

Seminário FESPSP “Cidades conectadas: os desafios sociais na era das redes”.

Data: 17 a 20 de outubro de 2016.

Grupo de Trabalho: GT 14 – Trabalho e Trabalhadores

PEJOTIZAÇÃO PROGRAMADA. A naturalização da ideologia empreendedora entre os programadores de T.I. na cidade de São Paulo.

Autor: Ednilson Esmério Toledo da Silva

Orientadora: Dra. Carla Diéguez

Instituição: Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo

Resumo:

Este artigo visa apresentar o estudo feito com os profissionais da área de tecnologia da informação (T.I.), que desempenham suas funções através do modelo flexível da pejotização - regime de prestadores de serviços como pessoa jurídica (P.J.) - na cidade de São Paulo; porém, com todas as características do vínculo formal empregatício (CLT). Ou seja, trabalham mais de três dias por semana no mesmo local, com carga mínima diária de 8 horas.

O principal objetivo desse artigo é analisar a naturalização da ideologia do empreendedorismo individual, através da pejotização, entre os trabalhadores e trabalhadoras da área, mesmo quando essa forma flexível de vínculo de prestação de serviço resulta na precarização do trabalho, através, principalmente, do aumento da jornada de trabalho e da perda dos direitos trabalhistas garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Palavras-Chave: Trabalho, Flexibilização, Pejotização, Empreendedorismo, Ideologia.

Introdução

No final do século XX, o mundo do trabalho passou por uma metamorfose estrutural marcada, primordialmente, pela passagem do modelo da sociedade industrial para a sociedade da informação. Tal acontecimento permitiu o surgimento de novos modelos de organização do capitalismo e de inovadoras formas de exploração do trabalho. A flexibilização se tornou a tônica discursiva do mundo do trabalho, gerando novos vínculos entre empresas e trabalhadores, a fim de que se garantisse a acumulação pelo lado da empresa, mas que, em contrapartida, pelo lado dos trabalhadores, não lhes restassem os direitos e garantias.

Nesse sentido, o presente artigo pretende contribuir para os estudos da sociologia do trabalho, no âmbito do debate referente aos novos modelos de vínculos empregatícios resultantes dessa transformação estrutural. Dando ênfase ao estudo da flexibilização das relações, vínculos e contratos de trabalho. Mais precisamente, o principal objetivo deste artigo é analisar a naturalização da ideologia do empreendedorismo individual, através da pejetização - termo utilizado para designar a forma flexível de contratação, via pessoa jurídica -, entre os trabalhadores da área de T.I. da cidade de São Paulo; mesmo quando essa forma flexível de vínculo de prestação de serviço resulta no aumento da jornada de trabalho e na perda dos direitos trabalhistas garantidos, mas mantendo todas as características do vínculo formal empregatício (CLT)¹.

É a partir da análise deste problema descrito que a hipótese trabalhada considera que a ideologia do empreendedorismo individual utiliza a lógica da prestação de serviço, via pejetização, como um formato idealizado de vínculo - tanto para o empregador, como para o trabalhador - de trabalho flexível. Essa ideologia, que passa a ser incorporada pelos trabalhadores, alicerça-se no novo espírito do capitalismo e na ideologia neoliberal, que propugnam a desvinculação do trabalhador das amarras do emprego padrão do modelo fordista, considerado rígido, em favor de contratos flexíveis de trabalho que permitem (ou dão a ilusão de permitirem) ao trabalhador construir seu próprio tempo de trabalho e ter mais controle sobre o trabalho e a sua vida. Isso faz com que o modelo neoliberal, que

¹ O art. 3º da CLT. (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943): Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

§ único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

torna o trabalhador mais dono de si e menos dependente do Estado, expanda sua atuação, incorporando-se aos discursos não apenas dos empregadores, mas também dos trabalhadores.

Para a realização do objetivo exposto, foram feitas 13 entrevistas, sendo 8 questionários direcionados e 5 entrevistas semiestruturadas - a partir da criação de um roteiro de entrevista – com programadores que trabalham no regime de pejetização na cidade de São Paulo. O recrutamento dos trabalhadores entrevistados foi feito através da técnica “bola de neve” (“*snowball*”), que consiste na criação de uma rede de contatos a partir das recomendações dos próprios entrevistados.

Faz-se necessário ressaltar que, a fim de se manter a privacidade dos entrevistados e entrevistadas, os nomes utilizados neste artigo são fictícios. Isso foi feito com o intuito de não acarretar nenhum tipo de comprometimento e constrangimento para os profissionais entrevistados.

