, por exemplo, pois eles trabalham e eu geralmente trabalho também. Mas nesse caso estou trabalhando em casa. Você sempre trabalha mais do que a carga horária combinada. [...]. Eu entro às oito da manhã aqui e fico até seis e vinte, que é o horário que meu filho sai da escola. Pego meu filho e vou para casa. Mas chego em casa e eu continuo fazendo alguma coisa, geralmente mais uma ou duas horas. Eu acabo trabalhando a mais por dia. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

Romualdo tem 36 anos. Sua trajetória de trabalho e de formação nos dá elementos para discutir o empreendedorismo como prática e discurso que está imbricado e fundamenta sua percepção sobre o trabalho em casa. O percurso como empreendedor e os limites em relação a ter o “próprio negócio”, ser o “próprio patrão”, é uma das características de sua narrativa, que apontou como sua trajetória profissional e a busca de trabalho e renda são mobilizadas em torno da “viração” e da lógica do empreender a si mesmo, e isso atravessa suas ações.

Um aspecto interessante na trajetória de Romualdo é o fato de ele não ter se relacionado com as tecnologias tal qual a maioria dos entrevistados. Em seu percurso não é a presença de computador em casa, não é o tempo dedicado aos jogos de games, assim como não é a influência de familiares e amigos, ou a oportunidade de trabalhar em algum estabelecimento relacionado às tecnologias que surge como justificção para seguir na carreira. Ter uma referência que os aproximaram às tecnologias e a partir da qual formataram desejos, escolhas, buscas e constituição da carreira, é parte da narrativa comum dos entrevistados, mas não a de Romualdo. Sua fala é mais objetiva, focada mais na tentativa de garantia de ganhos, de renda, em outras palavras, de garantir as condições de existência, a reprodutibilidade, sua e da família. Sua escolha é levada pela necessidade de garantir sua empregabilidade que o faz escolher o curso de computação.

Eu trabalho com TI há sete anos mais ou menos. Eu tinha outra profissão, era totalmente diferente. Eu era dono de agência de moto

táxi. Daí começou a fraquejar, começou a ficar ruim o negócio e eu tinha que fazer alguma coisa. Tinha família, mulher, filho. E eu resolvi estudar. Fui à faculdade atrás de um curso. E eu sempre gostei muito de matemática, eu li alguma coisa a respeito do curso de sistema de informação e comecei a fazer a faculdade. Quatro anos e mais dois de pós e agora mais um ano que eu estou aqui [na empresa]. É o tempo que eu tenho [na área] [...]. A trajetória não é muito longa não, faz sete anos. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

Com uma trajetória anterior como proprietário de uma agência de moto taxi e diante da necessidade de buscar outra fonte de renda para manter sua empregabilidade, o acesso ao mercado de trabalho passou pela escolarização. Matriculou-se em uma universidade particular, cursando sistema da informação e, tão logo iniciou o curso, buscou trabalho na área. Durante o estágio, foi deixado sozinho, sem acompanhante na empresa, tendo que se “virar” para aprender a programar, e relata que desenvolveu sozinho um programa de gestão para a empresa. O que lhe garantiu reconhecimento na empresa e um contrato formal (CLT) após o término do estágio.

Essa trajetória contribuiu para que no futuro pudesse empreender seu negócio. Instalado em uma sala comercial de aproximadamente 20 m² e dividindo este espaço com mais outros três sócios, Romualdo e seus sócios estavam na condição de empresários há um ano. A expectativa de contratação do primeiro funcionário para o micro empreendimento esbarrava na dificuldade de pagamentos de encargos trabalhistas, por isso Romualdo acumulava as tarefas relacionadas à atividade fim da empresa e as administrativas, ou seja, o atendimento ao cliente e as demandas burocráticas (empresas maiores ou mais estabelecidas estas tarefas são alocadas no setor administrativo). Por isso, obrigatoriamente Romualdo acaba por complementar seu trabalho principal – a produção de sites – a partir de casa.

Deixar parte do trabalho para ser desenvolvido em casa é uma das estratégias de Romualdo, que opta por realizar em sua casa as tarefas mais “sensíveis” do processo de desenvolvimento, ou seja, aquelas que demandam maior concentração. A preferência e a motivação por trabalhar em casa, apesar da necessidade de estar no escritório, estão relacionadas, portanto, aos diversos papéis desempenhados na condição de empreendedor. O que leva Romualdo a elaborar uma percepção de que o trabalho realizado em casa é melhor.

Eu trabalho até melhor em casa do que aqui [no escritório]. Porque aqui [no escritório], no dia a dia, o telefone toca muito em horário comercial. Então, às vezes, você está programando e a pessoa telefona e tem alguma dúvida. Hoje, nós não temos um setor de atendimento, é um objetivo nosso ter alguém para atender telefone. Então, a hora que você está focado, programando, fazendo alguma coisa mais delicada, que você está no raciocínio com aquilo na cabeça Se o telefone tocar, isso te quebra um pouco. Então, quando eu estou em casa e tem uma coisa mais delicada eu fico no canto, meu filho e minha esposa já sabem: “não olhem para mim”. Só se for algo muito importante para me tirar da concentração. Mas, às vezes, eu até prefiro ficar em casa, trabalhando quieto num canto. Claro, na empresa a gente tem que estar aqui para conversar, para realmente atender o cliente, mas existem umas duas, três horas que eu preciso [trabalhar]. Às vezes, no domingo, eu pego à tarde para fazer alguma coisa, entro no meu quarto e fico lá quieto e rende bastante. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

Diferentemente de Romualdo, que possui uma trajetória mais sinuosa e menos estável, temos o caso de Paula que possui uma trajetória mais estável.⁶⁰ aqui não tem referência apenas pelo fato de ela estar vinculada sob o regime de trabalho da CLT, mas relaciona-se, sobretudo, com a trajetória ascendente e que a melhor posiciona no mercado de trabalho, bem como em termos de condições de vida, comparativamente a Romualdo. Vejamos alguns elementos de sua trajetória e de inserção no mercado de trabalho.

Vamos lá, eu comecei a trabalhar bem cedo, eu tinha 15 anos, como recepcionista em uma empresa de logística de transportes de veículos, aquelas “cegonheiras”. Como eu já cursava o colégio técnico em processamento de dados, eu fiquei muito pouco tempo como recepcionista, fiquei pouco tempo, só três meses e já tive uma oportunidade para trabalhar no CPD deles, na parte de faturamento, que [na época] fazia a parte de processamento de dados da empresa. Nessa empresa, eu trabalhei por seis anos que foi o tempo de eu terminar o colégio e ir para o início da faculdade. A faculdade que eu fiz foi de ciências da computação. E aí como eu precisava desenvolver um estágio na área e a área que eu estava, apesar de ser processamento de dados, meu cargo era de faturamento, era como faturista. Então eu fui em busca de um estágio numa empresa de TI. Aí eu comecei o estágio na época na Multinacional 1, que posteriormente foi comprada pela Multinacional 2. Na primeira Multinacional eu trabalhei por nove anos. Eu comecei lá como estagiária e passei para funcionária (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014).

Com 34 anos de idade, Paula acumula 20 anos de experiência na carreira de TI. Sua trajetória de escolarização e trabalho é linear e ascendente, ou seja, cursou a

⁶⁰ A estabilidade, no entanto, pode ser relativizada, dado que a qualquer momento o trabalhador pode ser demitido.

formação básica e técnica; trabalhou, adentrou o ensino superior, realizou estágio e empregou-se em uma multinacional. Esse processo contribuiu em sua consolidação na carreira de TI. Diferentemente de Romualdo, toda sua experiência no mercado de trabalho foi sob o regime de trabalho CLT, pois, na percepção que Paula é a estabilidade associada aos direitos trabalhista o motivo de nunca ter aceitado propostas de trabalho como pessoa jurídica. Segundo suas próprias palavras: “eu acho que para o meu perfil o CLT é o que se encaixa melhor, pela questão de ter férias remuneradas, um bom plano de saúde e de ter uma estabilidade um pouco melhor”.

Logo após iniciar seu curso de graduação, Romualdo é admitido como estagiário em uma pequena empresa de tecnologia e, posteriormente, e incorporado como celetista e nesta empresa passa cerca de três anos. Contudo, sua demissão o obriga a abrir seu próprio negócio, não por desejo, mas pelo contexto no qual estava inserido, pois mesmo tendo sido demitido continuou trabalhando para o cliente de sua ex-empregadora. No início como autônomo e posteriormente pessoa jurídica. Romualdo após ser levado pelas circunstâncias e, apesar de todas as críticas em relação à condição de empresário, vai se constituindo como um empresário/empreendedor e no momento que tem a possibilidade de escolher entre o emprego ou a própria empresa escolhe esta última. Os dois fragmentos expostos a seguir demarcam as desvantagens em relação à condição de empresário, ao mesmo tempo em que identifica seu interesse de manter-se nesta condição.

[...] você acaba não tendo benefícios, você não tem férias, décimo terceiro, tudo você tem que pagar. Infelizmente no país o empresário não tem nenhum auxílio do governo, não tem auxílio nenhum da prefeitura, não tem auxílio de ninguém. Realmente eles te cobram tudo, [...] você tem que pagar um escritório mensal, você tem que pagar uma pessoa para cuidar da sua contabilidade, você tem que pagar... você só paga. Realmente esse é um problema, essa é uma desvantagem enorme. Então, nós como profissionais, com a qualidade que hoje nós temos, ganharíamos muito mais para trabalhar em qualquer empresa. Qualquer empresa que a gente fosse trabalhar, hoje, [...] nos pagaria mais do que a gente ganha aqui na nossa empresa (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

[Em termos de perspectiva de trabalho, daqui a cinco anos você se imagina nessa empresa?] Pelo menos nos próximos 50 anos eu me imagino nessa empresa. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014).

Quando solicitamos aos prestadores de serviços que nos contem sobre suas percepções acerca dos diferentes contratos de trabalho, os aspectos em relação aos vários encargos e impostos pagos ao governo são sempre destacados, tal como relatado por Romualdo. Não aparece em suas falas referências quanto à jornada, ao trabalho remoto. No caso de Romualdo, apesar de todo esse limite em relação aos ganhos como PJ, ele dá indícios do desejo de permanecer como empresário.

Não é que Romualdo não tenha buscado o trabalho formal assalariado em empresas de desenvolvimento de software. Ele nos conta ter participado de algumas entrevistas e até ter sido recrutado, no entanto, sua antiga empregadora negociara um aumento salarial que cobria a oferta recebida, e Romualdo aceitara o aumento. Ele admite que os ganhos recebidos por um prestador de serviços e um empregado são diferentes e menores para o PJ, e argumenta que se fosse contratado como celetista em uma empresa de TI consolidada, sua remuneração, somados o salário e benefícios (remuneração direta e indireta), seria maior do que aquela alcançada atualmente.

Ele adotou uma estratégia para garantir o mínimo de acesso aos direitos sociais, passou a retirar da empresa um pró-labore referente a dois salários mínimos, garantindo assim a contribuição e acesso ao sistema previdenciário, por meio do recolhimento do INSS. No entanto, seus rendimentos individuais, declarados na entrevista, foram de seis a sete salários mínimos. Ao passo que os ganhos, declarados, de Paula inserem-se numa faixa salarial de 10 a 15 salários mínimos. A composição salarial de um e outro, bem como os diferenciais em termos de valores, podem ser creditados em termos de tempo de trabalho, função ocupada, tipo de vínculo de trabalho.

Não há na fala de Romualdo, uma crítica a respeito da intensidade de trabalho. Ele não aponta que trabalhar diariamente em casa, aos finais de semana ou durante as férias seja um problema relacionado à sua condição de empresário. Além de existir essa crítica, ele demonstra o desejo de permanência como empresário. Ele observa as lacunas no mercado de trabalho (em termos de mão de obra) e as classifica como possibilidades abertas ao crescimento da empresa, na medida em que seriam potencialidades de novas oportunidades. São essas as características que de fazem de Romualdo um empreendedor.

Longe de estabelecer uma comparação ou generalizar esses aspectos para todo o setor, o objetivo foi tentar mostrar que o discurso e a prática empreendedora perpassam as diferentes formas e relações de trabalho. A conformação desta lógica resulta de uma racionalidade neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016) que perpassa de diferentes maneiras, tanto as ocupações associadas às atividades mais precárias (trabalhadores ambulantes, camelôs, etc.), quanto às ocupações que exigem um nível de escolarização e qualificação (LIMA, 2010). E essas diferenças não se esgotam no limite entre ocupações com maior ou menor escolarização. No interior das ocupações cujos níveis de escolarização são maiores, há diferentes formas de experienciar os valores empreendedores e seus efeitos, sobretudo quando um dos aspectos do auto empreender significa mobilizar toda sua vida, todo o seu tempo com fins voltados ao trabalho, como no caso das ocupações do conhecimento.

5.7 *Home office*: família e a esfera privada

Para Lopes a possibilidade de morar próximo ao seu local de trabalho impactaria positivamente em seu cotidiano de trabalho. Residindo a duas horas da empresa em que trabalha e utilizando no deslocamento entre trabalho-casa⁶¹ ônibus e trem, ele relata sobrar pouco tempo para a família e, principalmente para dar atenção à sua filha de quatro anos. Além do trabalho regular numa startup, eventualmente desenvolve projetos como freelancer para um ex-empregador seu. Trabalhar em casa, porém é um dilema, pois se de um lado, poderia economizar tempo para ficar com a família, por outro, a necessidade nem sempre consegue trabalhar em companhia da família, o que lhe causa um conflito interno.

No meu caso [trabalhar em casa] só quando estou sozinho. Têm a neném e a minha esposa aqui. Elas são terríveis [...], parece que elas veem que se eu estou em casa [acham que] eu não estou trabalhando. É bem difícil isso, não importa o que você esteja fazendo. [...] Para mim é muito difícil [trabalhar quando a família está em casa], eu normalmente prefiro vir para cá [na empresa] para trabalhar. Acontece de eu trabalhar em casa quando elas não estão. Um dia da semana que é mais tranquilo, que uma está trabalhando e a outra está na escolinha, aí rola bem, ou de madrugada. Eu prefiro fazer quando as duas estão dormindo que aí eu consigo trabalhar tranquilamente. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

⁶¹ Lopes utiliza aproximadamente três horas de seu dia em deslocamento entre casa-trabalho/trabalho-casa.

Esses relatos são significativos das situações vivenciadas pelos trabalhadores que tem família e precisam trabalhar em casa, e está longe de funcionar como uma possibilidade de conciliar os prazeres da companhia familiar com as responsabilidades profissionais. O destaque para as estratégias de trabalhar durante a madrugada ou quando a filha e a esposa estão fora de casa, revela a distância entre um discurso normativo sobre o *home office* e as experiências vividas pelos entrevistados.

Outro aspecto importante neste excerto é uma dimensão de classe contida nas falas de Lopes (utiliza transporte público, a filha na creche) e que contrasta com o discurso e difusão do projeto de trabalho remoto. O trecho apresentado na sequência é de um manual que difunde dicas sobre *home office*, e a passagem a seguir é uma recomendação sobre como o profissional que trabalha a partir de casa deve se comportar na presença das crianças no ambiente do escritório.

[...] 77. Prepare o terreno. Ao trazer seu escritório para casa, provavelmente seus filhos vão estranhar a mudança. Surgirão dúvidas e talvez até um pouco de insegurança. Tente tranquiliza-los explicando seus motivos e as vantagens que todos ganharão com a mudança. É normal que também confundam sua presença com a disponibilidade de brincar. O segredo aqui é tentar convencê-los de que o escritório em casa funciona da mesma maneira que o anterior, longe de casa: é como se os pais não estivessem por perto. E também por esse motivo, a babá está ali, mesmo que os pais não tenham saído de casa (BRIK; BRIK, 2011, p.51).

Essa passagem é reveladora de alguns pressupostos enraizados nos discursos do *home office*, o primeiro é sobre a ideia de que todos ganham com a prática do *home office*. Como vimos no relato anterior de Lopes, o trabalho em casa é garantia de economia para o cliente/empregador que não gastava com o taxi para seu funcionário, e não necessariamente para o trabalhador. Os ganhos para os trabalhadores não seriam na ordem dos rendimentos. Citar a babá na recomendação pressupõe que todos os praticantes de trabalho em *home office* teriam condições financeiras para contratar uma profissional para os cuidados dos filhos.

No entanto, no caso de Lopes que é contratado como PJ, o único que contribui com a renda familiar, morando de aluguel e com uma remuneração correspondente a cinco salários mínimos e meio,⁶² à época da entrevista, questionamos qual a

⁶² Um cálculo aproximado, considerando o salário mínimo da época à R\$ 724,00 (ano de referência: 2014) chegamos ao valor de R\$ 3.982,00.

possibilidade de contar com um serviço de babá. De acordo com seus relatos, os cuidados da sua filha são realizados por sua companheira e pela escola na qual ela passa um período. Veremos no próximo capítulo que a viabilidade os cuidados dos filhos, sobretudo nos meses iniciais do nascimento, as mães acionam redes de apoio familiar, bem como a contratação de terceiros – babá e ajudantes – e os serviços de instituições educacionais. Entretanto, é necessário mobilizar outras variáveis para compreender os arranjos construídos em torno do cuidado dos filhos.

A chamada inicial desta dica é outro ponto que merece atenção. A ideia de “preparar o terreno” é um eufemismo para a necessidade de negociação entre trabalhador e família. A negociação precisa ser travada tanto com a família, quanto internamente pelo trabalhador (uma autonegociação), pois exige que ressignifique o ambiente do lar. Este deixa de ser um espaço de descanso, de experiências privadas, e torna-se um espaço de experiências de trabalho, espaço de experiências públicas. Ressignificar o espaço da casa, denota controlar a expectativa de vivenciar as experiências em família, controlar o desejo de realizar qualquer tarefa diferente do trabalho, já que, supostamente, não existe controle externo.

Roberto gosta e relata até preferir trabalhar em *home office*. Quando sua filha nasceu partiu dele a negociação com a empresa para trabalhar remotamente e ficar em casa para participar dos cuidados da criança. Quando está em casa, no entanto, conta com a esposa para controlar a filha que não compreende essa separação entre trabalho e descanso.

Às vezes minha filha ia [até o escritório], queria brincar. Mas aí minha esposa fala: “teu pai está trabalhando, daqui a pouco ele fica com você”. Eu ficava no meu quarto, tinha minha bancada, minha cadeira, então era um escritório em casa, mas não era atrapalhado não. (ROBERTO. Entrevistado em 14 de maio de 2015).

Trabalhar em casa, num primeiro momento, não faz muito sentido para a família acostumada às definições lineares do tempo. As duas passagens abaixo trazem alguns elementos sobre as estratégias e negociações que os trabalhadores realizam quando estão em *home office* e as reações dos familiares.

No começo minha mãe morava aqui, minha irmã também estava por aqui. Eles assustaram bastante: “isso não vai dar certo, como assim trabalhar em casa?”. Rolou uma resistência por parte deles, e eu falei:

“não, entendam. Eu vou fechar a porta, vou trabalhar aqui, ninguém me atrapalha, só levanto para comer e volto”. [...] Então, no começo era meio estranho, mais para eles que para mim. Eu estava adorando. Mas, é tenso porque, às vezes, minha mãe entrava no quarto para guardar alguma coisa, rola barulho, toca telefone. Mas ainda assim eu acho que eu tinha menos interrupções do que eu tinha no escritório. Apesar de que no escritório faziam botar o fone e tal, mas eu ainda acho que eu comecei a me concentrar mais. Mas acostumei rápido eu acho, eles demoraram mais para acostumar (mais que eu), mas no fim acostumaram também. (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

Geralmente, quando eu estou aqui trabalhando, está todo mundo fora, trabalhando, estudando, geralmente não tem ninguém. Quando tem, atrapalha um pouco porque eu trabalho na sala. Atrapalha, sempre vai atrapalhar, mas aí eu tento dar uma flexibilizada no meu horário, dou uma atenção para pessoa, faço alguma coisa com ela e depois vejo que hora a pessoa vai sair. Tento trabalhar durante esse horário, tento dar aquela substituída de horário, “dou um gás” um pouco mais tarde, uma coisa assim, ou vou para algum outro lugar trabalhar. (CRISTIANO. Entrevistado em 06 de novembro de 2014).

O relato de espanto por parte da família de Vitor ou os frequentes pedidos de ajuda às tarefas cotidianas da casa indicam um conflito entre duas gerações sobre os sentidos do que é trabalho e do que é trabalhar. Ademais, podemos perceber o quanto a rotina dos trabalhadores e da família é alterada quando o trabalho usa o espaço doméstico que, supostamente, deveria funcionar em uma dinâmica mais informal, “desregrada”, sociável. No caso de Cristiano observamos o esforço de adaptação ou adequação de seus horários de trabalho aos períodos de ausência da família, bem como adotou alternativas para lidar com as interferências. Na fala de Vitor há um elemento que merece atenção, que é o fato de ele ser solteiro e residir com os pais sugere que algumas preocupações relacionadas aos cuidados da casa não estão na ordem de suas preocupações.

A família leva mais tempo para se acostumar com a nova dinâmica, pois trata de duas lógicas distintas quanto ao significado dos espaços e tempos de trabalho. A dimensão geracional em relação à estranheza do *home office* também pode ser observada com o relato de Talita sobre os conflitos com os pais. Demonstrem que também a família precisa aprender e incorporar as pequenas práticas de autocontrole, na tentativa de garantir que o espaço da casa tenha as condições semelhantes ao do trabalho. Enquanto não incorporam a nova lógica, os conflitos emergem.

Quando eu morava com os meus pais, era mais difícil, porque minha mãe nunca entendeu que era trabalhar de casa, ela achava que eu estava em casa, à disposição, então muitas vezes ela “ah, faz tal coisa”, e eu: “não posso, estou trabalhando”. Depois de uns três anos ela começou a compreender, mas demorou um tempinho, para as pessoas mais antigas é mais complicado mesmo. [...]. Eu tenho uma tia que é Pós-Doutora e o pessoal [a família] demorou a entender isso. Que ela ficava em casa fazendo a tese dela. É complicado! Os filhos e marido entendem, mas aí você pega minha avó e até outro dia ela ligava qualquer horário, sabe, então, atrapalha. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

Talita, após se casar deixou de enfrentar os conflitos familiares por trabalhar em casa, visto que foi morando com o marido e seus animais de estimação – ele compreende a dinâmica de seu trabalho. No entanto, ela deixa transparecer certo sentimento de culpa pelos momentos em que está trabalhando, mas poderia estar compartilhando com o marido.