Uma metamorfose estrutural no mundo do trabalho

A partir da década de 80 do século XX, o mundo do trabalho passou por uma metamorfose estrutural. Após os anos dourados do pós-guerra, ou seja, da estabilidade do Estado do Bem-Estar Social nos países onde o capitalismo já se encontrava em um estágio mais avançado, e da instauração das políticas neoliberais que começaram a ser aplicadas no final dos anos 70 com Margaret Thatcher, ocorreu uma reconfiguração no modelo estrutural do processo produtivo no mundo do trabalho, que resultou também na reconfiguração do estilo de vida da sociedade.

Essa metamorfose estrutural foi marcada, principalmente, pela passagem do modelo de sociedade industrial, onde predominava a produção industrial, material e o modelo tradicional capitalista; para um novo modelo de sociedade, denominada de sociedade de serviços ou sociedade da informação. Essa nova configuração do mundo do trabalho e da sociedade é marcada pela predominância do trabalho no setor de serviços e, principalmente, pela produção imaterial, ou seja, aquele em que o trabalhador não vê, propriamente, o resultado de seu trabalho objetivado concretamente².

² A distinção entre trabalho material e trabalho imaterial não se restringe, simplesmente, à questão do resultado do trabalho ser visto concretamente pelo trabalhador. Na verdade, não existe uma linha rígida demarcada para a separação clara destes dois tipos de trabalho. Existe trabalho material em

Tudo isso, resultou também em uma modificação nas formas de contratação dos trabalhadores e conseqüentemente em novas formas de exploração do trabalho; haja vista que durante essa passagem não ocorreu uma ruptura com o modelo capitalista. Pelo contrário, este também se modificou, resultando em um novo capitalismo, conhecido como capitalismo flexível.

Com base nestas transformações do mundo do trabalho, os teóricos da sociedade da informação e do novo capitalismo, se desdobraram na intenção de tentar compreender de que maneira esta nova configuração produtiva afetou também a estrutura social.

A flexibilização

David Harvey (2014), em sua crítica à condição da pós-modernidade, contextualiza o momento do início dessa passagem da sociedade industrial para a sociedade da informação. O autor descreve como aconteceu o processo de reestruturação do mundo do trabalho e, a partir disso, chama a atenção para o surgimento de um novo modelo de organização do capitalismo, em termos de regulação e acumulação e que vai resultar em novas formas de exploração do trabalho, o modelo flexível. Os empresários aproveitaram este momento de reestruturação do mundo do trabalho para se assegurarem das benesses do mercado e de deixar os riscos na conta dos trabalhadores e trabalhadoras. Isso porque, a flexibilização nada mais foi do que um processo de desregulamentação dos direitos trabalhistas e da precarização do emprego (empregos precários, terceirização, empregos temporários, horários variáveis, aumento da carga horária).

Os teóricos Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) salientam que:

Um dos eixos principais da nova estratégia das empresas [...] foi o grande crescimento daquilo que, a partir dos anos 80, foi chamado de *flexibilidade*, que possibilitou transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.240).

que o trabalhador não concebe concretamente o resultado do seu trabalho. Além disso, pode-se encontrar aspectos do trabalho material no desempenho do trabalho imaterial. Por exemplo, um professor que se utiliza de objetos concretos como lousa, caneta e livros para conseguir exercer a sua atividade intelectual. Assim como se vê a utilização da intelectualidade (imaterial) do trabalhador na concepção de um trabalho material. Um sapateiro concebe mentalmente (atividade imaterial) o resultado de seu trabalho, para só então manipular a matéria a fim de obter este resultado material, o sapato. Entretanto, a noção de trabalho imaterial aqui utilizada se concentra no ponto de vista da imaterialidade do produto do trabalho. Isto porque, o programador de TI tem como resultado de seu trabalho, o *software*, um sistema informacional. Ou seja, um produto imaterial.

A flexibilização se tornou a tônica discursiva do mundo do trabalho na sociedade da informação. Ela foi um modelo inovador instaurado pelo capitalismo moderno para manter a exploração do trabalho nesta nova forma de produção capitalista. Porém, esse modelo não poderia lograr sucesso se demonstrasse apenas o lado da precarização do emprego e da exploração do trabalho. Por isso, logo se atribuiu ao modelo flexível um caráter benéfico de possibilidade de liberdade e de ganho de autonomia por parte do trabalhador.