Eu tenho dois quartos, eu tentei dedicar um para o trabalho e não deu muito certo, porque eu tenho uma cachorra e dois gatos. E quando eu fico em ambientes diferentes eles acham muito estranho e querem ficar perto. Então, é pior. Daí eu acabo sempre ficando na sala mesmo, mas meu marido é bem... Ele entende bem o trabalho, compreende. E ele não fica me perguntando muito algumas coisas. Ele fica mais na dele, arruma alguma coisa para fazer e fica na dele. É ele que faz o jantar, eu não preciso fazer para não perder tempo. Então, é mais isso mesmo, é mais a consciência, não é nem o local. [...]. (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014).

No balanço apresentado por ela, sobre as positivities do trabalhar remotamente, ela elenca as possibilidades de poder realizar as tarefas de cuidado da casa por economizar tempo de deslocamento.

A dificuldade com as pessoas eu não tinha, porque como era somente eu e minha esposa e, ela estava trabalhando também. Então, eu ficava sozinho em casa. Uma das coisas que eu não fazia era ficar com meus animais. Eu tenho duas cachorras, e se eu as deixasse entrar, ficar em casa, eu perdia o dia, não conseguia me concentrar. Isso é até um ponto negativo, mesmo com elas lá fora, era motivo de grande desconcentração porque o latido e as brigas ... Então, era bem difícil (BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015).

Os entrevistados improvisam os espaços da casa para trabalhar, adaptando os espaços da casa – a varanda da casa ou do apartamento; o quarto, a sala e mesmo a cozinha – com uma mesa, um assento e o computador. No caso dos trabalhadores das multinacionais ou de empresas de porte médio ou grande, que possuem um programa *home office*, esses relataram muitas vezes utilizarem celulares e computadores da

empresa, e algumas delas, reembolsa um percentual da conta telefônica. Mas não identificamos o fornecimento destas ferramentas quando nos referimos a pequenas e micro empresas. As mudanças no espaço físico e nas acomodações para manter-se trabalhando é revelada por Thiago. Mas há quem não tenha como adaptar o espaço da casa, e nem mesmo conseguiu obter a disciplina e a colaboração da família, como expressa Felipe.

Em contrapartida [trabalhar em casa], você tem muito mais facilidade de acabar se distraindo, pode tocar seu telefone pessoal, pode chegar alguém na sua casa, isso acaba interrompendo talvez o seu desenvolvimento. O que eu costumava fazer era delimitar um horário bem fechado para trabalhar e evitar que eu tivesse qualquer tipo de interferência nesse período. [...] Evitar o máximo trabalhar em frente à TV, coisas assim, para não acabar interferindo no meu desenvolver. (THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015).

Então, eu não acho muito confortável por não ter um espaço definido porque tem muita gente em casa que fica chamando e acaba atrapalhando. Então, eu acho, no meu caso, dias de chuva que é difícil de chegar, trânsito, quando precisa ir ao médico, quando não está muito bem, eu avalio como positivo. No dia a dia, por eu não ter ambiente, por ter muita gente chamando, eu prefiro ir para o trabalho mesmo, seja no cliente ou na Empresa X. (FELIPE. Entrevistado em 11 de novembro de 2014).

Se fosse cem por cento *home office*, eu acho que eu diria não. Se fosse uma mescla, eu diria que sim. Por causa [...] do convívio social mesmo [com os familiares]. (FELIPE. Entrevistado em 11 de novembro de 2014).

O estabelecimento de disciplina aparece nas falas dos entrevistados, todavia percebe-se que o foco recai sobre a produção, para não atrapalhar o trabalho. Se retornarmos aos relatos anteriores, nos quais os trabalhadores pontuam uma rotina de trabalho intensivo, com longas jornadas, podemos perceber que a preocupação sobre os aspectos fora do trabalho vão acontecendo nas franjas do tempo, nas sobras.

Nesse sentido, Lopes demonstra que a cobrança e o conflito em relação aos tempos de trabalho não surgem exatamente da família, mas de si mesmo, de sua condição. Sua percepção em relação aos reflexos que o trabalho provoca sobre suas relações familiares reflete certo ressentimento, ao mesmo tempo em que emerge um sentimento de culpa, uma sensação de não saber lidar com os resultados de tal configuração.

Mesmo porque, às vezes, já aconteceu de eu trabalhar um fim de semana inteiro em casa, com as duas lá. Mas aí você não consegue trabalhar direito, e também não fica com a sua família, daí gera aquele peso na consciência e você fala: “poxa, estou aqui [em casa], perdi o final de semana inteiro trabalhando e não vivi”, isso passa bastante na cabeça [...]. A Maitê é diferente das esposas dos meus amigos. Ela não se preocupa não, ela é muito tranquila, ela entende que eu preciso trabalhar, poxa, faz diferença. Ela tenta me ajudar na medida do possível e a gente se vira muito bem com isso. Às vezes, ela fala ‘poxa, você está trabalhando muito’, mas a gente não tem briga por conta disso. O que tem mais são cobranças minhas. É como eu te falei, há dois meses [eu] estava trabalhando 15 horas seguidas, quando minha filha me viu, ela ficou maluca. Ela pulou, ela estava em êxtase. Era umas dez e meia da noite e ela estava dormindo no sofá, e eu fui leva [-la] para dormir na cama. Ela simplesmente “ligou”, [quando] me viu e contou um monte de coisa: ‘bla, bla, bla’. Tanto que eu nem fui trabalhar no dia seguinte, de peso na consciência, [e também] não a levei para a escola. Falei: “hoje é meu dia com você, filha”. Isso pesa bastante, você se sente muito mal, um pai ausente, que bosta, isso me mata. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

A autocobrança em relação ao fato do trabalho consumir todo o tempo que deveria ser dedicado para si e para família coloca em xeque o argumento positivo sobre o qual o trabalho dentro de casa é vantajoso para os trabalhadores, pois poderiam dedicar mais tempo para a família. Os relatos de Lopes indicam o contrário, pois de um lado evidencia como é difícil trabalhar em casa na presença da família e, de outro, apresenta todo o aspecto da intensidade do trabalho em termos das longas jornadas diárias, o que por si já contribui para impactar nas relações familiares. O sentimento de culpa, expresso na fala de Lopes contrapõem-se às percepções que difundem o trabalho em *home office* como sinônimo de liberdade e controle em relação aos tempos. Indica também o dilema entre atender as demandas de trabalho e da família.

Esses argumentos não são uma defesa pela divisão nítida entre tempo de trabalho e não-trabalho ou entre trabalho e vida pessoal/lazer, o que seria ingênuo no contexto de flexibilização do trabalho. Busca, antes, demonstrar os efeitos dessa indistinção que resulta sobre os trabalhadores, um conflito interno, sentimento de culpa por não dar atenção à família quando se está trabalhando e culpa por não estar trabalhando quando está com a família ou envolvido em alguma atividade de lazer. Principalmente, quando a cobrança sobre o trabalho se dá por meio de metas e resultados. Assim, a suposta “liberdade” de escolher como e quando trabalhar pode se converter em fonte de ansiedade, frustração e culpa. O que nos leva a relativizar o

discurso de que as formas flexíveis de trabalho, sobretudo teletrabalho, sejam sinônimos de liberdade e autonomia.

De maneira indireta, Jonas revela sucintamente o dilema de um trabalho atravessando a vida dos sujeitos. Ao ser questionado sobre qual a referência de um trabalhador bem sucedido na carreira de TI, a primeira descrição que elenca é a capacidade do profissional separar sua vida profissional da familiar: “olha, é um cara que busca ter bastante conhecimento em várias áreas, é um cara que saiba separar TI da sua vida familiar [...] (Jonas)”. Em sua concepção, o que poderia ser entendido como interferência do trabalho sobre a vida pessoal relaciona-se, sobretudo, com o fato de a família não compreender o significado do trabalho em casa.

Lopes, por outro lado, chama a atenção para a dificuldade em manter e fortalecer os laços com amizades de infância em decorrência das exigências da carreira, cujas demandas em relação à formação contínua obriga-o, muitas vezes, passar os finais de semana estudando e realizando cursos.

[...] Nesse meio [TI] como você tem que estudar muito, tem que estar muito focado, você acaba se distanciando das suas amizades, que não são da mesma área que você, que não são da mesma forma ... Porque a vida leva você para um caminho e leva os outros para outros caminhos. Isso acontece. Então, acaba criando laços muito próximos de pessoas da área de TI. É isso. (LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014).

Enquanto Lopes enfrenta o dilema entre a longa distância do seu trabalho, realizar outros projetos que desenvolve como freelancer e dividir seu tempo entre a profissão, a família e amigos; Paula enfrenta essas questões de forma diferente. Em seu favor está o fato de seu marido também trabalhar na área, requerendo menos negociação quando o trabalho está em casa. Paula trabalha para uma multinacional como consultora de negócios, seu local de trabalho é no cliente da sua empregadora, mas algumas vezes trabalha a partir de casa. Na passagem a seguir, Paula descreve como é a dinâmica quando eventualmente trabalha a partir de casa.

Eu tenho uma bancada de trabalho e normalmente não é necessário estratégia [para não ser interrompida]. No caso de eu estar trabalhando em casa e meu esposo também estar em casa, o que normalmente não acontece. Se acontecer eu costumo avisá-lo que eu preciso me concentrar aqui, eu preciso produzir e aí ele respeita esse espaço normalmente. (PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014).

Como ambos conhecem bem a realidade da profissão, vivenciam os limites e as dificuldades, aparentemente sem sentimento de culpa ou conflitos, e declararam não enfrentar problemas em conciliar seus tempos de trabalho e da vida pessoal. Quando precisam trabalhar em casa, o que raramente ocorre, utilizam um espaço construído para isso. Seu marido, Eric, também é consultor e trabalha a partir de casa com mais frequência que ela. No entanto, ao responder quais os critérios utilizados para marcar o fim da sua jornada, revela, entre os outros, a chegada de sua esposa em casa.

[...] Mas eu não sigo um horário não, por exemplo, “ah, tem que começar tal hora e terminar tal hora”. Muitas vezes, a única regra que eu tenho é que quando a minha esposa chega em casa, eu desligo tudo. A não ser que tenha um problema muito grande, muito grave dentro da empresa. Mas, se estou lidando com uma situação que pode ser resolvida no dia seguinte e eu estendi meu horário de trabalho, a partir do momento que ela abre a porta de casa eu desligo tudo. Eu acho que é o único limite que eu me imponho porque eu acho que isso faz bem para saúde. E nem vou falar [que também] para a saúde da família. A saúde da família é um reflexo das minhas atitudes, então é isso que eu procuro fazer (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014).

Se por um lado, Paula apontou a ausência de conflitos decorrentes do trabalho em casa, Eric, por sua vez, afirmou estabelecer limites à sua jornada de trabalho a partir da chegada de sua esposa em casa, por considerar uma forma de preservar a relação familiar. Mas Paula admite que a dinâmica de trabalho realizado dentro de casa, só é possível porque o casal não possui filhos.

Para Leonardo trabalhar em casa assume outro significado. Casado, com 28 anos e sem filhos, foi contratado (CLT) como consultor sênior de TI no atual empregador. Trata-se de uma grande empresa de prestação de serviços, projetos e desenvolvimento de software, localizada São Paulo (capital). Ele é funcionário desta empresa, mas sua base⁶³ de trabalho é na empresa do cliente de seu empregador.

Ele pontua dois problemas, um em relação à produtividade do trabalho e outro quanto às chances de impactar nas relações familiares, quando trabalha em casa. O problema de trabalhar em casa reflete sobre a sua capacidade de focar no trabalho, pois existem diferentes estímulos interferindo e desviando sua atenção no cotidiano da casa

⁶³ Trata-se de uma modalidade de trabalho a distância classificada por Araújo e Bento (2002) como *hotelling*, por estar o empregado atuando fora do escritório do empregador.

interferindo também nos momentos de interação com sua esposa. Na passagem a seguir ele relata essas tensões

[...] às vezes, dá a impressão que você está em casa e não está sendo muito produtivo, às vezes, você está focado. Ou, às vezes, você está estressado com alguma situação e isso vai refletir [no relacionamento], porque você estava naquela situação de estresse e logo depois você está com a sua esposa e...opa! Você exagerou em alguma coisa (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014).

Esta percepção de Leonardo evidencia as implicações do trabalho em casa e o momento de “virar a chave”, ou seja, ao lidar com assuntos do trabalho dentro de casa. A “passagem” dos temas e problemas da profissão, para os assuntos ou problemas relativos à família, questões afetivas, nem sempre são rápidas, e podem ser fonte de desentendimentos, de incompreensão por parte do conjuge.

CAPÍTULO VI

6. A dimensão de gênero no trabalho

O setor de desenvolvimento de software e serviços de TI é marcado pela baixa presença das mulheres em relação ao total de trabalhadores. Castro (2013) demonstrou que o percentual feminino no setor não chega a 19% de trabalhadoras e destacou que a baixa representatividade feminina é igualmente identificada nos cursos das áreas de computação e exatas. Em ambos os casos a explicação passaria pelo processo de institucionalização e consolidação do setor de desenvolvimento de software que afastou as mulheres dos cursos de computação, na medida em que a produção de tecnologias informacionais tornou-se central na dinâmica econômica. Para a pesquisadora, há uma tendência de afastamento do sexo feminino dos espaços de maior prestígio e tal tendência foi observada na trajetória de consolidação do setor.

[...] o acionamento do gênero em relação à tecnologia é construído e, no caso das mulheres, usado para afastá-las de uma associação com o universo masculino traduzido pelo uso ou domínio daqueles artefatos [o computador], é preciso destacar que esse distanciamento das mulheres da área da computação nem sempre foi assim. (CASTRO, 2013, p.146).

Argumento semelhante foi destacado por Maia (2016) ao avaliar a presença feminina em cursos de ensino superior do campo da computação⁶⁴. O pesquisador analisou os dados dos concluintes destes cursos e identificou uma discrepância em relação ao gênero assinalada por um crescimento no número de concluintes homens em relação ao número de mulheres, conforme destaca:

No período de 2000 a 2013, enquanto o número de concluintes homens cresceu 98%, o de mulheres decresceu 8%, constituindo um fenômeno raro no ensino superior brasileiro, mesmo quando tomados campos de tradicional presença masculina, como o da engenharia (MAIA, 2016, p. 241).

A presença de mulheres nos cursos do campo da computação vem decrescendo e determinou uma retração na entrada das mulheres no mercado de trabalho no setor.

⁶⁴ A análise utilizou os dados do Censo de Ensino Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, do Ministério da Educação (INEP/MEC). A partir da área geral “ciências, matemática e computação”, definida pelo INEP, foram selecionados 19 cursos associados à programação, computação, informática, ciências da informação os quais foram enquadrados como “cursos do campo da computação”, o período de levantamento e análise foi de 2000 a 2013 (MAIA, 2016, p. 231-232).

Quando comparada às áreas do conhecimento da medicina, arquitetura, direito e engenharia historicamente associadas às características "naturalmente" masculinas evidencia a forte demarcação dos dispositivos sociais de gênero na área. Os fatores sociais relacionados a tal retração de mulheres neste campo estão associados aos padrões de gênero que influenciam a entrada nos cursos universitários, a entrada no mercado de trabalho e o acesso das mulheres aos postos de liderança (MAIA, 2016). Estas conclusões guardam relação direta com o argumento de Castro (2013, p. 147) ao afirmar que “o reconhecimento da TI como área dinamizadora da economia mundial conferiu a ela prestígio e poder, atraindo antes desinteressados homens a um campo profissional de reconhecida relevância”.

Na pesquisa, buscamos discutir a dimensão de gênero a partir de dois recursos: a) os relatos dos entrevistados e das entrevistadas ao serem solicitados a refletirem sobre suas relações de trabalho e os papéis de gênero, discorrendo sobre suas percepções em relação a um setor fortemente marcado pela presença masculina; b) uma comparação entre as percepções de entrevistados e entrevistadas quanto às suas experiências de trabalho e as experiências em *home office*.

6.1 As relações de gênero e as relações de trabalho

Eric e Thales são dois consultores experientes que já passaram por várias empresas e em algumas delas relataram ter trabalhado com mulheres. Suas percepções sobre a presença de trabalhadoras no setor baseiam-se principalmente em relações de trabalho em que as mulheres desempenhavam a função de consultoras. Na passagem a seguir Eric posiciona-se com o fato de o setor ser predominantemente masculino e expõe sua percepção quanto ao significado da perda de conteúdo e da qualidade do trabalho decorrente da baixa presença de mulheres nas equipes.

É uma área que tem muito mais homem do que mulher, infelizmente. Infelizmente, porque eu já trabalhei bastante com mulheres e o trabalho feminino é incrivelmente melhor em qualidade do que o masculino. [...] Se você colocar na sua equipe uma mulher e um homem, a mulher vai fazer o trabalho com mais detalhe, ela é mais *detalhista*, mais *perfeccionista*, a qualidade do trabalho feminino é melhor. Só que isso nem sempre acaba sendo só positivo. Na nossa área, acaba tendo muito envolvimento político, apesar de ser uma área de tecnologia. E, às vezes, o trabalho de melhor qualidade acaba não sendo a melhor solução no momento, às vezes a pessoa *precisa ter mais um jogo de cintura*. Tem momentos em que você tem que entregar um trabalho ruim, eu não me orgulho disso. Mas, às vezes, você tem

que entregar um trabalho ruim para você ganhar tempo e, para mulher isso, às vezes é difícil (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014, grifo nosso.).

Eric recorre a algumas características atribuídas às mulheres que justificariam sua participação em determinada atividade do setor. Os marcadores de gênero mobilizados são tipicamente associados a estereótipos como o “perfeccionismo” e habilidade “detalhistas”, atributos naturalizados como próprios das mulheres poderiam contribuir para a realização de projetos, justificando, assim, a presença feminina no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que o discurso de Eric confere positividade em relação à presença feminina no trabalho – agregando maior qualidade aos bens produzidos –, também segue carregado de negativas.

Segundo Eric, se de um lado a mulher é mais dedicada, por outro ela é menos estratégica, uma vez que não é capaz de abrir mão das suas principais características – “perfeccionismo” e “detalhismo” – para atender aos prazos, prejudicando o projeto como um todo. O uso popular da expressão “jogo de cintura”, em muitas situações sugere a capacidade de ser flexível para lidar com questões complexas, possuir certa facilidade em ultrapassar obstáculos no âmbito relações sociais. O termo, como expresso por Eric, traduz a ideia da incapacidade de negociação das mulheres (seja no âmbito da equipe, seja consigo mesma) frente à necessidade de abrir mão da constituição de um projeto bem acabado, por um projeto finalizado no prazo. A capacidade de ter “jogo de cintura” é associada, portanto, às habilidades de negociação.

O trecho seguinte é de Thales, que revela ter tido poucas experiências de trabalho com mulheres, contudo sua fala destaca um aspecto singular sobre uma profissional com quem trabalhou.

Eu tive uma gerente mulher. E é muito interessante a pergunta, porque ela era *competentíssima* e eu sempre ouvi um discurso que era assim: “*eu achava que ela, como gestora, não tinha um conhecimento tão profundo assim [de programação e desenvolvimento]*”. Ela veio de uma carreira técnica e quando você passa da carreira técnica para a gestão você tem algumas vantagens. O pessoal não te engana. Você sabe, você já meteu a mão na massa, naquilo e em tudo mais. [...]. Então, há um preconceito grande no nível de conhecimento técnico (THALES. Entrevistado em 27 de setembro de 2014, grifo nosso).

Chama a atenção, neste trecho, o tom de surpresa de Thales quanto à trajetória ocupacional de sua gerente que anterior ao cargo de gerência de projetos havia

trabalhado como programadora e/ou desenvolvedora. Tal singularidade está diretamente relacionada a outro aspecto que é marcante no setor. Além da baixa presença de trabalhadoras no mercado de trabalho em TI, quando nos remetemos às ocupações de programação, observamos que estas concentram um número ainda menor de mulheres. Castro (2013, p. 149) assinalou que as divisões ocupacionais no interior do desenvolvimento de software são marcadas pelo viés gênero, diferenciando os segmentos em áreas soft e áreas hard. A primeira estaria associada às ocupações consideradas técnicas, como programação e desenvolvimento, consideradas as áreas duras de TI; já a segunda estaria ligada às ocupações ligadas ao segmento de gestão e coordenação de equipes, ao segmento de negócio propriamente dito. Em termos quantitativos, a pesquisadora identificou que a ocupação de analista de sistema concentra maior participação de mulheres (49,15%) em relação aos homens (37%) quando comparado às ocupações de programadora e técnico de programação que juntas apresentam a seguinte distribuição: homens (51,56%) e mulheres (30,23%).

As percepções sobre a participação feminina em determinadas ocupações – consideradas hard – descrevem, contudo o *status* da ocupação. É o caso das atividades de testes de software, que trata do processo de conferência das funcionalidades do software cujo objetivo é o de identificar possíveis erros na escrita do aplicativo e que poderiam impedir o funcionamento do sistema. As narrativas na sequência mobilizaram os atributos de cuidado e detalhismo, compreendidos como naturalmente feminino, como explicação que favorecem a atuação das mulheres neste segmento ocupacional.

[...] A mulher ela tem algumas características, às vezes, ali genericamente falando. A mulher tem um *care*⁶⁵ muito grande com as coisas. Então, a tendência é que o código dela fique bem feito e tal, né? (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

No Magazine que trabalhei tinha três mulheres, mas só duas trabalhavam com TI. Uma delas na parte de teste. E acaba sendo uma área boa para a mulher, porque a mulher é muito mais *detalhista* do que o homem. É uma área boa porque você tem que pegar até errinhos de português. Você tem que pegar pixel fora ou, se o negócio está levemente desalinhado, entendeu? Você tem que falar: "oh, tá desalinhado". Se, por exemplo, todo o layout for azul e branco e, do nada, aparecer um botão cinza você tem que ver "olha, esse botão está fora". Se o padrão for tudo texto antes do campo de formulário e, em caixa alta. Mas alguém faz uma tela onde alternou de caixa alta para caixa baixa, maiúsculo para minúsculo. Então, você tem que pegar

⁶⁵ O entrevistado utiliza um termo em inglês – *care* – para se referir a cuidado.

isso também e falar: "não, esse não é o padrão do sistema, o sistema é inteiro escrito em caixa alta". Aí você tem que voltar para o desenvolvedor corrigir essas coisas. *Então, é um trabalho mais detalhista, é um trabalho que a gente vê mulheres se dando muito bem é bem pautada em ser peão. É fazer esse trabalho braçal.* Mas subir um pouquinho, já é gerente de testes. Não precisa alavancar muita coisa para chegar num cargo de responsabilidade. Começa como testador, passa à analista de teste e já vira gerente da área de teste. (BRUNO. Entrevistado em junho de 2015, grifo nosso).

Bruno descreveu o trabalho de teste destacando sua percepção em termos do prestígio que a atividade apresenta no interior do processo de desenvolvimento e produção de software. Mas representação da operação de teste como “braçal”, no sentido de não exigir habilidades cognitivas, portanto, desprovida de qualquer atividade intelectual precisa ser relativizada. O teste de software não se reduz à mera aplicação de um roteiro com um conjunto de passo-a-passo para verificação de conformidade de programas com relação às especificidades determinadas. Segundo Tosetto e Bellini (2008, p.326-327), o teste de software está relacionado a um conjunto de ações e objetivos que busca conferir a qualidade do processo de desenvolvimento de sistemas informáticos, ou seja, garantir a qualidade do software. O “teste de software é uma das atividades de verificação e validação de software e tem por objetivo avaliar características ou recursos de um programa de computador na busca por defeitos”.

Trabalhar com testes requer, portanto, conhecimento em programação e compreensão dos mecanismos de escrita do software. No entanto, durante as entrevistas quando a atividade é mencionada, ela surge em meio à crítica quanto à necessidade de padronizações que ela supõe. É desse ponto de vista que o teste de software é menos valorizado e tido como uma atividade braçal. Associar, portanto, a atividade de teste como aquela em que as mulheres “se dão bem” e, ao mesmo tempo, caracterizá-la como um campo em que a mobilidade no interior da atividade é mais fácil, revela o lugar que as mulheres ocupam nas áreas técnicas do setor: apenas aquelas consideradas pelos pares de pouco prestígio social.

O argumento está fundamentado nos estereótipos de gênero e faz crer que determinadas funções são mais apropriadas à presença de mulheres, levando assim a contribuir para uma espécie de construção das masculinidades da carreira de TI, na medida em que no imaginário social as atividades com maior concentração de mulheres justificam-se por suas características adequadas a tais atividades e/ou função. Assim

como ocorre com a atividade de teste, o mesmo ocorre na função de suporte que, em linhas gerais, refere-se às atividades de comunicação entre cliente e empresa. Nesta área, segundo a percepção dos entrevistados, seria razoável encontrar um maior número de mulheres já que as habilidades comunicacionais são identificadas às mulheres como características inatas, próprio ao feminino.

Se por um lado há um conjunto de relatos em que os marcadores de gênero revelam as desigualdades de gênero relatadas por homens e sentidas pelas mulheres, há por outro lado, um discurso que tende à neutralidade quanto às percepções das diferenças. As falas dos entrevistados sugerem não existir diferenças de gênero, tratando o trabalho da mulher como igual ao trabalho do homem. Vejamos como essa ideia aparece nas passagens seguintes.

Eu enxergo da mesma forma que eu enxergo um colega homem, uma colega mulher. Eu não vejo diferença em relação ao trabalho em si (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014.).

Em todas as experiências que eu trabalhei, a não ser a primeira de estagiário, teve mulheres trabalhando comigo. Eu não vejo diferença nenhuma. Eu acho que tudo depende da capacidade da pessoa, porque não importa se ela é mulher, homem, branco, negro, o que for. O que importa, para mim, é a virtude da pessoa e a capacidade dela. Se for uma pessoa legal, uma pessoa trabalhadora, para mim é uma pessoa nota dez, não importa gênero, sexo, raça, cor, não importa nada. O que importa é a capacidade de ela ser uma pessoa agradável, fácil de lidar. Eu nunca tive preconceito nenhum em relação a gênero, raça. (RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014).

Trata-se de um discurso supostamente neutro que tende a apagar as diferenças e que traduz uma concepção formal de igualdade entre homens e mulheres. Rafael relaciona um conjunto de características marcadamente comportamental – “se ela for legal”, “fácil de lidar” e “agradável” – para exemplificar o que deveria ser considerado em termos de atributos para o trabalho e que não estaria relacionado ao sexo.

Outro ponto que eu gosto de trabalhar com mulher é que o ambiente fica mais rico, porque a mulher ela tem uma gama de assuntos maior. Os homens são as mesmas piadinhas todo dia, os mesmos tipos de assuntos todos os dias. É o futebol todo dia... E com a mulher a conversa é mais rica, é mais agradável, eu gosto muito de trabalhar com mulheres (THALES. Entrevistado em 27 de setembro de 2014).

A sociabilidade feminina é acionada como aspecto positivo no ambiente de trabalho, mas ao mesmo tempo em que são destacadas características que enriqueceriam

as relações de trabalho, como expressa na fala de Thales, o fato de se ter mulher na equipe provocaria certo desconforto. Os discursos que revelam algum tipo de problema quanto à presença feminina, no ambiente de trabalho, associam características das mulheres ao campo do biológico. Sobre a suposta alteração de humor das mulheres Vitor destaca a seguinte reflexão:

[...] Trabalhar com uma programadora mulher é mais complicado do que trabalhar com programador homem. Na maior parte dos casos não estou generalizando, isso não é machismo [...]. Mas a mulher, ela tem algumas coisas que são diferentes do homem, por exemplo, a mulher tem uma semana no mês que ela está de TPM e aí, cada mulher vai reagir de um jeito, entendeu? Tem mulher que consegue controlar bem, tem mulher que vai brigar, tem mulher que fica mais sensível, chora. O homem tem a tendência de ficar numa constante, então, você vira para o lado, manda o cara para aquele lugar. Ele vira, dá risada para você e não está nem aí, entendeu? Se eu viro para uma mulher de TPM⁶⁶ e a mando para aquele lugar... Cara! Eu não sei o que ela vai fazer. A absorção que ela tem é diferente, entendeu? Então, isso no ambiente de trabalho é muito mais complexo, porque a tecnologia pode ser uma coisa legal e tal. Mas, pode ser um ambiente mais estressante, então, de repente você está trabalhando naquele dia e você fala um negócio que você não devia e pronto, sabe? (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

O pressuposto de que o estado de humor da mulher associado a processos biológicos e hormonais atrapalharia sua capacidade de lidar racionalmente com situações de tensão e conflitos, são recorrentemente acionados e estão relacionados às representações sociais mais gerais sobre o feminino. A necessidade de aferir as condições emocionais da mulher, antes de partir para um momento de negociação, de debate, não ocorreria quando a mesma situação é tratada entre os homens. Estes, ao contrário, tenderiam a comportamentos mais constantes e previsíveis por não terem associadas suas ações aos processos biológicos e hormonais.

Tenho um preconceito, e eu vou assumir isso aqui. Eu trato a mulher diferente do homem. Não com relação ao conhecimento, às oportunidades, aos desafios, nada disso. Mas na maneira de conversar com a mulher. [...]. Aconteceram algumas experiências, às vezes, você precisa levar o assunto um pouco mais tenso, ou você sabe que aquele assunto vai ter uma discussão, para até chegar numa solução um pouco melhor. Normalmente, eu início a conversa com uma mulher tentando ver como é que está o humor dela naquele momento entendeu? Diferente com um homem, que eu já chego falando. (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014).

⁶⁶ TPM – Tensão pré-menstrual.

As representações construídas em torno do que é ser homem apresentam o ser masculino destituído de suas emoções e enfatiza o polo da razão como uma característica naturalmente masculina. É nesse sentido que a ideia de uma sociabilidade do xingamento é apresentada nos relatos dos trabalhadores como um tipo de comportamento, próprio do masculino e como uma linguagem só compreendida pelos homens. Por sociabilidade do xingamento estamos tratando os discursos que destacam situações conflituosas e de maior tensão nas quais os xingamentos seriam formas legítimas de tratamento entre os homens, e que estes não se ofenderiam com tais situações, diferentemente das mulheres que não apresentam a mesma habilidade em separar o pessoal do profissional ao enfrentar um xingamento.

Na minha antiga empresa, a minha gestora era mulher e eu nunca tive nenhum conflito, nada contra, mas tinha bastante conflito de opiniões. Eu sempre falo para todo mundo que eu não sou machista, gosto de mulheres no mesmo ambiente, acho que mulheres têm muito mais capacidade do que o homem para ser gerente, diretora, *mas existe aquela parte do pessoal. Algumas mulheres não conseguem separar isso, no meu ponto de vista, tá?* [...] Com a minha gerente eu tive problemas assim: “vai fazer isso, pronto e acabou”. E eu sempre pus minha opinião, independentemente de ela gostar ou não. [...]. Vou te dar um exemplo: hoje meu gerente é homem. Na situação com minha gerente anterior, em época de vendas, vai chegando o fechamento, aquele clima superagressivo, ela me fez uma mesma pergunta três vezes, e eu respondendo. Mas chega aquela hora que você explode, né? Acaba falando um palavrão. E ela não aceitou muito bem. Falou que não era uma atitude que devia ter sido tomada e aqui onde eu estou hoje isso é normal, não tem nenhum problema (ROBERTO. Entrevistado em 14 de maio de 2015, grifo nosso).

A dificuldade estaria no fato de a gestora ser mulher e não saber lidar com as reações masculinas em período de fechamento de prazos, metas, projetos, em um período considerado “superagressivo” que o normal é a agressividade. “As mulheres levam tudo para o pessoal”. O contraponto, isto é, o exemplo de gestora adequada, aparece na fala de Thiago ao descrever o perfil de sua gerente, “centrada”, ou seja, equilibrada, cujas emoções e o humor não interferem no trabalho.

No outro emprego que eu tive em que eu trabalhei no ramo de T.I., existiam algumas mulheres, mas [a quantidade] era bem limitada. Quando chegavam até um cargo de chefia, de coordenação, elas ficavam pouco tempo e acabavam substituindo-as. Eu acho que nesse quesito não era nem por falta de profissionalismo era mesmo por preconceito. [...]. No caso bem específico desta empresa que eu trabalhei, tinha mulher que era da chefia e que eu vi que a substituíram justamente por ser mulher. Eu participava de reuniões gerenciais que

eram acima dela e eu ouvia os comentários do dono e de outros coordenadores. Todos eles meio brincando como se a falta de jogo de cintura fosse culpa de ela ser mulher e não, por talvez, não estar preparada, por não ter treinamento específico. Era sempre julgado por ela ser mulher. Após a saída dela, nunca se cogitou contratar uma mulher para ocupar aquele cargo (THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015).

O relato acima destaca como o discurso sobre a incapacidade ou inabilidade feminina em ocupar cargos de liderança são utilizados como critério de entrada ou saída de uma determinada vaga. O que revela que os processos de seleção e recrutamento de vagas vão muito além das avaliações de requisitos técnicos e objetivos de qualificação dos profissionais. Carvalho e Grisci (2003) analisaram processos de seleção e recrutamento de vaga de gerência realizada por empresas de consultoria de RH e apontaram um conjunto de elementos mobilizados para a seleção de candidatos considerados aptos às vagas de gerência.

As autoras destacaram um conjunto de novas tecnologias gerenciais e receitas voltadas para atingir o sucesso profissional constantes nas chamadas literatura pop-management. Por meio de tais tecnologias os candidatos às carreiras de divisões hierárquicas superiores procuram atender padrões comportamentais, corporais (aparência física, expressão corporal e gestual) e linguísticos que atendam ao chamado gerenciamento de impressão (GI) ou auto apresentação, relativo à forma pela qual os indivíduos controlam as impressões alheias sobre si. O que a análise das pesquisadoras indica é que os critérios objetivos associados à qualificação dos trabalhadores e o uso da impessoalidade no processo de seleção de candidatos são associados a dispositivos subjetivos que também compõem a seleção de emprego. Tais critérios subjetivos, podem muitas vezes estar associados aos marcadores de gênero, como destacados por Thiago.

As percepções das trabalhadoras no setor revelaram diferentes experiências de discriminação enfrentadas pelas entrevistadas, bem como as estratégias de enfrentamento elaboradas por elas. Submetida e exposta a preconceitos velados, muitas vezes o caminho é o de expor certa neutralidade nas relações estabelecidas com os colegas de trabalho, como é destacado nos trechos seguintes.

Todo mundo fala: “Ai que bom trabalhar numa empresa grande”. Mas, é bem complicado. Numa multinacional deste tamanho eu era uma mulher dentro de uma empresa extremamente machista, então vou

falar um pouco da Automobilística X em relação a isso. Nela eu trabalhava em um projeto e com os engenheiros dela. E lá era assim: você via pessoas, engenheiros extremamente novos em posições estratégicas, por quê? Porque ele era homem, fez engenharia e falava alemão. Então, eu falava que era um pré-requisito para se dar bem. Você tinha que ser destaque dentro do que você fazia lá dentro e você via na contrapartida outras pessoas que, se não era homem e nem fez engenharia e nem falava alemão, então você era da parte subdesenvolvida da empresa, entendeu? [...] Então, eu *sempre fui uma pessoa muito séria*, sempre lidei com muitos homens de vários perfis. [...] (ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016, grifo nosso).

[...] eu tinha um diretor muito autoritário e, de certa forma, tinha muito “a turma do bolinha”, ali. Você via as panelinhas daqui, dali. Eu não ia tomar cerveja com ninguém no boteco da esquina – tem muito disso, tá? – Eu não ia fazer *happy hour* com a galera, eles tinham muito disso entre eles, mas eu não participava desse lado da empresa, vamos dizer assim. Eu era uma pessoa com mais de dez anos, mais velha que essas pessoas, então era outra realidade de vida. Isso é uma coisa que não é só com pessoas mais novas, mas faz diferença no lance do feminismo, no que eu chamo de “clube do bolinha” dentro da empresa. Quando eu tive aquela gerente que foi demitida quando eu estava de licença do Artur, meu primeiro filho, ela também teve oportunidade de crescer, mas ela nunca era escolhida porque escolhiam sempre os homens para diretoria, as mulheres, por quê, não? Porque ela não está no “clube do bolinha”. Ela não vai lá levar o cara para não sei onde, depois do horário de trabalho, porque ela voltava para casa dela, depois do trabalho, para cuidar da família. É diferente, é difícil esse tipo de coisa (ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016).

A estratégia adotada por Anita é semelhante às estratégias adotadas pelas trabalhadoras entrevistadas por Castro (2013). A pesquisadora apontou como as mulheres utilizavam da estratégia de apagamento de qualquer traço de feminilidade, deixando de utilizar brincos, batons e outros acessórios associados ao feminino, no ambiente de trabalho. A postura séria declarada por Anita traduz igualmente uma prática de supressão de feminilidade, buscando certa neutralidade, com o propósito de evitar qualquer traço que possa ser confundido e interpretado, na interação com os homens, com uma tentativa de flerte ou de conquista por parte dela.

Essas estratégias podem ser uma tentativa de evitar situações de assédio, mas revelam de outro modo, um esforço de evitar que sua competência e credibilidade no trabalho sejam avaliadas a partir de critérios não profissionais. Durante toda a entrevista, Anita chamou atenção para a sua habilidade em transitar por diferentes empresas, vivenciando situações de preconceito de gênero, mas de ter saído dos empreendimentos (por motivos não relacionados às questões de gênero) e nunca ter

“fechado portas”, ou seja, ela manteve em todos os locais por onde passou a possibilidade de ser contratada para novos projetos, se necessário.

Os dois trechos a seguir são de Naiara e Livia e revelam como o ambiente escolar reproduz as desigualdades de gênero, ao mesmo tempo em que contribui com a manutenção das desigualdades e o reforço de estereótipos de gênero.

[...] no início do curso eu não tive tanta dificuldade. Bem, eu tive dificuldade porque teve um professor que encrencou comigo, e foi justamente o professor de programação que era o forte da universidade nessa época. Como eu não tinha muito conhecimento de programação – tinha gente que já tinha conhecimento de programação, já sabia o que era – mas eu nem sabia o que era. Então, eu tive que me esforçar para conseguir aprender. Mas a dificuldade que eu tive com o professor é que eu fui fazer o exame final e, ao final da prova, falei: “eu fui bem na prova”. Mas ele me deu uma nota muito baixa e, quando eu fui rever a prova com ele, [descobri que] ele tinha deixado de corrigir um monte de questão. Tinha questão que estava certa e ele deu errado, enfim a nota que ele tinha me dado de 3,5 [depois] foi para 8 pontos e alguma coisa, uma boa diferença. Por isso que eu falo que eu tive essa dificuldade com esse professor, porque ele encrencou comigo eu não sei, eu não sei se é porque eu era carioca, mas enfim (NAIARA. Entrevistada em 16 de maio de 2015.).

Então, na faculdade eu não tive problema, pelo contrário, eu até ajudava os meninos na faculdade. Era uma relação muito boa. No começo, na primeira semana eu já ouvi: “o que vocês tão fazendo aqui?” “Vocês não são da sala de moda, não?”. Eu segui até o final, mas minha irmã – ela entrou comigo no curso - acabou saindo. Mas depois que eu fui pegando as matérias e pegando o conhecimento eu me dei super bem e, assim ajudava até os meninos lá, né? (LILIANA. Entrevistada dia 02 de dezembro de 2016).

6.2 Percepção e experiência de mulheres no *home office*

“Eu já cheguei amamentar meu filho e realizar reuniões ao mesmo tempo (Rose)”.

Rose⁶⁷ é casada e tem um filho adolescente. Grande parte de sua trajetória de trabalho foi vinculada como prestadora de serviços em empresas de programação de sistemas de internet e mídias digitais. A constituição da empresa foi uma alternativa à situação de desemprego enfrentada, em 2001, após o fechamento do setor de desenvolvimento da sua empregadora. É nesse período que Rose constituiu uma empresa

⁶⁷ As anotações desta entrevista foram realizadas em caderno de campo, pois a entrevistada não autorizou a gravação. A sistematização das anotações do caderno de campo realizou-se logo após o fim da entrevista.

e passa a trabalhar em *home office* e nessas condições permaneceu por dez anos, até decidir, em 2011, trabalhar alocada no escritório de seu cliente. A finalidade foi criar meios que a permitisse separar o trabalho e vida privada, pois, além da família e do trabalho, Rose havia iniciado um curso de graduação.

Sua estratégia de trabalhar em um escritório fora de casa não foi a melhor alternativa, já que por ser a mais qualificada e experiente entre os funcionários da contratante, ela é envolvida em outros projetos do empreendimento, consumindo muito mais do seu tempo. Ainda assim, Rose permaneceu cinco anos na empresa até resolver encerrar o contrato como prestadora de serviços, reduzir sua participação no mercado de trabalho a projetos pontuais, e concentrar maior dedicação ao mestrado e aos seus compromissos familiares e pessoais.

Durante a entrevista, com Rose, tratamos da relação entre maternidade e *home office*. Em 2005, ela tem o seu primeiro filho. Como, nesse momento, ela atuava como prestadora de serviços, portanto sem direito a solicitar a licença maternidade, sua maior dificuldade foi ter que trabalhar nos meses iniciais do nascimento do filho. Ela nos contou que chegou a participar de reuniões com clientes ao mesmo tempo em que amamentava seu filho e, algumas vezes, seus clientes eram surpreendidos com o choro da criança em meio às reuniões. Durante o período inicial da maternidade, Rose não pode afastar-se do trabalho para cuidar do filho, a entrevistada relatou preferir trabalhar em *home office* justamente por ter a oportunidade de acompanhar de perto o desenvolvimento de seu filho.

Não foi esta a percepção de Anita quando descobriu que seria mãe. Ela trabalhou por um período de três anos em *home office*, nesse momento acumulou seu trabalho principal realizado no escritório da empresa, e o seu trabalho secundário, este realizado a partir de casa.

O *home office* entra [na minha vida] na Empresa Automobilística. Nela e no Jornal Y, o que aconteceu? Quando eu fui para o Jornal Y, em 1999, eu ainda tinha conhecimento de muitas coisas dos projetos da Empresa Automobilística e como tinha mudado de diretoria, eu fiquei um tempo fora, mas depois eles acabaram me chamando novamente. Eu trabalhei quase três anos Empresa Automobilística junto com o Jornal Y. Na verdade até ter meu filho em 2002. O Jornal Y me dava uma flexibilidade, porque é um jornal, eu conseguia fazer uma flexibilidade de horário, não tinha filhos nem nada, aí eu fazia um *home office* na Empresa Automobilística. Eu ia lá uma vez por semana

e fazia uma parte do trabalho em casa, fazia uma série de especificações para uma equipe que trabalhava lá dentro [...]. Em 2002, eu fico grávida. E aí, eu tive que avisá-los que estava grávida, e foi meu último nicho de projeto com eles. [...] Eu aguentei com aquela barriga de oito meses, trabalhei lá [na empresa automobilística] até oito meses, nesse pique. Para mim era bem corrido, porque eu aí até a Empresa Automobilística e depois seguia para São Paulo, para o Jornal Y e trabalhava até oito da noite, sabe? Eu chegava em casa as nove, então era uma dinâmica bem corrida para mim. (ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016).

Anita é questionada sobre os impactos em sua vida pessoal que o trabalho em *home office* pode causar. Ela contou-nos que no início da experiência não possuía filhos e que o marido nunca estava em casa, portanto não tinha qualquer tipo de interferência. Ademais, ela possuía uma ajudante para os assuntos domésticos. E durante a gestação, o problema foi menos associado ao trabalho remoto em si, e mais relacionado à sua condição de pessoa jurídica que a obrigou a acumular mais de um projeto.