Richard Sennett, em 1999, salienta essa forma pela qual o discurso da flexibilidade é posto como algo positivo para o novo trabalhador, ao afirmar que: “Hoje se usa a flexibilidade como outra maneira de levantar a maldição da opressão do capitalismo. Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas.” (SENNETT, 1999, p.9-10). Isto é, mesmo mantendo as maldições da opressão capitalista, a flexibilidade poderia ser vista como algo positivo pelos trabalhadores através de um discurso que permitisse ao trabalhador uma maior liberdade e autonomia no mercado e na vida.

Dessa forma, Harvey (2014) chama a atenção para a questão de que: “Esses arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode, às vezes, ser mutuamente benéfica”. Mas o próprio autor elucida que “os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo” (HARVEY, 2014, p.144). Isto é, em alguns casos a flexibilização poderia não apresentar perdas diretas ao trabalhador a curto prazo, mas traz uma insegurança em relação ao seu futuro.

No caso brasileiro, segundo José Dari Krein (2007b), prevaleceu o que foi denominada como flexibilidade defensiva:

Trata-se de uma flexibilidade voltada, essencialmente, para a empresa, permitindo, no contexto da globalização financeira, o crescimento oscilante e, ao mesmo tempo, a reestruturação produtiva, a redução dos custos, a intensificação do ritmo, a diminuição dos riscos, a margem de manobra para se adaptar à demanda instável e o aumento e intensificação da utilização do capital constante (KREIN, 2007b, p.52).

A flexibilização à brasileira

Se nos países centrais, o processo de adoção dos modelos flexíveis foi resultado da reestruturação do capitalismo, no Brasil, esse processo aparece como um modelo de solução para a crise econômica resultante deste próprio regime. Isto é, enquanto nos países ditos de capitalismo desenvolvido a flexibilização surge como uma adaptação em termos de regulação e acumulação do modelo capitalista, a partir da reestruturação do mundo do trabalho, no caso brasileiro, a flexibilização aparece como uma saída para resolver alguns dos principais problemas que assolavam o país, o alto nível de desemprego e a crise econômica³.

No Brasil, a década de 80 foi um período marcado pela redemocratização do país e pelo fortalecimento das lutas sociais e do sindicalismo nacional, que ganha muita força após as repressões ocorridas durante a ditadura. Esse movimento obtém vários avanços que ficaram sintetizados na Constituição Federal de 1988, principalmente no que se refere à regulação do trabalho, que basicamente manteve a legislação trabalhista existente desde 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no governo de Getúlio Vargas.

Porém, se a década de 80 foi um período de conquistas sociais, os anos seguintes foram de ataques a esses direitos adquiridos. Isso porque, desde o final do regime militar o país mergulhava em uma crise econômica, que resultou em estagnação e elevação do nível de desemprego. Atrelado a tudo isso, com a eleição de Fernando Collor, em 1989, o país passou a assumir uma agenda neoliberal, abrindo espaço para o avanço dos setores conservadores na busca da desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas, em defesa da livre negociação mercantil.

José Dari Krein (2007a, p.63) ressalta que: “Torna-se hegemônica uma posição conservadora que ignora as características históricas do mercado de trabalho e do padrão de regulação, ao responsabilizar a excessiva regulação pelo problema do desemprego e da informalidade”. Ou seja, surge um discurso hegemônico que responsabiliza a regulação trabalhista pelo desemprego existente, deixando de lado os aspectos econômicos e sociais históricos que resultaram na

³ Os cenários de crises econômicas suscitam nos setores conservadores a oportunidade de ataque à regulamentação trabalhista e trazem à tona o avanço contra os direitos dos trabalhadores, principalmente com o discurso da modernização e flexibilização da legislação trabalhista. Isso acontece, sobretudo, através da pauta da prevalência do negociado sobre o legislado. Ou seja, a possibilidade de que a negociação (que acontece de forma desigual dentro do modelo capitalista) suprima a legislação. O mesmo processo pode ser visto atualmente com a crise nacional e com os setores conservadores retomando tal assunto, a partir de uma nova reforma trabalhista.

crise. A partir disso, o que se vê é uma sequência de iniciativas políticas que contribuíram para a precarização do trabalho. As principais ações adotadas para o enfrentamento da crise - como a financeirização sem uma política de industrialização, a fragilização do movimento sindical (em contrapartida ao fortalecimento ocorrido na década anterior) e a redefinição do papel do Estado, sob a égide da hegemonia neoliberal -, na verdade se transformaram em um projeto de desregulação e flexibilização da legislação trabalhista. Segundo o mesmo autor: “Praticamente todas as iniciativas políticas, assim como o ajuste econômico e a fragilização sindical, conspiram contra o trabalho. É nesse quadro que proliferam iniciativas legais, normas coletivas e práticas de flexibilização e precarização das relações de trabalho” (KREIN, 2007a, p.71).