Ao tomar conhecimento da gravidez, Anita procurou negociar sua saída do projeto da Empresa Automobilística e, conseqüentemente, do *home office*. Em relação ao segundo trabalho, ela realiza um conjunto de estratégias junto aos seus supervisores imediatos, a fim de garantir seu retorno à empresa de jornalismo e comunicação, após o fim da “licença maternidade”. Apesar disso, sua volta ao trabalho é marcada por medo e insegurança em virtude de acordos desfeitos e da ausência de suas funções no Jornal Y.

Bom, eu não consegui negociação nenhuma com eles, então eu consegui assim uma... Como é que a gente fala? Uma licença? Um afastamento. Que eu falei: “vou ficar três meses em casa para cuidar do meu filho e vocês seguram minha vaga?” Foi um combinado, fizemos um acordo, entendeu? Para eu poder ficar em casa, para eu ficar com a criança, com meu filho. Só que é divertido. Divertido assim, na época não foi divertido, mas também não tinha muito que fazer. Então, eu tinha que ter meu filho, eu nunca tinha passado por isso e no Jornal Y tinha algumas analistas com filhos, mas eram todas CLT e eu era diferente. Eu como sempre fui PJ nas empresas. Quando tive o Artur eu já tinha 32 anos. E você se vê PJ e tendo um filho no meio daquela... E agora? Eu falei: “não tem o que fazer!”. Mas o que aconteceu? Eu fiz toda uma negociação com uma gerente e saí [em afastamento] em novembro, mas em dezembro ela é demitida e eu fiquei sabendo. Aí eu falei: “Salve-se quem puder!” Estou aqui amamentando meu primeiro filho, não tem o que fazer. [...] Voltei em janeiro para ver o que aconteceu e eu fui conversar com o meu coordenador, que contou a historinha dele sobre a minha vaga [...] e eu falei “beleza”! Mas o Jorge, que era gerente de outra área, me chamou para trabalhar com ele por conta da indicação da gerente que havia sido demitida. (ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016).

As experiências de Rose e Anita em relação à licença maternidade foram de riscos e insegurança, entretanto, em ambos os casos os problemas estiveram associados, sobretudo, aos tipos de vínculo de trabalho em que se encontravam – e não, exatamente, em relação ao trabalho remoto. A ausência de direitos levou Rose a permanecer nas atividades profissionais ao mesmo tempo em que cuidava do filho; e obrigou Anita a negociar uma espécie de afastamento, contando apenas com um acordo informal e que por muito pouco não fora desfeito.

Liliana possui uma trajetória ocupacional diferente das experiências anteriormente relatadas. Ela sempre trabalhou em regime da CLT, portanto, quando sua filha nasceu, Liliana pode usufruir da licença maternidade, afastando-se de seu trabalho. Seu retorno à empresa, porém, é marcado por mudanças, pois é convidada a assumir o cargo de gerência de projetos em outra empresa. Não haveria mudanças quanto ao tipo de vínculo contratual estabelecido, a nova empresa oferecia igualmente um trabalho regulado pela CLT, no entanto deveria trabalhar em *home office*.

[...] quando eu comecei na empresa minha filha não tinha nem um ano de idade. Logo que eu voltei de licença maternidade, eu fui contratada nessa empresa. E minha filha era bem novinha, ela não estava na escolinha ainda, então no começo foi mais difícil eu me adaptar, porque tinha essa outra rotina que é a rotina familiar, rotina de dona de casa. O que aconteceu? Eu coloquei uma pessoa para me ajudar, uma babá e aí eu conseguia trabalhar. Eu me trancava no meu quarto [...] e minha filha ficava na sala com a babá. Claro, de vez em quando eu ia até lá dar uma olhadinha, mas nada que me atrapalhasse. Depois que ela fez um ano e entrou na escolinha, eu falei: “bom vou tentar deixar ela meio período na escola e ficar o período da manhã com ela”. Eu pensei: “mesmo eu trabalhando, ela fica em casa brincando e no outro período ela vai para a escola”. Mas eu ficava até uma da tarde com ela, depois levava para a escolinha, mas eu vi que também estava me prejudicando no meu rendimento entendeu? Porque é difícil conciliar, sabe? Principalmente, filho. Quando é casa, tudo bem. A casa te espera, entendeu? E durante a noite você faz as coisas, mas quando é filho, o filho não espera, ele começa a gritar, chamar, chorar, não tem jeito. (LILIANA. Entrevistada dia 02 de dezembro de 2016).

A dimensão do cuidado dos filhos aparecem no caso em que as trabalhadoras realizam *home office*. No capítulo 5, discutimos a relação entre *home office*, família e a esfera privada questionando os discursos que difundem a ideia do *home office* como possibilidade de conciliar o trabalho e a família. O relato de Liliana expõe os arranjos que se constituem e que possibilitam às mulheres exercerem a carreira. Elas mobilizam redes de apoio familiar ou contratam serviços de terceiros – babá, ajudantes e os

serviços de instituições educacionais. São os caminhos encontrados e que permitem a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo com uma rotina tal como a que se evidencia no setor de desenvolvimento de software. Como é enfatizado por Anita.

[...] nós montamos um esquema no ano que eu voltei [a trabalhar]. Porque aquele ano foi um ano bem difícil. Mas, graças a Deus, meu filho sempre teve muita saúde. Eu não tive problema na gravidez e meu filho foi uma maravilha. Eu sempre consegui conciliar... eu tenho uma coisa importante para falar. *Eu sempre tive uma infra muito boa em casa para poder fazer tudo isso que eu te falei.* Para poder ter os dois empregos, eu sempre tive uma pessoa que cuidava da minha casa, não era todo dia. E quando o André nasceu eu tinha uma babá e a pessoa que cuidava da minha casa. Eu tinha a minha mãe, eu tinha meu marido. Ele trabalha muito perto da minha casa, moramos aqui em São Bernardo e ele sempre trabalhou aqui em São Bernardo. Além disso, esporadicamente uma tia e outra avó [ajudavam] então, tinha uma estrutura muito grande para conseguir trabalhar com uma criança pequena. *E isso faz toda diferença no desenvolvimento desse tipo de trabalho que se tem no caso uma mulher para assumir qualquer liderança em qualquer ambiente de trabalho, machista porque é um ambiente machista ainda, eu ainda acho.* Então, você tem que ter uma superestrutura por trás. Você não pode ficar faltando. (...) [Minha mãe] me ajudou muito e meu marido me ajudou muito com essa história de pediatra e tudo mais e acabou dando tudo certo. A gente foi, essa parte de conciliar casa com trabalho, a rotina, a locomoção que é uma coisa que atrapalha muito também, com essa infra toda que eu tinha eu conseguia tocar o meu profissional sem problema nenhum. (ANITA. Entrevistada em 03 de maio de 2016, grifo nosso).

Os exemplos de Liliana e Anita convergem com a discussão apresentada por Cyrino (2011) sobre a relevância dos serviços de empregadas doméstica para auxiliar nos cuidados dos filhos e da casa e assim poder conciliar trabalho e vida privada. Foi o que Anita enfatizou ao destacar o que ela chamou de “uma infra muito boa em casa” referindo-se a rede de apoio familiar, nuclear e de parentesco, e os serviços de trabalhadoras domésticas e de cuidadora (babá). Cyrino (2011, p. 154) descreveu

Muitas executivas, principalmente as que possuem filhos, chegaram a afirmar que sem o suporte da empregada doméstica, não conseguiriam articular carreira e família, conforme afirma uma executiva: “A empregada doméstica é muito importante, muito, muito, muito, muito, muito. Realmente... [...] Nossa, determina realmente no mínimo 50 a 60% do sucesso atribuído. A assistência que você tem em casa. Porque, do contrário, não dá”.

Estudos sobre trabalho e gênero têm indicando o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004;

LOMBARDI, 2006a; 2006b). Tal crescimento foi identificado igualmente em profissões consideradas de prestígio e tradicionais, como é o caso da carreira de engenharia, tradicional reduto masculino. Indicou também como aumentou a presença feminina em cargos de comando em empresas do setor. Bruschini (2007) apontou que a presença feminina em cargos de diretoria nas ocupações de serviços de informática⁶⁸ representa 13,7% de um universo de 922 diretores.

Se, de um lado, o aumento da participação das mulheres em campos profissionais mais tradicionais revela as mudanças ocorridas no Brasil, em termos demográficos, culturais e políticas, por outro, tais transformações convivem com certas permanências que abrangem, sobretudo, o fato de

[...] as mulheres permanecerem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. (BRUSCHINI, 2007).

A responsabilização com o cuidado doméstico surgiu nas falas das entrevistadas e, no caso dos trabalhadores do sexo masculino, a ausência de referência às tarefas domésticas é um dado que foi considerado. Entretanto, não desconsideramos as referências dos entrevistados sobre o impacto que o ritmo imposto pelo trabalho distancia suas relações com os filhos. Miguel, por exemplo, apontou que a pressão no trabalho o impedia de desfrutar os momentos de férias do filho; Lopes chamou atenção para situações em que o trabalho o distanciou da filha; Romualdo e Roberto relataram ter ajustado seus tempos de trabalho para poderem participar do cuidado dos filhos, seja buscando do colégio, seja trabalhando em *home office* para auxiliar nos cuidados do recém nascido.

Assim como não podemos deixar de reconhecer, que a não alusão por parte dos entrevistados homens, quanto à realização de tarefas consideradas braçais, podem estar em consonância ao que Sorj (2004) destacou sobre o envolvimento masculino em atividades de cuidado ser específico. Geralmente ocupam-se do cuidado dos filhos que envolvem práticas interativas e públicas, como levar os filhos às consultas médicas ou

⁶⁸ Os dados compilados para a pesquisa referem-se às famílias ocupacionais adotadas pela CBO e tratam especificamente das classes 1236 (Serviços de Informática) no ano de 2004.

buscar na escola, e auxiliar os filhos nas tarefas escolares. Ficam segundo plano as tarefas braçais que envolvem lavar roupas ou limpar a casa.

As mulheres, ao serem solicitadas a refletirem sobre a importância do *home office* sobre as suas atividades de trabalho, destacaram a possibilidade de poderem conjugar o trabalho e as tarefas domésticas. Nem sempre, porém, as referências ao trabalho doméstico aparecem como algo relevante, ou seja, como uma prática que faz toda a diferença na dinâmica da vida dessas trabalhadoras. O que queremos dizer com isso é que, a todo tempo, as atividades de trabalho remuneradas estiveram no centro das reflexões das entrevistadas, mas as atividades não remuneradas, apesar de presentes nas falas delas, aparecem de forma secundária. A passagem em que Talita expõe sua percepção sobre *home office* é um exemplo, pois acrescenta: “você fica em casa, não perde tempo para ir e pra voltar [para deslocar-se entre trabalho-casa], se precisou lavar roupa você vai lá e põe a roupa rapidinho [na máquina], depois põe para secar”.

O conteúdo da fala de Nádia, porém, é diferente e aponta sua preferência pelo trabalho no escritório devido ao acúmulo de tarefas, que acaba submetida quando trabalha a partir de casa. Vejamos o excerto, a seguir.

[...] em um mês, eu trabalho, mais ou menos, umas duas vezes em *home office*. Mas eu prefiro ir para a empresa. Porque eu preciso acordar, despertar, me arrumar, sair de casa e sentar no meu ambiente de trabalho. Quando eu trabalho aqui em casa eu acabo trabalhando no sofá, fico toda torta e, enquanto está rodando algum sistema eu acabo lavando louças. Então, eu acabo trabalhando mais quando estou trabalhando em casa. [...]. Porque, quando está rodando algum script, que vai demorar uns dez minutos para “rodar”, enquanto isso eu vou passar um pano na casa. (NADIA. Entrevistada em 11 de dezembro de 2016).

Foi em decorrência do acúmulo de papéis e tarefas que obrigou Anita, após o nascimento dos filhos, a organizar seu tempo de trabalho de modo que todas as tarefas profissionais ocorressem, apenas, no escritório da empresa. No entanto, Anita destacou que com o passar do tempo e a chegada dos filhos à adolescência, as cobranças e os conflitos familiares apareceram. No momento da entrevista, ela se considerava desempregada, mas, ao mesmo tempo, afirmou que havia deixado o emprego aproveitando para desfrutar “um ano sabático”. Como não conseguia ficar parada, resolveu trabalhar como consultora do empreendimento do marido, algo que já estava nos planos dela há algum tempo.

Aí você começa a trabalhar com uma parte do jornal que eu não estava acostumada, eu trabalhava com a publicidade do jornal, [...] foi bem bacana, eram 160 pessoas, mas eu cuidava de 35. Eu respondia para um diretor, para um superintendente, era uma coisa que me sugava e já estava complicado [...] e eu tinha a questão da casa, meu marido, meus filhos. Estavam muito com outras pessoas, eles vão crescendo e é uma coisa muito complicada de gerenciar isso. Quando eles são pequenos, por incrível que pareça é muito mais fácil, eles crescem e o negócio vai ficando muito mais exigente do lado da mãe. A mãe ausente e para você fazer as duas coisas ao mesmo tempo ... você é a mesma pessoa, é bem complicado. Eu tinha conflitos em casa com o meu marido, eu tinha conflito por causa de horário, e até com as crianças que precisam de coisas que eu delegava, ia meu marido, minha mãe, ia alguém, mas nem sempre eu estava junto. [...] eu acabei ficando até 2013 que foi o meu desligamento do Jornal Y. [...]. O meu desligamento do Jornal, naquele momento, aqui em casa foi visto como “ganhei na loteria”. “Que bom! Minha mãe vai estar [conosco]”. Minha filha, meu marido, meus filhos, todo mundo achou muito bom eu estar um pouco mais focada para família, vamos dizer assim. (ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016.).

O relato de Anita relaciona-se às conclusões de pesquisas sobre trabalho e gênero no Brasil que vem destacando mudanças, mas também permanências. Bruschini (2007, p.538) afirmou que as responsabilidades das mulheres em relação às atividades domésticas e cuidados com os filhos e/ou familiares, apontam para “a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, principalmente as que são mães de filhos pequenos, em virtude do tempo consumido em seus cuidados”.

Percebe-se na fala de Anita certa autocobrança pelo fato de deixar em segundo plano as tarefas consideradas socialmente como próprias das mulheres. No caso de Rose, o sentimento de culpa e a decisão de diminuir seu tempo de dedicação para o trabalho refletem o peso social que representa a maternidade e o casamento. Em seu último projeto, algumas vezes, chegou a ouvir do marido comentários como: “você vai dormir com seu chefe?” Uma vez que, após encerrar as atividades de trabalho e, já no quarto do casal para descansar, ficar ao telefone com seu cliente/chefe acertando detalhes de assuntos do trabalho que seriam tratados no dia seguinte. O fato de o marido ser da área de marketing, portanto, de ter um ritmo de trabalho semelhante ao dela, não amenizou as cobranças e demandadas em relação ao seu papel de mãe e esposa.

Os conflitos familiares somaram-se outras situações pontuais, mas que levaram Rose a refletir e decidir por deixar o trabalho e dar mais atenção a “ter uma vida mais

saudável para ser mais produtiva”. Ela contou que, ao participar de uma reunião escolar do filho, foi surpreendida com um comentário da professora do estudante: “nossa, eu achei que o João só tivesse pai”. No processo de reflexão sobre o tempo de dedicação ao seu trabalho, Rose percebeu que tinha um sobrinho, com quatro anos de idade, mas que não o havia conhecido pessoalmente, porque sempre estava trabalhando, sem tempo para cuidar de si, para dar atenção à sua vida pessoal e familiar.

CAPÍTULO VII

7. Micro resistências: como desligar os dispositivos?

[Acontece de ser demandado por telefone, e-mails?] Bastante. Telefone não muito, o que acontece muito é o *WhatsApp*, que é o canal de comunicação em que as pessoas trabalham 24 horas por dia, agora. A gente evita, mas acontece. Sempre tem alguma pergunta, não é algo que você tenha que empreender muito tempo, mas sempre tem alguma coisa que está acontecendo. E-mail eu respondo fora de horário, mas porque eu quero, não tenho essa responsabilidade. (THALES. Entrevistado em 27 de setembro de 2014)⁶⁹.

Thales é gerente da equipe de projetos de TI de uma grande empresa de comunicação e mídia impressa, vinculado como PJ. Já trabalhou com *home office* em empresas anteriores e diz gostar muito, ter o perfil adequado para tal. Thales afirmou não levar trabalho para casa, por isso acredita que não faz *home office*. No entanto, ao longo da entrevista ele contou-nos que frequentemente acessa a caixa de e-mails pessoal e da empresa, responde às mensagens de *WhatsApp* que chegam com algum tipo de demanda de colegas; e que trabalha em projetos paralelos. Tudo isso o coloca em conexão por mais de 12 horas do seu dia. As curtas tarefas de trabalho realizadas, seja para a empresa ou não, geralmente são percebidas mais como um ato de “coleguismo” que não alteraria a dinâmica do período de descanso, lazer, tempo de não de trabalho.

Mas, diferentemente de Thales, que não se incomoda e não vê problemas em manter-se conectado, já que não se sente obrigado a estar, há entre os entrevistados com uma longa experiência na profissão, reações contrárias à forte presença do trabalho em suas vidas. Argumentamos que a ideia de trabalho colaborativo – que não significa tão somente o trabalho em equipe –, característico do trabalho no setor de desenvolvimento de software e serviços de TI, justificaria a constante demanda dos trabalhadores digitais

⁶⁹ No primeiro dia do ano de 2017, foi instituída a lei “El Khomri” (sobrenome da ministra do trabalho da França, Maryam El Khomri), a lei estabelece que o trabalhador tenha o direito de desconexão, ou seja, de permanecer um período do dia sem precisar responder mensagens do seu empregador. A lei será aplicada à empresas com mais de 50 funcionários, as partes devem negociar e entrar em um acordo (TERUEL, 2017; ELOLA, 2017). No mesmo sentido de tentar regular a jornada de trabalho do trabalhador remoto, em 2011, o governo brasileiro promulgou a Lei do teletrabalho – 12.551/201169. Esta norma alterou o artigo 6º da CLT igualando o trabalho à distância ao trabalho presencial. Em síntese, a lei deve regular o cumprimento da jornada de trabalho e os registros e pagamentos de horas extras. No campo identificamos alusões ao controle das horas e formas de remuneração dos plantões – rotinas de trabalho que colocam o trabalhador de sobreaviso, ou seja, o empregado permanece em casa, mas à disposição da empresa. Em 2012, foi alterada a súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata do regime de sobreaviso. O objetivo foi atender à condição de “estado de disponibilidade” de que trata o sobreaviso, a fim de responder às mudanças promovidas pela lei do teletrabalho (TST, 2015).

seja por meios presenciais, seja por meio dos dispositivos móveis como as rotineiras chamadas telefônicas, as comunicações pelas redes sociais e por e-mails, fora da jornada de trabalho. Todas essas práticas são fortemente difundidas sob o argumento do ganho de tempo, do compartilhamento de conhecimentos e com o objetivo de não “inventar a roda”, ou seja, de não ter que desenvolver uma atividade ou apresentar uma solução para algo que outros trabalhadores da equipe já sabem o caminho ou solução.

Essas formas colaborativas que fragmentam o trabalho ao mesmo tempo em que envolvem todos os membros das equipes por meio de reuniões de compartilhamento de resultados (por meio dos métodos de gestão como os métodos ágeis), fazem com que os trabalhadores sintam-se fortemente envolvidos e responsabilizados nos projetos como um todo. Os resultados do engajamento dos trabalhadores, o atendimento às demandas de trabalho por meio das chamadas telefônicas, ou às mensagens de e-mail e *WhatsApp* dos colegas de trabalho, passam a ser percebidos como uma espécie de reciprocidade, na medida em que a lógica colaborativa compõe a formação dos trabalhadores.

Castillo (2009, p.35), a esse respeito, chamou a atenção para o fato que o método de organização do trabalho, mesmo com suas características antitayloristas, não individualizadoras e não rotinizáveis, também apresenta aspectos de intensificação do trabalho, possibilidades de vigilância e disciplina no interior dos grupos. O acesso frequente aos dispositivos móveis para a comunicação com colegas de trabalho, tem como justificava imediata a lógica da organização do trabalho assim se estruturar. Mas, simbolicamente, tem também a dimensão da reciprocidade que mantém viva essa rede de comunicação e que qualifica o grupo em suas relações.

Paula atende os telefonemas, mas quanto aos e-mails, apesar de recebê-los, afirmou que não os lê em casa. Para isso, não configurou seus dispositivos móveis (*smartphones, tablets, etc.*) para notificá-la sobre as mensagens recebidas, que segundo ela seria uma forma de desligar-se do trabalho. Evita atender as chamadas telefônicas, evitar realizar tarefas de trabalho em casa, pode apresenta-se como uma ação trivial dos trabalhadores que estão permanentemente conectados. Mas sua experiência de estar constantemente conectada passa a revelar-se um peso sobre sua vida.

Catarina avalia quais telefonemas atenderá ao receber as chamadas durante seus momentos de descanso. É empregada de uma multinacional localizada em São

Paulo/SP, trabalhou por um período curto em *home office*. Ela é mais incisiva quanto às demandas constantes a que fica submetida, fora do seu horário de trabalho. Questionada a respeito, ela descreve suas estratégias e percepções quanto ao excesso de demandas que enfrenta.

[se a supervisão costuma acioná-la em momentos fora da jornada] Costuma e eu dou o meu recado também. Eu tenho acesso a *e-mail* do celular e eu tenho uma superdisciplina de não acessar o *e-mail* do celular fora do horário de trabalho. E quando o chefe [liga], geralmente é o chefe que liga fora do horário, se for dia útil, por exemplo, e se eu entrar às nove horas e meu chefe ligar às oito horas, eu não atendo. [...] E algumas vezes ele liga de domingo, liga tarde e tudo mais, mas aí eu entendo que pode ser alguma emergência, alguma coisa, daí eu atendo porque vai demorar muito tempo para eu vê-lo novamente, uma coisa assim aí eu atendo (CATARINA. Entrevistada em 29 de outubro de 2014).

O que chama a atenção nesta fala de Catarina é menos a ação de resistência às chamadas, mas a forma acentuada com que se refere a tal ação. Sua referência quanto a ter uma “super disciplina” em cumprir um combinado estabelecido dela com ela mesma denota a dificuldade que é manter esta posição, não somente porque ela encontra-se numa relação de subordinação, mas também pela própria responsabilização, que acaba por constituir as identidades desses trabalhadores. Poderíamos dizer que, no caso de Catarina, teria todas as implicações de tratar-se de uma grande empresa e todas as suas exigências. Mas o que dizer das experiências de Vitor? A passagem a seguir é um trecho em que ele mostra já ter iniciado um processo de reflexão e controle sobre a forma como tem lidado com seu trabalho.

Até uma coisa que eu estava discutindo com a minha namorada e falei para ela que acho que agora eu sou mais tranquilo. Se um colega perguntar sobre uma dúvida, no domingo, às oito da noite eu vou responder só amanhã. Em outros tempos eu iria parar para responder naquele momento. Hoje, eu pondero um pouco mais, hoje acho que eu sou mais tranquilo (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

Vitor revela-se extremamente apaixonado pelo que faz. Trabalha parcialmente em *home office*, parte do dia em casa e parte do dia em um escritório de *coworking*, em uma empresa que estava expandindo suas operações para a cidade de Sorocaba-SP. Além disso, está envolvido em atividades paralelas (não remuneradas) ao seu trabalho. Questionado sobre o que realiza em seu tempo de livre e se costuma realizar alguma atividade de trabalho, ele argumenta que acessa ou responde suas mensagens eletrônicas durante os momentos de descanso, mas sinaliza ter começado a refletir sobre o tamanho

do seu envolvimento no trabalho. Catarina e Thiago revelam os motivos que os impulsionam a serem mais rigorosos em relação à forma como envolviam-se e são envolvidos no trabalho.

Eu trabalhei muito, em muitos finais de semana. Eu já tive carga horária de 380 horas úteis num mês. Então, hoje, eu não deixo mais. Existe o trabalho, existe uma pessoa para fazer o trabalho. Não deu para fazer naquele dia, “desculpa, a gente vai perder o prazo”, ou “precisamos de ajuda mais cedo”. Eu entendo que quando existe hora extra, quando existe trabalho extra para levar para casa é porque a gente não está com a equipe totalmente preenchida ou a pessoa em questão não disse que não dava para fazer o trabalho no horário útil. Então, geralmente quando chega um trabalho para mim eu falo: “não consigo entregar hoje, para quando você precisa? Ah, preciso para hoje. Bom, não consigo entregar. Ah, preciso para semana que vem. Você consegue entregar? Ah, para semana [que vem] eu consigo entregar”. Então, eu gerencio as expectativas de quem demanda trabalho para mim, para não precisar ter que fazer hora extra. Eu tive que fazer hora extra no mês de agosto, eu fiz dezesseis horas extras porque tinha uma pessoa de férias na equipe e tinha que cobrir. Aí não tem jeito. Mas só em caso de exceção da exceção. (CATARINA. Entrevistada em 29 de outubro de 2014).

Se é possível realizar horas extras? Possível é, mas eu, por já ter tido problema nas outras empresas que trabalhei, costumo não aceitar. Costumo não deixar que vire rotina esse tipo de situação. Se não acaba até consumindo... no meu ramo é muito comum consumir todo tempo, inclusive o de descanso, se você permitir. (THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015).

Catarina e Thiago mobilizam suas experiências anteriores na profissão para impor limites às longas jornadas de trabalho, numa tentativa individual de demarcar sua disponibilidade para o trabalho. Seus argumentos indicam as tensões e os conflitos diante de um modelo fundamentado na exigência de total disponibilidade. Exigências que jogam com o trabalhador, na medida em que levam a maioria dos trabalhadores a acreditar que suas condições de trabalho no setor são imutáveis. Não é como pensam os dois entrevistados.

A narrativa de Catarina expõe dois elementos interessantes que merecem ser ressaltados. O primeiro é a sua compreensão de que a lógica dos excessos de jornadas no setor explica-se pela forma como está organizado o trabalho e não, por exemplo, por uma dificuldade de sua parte. O segundo elemento é a sua capacidade de negociar e de resistir em não se comprometer com prazos que não são possíveis cumprir ou que signifiquem estender sua jornada. Tal capacidade de negociação exige uma

compreensão do meio em que está inserida, uma compreensão de si mesma em termos de recursos para negociar e, principalmente, da posição que ocupa. Não que Catarina seja insubstituível, no entanto, sua posição como especialista em sistema de informação sênior somado ao seu capital social pode ser considerada um importante elemento que garantem a ela a possibilidade de dizer não para determinados tipos de projetos.

Igor deixa mais evidente a necessidade de evitar levar o trabalho e tentar criar uma separação entre as duas esferas – trabalho e vida. O esgotamento emocional que o tipo de atividade acarreta é a justificativa para a separação.

[Vocês costumam levar alguma coisa para terminar em casa]? Não, dificilmente. E eu acho que eu particularmente eu nunca precisei fazer isso. [você não precisa levar, mas você não fica pensando, por exemplo, o problema que está aqui, que você começou a trabalhar e que você não conseguiu resolver?] Existem casos que até acho que outras pessoas vão falar que você sonha com a resposta. Acontece isso. [E você chega a pegar o computador e tentar resolver isso?]. Em casa não. Eu consigo separar bem as coisas porque se não assim... Eu gosto muito do que eu faço, mas só que se eu começar a levar serviço para casa ... É gratificante trabalhar com isso, mas só que é muito cansativo. Tem dias aqui que a gente sai completamente esgotado, não fisicamente, mas com a cabeça a mil por hora. Então, eu consigo separar bem, quando eu saio daqui eu me desligo completamente do que é da empresa e do que é da casa. De final de semana também. Eu até procuro não ligar o computador, até tento evitar um pouco. Mas levar trabalho para casa e tentar ficar resolvendo as coisas em casa eu não faço isso de jeito nenhum. (IGOR Entrevistado em 15 de maio de 2015).

O que a fala de Igor revela é um esforço na tentativa de “virar a chave” com a finalidade de assumir outras dimensões de sua vida e não permitir que as preocupações relativas aos aspectos do trabalho dominem e controlem todo o seu tempo. Mas é interessante notar a ênfase dada para o autocontrole de “deixar” o trabalho no escritório. Nesse sentido, o significativo em sua resposta não é a afirmação categórica segundo a qual ele não leva trabalho para casa. Mas, as entrelinhas de resposta que denotam uma espécie de esforço em tentar não ligar o computador e de se desconectar das preocupações envolvendo seu trabalho. Argumentamos que o trabalhador, mesmo que desenvolva mecanismos de enfrentamentos e resistências frente à sistemática presença do trabalho em sua vida, tal prática deve ser relativizada, na medida em que se trata de um tipo de atividade que coloca o trabalhador em constante reflexão sobre seu trabalho, que desafia suas capacidades cognitivas. Mesmo que não seja concretamente

demandado, o próprio trabalhador vê-se envolvido com o trabalho, tal como Bráulio destacou.

Mas é duro lidar... Como é um trabalho de intelecto, fisicamente você está na sua casa, mentalmente você continua trabalhando. Mas mentalmente, só que você não tem a possibilidade de mexer com aquilo, você sempre está preocupado com alguma coisa. Não digo que meus finais de semana são cem por cento com a esposa, com a minha filha, você sempre tá matutando alguma coisa que vai ter que resolver na segunda-feira. É complicado lidar com isso. [...] eu não estou trancado no escritório, mas eu estou ali e continuo trabalhando mentalmente. A gente continua trabalhando mentalmente, sim. A única parte esse ano que eu saí de férias os quinze primeiros dias de janeiro, eu fui pra praia e esqueci, nem lembrava que tinha computador. (BRÁULIO. Entrevistado em 15 de novembro de 2014).

Comigo acontece muito isso de achar solução em casa. Algo como: “estava pensando nesse caminho ... ou fiz daquele jeito e não ficou legal, então, vou tentar dessa forma”. Daí você fica matutando para achar uma solução mais interessante. Nós não temos acesso à empresa fora do horário de funcionamento, nem remotamente. Eu não consigo acessar o servidor da Empresa X de casa para fazer qualquer modificação ou pegar qualquer informação que esteja armazenada lá e levar para o meu computador pessoal. Ninguém tem esse tipo de acesso, a não ser os três sócios, os três sócios conseguem remotamente acessar qualquer parte da infraestrutura da Empresa X. E a chave da empresa só alguns que têm. Então, a gente pega e acaba anotando na mão e fazendo isso no dia seguinte. (BRÁULIO. Entrevistado em 15 de novembro de 2014).

Estamos abordando as ações estabelecidas pelos trabalhadores de TI como estratégias de resistência. Nesse sentido, a concepção de Scott (2002)⁷⁰ sobre o significado de resistência, enquanto expressão das relações cotidianas de classe, nos ajudam a pensar os significados contidos em tais práticas, na medida em que o foco de Scott é sobre as ações individuais, não coordenadas ou mobilizadas coletivamente, ou seja, sem um sentido de revolução, mas não sem expressão política. Nessa perspectiva, podemos pensar as ações localizadas, pontuais e individuais, que levam os trabalhadores a silenciarem-se diante das chamadas telefônicas, recebimentos de e-mails, pode ser compreendida como um mecanismo de resistência dos trabalhadores de TI.

⁷⁰ Scott (2002) parte de uma empiria que são os trabalhadores camponeses do sul da Ásia diante do processo de mecanização da colheita de arroz, iniciada nos de 1970. Por muito tempo, afirma o autor, a história sobre a resistência deixou de lado as pequenas rebeliões por sua pouca importância simbólica frente às possibilidades revolucionárias. O que ele faz é colocar em destaque a vida cotidiana dos camponeses e observar as resistências diante das tensões e conflitos.

Podem parece insignificantes as estratégias veladas de resistência à conexão total e constante. No entanto, se considerarmos o imperativo de permanecer 24 horas por dia *on line*, essas micros resistências podem significar uma resposta silenciosa de tentar limitar o borramento das fronteiras entre tempos de trabalho e vida. Significa também que os trabalhadores não estão passivos a este processo que exige que a vida esteja à total disposição do trabalho. Mas, se por um lado a tentativa de manter os dispositivos desligados liberaria os trabalhadores digitais do domínio do trabalho, há que considerar que ainda assim, os desafios vão além da possibilidade de desligar os dispositivos tecnológicos. Afinal, como o relato de Bráulio demonstra, a questão de fundo é como se desligar do trabalho.

Ah, estresse sempre gera né? Eu acho, eu não sei, tudo bem que às vezes pode ser comum em todas as profissões, não sei, mas eu acho que a computação é uma área que você não desliga né? Quando você tem um problema para resolver, dificilmente, mesmo que você fale, não vou mais pensar nisso, vou fazer outra coisa, inconscientemente você está pensando em como resolver aquele problema. Por que um mais um não dá dois? E você fica mesmo que inconsciente, você não desliga. Tanto que aconteceu várias vezes de eu estar dormindo e estar pensando no que está acontecendo. Então acaba gerando um estresse (FABIO Entrevistado em 19 de julho de 2015).

Os efeitos desse tipo de organização de trabalho estão na ordem dos adoecimentos causados sobre os trabalhadores. Os indicativos de que se trata de uma atividade estressante foram muitas vezes espontaneamente relatadas. Mas quando questionamos sobre as possibilidades de associar possíveis doenças que os trabalhadores pudessem ter tido ou que estivessem naquele momento acometido, a associação era menos direta. A partir dos que relataram ter passado por algum processo de adoecimento, levantamos uma lista com diferentes tipos de problemas de saúde provocada aos trabalhadores, ordem emocional, psíquica e física⁷¹.

Nunca tive que ficar afastado por alguma consequência psicológica, física, nada. Eu uma vez precisei tirar férias forçadas, mas para dar uma... precisava sair dali. Tanto que o pessoal falava: “isso aí que você tem é estresse”, saiu uns negócios na minha mão de descascar, como se fosse uma alergia, um grosseirão, né, peguei, fui ao dermatologista, ele fez o exame, “não, isso aí é estresse, passa esse

⁷¹ Os entrevistados que associaram algum tipo de problema de saúde relacionado ao trabalho listaram problemas de ordem respiratória (bronquite e asma); quadros de hipertensão; gastrointestinais (úlcera, refluxo, gastrite); distúrbios alimentares (comer em compulsão; ganhos de peso); problemas de ordem psicológica (“abalos psicológicos”; depressão; crises de ansiedade); outros: (tendinite; dor na mão; dor muscular; dor de cabeça; frequente dor de garganta; alergias).

creminho que tá resolvido”, e tira 15 dias de férias. [...]. (BRÁULIO. Entrevistado em 15 de novembro de 2014).

7.1 Home office: tempo livre ou tempo de não trabalho?

Apreender as experiências de tempo livre a partir das percepções dos entrevistados, ou seja, o que é feito com o tempo de não trabalho, foi o maior desafio da pesquisa. O quadro de respostas a respeito das atividades realizadas no tempo livre partiu do questionamento sobre as atividades realizadas nos momentos de folga e também da identificação dos momentos em que estavam de férias. As narrativas expressas no trecho a seguir exemplificam como os compromissos pessoais apareceram nas entrevistas.

[e suas atividades pessoais num contexto de trabalho com tamanha demanda, o que você faz nos momentos de descanso?] [...] uma semana antes eu estava bem ocioso, agora faço um pouquinho de academia, violão, guitarra. Assisto seriado. De final de semana vou à igreja [...]. (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014).

Bom, para descansar em São Paulo, morando sozinho, sem amigos, sem vida social nenhuma em São Paulo, o meu lazer é sair do computador, né? O que não vale é chegar em casa e ligar o computador... o meu lazer era chegar em casa, jantar, tomar um banho, deitar, catar meu celular, ligar na *Netflix* e assistir série (BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015).

Ainda que o momento seja de descanso, os momentos para si são atravessados por temas e elementos próprios do trabalho produtivo como é o caso de Leonardo, que mesmo praticando outras atividades, temas relacionados ao trabalho surgem, evidenciando que desligar-se do trabalho após a jornada nem sempre é tarefa fácil. Na passagem abaixo, ele revela a dificuldade de desligar-se do trabalho ao fim da jornada.

Já pensei bastante, sim. Atualmente, eu estou mais ocioso nesse sentido. Mas sempre é assim...deixa eu dar um exemplo. Quando eu comecei a academia, eu pensei “seria legal se tivesse um aplicativo onde eu conseguisse ver o treino e tal. A cabeça não para, né”? (LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014.).

Mesmo fora do escritório ou com o computador desligado os trabalhadores continuam conectados aos temas correlatos que perpassam sua atividade. Os relatos de entrevistados pontuando a necessidade de autocontrole para não ligar o computador, acessar e-mails, entre outros dispositivos que os mantivessem “ligados” ao trabalho é representativo dessa questão.

O trabalho pode também atravessar os períodos de férias e/ou feriados. É possível que sejam contatados para resolver problemas, tirar dúvidas sobre projetos, concluir atividades que dependem de outros setores ou membros de equipes. Romualdo, narra sua experiência de ter que interromper as férias dias antes do planejado para atender a uma emergência em seu trabalho. Ao ser questionado sobre as últimas férias, ele ri ironicamente, como quem diz, “faz tempo”. Sem muita certeza se as férias foram no ano anterior à entrevista, inicia a narrativa.

Ano passado. Eu tirei quinze dias... duas semanas. Eu fui para casa do meu sogro que mora em Minas, mas antes dessa já fazia uns três anos que eu não tirava férias. [...] Eu voltei correndo (risos). Aconteceram uns problemas. Nós tínhamos uma ferramenta com outra empresa e aconteceu alguns problemas com o site e eu antecipei em dois dias, acabei voltando um pouco antes. Até o dia que eu fiquei sem telefone foi o dia que meu sócio me ligou. Foi bem no dia que acabou a bateria do meu celular e eu falei para minha mulher ‘ah, deixa meu celular aqui, acabou a bateria. Vamos para o zoológico’. E de lá a gente foi para o *shopping* e cheguei as dez ou onze horas e eu esqueci até de ligar [o aparelho]. No outro dia, a primeira coisa que eu fiz foi ligar o computador e vi que tinha três e-mails e três ligações do meu sócio. Todo dia eu olhava, naquele dia que eu não olhei o celular, aí eu liguei para ele, que falou: ‘olha, aconteceu um problema aqui’. [...]. Aí eu falei ‘pode começar a desenvolver aí do zero esse sistema e amanhã ou depois eu estou aí’. Aí peguei minha família e voltamos embora. [E sua esposa, como ela reagiu?] Ela entende, ela sabe. (ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014.).

No trecho da fala de Romualdo também é possível verificar que mesmo que não trabalhe durante as férias, checar mensagens de e-mail e de celular são necessários, sobretudo em pelo fato de ser dono do próprio negócio. No caso de Luan, que é empregado em uma multinacional não é diferente, como pode ser apreendido com a fala a seguir.

Sim, já tive que trabalhar [...] e o melhor exemplo disso foi no dia 24 de dezembro que eu tinha voltado para minha cidade, para o natal [as festas natalinas]. E tinha que mandar um contrato para o cliente, porque o departamento de contrato dele fecharia e não receberia mais nenhum contrato. E o nosso contrato não tinha ficado pronto ainda. Eu tive que ficar ligando [para a empresa do cliente]. Já não era para eu estar trabalhando dia 24 de dezembro e eu estava lá trabalhando ainda, porque tinha que mandar esse contrato. Eu consegui mandar às seis e meia da tarde. (LUAN. Entrevistado em 26 de março de 2015).

Quando entrevistamos Luan, ele havia deixado, há seis meses, a empresa em que trabalhava, retornado para a casa de sua família e estava estudando para concurso

público. O ritmo do trabalho e o fato de estar num setor incompatível com a sua formação o levou a decisão de deixar a empresa. Ao tratar dos seus planos futuros para a carreira, Luan destacou um importante elemento sobre sua percepção do trabalho no setor de desenvolvimento de software, bem como sua percepção sobre o serviço público como meio para atingir a estabilidade e controle sobre seus tempos.

Imagino ter passado num concurso público e gostado da minha vida. Porque pelo menos eu tenho a certeza do quanto eu vou trabalhar e como vou conseguir controlar minha rotina e vou morar numa cidade mais tranquila que São Paulo (LUAN. Entrevistado em 26 de março de 2015).

A busca pela estabilidade, por controlar o tempo, saber quando e quanto trabalhará, planejar a vida e os tempos de não trabalho, presentes na fala de Luan, revelam o quanto desligar-se do trabalho e vivenciar os momentos de descanso sem interferência dos compromissos de trabalho parece não ser possível. O que nos leva ao questionamento: é o trabalho o principal protagonista na vida desses trabalhadores?

Adorno (2002, p. 62) questionou a possibilidade real de vivência da liberdade quando o tempo dos sujeitos é heterodeterminado, já que os trabalhadores não dispõem de liberdade “nem em seu trabalho, nem em sua consciência”. O tempo livre estaria “acorrentado ao seu oposto”, portanto, falar sobre tempo livre exige considerar o seu oposto, ou seja, o tempo não livre, que se refere ao período de tempo reservado para o trabalho. Diferentemente do que ocorre na sociedade contemporânea, em que o tempo para o trabalho tem borrado as fronteiras do tempo de não trabalho, Adorno – que escreveu no final da década de 1960 – enxergava um crescente do tempo livre que não era totalmente utilizado.

Masi (2000) defendeu que a introdução de tecnologias no processo produtivo liberaria o trabalhador da realização de certas atividades de trabalho, possibilitando desfrutarem do tempo livre executando atividades para o enriquecimento pessoal – com objetivos de entretenimento, fruição, lazer –, em que os trabalhadores poderiam desenvolver atividades artísticas, criativas, de formação, entre outras. Essa perspectiva, porém, compõe o conjunto de teóricos entusiastas que veem na aplicação das tecnologias informacionais a diminuição de tempo de trabalho, liberando o trabalhador para outras tarefas.

Um dos argumentos de publicações sobre *home office* sugere que o trabalho remoto permite conciliar a vida familiar e o trabalho, deixando subentendida a noção de que o trabalho realizado permite que os indivíduos adequem as esferas da vida e trabalho e enfrentem mais adequadamente os ritmos intensos do trabalho. Essa associação está presente em diferentes publicações de teoria das organizações. Tachizawa e Mello (2003, p. 23) destacaram que o teletrabalho “oportuniza mais tempo com a família e dedicação ao lazer e aos hobbies”. No entanto, quando voltamos à atenção para as entrevistas da pesquisa, não identificamos essa tal tendência conciliatória. Ao contrário, as experiências de trabalho em *home office* destacam não as possibilidades de equilíbrio e harmonia, mas de conflito velado, de negociação entre os pares e com a família, de estratégias de compensação, sentimento de culpa. As entrevistas evidenciam o entrecruzamento entre o trabalho e a vida.

Às vezes, eu saio a tarde para ir à academia [e quando eu] volto fico até um pouco mais tarde para conseguir terminar. Vou à padaria, vou comer fora, vou ao supermercado, [o *home office*] facilita essas coisas. Conserto alguma coisa em casa que quebrou, tem essa flexibilidade que eu lido bem, tem que ter certa disciplina para não sentar no sofá e ficar vendo TV. (CRISTIANO. Entrevistado em 06 de novembro de 2014).

A metáfora do trabalho atravessando e entrecruzando vida e trabalho expressa nossa compreensão de que a todo o momento, aspectos do trabalho surgem para os trabalhadores em suas vidas cotidianas. Mesmo quando os entrevistados afirmam não tratar de assuntos do trabalho em seus tempos de lazer (folga, fim da jornada), eles admitem, por outro lado, abrir exceção quando suspeitam que as chamadas (e-mail, *WhatsApp*, telefone) podem revelar situações emergenciais. Mesmo sem cobranças por parte de seus empregadores e/ou clientes seu ofício está presente em suas vidas a todo o momento, estão integralmente à disposição do trabalho. Seu cotidiano de trabalho mistura-se ao seu cotidiano de vida pessoal. Muitas vezes, entre uma jornada e outra, parece não haver um “virar a chave”, ou seja, um momento em que o trabalhador encerra seu trabalho e parte para outros afazeres, para outras experiências que envolvam apenas seus interesses pessoais. Vejamos como essa relação se apresentou outras experiências narradas.