Referente à mudança no papel do Estado, o autor ainda ressalta que:

Nos anos 90, há uma importante mudança no papel do Estado como promotor das condições de funcionamento do mercado, desregulamentando ou re-regulamentando a economia, as finanças e o trabalho. Ou seja, há uma redução de seu papel de diminuir a assimetria natural da relação entre capital e trabalho, de sua participação na produção de bens e serviços e de seu poder de intervenção para orientar o desenvolvimento econômico e social do país (KREIN, 2007a, p.78).

Isto acontece, principalmente, com a vitória de Fernando Henrique Cardoso, nas eleições de 1994. A partir disso, o Poder Executivo passa a atuar como um forte ente favorecendo o fortalecimento do setor privado e da livre negociação, em detrimento da defesa dos direitos dos trabalhadores⁴.

Além disso, o que se viu também, foi um processo de deslegitimação da Justiça do Trabalho, “como forma de esvaziar a sua função de guardião das normas e de estimular a livre negociação entre as entidades de representação dos trabalhadores e do empregador ou seu órgão sindical” (KREIN, 2007a, p.83). Isto é fundamental para a compreensão da precarização do trabalho e do avanço dos modelos flexíveis no país. Isso porque, no Brasil, o descumprimento da legislação trabalhista é uma das principais formas de flexibilização existentes. A própria terceirização através do modelo de pejetização, nada mais é do que uma fraude

⁴ Segundo José Dari Krein, em sua tese de doutorado: “A grande maioria das iniciativas [desfavoráveis aos trabalhadores] que prosperaram é de iniciativa do Poder Executivo federal, que pautou no Congresso e jogou peso para a aprovação. Dois exemplos cristalinos: em primeiro lugar, a maior parte das iniciativas veio por meio de Medidas Provisórias. As que não foram objeto de MP, tanto as PECs das reformas (previdência, administrativa, etc.) como os Projetos de Lei, foram patrocinados pelo Governo Federal” (KREIN, 2007a, p.79).

trabalhista, na medida em que acoberta uma relação de vínculo empregatício regular, sob uma relação empresarial, um contrato comercial entre contratante e terceiro (pejotizado)⁵.

O novo espírito do capitalismo e a ideologia neoliberal

Porém, o que cabe questionar é como que, mesmo mantendo o modelo capitalista de exploração do trabalho, a flexibilização conseguiu se impor no mundo do trabalho? E mais, como conseguiu ganhar os corações e mentes dos trabalhadores?

Nesse sentido, o trabalho de Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) auxilia na compreensão de como o capitalismo moderno produziu um novo espírito a fim de conseguir engajar os seus trabalhadores. Sendo que, este novo espírito do capitalismo nada mais é do que a “ideologia que justifica o engajamento no capitalismo” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.39). Dessa forma, os autores analisaram as mudanças ideológicas que acompanharam as recentes transformações do capitalismo e do mundo do trabalho, através do estudo “da transformação profunda do discurso empresarial e das justificações da evolução do capitalismo desde meados dos anos 70” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.34).

Boltanski e Chiapello identificaram que as novas formas de produção do mundo do trabalho geraram a necessidade de um novo espírito do capitalismo que conseguisse gerar um engajamento do trabalhador, pois, segundo eles, as formas assalariadas existentes na sociedade industrial eram insuficientes “para provocar o empenho e aguçar o entusiasmo no cumprimento das tarefas; o salário constitui, no máximo, um motivo para ficar num emprego, mas não para empenhar-se” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.39). Dessa forma, os autores afirmam que:

⁵ O Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui uma súmula (331) que considera ilegal a terceirização da atividade-fim de uma empresa. Ou seja, a atividade-fim de uma empresa deve ser executada por funcionários empregados pela empresa, e não pode ser terceirizada. Assim, se a atividade-fim de uma empresa é o desenvolvimento de softwares, o empregador não pode contratar o trabalho de um programador pejotizado. Ele precisa contratar os programadores no regime de CLT, pois se trata da atividade-fim da sua empresa. Geralmente as empresas terceirizam os setores de limpeza, portaria e segurança (atividades-meio), e é por isso que esses setores são os mais precarizados, onde os salários são os mais baixos dentro de uma empresa. Porém, existe um projeto de lei (PL. 4330/15) que libera as empresas para contratarem trabalhadores terceirizados em qualquer ramo de atividade para execução de qualquer tarefa, seja em atividade-fim ou meio. Atualmente, esse projeto de lei passou pela votação do Congresso Nacional e tramita agora no Senado. Durante as entrevistas, foi questionado aos trabalhadores e trabalhadoras se eles eram a favor ou contra esse projeto de lei. Dos 13 entrevistados, 6 foram contra e 8 preferiram não opinar, pois desconheciam o projeto.