Rafael tem 24 anos e trabalha em *home office* há quatro anos para uma empresa multinacional do segmento de aviação, onde é analista programador, vinculado como

PJ. Sua trajetória profissional começou antes mesmo de iniciar a graduação em análise e desenvolvimento de sistemas, aos 18 anos de idade, e todas as experiências de trabalho no setor de desenvolvimento de software foi em empresas localizadas em São Carlos/São Paulo. Trabalhar em *home office* decorre da expansão da multinacional (com sede em Londres-UK) para o Brasil. Trabalhou nesta empresa em dois momentos distintos, na primeira fase não existia escritório instalado e, portanto, por um ano e meio trabalhou somente em casa. Um ano após seu retorno, foi instalado um escritório na cidade e contratados oito programadores para formar uma equipe no Brasil. Rafael manteve-se em *home office*, mas com a necessidade de comparecer um ou dois dias no escritório a fim de reunir a equipe, discutir os problemas, acompanhar o trabalho individual, realizar planejamentos. Na passagem abaixo Rafael destaca o significado para ele de trabalhar em casa.

Todo dia a rotina é essa: oito e meia [da manhã] inicia uma reunião e a partir daí começa o trabalho. Fazer tudo que tem para fazer, se for tarefa, se for análise de requisitos, se for teste, não importa. (...). Geralmente, eu encerro umas quatro e meia ou cinco horas, por que eu vou para academia. E se tiver mais alguma coisa, quando retorno eu continuo trabalhando até terminar. *Ontem mesmo eu trabalhei normal. Tive fisioterapia a tarde, voltei e continuei a trabalhar, fui para academia e voltei e fiquei até às dez horas da noite trabalhando.* Geralmente, a rotina é essa: eu trabalho o dia inteiro, paro, vou para a academia (como eu ainda estou fazendo duas matérias na faculdade então, as quartas [feiras] não muda muito porque a aula é as nove horas da noite), mas de quinta-feira eu paro na hora do almoço para ir à academia, depois eu paro às seis da tarde para me aprontar para aula às sete e quinze. (RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014, grifo nosso).

A fala de Rafael expressa o que estamos chamando de atravessamento, ou imbricamento, entre os tempos de trabalho e vida. Esse excerto em especial, apesar da aparente rotina em relação às divisões dos tempos (diz que normalmente encerra as atividades às 16h ou 17h) vai indicando como os tempos da vida pessoal são marcados pelo trabalho e como a rotina da vida pessoal é marcada pela dinâmica do trabalho, dinâmica variável que dependerá das tarefas e afazeres de cada dia. Ao longo de sua entrevista foi ficando evidente a dinâmica do trabalho moldando uma suposta rotina diária de sua vida pessoal.

A ideia de trabalhar permanentemente propõe uma lógica de organização intervalar da vida, ou seja, o trabalho ocupando todo o tempo disponível dos

trabalhadores, de modo que os assuntos pessoais se realizariam nas pequenas paradas e/ou intervalos do trabalho. É recorrente na fala de Rafael as ressalvas em que após o retorno da rua ele (muito provavelmente) poderá seguir trabalhando até encerrar determinada tarefa de trabalho.

Como é *home office*, por exemplo – e até se fosse no escritório –, eu não tenho horário, eu posso entrar dez horas da manhã. Tenho uma reunião todo dia às oito e meia da manhã com todo mundo, só que depois, se eu precisar sair, ir ao supermercado, ir à academia, ir ao banco, fazer qualquer coisa, eu tenho essa liberdade. Contanto que eu faça as coisas. E eu não tenho horário: tem dia que eu entro oito horas da manhã e fico trabalhando até quatro horas da tarde. Tem dia que eu entro oito horas da manhã, paro para ir à academia, fico trabalhando até meia noite, uma hora, duas horas da manhã. Tudo depende da demanda do trabalho. É muita coisa, e depende do dia, quando está mais tranquilo as coisas... Hoje, por exemplo, está mais tranquilo, tem uma tarefa só, geralmente, tem mais outras. (RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014, grifo nosso).

Rafael segue mostrando como seu trabalho e seus compromissos pessoais são planejados no entrecruzamento de seu trabalho. É o trabalho que dita a vida, possibilitada pela noção e o discurso de que a flexibilidade de tempo lhe permite organização de sua vida a fim de atender suas necessidades pessoais. A prática da flexibilidade do tempo permeia toda a narrativa de todos entrevistados, como algo positivo que permitiria conciliar os tempos da vida particular e do trabalho. Arriscaríamos a afirmar que esse movimento provoca uma espécie de elasticidade do tempo de trabalho, na medida em que as possibilidades do trabalho deslocado, remoto, transborda o trabalho para os tempos da vida promovendo o que Fumagalli (2015) chamará de “trabalho sem fim”. E a experiência de Vitor segue nessa direção.

Vitor trabalha em casa, mas diferentemente de Rafael, ele não só trabalha com desenvolvimento de software, como também está envolvido em outras atividades não remuneradas (realiza palestras sobre a área de TI). Seu tempo é todo movimento, deslocamentos e mobilidades. Questionamos se consegue (e como) identificar onde começa seu trabalho e inicia seu tempo de descanso. Sua percepção reflete essa lógica do setor e da sociedade contemporânea.

Eu acho que a nossa geração tem uma tendência a não separar muito [trabalho e vida]. Eu vejo meu pai [...] dá o horário e ele vai embora. Dá o horário de ele chegar [no trabalho] e ele inicia o trabalho e [depois] acabou. Eu não tenho uma separação tão grande, eu já fui pior com isso. Eu já fui bem mais *workaholic*, mas claro, se um cara

me mandar uma mensagem agora eu vou ponderar se eu vou responder. Provavelmente vou responder, mas estou tendo mais a consciência. [...] Hoje, [por outro lado] não tem mais esse negócio de ficar programando até de madrugada, acho que eu consigo entender bem. E isso é um dos grandes desafios, principalmente, quando a gente está falando de *home office* porque no começo você fica com muito medo: estou em casa, então preciso mostrar trabalho, então a tendência é que você vai trabalhar mais do que você deveria (VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015).

Embora Vitor expresse o modo como ele e sua geração vivenciam o trabalho flexível, opondo sua experiência de trabalho à de seu pai – onde os tempos deste eram lineares e regulados – ele pondera e demonstra mudanças quanto à forma de administrar seu próprio tempo. A experiência adquirida ao longo de sua trajetória ocupacional o levou a impor limites na forma da condução do seu trabalho. Contudo, o controle em não deixar o trabalho se sobrepor às outras dimensões de sua vida é entendido como um limite, sobretudo na condição de trabalhador *home office* em que há uma autocobrança maior por apresentar resultados com o trabalho realizado fora da empresa. Fabio, por exemplo, é mais objetivo em destacar como o trabalho em casa pode embaçar as fronteiras dos tempos de trabalho e não trabalho.

Porque eu acho que eu não consigo separar muito. Se eu ficar em casa, eu ficaria trabalhando muito mais *home office*... [...] Eu acho que eu não conseguiria separar se estou trabalhando, não estou trabalhando, só estou em casa. [Prefiro trabalhar na empresa] porque aí eu vou estar lá, sei qual horário eu tenho que cumprir. (FABIO. Entrevistado em 19 de julho de 2015).

Vitor ilustra também o trabalho sem limites ao afirmar que o “trabalhar mais do que se devia” assemelha-se à figura do *workholic*. A noção descreve e classifica aqueles profissionais que trabalham demasiadamente como “compulsivos” ou “viciados” por trabalho. Abordagens da área da saúde, psicologia e teoria organizacional (GOMES; SOARES, 2011) analisam o fenômeno com enfoque nas motivações individuais, ou seja, atribuindo a fatores comportamentais e psicológicos dos trabalhadores a responsabilidade pelo não estabelecimento dos limites aos tempos de trabalho. Ferreira (2003), fugindo do viés comportamental para explicar o fenômeno *workholic* colocou no centro do debate o papel das exigências organizacionais como elemento constituinte do estado de *workholic*, mostrando, a partir do estudo de caso de gerentes de empresas, como a necessidade de atender as demandas organizacionais (ser flexível, demandas de

curto prazo e atendimento de metas, correr riscos, etc.) são elementos considerados na classificação do *workholic*.

Quando eu trabalhava de casa eu acordava cinco minutos antes [do início da jornada] e ligava [o computador]. Outro exemplo, enquanto a máquina estava ligando, eu colocava o café para esquentar [porque], você trabalhando de casa não significa que você está usando o horário do trabalho para fazer outras coisas, mas você consegue conciliar. Enquanto às vezes eu mando uma informação para alguém e estou esperando a resposta eu consigo escovar os dentes. (IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016).

A justificação de que há trabalho e ele pode ser facilmente conjugado com as pequenas tarefas cotidianas fica evidente na fala de Iann. Ele trabalha no escritório de uma empresa, em Dublin (Irlanda), em escala 4 x 3⁷². Quando precisa trabalhar ao final de semana que em que há baixa demanda de atividades ele pode trabalhar em casa. A passagem acima oferece um retrato sobre as como as temporalidades da instantaneidade, marcadas pela mediação das tecnologias, opera sobre a vida e o trabalho. Isso auxilia a construir justificativas discursivas em relação às vantagens desta modalidade de trabalho para as vidas pessoais.

Santiago (2012) e Azaïs (2004) argumentam que essa ideia de separação entre vida e trabalho é pensada de uma maneira essencializada, como se assim ocorresse na era fordista-taylorista. Ora, que os trabalhadores não deixavam de pensar sobre seus afazeres e compromissos de trabalho assim que adentravam suas casas isso bem pode ser uma verdade. No entanto, argumentamos que de todo modo tal envolvimento não fazia parte dos critérios de avaliação para a permanência desses trabalhadores em seus lugares de trabalho. Falar da inseparabilidade entre os tempos de trabalho e vida significa falar também do processo de mudanças sobre a gestão do trabalho e do capital que constrói formas de participação e envolvimento do trabalhador no trabalho; significa falar também que se trata de um trabalhador da chamada sociedade do conhecimento, em que a matéria prima do seu trabalho é o próprio conhecimento (GORZ, 2005; LAZZARATO; NEGRI, 2001).

⁷² Nesta escala o trabalhador folga três dias por semana após o quarto dia trabalhado, como se trata de uma escala variável, o trabalhador pode folgar em qualquer dia da semana e não necessariamente aos finais de semana.

CAPÍTULO VIII

8. Considerações Finais

Observamos duas situações em que o *home office* ocorre com mais frequência no setor de desenvolvimento de software e serviços de TI, a saber: a) plantões, trabalho complementar; b) o *home office* em tempo integral. A realização de plantões (sobrevisto) foi apontada como uma das formas em que os trabalhadores praticam o *home office* com maior frequência. O tempo de permanência no plantão é variável e dependerá da organização da empresa, da natureza do projeto, do cargo ou função do trabalhador e da quantidade de membros na equipe. O caso da Talita é emblemático para pensarmos como a associação entre trabalho e *home office* desencadeia desgastes ocupacionais. A impossibilidade de prever o trabalho que realizará na situação de plantões exigiram dela o desafio de gerir sua ansiedade e estresse decorrentes do fato de estar em plantão. Na posição ocupada por Talita, trabalhar em casa gera mais pressão.

Ressaltamos que mesmo os entrevistados que identificaram vantagens em trabalhar a partir de casa, ao fim e ao cabo, quando questionados sobre a preferência entre estar no escritório ou em casa optaram pela primeira situação: trabalhar no escritório. O que sugere que as condições de trabalho em *home office*, no fundo, não são melhores apenas porque o trabalho ocorre a partir de casa. E isso fica evidente quando retomamos os discursos construídos em torno da prática do trabalho remoto, na qual mostramos que deslocar o trabalho para fora do ambiente do escritório sugere uma relativa liberdade, mas esta é constrangida na medida em que um conjunto de regras e padronizações é exigido. Mostramos como os *blogs* e os manuais de administração mobilizam o conjunto de regras que organizam a realização do trabalho em casa e essas regras passam a ser internalizadas pelos trabalhadores. A começar pela vestimenta. Nesse ponto, as entrevistas e o conteúdo nos *blogs* chamaram a atenção para a necessidade de produzir um corte simbólico – por meio da vestimenta – entre a casa e o trabalho. O trabalhador deveria se preparar para trabalhar em casa como se estivesse no escritório.

Não tratamos diretamente de certos aspectos relacionados à organização do trabalho como, por exemplo, a ergonomia. E esse também é um aspecto que coloca em suspeita o argumento empresarial segundo o qual o trabalho em *home office* é uma

possibilidade de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. O tema da ergonomia tangenciou as entrevistas no momento em que trabalhadores que praticavam informalmente o *home office* – esporadicamente para substituir um colega de trabalho, em situação de plantão, quando continuava a trabalhar em casa na conclusão de projetos, etc. – relataram fazer uso de mesas e assentos improvisados quando trabalhavam em casa. Sabemos que questões relacionadas à saúde e segurança ocupacional são reguladas por legislação, no entanto, os trabalhadores digitais não houve relato de assistência ou qualquer tipo de preocupação por parte do empregador quanto aos aspectos ergonômicos. O que nos leva a confrontar e questionar a prática e o discurso que associa *home office* e melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

As horas extras são constantes entre os trabalhadores digitais e os prazos sempre a vencer ou vencidos exigem, muitas vezes, trabalhar noites à dentro. Observamos em situações como esta, que o trabalho é levado para em casa, evitando assim a permanência na empresa e todas as implicações jurídicas. Considerando a frequência com que os relatos apareceram sugere ser esta prática um arranjo sistêmico que compõem a lógica da organização do trabalho no setor. Evidenciamos, uma vez mais, as contradições em relação ao argumento que situa o trabalho em *home office* como um meio para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores. Como é possível quando consideramos as noites sem dormir e trabalhando para garantir o atendimento aos prazos.

O que nos remete à tese de Crary (2014) em que o autor definiu a ordem social pós-revolução informacional como um regime 24/7. Trata-se de uma temporalidade específica na qual a sociedade passou a viver vinte e quatro horas por dia, os sete dias da semana em constante estado de vigília. Uma temporalidade curta, mas sem intervalos, sem interrupções para o consumo e para o trabalho, no qual é exigido dos sujeitos saber conviver e responder às instabilidades, incertezas, riscos. Oferecendo respostas ágeis, rápidas e objetivas. No regime 24/7 o sono atua como a última barreira ou obstáculo do capitalismo que ainda não pode ser eliminado, ainda que “possa ser destruído e espoliado (p. 31)”.

Crary (2014) descreveu uma sociedade em processo, no qual os tempos não possuem intervalos, em que consumo e trabalho estão imbricados e até mesmo se confundem. Suas reflexões partem de um conjunto de pesquisas e experimentos norte

americanos realizados no campo militar e da medicina, cujo objetivo seria a privação do sono humano que, em última análise, desenvolveria seres humanos semelhantes, em termos de eficácia, às redes não humanas.

A pesquisa sobre as atividades cerebrais do pássaro pardal de coroa branca é emblemática da ambição sobre o controle do sono humano. Os pesquisadores revelaram que durante migração intercontinental (Alasca ao México) do pássaro, ele viajar dia e a noite sem dormir podendo permanecer acordado por até sete dias. Compreender os mecanismos de funcionamento cerebral deste pássaro poderia reverter em “conhecimentos aplicáveis aos seres humanos e descobrir como as pessoas poderiam, assim como os pássaros, podem ficar sem dormir e manter-se produtivas (Idem, p.11)”.

Por tudo que descrevemos até aqui o trabalho em *home office*, em tempo integral não esteve no horizonte de interesses da maioria dos trabalhadores digitais. Poucos foram os que relataram ter optado trabalhar em casa. Quando questionamos os trabalhadores sobre a preferência por manterem-se na condição de *home office*, por tempo indeterminado e integral, as respostas indicaram, em sua grande maioria, diversas condicionantes quanto à forma como esse trabalho deveria ocorrer. A sugestão mais comum propunha um formato de trabalho em casa, que associava um período da semana trabalhando a partir de casa (uns dois ou três dias) e outro (um ou dois dias) no escritório. Na verdade, essa sugestão já era praticada pelos entrevistados em *home office*.

Os trabalhadores argumentaram que essa estratégia de trabalhar um período de tempo da semana a partir de casa e outro no escritório buscava evitar a solidão ou o potencial risco de tornarem-se invisíveis frente à supervisão. Levantamos como hipótese que mais que o medo da solidão ou o receio de perdas de promoção, significa também uma tentativa de estabelecer os limites que foram implodidos a partir da compressão tempo-espço decorrente da presença das tecnologias informacionais.

Uma explicação para isso passa pelas falas de entrevistados que destacaram o prolongamento das jornadas de trabalho quando se está em *home office*. A maioria dos trabalhadores digitais afirmou que trabalhar a partir de casa permitia criar uma dinâmica mais flexível que a praticada no escritório. Não precisar, por exemplo, preocupar-se com os intervalos de lanches e refeições que, normalmente, são estabelecidos nos

escritórios. Um conjunto de relatos indicaram que os trabalhadores usam o tempo liberado quando não há deslocamento entre casa-trabalho para iniciar mais cedo ou encerrar mais tarde as tarefas de trabalho. O prolongamento da jornada, reconhecido como prática comum entre aqueles que estão em *home office*, contraria o discurso que supõem que tal modalidade de trabalho libere tempo de trabalho em tempo livre, permitindo assim que os trabalhadores convertam o tempo livre em atividades de interesse pessoal e que possam conciliar trabalho e família.

Observamos, assim, que as tecnologias informacionais têm contribuído para o embaralhamento entre as esferas da vida e do trabalho, diminuindo as distâncias entre essas esferas. No caso do trabalho de desenvolvimento de software e serviços de TI, os trabalhadores produzem as tecnologias ao mesmo tempo em que o próprio processo de trabalho consome tais tecnologias, ora funcionando como ferramentas de trabalho, ora como dispositivos de entretenimento o que permite maior embaralhamento. Nesse sentido, as inúmeras mensagens e chamadas (*WhatsApp*, telefone, e-mails) recebidas pelos trabalhadores digitais, de colegas de equipe e/ou de supervisores são, muitas vezes, percebidas como parte da lógica do trabalho. E mesmo quando os trabalhadores digitais, fora da jornada regular de trabalho, não são demandados, eles relataram acessar e-mail, responder mensagens, realizar alguma tarefa de trabalho. Desconectar deste trabalho não é tarefa simples.

Ainda que os trabalhadores deixem no escritório suas ferramentas de trabalho (computadores, *tablets*, celulares) ou desenvolvam estratégias a fim de manterem-se desconectados de suas atividades trabalho, há que se considerar que estamos analisando um tipo de trabalho no qual o conhecimento ocupa uma posição central. O que significa destacar que a finalização das atividades não relacionam-se com o cessar das atividades de trabalho. Não significa, necessariamente, desligar-se dele. Os relatos de Leonardo nos ajuda a compreender como opera a manutenção do trabalho mesmo após o fim da jornada. Mesmo realizando atividades particulares o trabalhador continua conectado ao seu trabalho. A fala de Bráulio, ao destacar a dificuldade de desligar-se do trabalho justificando tratar-se de um trabalho intelectual é um ponto importante para a pesquisa, pois significa um setor cuja centralidade do trabalho vivo é evidente.

Míguez e Vercellone (2012) argumentam, a esse respeito, que no capitalismo contemporâneo é a dimensão cognitiva do trabalho que é colocada em evidência.

Fumagalli, por sua vez, discorre que no capitalismo cognitivo não é a imaterialidade do trabalho ou do seu produto que importa, mas a “reconquista do trabalho vivo”, ou seja, o trabalho humano é colocado em perspectiva. A emergência do setor terciário ou dos serviços ancorado pela presença das tecnologias informacionais, e associadas à centralidade com que o conhecimento apresenta-se sustentam o capitalismo cognitivo (FUMAGALLI, 2010, p. 193). A tese do trabalho cognitivo coloca no centro da definição o trabalho vivo e “refere-se à tendência predominante (...) do controle tecnológico e financeiro (...) do trabalho”. O que significa dizer que o trabalho humano e todos os atributos que emergem com ele ocupam lugar central nos processos produtivos.

Lazzarato (2003) destacou que as emoções, o prazer, e as subjetividades ganham relevância no debate sobre trabalho flexível e trabalho cognitivo. O autor assim expressou as “afeições puras e os sentimentos expressam formas específicas de ‘comunidades das paixões’ que se relacionam aos “prazeres coletivos”, às festas e aos jogos (LAZZARATO, 2003)”. Aqui podemos trazer como exemplo o caso de Vitor que demonstra como seu engajamento no trabalho e em seus projetos paralelos é justificado por essa dimensão da paixão, do prazer, do divertimento. Para ele é perfeitamente possível passar longas horas envolvido com o seu trabalho, que é fonte de prazer. Outro exemplo que podemos retomar aqui é o evento *PHP Pub* que é um encontro social, mas ao mesmo tempo é espaço de capacitação e de estabelecimento de redes. Os relatos de Lopes a respeito desse evento nos guiaram por um caminho que associa diversão, lazer, jogo, colaboração.

Outra dimensão tratada nesta pesquisa refere-se à dimensão gênero e *home office*. As entrevistadas que trabalhavam a partir de casa e tinham filhos destacaram o quanto a permanência na carreira estava fortemente atrelada ao apoio externo recebido, que geralmente advinha da família (avós e tias) e companheiro. Além disso, as entrevistadas relataram contar com os serviços de trabalhadoras domésticas auxiliando com os cuidados domésticos e dos filhos. Mas mesmo com apoio externo as trabalhadoras sofrem cobranças dos filhos e esposos que associam a responsabilidade do (doméstico e familiar) como responsabilidade exclusiva à figura da mulher; e igualmente sofrem com a autocobrança. Podemos lembrar o caso de Rose que sintetizou sua percepção sobre o impacto do trabalho e do *home office* sobre sua vida pessoal:

“hoje quatro homens mandam em mim: meu marido, meu filho, meu orientador e meu chefe”.

Outra dimensão conflituosa relacionou-se à dificuldade de estabelecer as fronteiras entre o trabalho em *home office* e a relação familiar. Observamos como os trabalhadores organizavam suas rotinas de trabalho em casa, considerando a presença de familiares (pais, filhos, esposas). Os relatos dos trabalhadores apontaram as divergências entre trabalhadores e familiares, como o caso de Talita, Vitor, Lopes, Cristiano, que destacaram a dificuldade de fazer a família compreender que estar em casa não significava estar de folga. As estratégias utilizadas por cada um foram distintas e todos os entrevistados relataram preferir trabalhar no escritório.

Lopes destacou um problema resultante da integração do espaço doméstico à lógica do trabalho, para ele trabalhar em casa, muitas vezes resultou em culpa, sobretudo em circunstâncias nas quais avaliou não ter, nem trabalhado eficientemente, nem permanecido na companhia da família. Há casos em que ser casado com profissionais da mesma área de TI ou de áreas ocupacionais em que haja uma demanda de tempo similar à exigida no trabalho de desenvolvimento tende a facilitar o trabalho em *home office*, assim como a diminuir potenciais cobranças em relação ao excesso de trabalho. Talvez porque exista o reconhecimento e compreensão das dificuldades e exigências que este trabalho suscita.

Se considerarmos o *home office* como um tipo ideal de máximo embaralhamento entre as esferas da vida privada e trabalho colocamos essa consequência em contraste aos discursos (e as políticas organizacionais de empresas que dispõem de *home office* como modelo de organização do trabalho) assentados na tese do equilíbrio entre as esferas. Apesar das considerações sobre os diferentes espaços em que o trabalho se desenvolve essa pesquisa possibilitou o questionamento sobre a presença das tecnologias enquanto mediadoras do trabalho e também de relações sociais. Uma questão que tentamos problematizar foi sobre a possibilidade efetiva de conciliar trabalho e vida pessoal (como se fosse possível pensar em possibilidades harmônicas de convívio entre essas duas esferas), auxilia nas reflexões sobre os efeitos provocados sobre as mudanças no trabalho e as formas de organização, agora pautadas na auto-responsabilização dos trabalhadores.

É na centralidade do trabalho vivo que centramos nosso argumento e questionamos a tese do fim do trabalho em relação à tese de Fumagalli (2015) do trabalho sem fim, no contexto do capitalismo cognitivo. O que os dados da pesquisa revelaram foi a proeminência do trabalho em sua forma intelectual e imaterial. Independente da regulação do trabalho e portanto, do tipo de constrangimento, o trabalho no contexto contemporâneo ao mobilizar a vida do trabalhador para esfera produtiva demonstra mobilizar todo o ser para a produção, justificando argumentar que todo o tempo do trabalhador é colocado a disposição do capital. Nesse sentido, a expectativa da experiência do ócio, tão celebrada por autores como Domênico de Masi (2000) pode ser interpretada como uma expectativa não alcançada.

9. Referências Bibliográficas

- ABRAMOVAY, Ricardo. A economia híbrida do século XXI. 2014. Disponível em http://ricardoabramovay.com/wp-content/uploads/2015/02/A-Economia-H%C3%ADbrida_do-S%C3%A9culo-XXI_De-Baixo-para-Cima_Abramovay_12_2014.pdf Acesso em dezembro de 2016.
- ADORNO, Theodor W. Indústria Cultural e Sociedade. 5. Edição. Coleção Leitura. seleção de textos Jorge Mattos Brito de Almeida traduzido por Juba Elisabeth Levy [et al.]. — São Paulo Paz e Terra, 2002.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Apresentação. In: Ricardo Antunes e Ruy Braga (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Emília Rodrigues; BENTO, Sofia Isabel Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contribuindo para uma problematização. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia, 2002.
- ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. In: **Enfoques**, v. 11(1), março, 2012. Disponível em <http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br/ojs/index.php/enfoques/article/view/142> . Acesso em março de 2013.
- ALVES, Daniela. **Gestão, produção e experiência do tempo em teletrabalho**. 2008. 246 f. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- AZAÏS. Christian. Território e trabalho: uma inscrição em temporalidades diferentes. *Novos Cadernos NAEA*. v. 7, n. 1, p. 31-56, jun. 2004. Disponível em <http://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/viewFile/35/35> Acesso em março de 2013.
- ANA TERUEL. **França reconhece direito de se desconectar do trabalho**. *EL Pais França*. Paris, 04 JAN 2017, Economia, Disponível em http://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html Acesso em janeiro de 2017.
- BALSAN, Jorge. Perfil do Teletrabalhador. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2001.
- BANCO MUNDIAL. Digital Dividends. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. NW/ Washington DC, 2016. Disponível in: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>. Acesso em outubro de 2016.
- BARROSO, Marcia Regina Castro. **O Teletrabalho em domicílio**: reflexões sócio jurídico sobre o trabalho a distância. Curitiba: Appris, 2013.

BIGONHA, Roberto S. **Efemérides da Regulamentação**. Sociedade Brasileira da Computação. Porto Alegre: RS, 2016. Disponível em <http://homepages.dcc.ufmg.br/~bigonha/Sbc/plsbc.html> Acesso em janeiro de 2017.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPPELLO, Eve. **O Novo Espírito do Capitalismo**. Editora wmf Martins Fontes, São Paulo, 2009.

BRAUNERT, Mariana Bettega **O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software: um estudo em empresas de Curitiba e Região**. Dissertação de mestrado. 155f. Programa de Pós Graduação e Sociologia, Curitiba, PR. 2013.

BRASIL. Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. 2014. Disponível em <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae/apresentacao> Acesso em março de 2016.

BRIDI, Maria A. Cruz; MOTIM, B. L. Padrões e processos de trabalho na “indústria” da informática no Paraná: a natureza do trabalho informacional e a falácia do trabalho criativo e emancipado. In: 35º Encontro Anual da ANPOCS, GT 36, 2011.

_____. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar, v. 4, p. 351-380, 2014.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n.73, p.199-214, Apr. 2015. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000100199&lng=en&nrm=iso .Access em 01 outubro de 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000100013>.

BRIK, Marina. Sell; BRIK, André. **Trabalho Portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do Autor, 2013.

_____. **As 100 dicas do Home Office: um guia básico para montar e manter um escritório seu em sua casa**. Curitiba: Edição do Autor, 2011.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v.34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CLEMENTINO, Nancy. Ambiente de Trabalho Colaborativo para o Teletrabalho utilizando ferramentas *freeware*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2002.

CRARY, Jonsthan. **24/7: capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

CASTILLO, J. J. Las Fabricas de software en España. Organizació y división del trabajo: El trabajo fluido em sociedad de la inforación. Política e Sociedade. Revista de Sociologia Política, vol. 7, n° 13, 2008.

_____. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. In: **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. Ricardo Antunes, Ruy Braga (org). São Paulo: Boitempo, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação**: economia, sociedade e cultura. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

CASTRO, João Paulo. Formas de Gestão e organização do trabalho em empresas de tecnologias. In: Contemporaneidade e Educação. Ano IV, n° 10, 2° semestre, 2001.

CASTRO, Barbara. **Afogados em contratos**: as relações de trabalho no setor de TI. 2013. Tese de doutorado. Departamento de Ciência Política do IFCH – Universidade Estadual de Campinas, São Paulo.

_____. 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.

CASAQUI, Vander; RIEGEL, Viviane. Google e o consumo simbólico do trabalho criativo. **Revista CMC - Comunicação, mídia e consumo**. ESPM, São Paulo, Vol. 6, n°17, p.161-180, nov. 2009. Disponível em <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/292> Acesso em dezembro de 2016.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Informalidade, flexibilidade e desemprego necessidade de regras e de políticas públicas para o mercado de trabalho e o exercício da cidadania. **GEOUSP: Espaço e Tempo** - Revista dos Programas de Pós-Graduação em Geografia Humana Física do Departamento de Geografia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, n° 10, 2001. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/123607/119837>. Acesso em janeiro de 2017.

CARVALHO, Maria Luisa; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. **Gerenciamento De Impressão E Produção De Subjetividade Em Entrevista De Seleção**. RAE-eletrônica - Revista de Administração de Empresas da FGV-EAESP, v. 2, n. 2, jul-dez/2003. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712014000100002 Acesso em outubro de 2016.

CYRINO, Rafaela. A gestão do trabalho doméstico entre as mulheres executivas. Um exemplo de combinação de dados de uma pesquisa de Usos do Tempo com metodologia qualitativa. **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, n. 34, abr.2011 – p.145-162.

CRESSWELL, Tim. **On the move: mobility in the modern western world**. New York: Routledge, 2006.

COELHO, Amanda Martins. Criatividade, autonomia e precariedade: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação. 93f (2016). Dissertação Mestrado. Departamento de Sociologia, UFSCar – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016 [2009].

DIEGUES JUNIOR, A. C. **Dinâmica concorrencial e inovativa nas atividades de tecnologia da informação (TI)**. 2007. 141 f. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas. São Paulo.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em Revista**, Curitiba/PR, n. 24, dec., 2004. p. 213-225. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-49792014000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt Acesso em 30 setembro 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.357>.

ELOLA, Joseba. É hora de desligar o celular. *EL Pais Brasil*. Madri, 25 FEV 2017, Tecnologia, Disponível em http://brasil.elpais.com/brasil/2017/02/24/tecnologia/1487959523_030409.html Acesso em 01 de março de 2017.

EHRENBERG, Alain (2010). *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Aparecida: Idéias e Letras.

FIRJAN. **Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil**. Disponível em www.firjan.org.br/economiacriativa. Outubro, 2012.

_____. **Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil**. Disponível em www.firjan.org.br/economiacriativa. Consultado em dezembro, 2014.

FRANZOI, Naiara Lisboa. Profissão. In: **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), 2009. Consultado em novembro de 2015, Disponível em <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/pro.html>

FREIRE, Emerson. **Inovação e Competitividade: o desafio a ser enfrentado pela indústria de software**. 2002. 105 f. Dissertação (mestrado). Universidade de Campinas, São Paulo.

FUMAGALLI, Andrea. *Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un nuevo paradigma de acumulación*. Madri: Traficantes de Sueños, 2010.

_____. **La vie mise au travail**. Association Culturelle Eterotopia France, Paris, 2015.

FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. **O fenômeno *workaholic* na gestão**: estudo de casos aplicados a gerentes. 2003. 189f, Dissertação (mestrado). Escola de Administração do Setor de Ciências Sociais Aplicadas – Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

GUTIÉRREZ, Enedina Ortega. Aprendices, emprendedores y empresarios. (Coord.) CANCLINI, Néstor García; CRUCES, Francisco; POZO, Maritza Urteaga Castro. **Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales**. Madrid; Barcelona: Fundación Telefónica; Editorial Ariel, 2012.

GUTIÉRREZ, Jose Guadalupe Rodríguez; GARZA TOLEDO, Enrique de la. Trabajo Cognitivo y Control Sobre el Proceso de Trabajo: La Producción de Software. **UC Los Angeles: The Institute for Research on Labor and Employment**. Retrieved from: <https://escholarship.org/uc/item/3dg9877r#page-6> 2010. pp.5-25. Acesso em fevereiro de 2015.

GUTIÉRREZ, Jose Guadalupe Rodríguez. **Aprendizaje y resistentencia en los trabajadores de software**. Plaza y Valdes Editores: Madrid, España. 2011.

GRANOVETTER, Mark. La fuerza de los vínculos débiles. **Revista Política y Sociedad**; vol 33 2000. Universidade Complutense Madrid.

GORZ, A. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GONDIM, Linda M.P. LIMA, Jacob Carlos. **A pesquisa como artesanato intelectual**. Considerações sobre método e bom senso. EdUFSCar: São Carlos, 2006.

GOMES, Jorge F. S.; SOARES, Patrícia. O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do *workaholismo*. **Revista Psicologia**, vol.25 no.1 Lisboa, junho de 2011. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0874-204920110001&lng=es&nrm=iso Acesso em dezembro de 2015.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1994.

HORTA NUNES, Jordão. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). *Ciências Sociais Unisinos*, vol. 52, núm. 3, Set./Dez. 2016, p. 383-395. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo. 2016

HUWS, Ursula Elin; JAGGER, Nick; O'REAGAN, Siobhan. *Telework and Globalisation*. Institute for Employment Studies. UK 1999. Disponível em <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/358.pdf> Consultado em Janeiro de 2016.

_____. A construção de um *cibertariado*? Trabalho virtual num mundo real. In: Ricardo Antunes e Ruy Braga (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. Caderno CRH, Salvador, v. 27, n. 70, p. 13-30, abr. 2014. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-

49792014000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 01 out. 2015.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792014000100002>.

IBM. Flexibilidade. Revista IBMista. Edição 20, de set/dez. 2009. Disponível em:
https://revistaibmista.files.wordpress.com/2010/05/ibmista_edicao_20_final-baixa.pdf

IBGE. **Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal**: 2014 / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. – Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Consultado em outubro de 2016. Disponível em:
<http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=295753>

IPEA. Trabalho e Tempo Livre. In: Textos para discussão (TD) 1767. Brasília: Rio de Janeiro, IPEA, 2012. Acessado em fev. de 2013. Disponível:
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1083/1/TD_1767.pdf

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v.36, nº127, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 2006a, p.173-202.

_____. Engenheira & gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Tecnologia e Sociedade**, v.2, nº3, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Curitiba/PR, 2006b, p.63-86.

LAZARATTO, Maurizio; NEGRI, Antônio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LAZZARATO, Maurizio. Trabalho Imaterial e o capitalismo cognitivo. In: GALVÃO, Alexander Patez; SILVA, Gerardo; COCCO, Giuseppe (Orgs). **Capitalismo cognitivo**. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2003.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2009.

CORBUSIER, Le. Por uma arquitetura. São Paulo: Editora Perspectiva, 6º edição, 2002.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado** – n. 1, vol. 32, Janeiro/Abril 2017.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, nº 25, set./dez. 2010, p. 158-198.

MARTES, Ana Cristina Braga. Weber e Schumpeter A ação econômica do empreendedor. Revista de Economia Política, vol. 30, nº 2 (118), pp. 254-270, abril-junho/2010. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rep/v30n2/05.pdf> Acessado em 20 de março de 2014.

MACHADO, Cesar de Souza. Gerenciamento da segurança da informação em sistemas de teletrabalho. 2002. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em

Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2002.

MASI, Domênico de. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro. Sextante, 2000.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Revista Cadernos Pagu** (46), janeiro-abril, p.223-244. 2016a.

_____. **Como nascem as startups?** Uma análise microssociológica das performances e estratégias discursivas dos empreendedores à procura de capital. 2016b. 179 f. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo.

MOURA JÚNIOR, Pedro Jácome de; HELAL; Diogo Henrique. Profissionais e profissionalização em Tecnologia da Informação: indicativos de controvérsias e conflitos. In: **Revista Cadernos EBAPE.BR** vol.12 no.2 Rio de Janeiro Abril/junho, 2014. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512014000200010&script=sci_abstract&tlng=pt . Acesso em fevereiro de 2017.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “Home Offices” no setor residencial no município de São Paulo**. Tese (doutorado) 2010. 285f, Tecnologia da Arquitetura, FAU-USP – Universidade de São Paulo. São Paulo.

MÍGUEZ, Pablo; VERCELLONE, Carlos. Capitalismo y conocimiento. “Una contradicción sustancial a lógica del capitalismo cognitivo e condiciones para una economía basada em el conocimiento. Entrevista a Carlo Vercellone”. **Revista Herramienta debate y critica capitalista**. n. 50. Año XVI. Julio de 2012.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade**: um guia para telegenrentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OBSERVATÓRIO SOFTEX. Software e Serviços de TI: A indústria brasileira em perspectiva – Volume 2 /Observatório SOFTEX. Campinas: [s.n.], 2012.

OIT. **Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financeiros**. Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financeiros. Ginebra, Departamento de Políticas Setoriais, 2016. Disponível em http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang--es/index.htm acesso em novembro de 2016.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro; PIRES, Aline Suelen; MARTINS, Amanda Coelho. Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de TI. *Revista Política & Trabalho*, número 46, ano XXXIV, Jan-Jun, 2017. Disponível em <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2005/showToc>

OTERO, Diego Alberto. *Motivação dos Teletrabalhadores em Grupos de Desenvolvimento de Software*. 2002. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2002.

PAIVA, V.; CALHEIROS, V; POTENGY, G. F. Trabalho e estratégias formativas: um exemplo empírico. **Cadernos de Pesquisa**, n. 120, p. 111-128, novembro 2003.

PINTO, Joselma Oliveira. *Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO*. 2003. Dissertação (mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/85046> Acessado em agosto de 2015.

PIRES, Aline Suelen. A "geração Y" e o discurso da flexibilidade geracional entre trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI). **40º Encontro Anual da ANPOCS, (ST04) Adolescências e Juventudes: desafios e perspectivas interpretativas do contexto brasileiro**, 2016. 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 dezembro de 2016.

POTENGY, Gisélia Franco; CASTRO, E. G. A vivência da precarização e da incerteza-trajetórias de trabalho e estilos de vida na microinformática. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, v. 4, p. 81-121, 1998.

POTENGY, Gisélia Franco; CASTRO, E. G. As reais condições do trabalho virtual: a vivência da precarização e da incerteza na microinformática. **Revista da ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, local de publicação, 2000.

POTENGY, Gisélia Franco. *Relações de trabalho e carreira nos anos 90: tecnologia e flexibilidade*. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, v. 10, p. 14-46, 2001.

RIBEIRO, A. R. *Empresas brasileiras de desenvolvimento de software: uma avaliação das condições de qualidade e competitividade*. Dissertação de mestrado. 1998. 112 f. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makros Books, 1995.

ROSELINO, J. E. *Panorama da indústria brasileira de software: considerações sobre a política industrial*. DE NEGRI, J. A.; EKUBOTA, L. C (Orgs.). **Estrutura e dinâmica no setor de serviços no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006a.

ROSSO, Sadi Del. *Mais Trabalho. A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. *Autonomia e Trabalho Informacional: o Teletrabalho*. **Dados: revista de ciências sociais**, Rio de Janeiro Vol. 54, n.01, p. 207-233, 2011a.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Trabalho decente e precarização. *Tempo Social. Revista de Sociologia da USP*, v. 23, n. 1 pp. 247-268. 2011b.

RODRIGUEZ, Xxx; SÁNCHEZ, Xxx. Prólogo ... In: *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación coletiva*. (Org.) Y. Moulrier Boutang et al. *Traficantes de Sueños: Madri, ES*. 2004.

RULLANI, Enzo. El capitalismo cognitivo um déjà-vu? In: *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación coletiva*. (Org.) Y. Moulrier Boutang et al. *Traficantes de Sueños: Madri, ES*. 2004.

SAMPAIO, Rita Karina Nobre. **Procrastinação acadêmica e autorregulação da aprendizagem em estudantes universitários**. Dissertação (mestrado). 2011. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. São Paulo.

SANTOS, G. M; DUARTE, L. S. e TERCI, D. C. Serviços de informática: caracterização e inter-relação setorial. **Revista São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, n. 13, v. 1-2, p. 125-134, 1999.

SANTOS, Laymert Garcia; FERREIRA, Pedro Peixoto. “A regra do jogo: desejo, servidão e controle”. VILLARES, F. (org): **Novas mídias digitais** – audiovisual, *games* e música: impactos políticos, econômicos e sociais. Rio de Janeiro: *E-papers*, 2008.

SANTOS, Danielle Andrade dos; TEIXEIRA, Rivanda Meira. O processo de Spin-Off acadêmico: estudo de casos múltiplos de empresas incubadas da UFS – Universidade Federal de Sergipe. *RAI Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 31-50, jan./mar. 2012.

SANTIAGO, Gerardo Tunal. Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. **Revista Trabajo y Sociedad**, n. 19, 2012.

SALATTI, R. C; GITAHY, Leda Maria Caira. Relações de trabalho em pequenas empresas de desenvolvimento de software. **Revista ComCiência** - Dossiê Trabalho, n°54, maio de 2004. Consultado em setembro de 2016. Disponível em <http://www.comciencia.br/200405/reportagens/16.shtml#softex>

SALATTI, R. C. Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas. Dissertação de Mestrado, Unicamp, Campinas, SP: [s.n.], 2005.

SCOTT, James C. Formas Cotidianas da Resistência Camponesa. v.21, n. 01 jan. a jun., 2002.

SEBRAE. Boletim de Tendências: home work. Sebrae Nacional – Unidade de Acesso a Mercados/Núcleo de Inteligência de Mercado. Fev, 2011. Consultado em junho de 2013. Disponível em <http://projetos.nuclearmidia.com/sebrae/blogs/mercado/?p=1270> e http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://201.2.114.147/bds/BDS.nsf/0508771A542DA88E83257881004AD52F/%24File/NT000455CA.pdf&gws_rd=cr&ei=GA4hVozZDsSgwgTkpZzwAg

SCHWEITZER, Orly Miguel. *Teletrabalho: uma proposta para a legislação brasileira*. Dissertação de mestrado. 2003. 119 f. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SOBREIRA, Gerson Rodrigues. **O teletrabalho nas empresas juniores de consultoria da Universidade Federal do Paraná**. Dissertação de mestrado. 2001. 109 f. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SOBRATT. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo**. Consultado em 20 de fevereiro de 2015. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>

SORJ, B. Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado. In: OLIVEIRA, S. de; RECAMÁN, M. VENTURI, G. *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SOUZA, Tatiele Pereira. Discurso e identidade: uma análise das publicações sobre trabalho, carreira e profissão no campo da tecnologia da informação. In: *Áskesis - Revistas dos Discentes do PPGS-UFSCar*. v. 5, n1, Dossiê Sociologia (s) do Trabalho; (Orgs) Rangel, Felipe; Oliveira, Daniela Ribeiro.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 204p. 1999.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e sua influência na qualidade de vida do trabalhador**. 2004. 193 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo

SING, Yngrid Nicoletti de Azevedo. **Brasileiros e trabalho em casa: perfil e escolhas do trabalhador**. Dissertação Mestrado. 2014. 121 f. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. São Paulo.