Para valer a pena esse engajamento, para que ele seja atraente, o capitalismo precisa ser-lhe apresentado em atividades que, em comparação com as oportunidades alternativas, possam ser qualificadas de “estimulantes”, ou seja, de modo muito geral, capazes de oferecer, ainda que de maneiras diferentes em diferentes épocas, possibilidades de autorrealização e espaços de liberdade de ação (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.48).

Para Boltanski e Chiapello, os trabalhadores não desejariam mais os modelos engessados, burocratizados, como plano de carreira e salário fixo, por exemplo. Mesmo quando esses modelos trazem garantias e direitos para o futuro. Richard Sennett (1999) também ressalta esse processo de desprezo do modelo burocratizado e que, em contrapartida, o fortalecimento dos modelos flexíveis trazia consigo novos moldes de controle, baseados na renovação do modelo capitalista: “A repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertem (SENNETT, 1999, p.54).

Contudo, além de toda essa corporificação do novo espírito de capitalismo, as mudanças ideológicas do mundo do trabalho foram também dotadas do discurso predominante da ideologia neoliberal do início da década de 80.

Discurso esse que privilegia a iniciativa privada e que desvaloriza os serviços Estatais. Dessa forma, a ideia do Estado como um órgão garantidor de direitos aos trabalhadores, muito forte durante o período do Estado do Bem-Estar Social, é substituída pela inovadora ideia do Estado como um vilão do sucesso profissional do trabalhador, na medida em que uma parte do valor recebido pelo trabalhador pelo produto do seu trabalho é recolhido pelo Estado em forma de imposto. Nesse sentido, o discurso neoliberal afirma que o Estado se transforma em uma grande máquina que tira do trabalhador uma parte do fruto do seu trabalho e que não lhe retorna esse valor em serviços decentes, devido à falência do Estado. Sendo que, se esse valor não fosse retirado do trabalhador, ele poderia investi-lo na iniciativa privada, que lhe proporciona um serviço de mais qualidade; acreditando assim, que a teoria do Estado mínimo e do livre mercado possa ser empregada sem prejuízos aos trabalhadores.

Tal discurso de demonização dos serviços do Estado é facilmente encontrado nas respostas dadas pelos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados. Entre os entrevistados que dizem preferir o modelo pejetizado ao invés da CLT, aparecem frases como: “Prefiro ser PJ, por não concordar com as regras da CLT em relação

aos descontos. Deveria deixar o trabalhador decidir qual o melhor método de desconto” (Jorge, 48 anos), “O que existe de abusivo é a carga de impostos que o governo toma tanto do trabalhador quanto da empresa” (Mateus, 46 anos) ou mesmo: “Não sou a favor da concentração de dinheiro nos cofres públicos, pelo fato desses valores não retornarem para a população” (Carlos, 34 anos).

Dessa forma, é interessante perceber que esses fatores ressaltados pelos entrevistados se ligam diretamente ao controle exercido pelo Estado, ou mais precisamente ao discurso da má administração Estatal, discurso muito forte dentro da ideologia neoliberal. Segundo os relatos, o modelo pejotizado seria melhor que o vínculo celetista (CLT) por permitir pagar uma carga menor de impostos para o Estado e por não acreditarem na eficiência do setor público no controle dos investimentos públicos a longo prazo. Assim, preferem eles mesmos gerir os seus recursos, realizando investimentos, poupanças ou mantendo uma previdência privada. Desse modo, os trabalhadores desejam, cada vez mais, serem independentes dos serviços e do setor público, valorizando sempre os serviços do setor privado.

No trabalho de Bárbara Castro (2013), feito com trabalhadores e trabalhadoras do setor de tecnologia da informação que trabalham com modelos flexíveis de contratação no Brasil, também é possível identificar essa incorporação da ideologia neoliberal pelos trabalhadores desse setor.