SOARES, Ângelo. The hard life of the unskilled workers in new technologies: Data-Entre Clerky in Brazil - A case study. **H.J. Bullinger. Human Aspects in Computing: Design and Use of Interactive Systems and Work With Terminals: Proceedings HCI International (Stuttgart) Amsterdam: Elsevier**, p. 1219-1223, 1995.

SOBRATT. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividade no estado de São Paulo**. Sobratt, Cetesb e Secretaria do Meio Ambiente do Estado de São Paulo. Agosto de 2013. Disponível in: http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf Acesso em abril de 2014.

TACHIZAWA, Takeshy. MELLO, Álvaro. **Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal. 2003.

TAPIA, Jorge Ruben Biton. **A trajetória da política de informática brasileira** (1974-1991): atores, instituições e estratégias. Tese de doutorado. 1992. 370 f. Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campina – UNICAMP: Campinas, São Paulo.

TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva; GÓIS, João Bôsko Hora. **Diversidade e equidade de gênero em empresas**. *Revista GÊNERO*, Niterói, v.15, n.2, p. 155-162. Acesso em 8 de setembro de 2015. Disponível em: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/659/405>

TOSETTO, Mauro; BELLINI, Carlo Gabriel Porto. Gestão sociotécnica do teste de software em projetos de sistemas de informação. *Journal of Information Systems and Technology Management*. (Online). São Paulo, v.5, n.2, p.325-346. 2008. Disponível <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-17752008000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em fevereiro de 2017. Disponível em <http://www.jistem.fea.usp.br/index.php/jistem/article/view/140>

TOFFLER, Alvin. A terceira onda. Trad. João Távora. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). SUM-428 Sobreaviso. Aplicação Analógica Do Art. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. In: Secretaria Geral Judiciária. **Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015. Acesso em fevereiro de 2017. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html

VALENZUELA, Hugo; REYGADAS, Luis; CRUCES, Francisco. Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas. *Reis Revista Española De Investigacion Sociologica*. Abril - Junio 2015, pp. 191-210, 2015.

VERCELLONE, Carlo. É na reversão das relações de saber e poder que se encontra o principal fator da passagem do capitalismo industrial ao capitalismo cognitivo [abril 2007]. IHU Online. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, 24.04.2007, 216, ano VII. Rio Grande do Sul, pp. 1-3, periódico on line.

VERCELLONE; Lebert. Travail, valeur et répartition dans le capitalisme cognitive. 2011. Disponível em <http://www.uninomade.org/travail-valeur-et-repartition/>

VIANNA, R. Introdução. In: *O Futuro da Indústria do Software: a perspectiva do Brasil*. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Instituto Evaldo Lodi/Núcleo Central. Brasília: MDIC/STI: IEL/NC, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. Engajamento Subjetivo, disciplina e controle. *Novos Estudos CEBRAP*, n° 64, novembro, p. 23-31, 2002.

_____. **Competência e Objetivo:** por uma nova lógica. 1. ed., 3ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2008.

ZANINI, Marco Tulio Fundão; MIGUELES, Carmen Pires. O papel mediador entre confiança e desempenho organizacional. **Revista de Administração**, São Paulo, v.49, n.1, p.45-58, jan./fev./mar./ 2014

ENTREVISTAS

ANITA. Entrevista em 03 de maio de 2016
BRÁULIO. Entrevistado em 15 de novembro de 2014
BERNARDO. Entrevistado em 15 de julho de 2015
BRUNO. Entrevistado em junho de 2015
CRISTIANO. Entrevistado em 06 de novembro de 2014
CATARINA. Entrevistada em 29 de outubro de 2014
ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014
FABIO Entrevistado em 19 de julho de 2015
FELIPE. Entrevistado em 11 de novembro de 2014
GUILHERME. Entrevistado em 20 de maio 2015.
GUTO. Entrevistado em setembro de 2014.
IANN. Entrevistado em 03 de abril de 2016.
IGOR Entrevistado em 15 de maio de 2015
JOSÉ DE CAMARGO. Entrevistado em 14 de maio de 2015.
JONAS. Entrevistado em agosto de 2014.
LEONARDO. Entrevistado em 17 de julho de 2014.
LILIANA. Entrevistada dia 02 de dezembro de 2016
LOPES. Entrevistado em 04 de outubro de 2014.
LUAN. Entrevistado em 26 de março de 2015.
MIGUEL. Entrevistado em 15 de novembro de 2014.
NAIARA. Entrevistada em 16 de maio de 2015.
NADIA. Entrevistada em 11 de dezembro de 2016
PAULA. Entrevistado em 12 de setembro de 2014.
RAFAEL. Entrevistado em 18 de novembro de 2014
ROBERTO. Entrevistado em 14 de maio de 2015
ROMUALDO. Entrevistado em 29 de julho de 2014.
RUSSO. Entrevistado em 29 de maio de 2015.
THALES. Entrevistado em 27 de setembro de 2014
THIAGO. Entrevistado em 10 de março de 2015.
TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014.
VITOR. Entrevistado em 01 de junho de 2015.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA
Trabalhadores Digitais

Data:	
Entrevistador:	
Nome:	
Empresa:	
Cidade:	Estado:
Local da entrevista:	
Tempo de aplicação:	
Início:	Término:

A. PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo:
<input type="checkbox"/> masculino <input type="checkbox"/> feminino
2. Cor/Raça:
3. Idade:
4. Qual o seu estado civil:
<input type="checkbox"/> solteiro(a) <input type="checkbox"/> separado(a) /divorciado (a) <input type="checkbox"/> vive junto
<input type="checkbox"/> casado(a) <input type="checkbox"/> viúvo(a) <input type="checkbox"/> outros _____
5. Tem filhos? Quantos?
<input type="checkbox"/> nenhum <input type="checkbox"/> um <input type="checkbox"/> dois <input type="checkbox"/> três <input type="checkbox"/> quatro <input type="checkbox"/> cinco ou mais
6. Qual o seu grau de escolaridade?
<input type="checkbox"/> 1º grau incompleto
<input type="checkbox"/> 1º grau completo
<input type="checkbox"/> 2º grau incompleto
<input type="checkbox"/> 2º grau completo
<input type="checkbox"/> superior incompleto
<input type="checkbox"/> superior completo
<input type="checkbox"/> pós-graduação
7. Onde nasceu? Estado e município.
8. Há quanto tempo reside na cidade em que mora?
<input type="checkbox"/> menos de 1 ano <input type="checkbox"/> de 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> 10 ou mais
9. Qual o seu tipo de moradia?
<input type="checkbox"/> casa própria <input type="checkbox"/> alugada <input type="checkbox"/> outras (especificar)
10. Quantas pessoas moram na sua casa?
<input type="checkbox"/> nenhum <input type="checkbox"/> um <input type="checkbox"/> dois <input type="checkbox"/> três <input type="checkbox"/> quatro <input type="checkbox"/> cinco ou mais

11. O/a Sr.(a) mora:
 sozinho(a) com parceiro(a)/cônjuge com parceiro(a)/cônjuge e filhos
 com os pais com parentes e / ou agregados com colegas/república
 outras situações (especificar)

12. Quantas pessoas contribuem no orçamento familiar?
 nenhum um dois três quatro cinco ou mais

13. Qual a renda familiar? (pode ser em salários mínimos, caso o entrevistado não queira declarar o valor).
 até 1 salário
 entre 2 e 3 salários
 entre 4 a 5 salários
 entre 6 a 7 salários
 entre 8 à 10 salários
 10 ou mais salários

14. Qual sua renda média mensal? (pode ser em salários mínimos, caso o entrevistado não queira declarar o valor).
 até 1 salário
 entre 2 e 3 salários
 entre 4 a 5 salários
 entre 6 a 7 salários
 entre 8 à 10 salários
 10 ou mais salários

15. Realiza mais de um trabalho remunerado? Qual?
 sim não

B. TRAJETÓRIAS DE TRABALHO

B.1) Formação e contato inicial com a área

16. Como se interessou pela área de TI?
 17. Você se lembra como foi o seu primeiro contato com a tecnologia? (explorar)
 18. Como é hoje a sua relação com a tecnologia? (computadores, tablets, equipamentos eletrônicos, internet e outros).
 19. Se possui curso superior, qual o curso?
 20. Possui cursos de especialização ou MBA? Quais?
 21. Que outros cursos realizou ou que tipos de certificações possui (vinculado a TI)?
 22. Quais são as formas (meios) que utiliza para se atualizar? (Explorar as fontes de informação: cursos *on line*, contatos em rede, etc).
 23. Quais as principais experiências de trabalho que teve até hoje?
 24. Quais foram as formas de vínculo nestas empresas?

B.2) Trabalho atual

25. Como conseguiu o atual trabalho?
 26. Há quanto tempo está nesse trabalho ou nessa empresa?
 27. Qual o tipo de vínculo/contrato?
 28. Qual é seu cargo/função? (Se registrado explorar como está registrado na carteira.)

29. O que se faz nesse cargo ou função? (Se programador, se consultor, se analista, etc.).
30. Como você é remunerado? Mensal, semanal, por projeto, ou de outra forma?
31. Faz horas extras? Em que situação?
32. Se faz horas extras, estas são remuneradas ou vão para um banco de horas? (Verificar se faz uso do banco de horas.)
33. Possui benefícios adicionais? Se sim. Quais? (Auxílios refeição e alimentação; assistência médica, odontológica e de medicamentos; auxílio escola; creche; vale transporte; seguro de vida, entre outros.)
34. Quais são as vantagens e desvantagens desse tipo de vínculo? (Pontos positivos e negativos.)
35. Quais são as principais atividades da empresa? (O que fabrica, projeta ou que serviços presta.)
36. O site (local) da empresa é exclusivo ou compartilhado com outras empresas?
37. Possui vínculo sindical? Qual sindicato?
38. Se é sindicalizado, qual a importância do sindicato para você?

B.3) Organização do trabalho

39. Que tipo de atividades você desenvolve na empresa? Trabalha por projetos, segue algum padrão estabelecido com atividades determinadas?
40. Conte como é um dia de trabalho (Caracterizar rotina ou a falta de rotina.)
41. Qual é seu horário de entrada e saída no trabalho? Esse horário é fixo ou varia? Se sim, em função do quê?
42. Quantas horas costuma trabalhar por dia?
43. Costuma levar trabalho pra casa depois do horário, em finais de semana e/ou feriados? 44. Costuma atender telefonemas ou responder e-mails de trabalho quando está fora da empresa ou do horário de trabalho? Ou ainda buscar na internet/ e ou com colegas instrumental para a resolução de problemas de projetos? (Dependendo do profissional, perguntar sobre plantão.)
45. Com qual frequência? E por quais motivos?
46. Trabalha em equipe? Qual a composição dessa equipe? (Fixa, variável, de acordo com o cliente, de acordo com a qualificação/especialização, etc.)
47. Como é o trabalhar neste formato de equipe/sozinho?
48. Além dos vínculos com a empresa, você trabalha em outros projetos como autônomo ou mesmo voluntário (no caso de *software* livre ou código aberto)?
49. Seu trabalho é supervisionado por alguém?
50. Como é essa supervisão? O cliente participa? (Ele tem influência no desenvolvimento do projeto? Ele supervisiona de alguma forma sua atividade?)
51. Você tem um espaço determinado para trabalhar na empresa (ilha de produção, célula, estação de trabalho individual ou coletiva)?
52. Em algum momento você trabalha fora do espaço físico da empresa? (Em caso positivo continue no **sub item B.4.1**, em caso negativo pule e passe adiante.)

B.4) Se o espaço de trabalho for doméstico ou fora do escritório

53. De onde partiu a decisão de trabalhar em *home-office* (ou fora do escritório)?
54. Há quanto tempo trabalha em *home-office*?
55. Se trabalha em empresa, pra quais funções é permitido o trabalho em *home-office*?
56. Quais as vantagens e desvantagens do *home-office* para o desenvolvimento do trabalho?

57. Como você separa trabalho/lazer e vida pessoal trabalhando em casa? Quais as estratégias que utiliza (estabelece horários/muda de espaço, de roupa, dias que não trabalha.)
58. Tem um espaço de trabalho separado da sua casa?
59. Como é desenvolver o trabalho quando os outros moradores estão em casa?
60. Você acredita que trabalhar em casa afeta seu relacionamento social e familiar? (Como se relaciona com mulher, filhos e/ou pais/colegas/companheiros?)
61. A empresa fornece computador, celular ou paga contas de telefone e internet?
62. Você já varou noites trabalhando para terminar algum projeto? Considera que tem algum ganho com isso? (Em termos monetários, ou simbólicos como na fidelização de clientes, confiança, etc....).
63. Na sua avaliação, o fato de trabalhar na modalidade *home office* (ou trabalhar fora do escritório) contribui para sua maior autonomia ou sua criatividade?
64. Se pudesse mudar algo em seu cotidiano de trabalho o que mudaria?
65. Se pudesse escolher entre trabalhar fora ou em casa, o que escolheria?

C. RELAÇÕES INTERPESSOAIS E GÊNERO

66. Como é a sua relação com os seus colegas de trabalho? (Identificar a questão de gênero no trabalho atual).
67. Como você avalia o fato de ser uma área predominantemente masculina?
68. Como foram suas experiências de trabalho na mesma área com o gênero oposto?

D. AUTONOMIA/CRIATIVIDADE

69. Você considera que sua atividade exige criatividade e inventividade? (Ou inovação).
70. De um exemplo de criatividade exigida no dia a dia.
71. Dê exemplo de alguém (colega de trabalho) que considera mais e menos criativo e por que (não é necessário citar nomes)?
72. Em que medida a criatividade é uma exigência para sua área de atuação?
73. Você considera que possui autonomia em seu trabalho? De que forma?
74. Caso não concorde com um procedimento, existe espaço para discussão no desenvolvimento de projetos?
75. Quais as qualidades necessárias para permanecer na atividade que exerce (área de TI)?
76. É necessário ser flexível para permanecer na atividade?
77. Inovação e empreendedorismo são palavras chaves no setor. O que significam pra você?
78. O desenvolvimento de *software*, de jogos, de reprodução musical e artística, aproxima o desenvolvedor de um trabalho criativo, quase artístico? Por quê?

E. REDES

79. Quais são as formas que costuma utilizar para procurar trabalho/emprego?
80. Quais são os canais que costuma utilizar para se comunicar com clientes, colegas de trabalho e outros profissionais da área?

81. Qual é a importância das redes sociais, como facebook e linkedIn, para o seu trabalho ou sua carreira?

F. LAZER

82. Que tipo de atividades costuma realizar em seus momentos de descanso? (Exercícios físicos, clube, igreja, participa de atividades culturais e/ou políticas? Realiza alguma atividade de desenvolvimento e/ou programação?).

83. Você se recorda quando foi sua última férias? Quanto tempo ficou de férias?

G. SAÚDE

84. Você já tem ou teve algum problema de saúde nos últimos três anos? Que tipo? (explorar físico, psicológico ou mental).

85. Para você esse (ou esses) problemas estão relacionados de alguma forma com o seu trabalho?

86. Você considera que o seu trabalho provoca o aumento do *stress* ou ansiedade? Porque?

H. IDADE E GERAÇÃO

87. Considera que o trabalho de TI é para jovens? Por quê?

88. Considera que a TI revolucionou as formas de produzir e de viver e que isso exige uma inovação permanente?

89. Considera que essas inovações são produto de uma geração?

90. O que um profissional de TI deve fazer para se manter em atividade dentro da área? (Experiência é importante?).

I. PERSPECTIVAS DE TRABALHO

91. Como você analisa a permanência no setor? Considera que existe perspectiva de carreira?

92. Você se imagina neste mesmo trabalho/nesta mesma empresa daqui a cinco anos?

93. Considera a circulação entre empresas importante? Por quê?

94. Quais são seus planos futuros em termos de trabalho/carreira? (Tem perspectiva de abrir empresa própria ou trabalhar como autônomo? Ou gostaria de um cargo estável em uma empresa ou no serviço público?).

95. Em sua opinião, como é o desenvolvimento da carreira de profissional de TI? (Para você o que é uma carreira bem sucedida em TI?)

96. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

Quantidade de salários	Valor
1	R\$ 788,00
2	R\$ 1576,00
3	R\$ 2364,00
4	R\$ 3152,00
5	R\$ 3940,00
6	R\$ 4728,00
7	R\$ 5516,00
8	R\$ 6304,00
9	R\$ 7092,00
10	R\$ 7880,00
15	R\$ 11.820,00
20	R\$ 15.760,00
30	R\$ 23.640,00
40	R\$ 31.520,00
50	R\$ 39.400,00

Versão 2016: salário atualizado

Quantidade de salários	Valor
1	R\$ 880,00
2	R\$ 1760,00
3	R\$ 2640,00
4	R\$ 3520,00
5	R\$ 4400,00
6	R\$ 5280,00
7	R\$ 6160,00
8	R\$ 7040,00
9	R\$ 7920,00
10	R\$ 8800,00
15	R\$ 13.200,00
20	R\$ 17.600,00
30	R\$ 26.400,00
40	R\$ 35.200,00
50	R\$44.000,00

APÊNDICE B

1. Lista de sites e páginas do *Facebook* utilizadas como material de pesquisa

Classificação pelo autor/proprietário	Nome	Link
Comunidade facebook	MariaLab	https://www.facebook.com/marialab.org/?fref=ts
Comunidade facebook	InfoPreta	https://www.facebook.com/InfoPreta/?fref=ts
Comunidade facebook	PrograMaria	https://www.facebook.com/programaria/?fref=ts
Comunidade facebook	Mulheres na Computação	https://www.facebook.com/mulheres.computacao/?fref=ts
Comunidade facebook	MNT - Mulheres na Tecnologia	https://www.facebook.com/MulheresTI/?fref=ts
Comunidade facebook	Go Home	https://www.gohome.com.br/
Comunidade facebook	Adoro Home Office	http://adorohomeoffice.com.br/
Empresa de Mídias/Notícias	Nômades Digitais	www.nomadesdigitais.com.br
	SOBRATT	http://www.sobratt.org.br/
Site Educacional	Brasil Mais TI	https://www.facebook.com/brmaisti/?fref=ts
Organização Sem Fins Lucrativos	Softex Brasil	https://www.facebook.com/softexnacional/?fref=ts
Agência de Viagem	Casal Partiu - Nômades Digitais	https://www.facebook.com/CasalPartiu/?fref=ts
	Endeavor Brasil	https://www.facebook.com/endeavorbrasil/?fref=ts
Sites de Negócios	Tramos	https://www.facebook.com/tramos/?fref=ts
Figura Publica	Casal Nômade	https://www.facebook.com/casalnomade/?fref=ts
Grupos Fechados	Empregos - TI Especialistas	https://www.facebook.com/groups/1471646883117463/?fref=ts
Grupos Fechados	Gerenciamento de Projetos - TI Especialistas	https://www.facebook.com/groups/179630302216924/?fref=ts
Grupos Fechados	TI - Analista de Sistema - Desenvolvedores - funcionais - Vagas de Emprego	https://www.facebook.com/groups/analistasistemas/?fref=ts
Grupos Fechados	Carreiras TI	https://www.facebook.com/groups/CarreirasTI/?fref=ts
Grupos Fechados	Vagas em TI	https://www.facebook.com/groups/ti.vagas.com.br/?fref=ts
	Apinfo	http://www.apinfo.com/apinfo/
Fórum - Quais conhecimentos para ser testador do software (sistemas)?	Comunidade Hardware	http://www.hardware.com.br/comunidade/testador-conhecimentos/804589/
Inovação dos Serviços de Testes – Por Alexandre Bartie	IMaster	https://imasters.com.br/artigo/5109/software/inovacao-dos-servicos-de-testes/?trace=1519021197&source=author-archive
Grupo aberto - Como elaborar um roteiro de testes?	Blog do Grupo testadores de software	http://gtsw.blogspot.com.br/2007/10/como-elaborar-um-roteiro-de-testes.html

APÊNDICE C

1. Perfil dos entrevistados

Nome fictício	Sexo	Idade	Cor/raça	Estado civil	Nº filhos
Bráulio	Masculino	--	--	Casado	--
Bruno	Masculino	24	Branca	Solteiro	0
Catarina	Feminino	32	Branca	Casada	0
Cristiano	Masculino	26	Branca	Solteiro	0
Eric	Masculino	37	Branca	Casado	0
Fabio	Masculino	23	Parda	Solteiro	0
Felipe	Masculino	28	Branca	Solteiro	0
Guilherme	Masculino	25	Branca	Solteiro	0
Igor	Masculino	30	Branca	Solteiro	0
José de Camargo	Masculino	29	Parda	Casado	1
Leonardo	Masculino	28	Branca	Casado	0
Lopes	Masculino	25	Branca	Casado	1
Luan	Masculino	26	Branca	Solteiro	0
Miguel	Masculino	37	--	Casado	1
Naiara	Feminino	27	Branca	Casada	0
Paula	Feminino	34	Branca	Casada	0
Rafael	Masculino	24	Branca	Solteiro	0
Roberto	Masculino	24	Branca	Casado	1
Romualdo	Masculino	36	Branca	Casado	1
Russo	Masculino	20	Branca	Solteiro	0
Talita	Feminino	26	Branca	Casada	0
Thales	Masculino	28	Branca	Solteiro	0
Tiago	Masculino	27	Branca	Divorciado	0
Victor	Masculino	26	Branca	Solteiro	0
Anita	Feminino	46	Branca	Casada	2
Iann	Masculino	31	Branca	Casado	0
Liliana	Feminino	31	Branca	Casada	1
Rose	Feminino	37	Branca	Casada	1
Nádia	Feminino	29	Branca	Casada	0

2. Sexo e filhos

	Com Filhos	Sem Filhos
Mulheres	3	5
Homens	5	16

3. Sexo e Estado Civil

	Casado (a)	Solteiro (a)
Mulheres	8	0
Homens	10	11

4. Sexo e Vínculo contratual

	PJ	CLT	Bolsista	Estágio
Mulher	3	5	1	--
Homem*	6	11	--	2

* Dois entrevistados não foram contabilizados nesta lista; um estava desempregado no momento da entrevista e outro estava empregado em empresa localizada em Dublin, Irlanda.