A fraude trabalhista era vista como uma vantagem pela maioria dos trabalhadores e trabalhadoras pelo retorno financeiro maior em curto prazo, justificado pelo menor pagamento de impostos e por perceberem a falência do Estado enquanto provedor de direitos. (CASTRO, 2013, p.309).

Essa incorporação da ideologia neoliberal chega ao ponto de fazer, em alguns casos, com que se acredite que a relação entre empregado e empregador está “livre” de todo processo de exploração do trabalho da relação capital e trabalho, para se tornar em uma simples relação desenvolvida através das negociações de livre mercado: “Eu vejo a empresa, não como empregador, mas como único cliente que eu tenho que atender bem, não posso perder o cliente” (Mateus, 46 anos). Ou seja, a relação deixa de ser um vínculo empregatício, existente entre empresa e trabalhador, para se tornar um contrato apenas entre empresas. O trabalhador não se enxerga mais como um indivíduo-trabalhador, mas como uma empresa-individual que atua dentro do modelo concorrencial do livre mercado. O trabalhador passa a se

ver como um empreendedor de si mesmo. Assim, a forma de pejetização se transforma em um modelo de empreendedorismo individual.

Jacob Carlos Lima (2010) apresenta em seu trabalho as formas como as novas configurações organizacionais flexíveis que têm como base uma maior autonomia do trabalho trazem consigo, paradoxalmente, uma maior subordinação e individualização do trabalhador, sob a égide do discurso do empreendedorismo. Quando o autor aborda a pejetização, ele traz como exemplo os trabalhadores da categoria das tecnologias de informação (TI) e, referente ao processo de individualização, ele elucida que:

Uma precariedade intrínseca acompanha a formação dessas categorias que, no geral, escapam dos limites impostos a jornadas de trabalho extensas, descanso e outros benefícios. **A cultura compartilhada é do individualismo, quase do predador em busca da inovação permanente** (LIMA, 2010, p.178, grifo nosso).

É interessante verificar a comparação que o autor faz em relação ao modelo concorrencial individual existente na área com o comportamento instintivo de caça de um predador, como se o processo de individualização - baseado no modelo concorrencial - desumanizasse o trabalhador da área.

A área de T.I. como um setor estratégico

Nesse contexto de transformação do mundo do trabalho, se existe uma área que mais contribuiu - e conseqüentemente também sofreu - com a reestruturação das formas de produção, quando da passagem da sociedade industrial para a sociedade da informação, foi a de tecnologia da informação (TI). Isto porque, cada vez mais o mundo do trabalho ficou dependente de sistemas que automatizassem os processos produtivos. Dessa forma, o trabalhador desse setor passou a ser fundamental para qualquer empresa, tornando-se uma mão de obra estratégica dentro do mundo do trabalho.

Contudo, a fundamental dependência do resultado do trabalho dos profissionais desse setor informacional, criou ao redor destes uma exigência em relação ao seu comprometimento com a empresa, devido a alta demanda. Em contrapartida, também por essa dependência, o mercado se viu na necessidade de remunerar de forma mais alta os trabalhadores e trabalhadoras que possuem esse conhecimento intelectual e tecnológico. Esta dependência e o aumento do valor da força de trabalho desse setor, criaram uma imagem de privilégios para o trabalhador

de tecnologia da informação. Principalmente, em relação aos programadores de softwares, como salientado por Ricardo Antunes⁶: “Os programadores de softwares são vistos como uma elite do cybertrabalho, desfrutando de alguns privilégios, como uma suposta autonomia”. Porém, o autor também elucida que “há um mito de que os melhores empregos do mundo estão nessas áreas, que, por terem alta demanda, ofereceriam grandes oportunidades e autonomia”. Contudo, segundo o autor, quando se faz uma análise mais apurada, mais científica da situação dos trabalhadores e trabalhadoras desse setor, “vemos que as condições concretas mostram um quadro muito diferente, marcado por uma profunda alienação do trabalho”.

Esse aspecto se torna interessante na medida em que se acredita que, por se tratar de uma área com elevado grau de competências tecnológicas e intelectuais, os trabalhadores e trabalhadoras da área de tecnologia da informação poderiam formar um exército de resistência frente a expropriação e exploração do capitalismo. Contudo, não é isso que se encontra na realidade, como afirma Ricardo Antunes:

Aqueles segmentos mais qualificados, mais intelectualizados, que se desenvolveram junto com o avanço tecnológico, pelo papel central que exercem no processo de criação de valores de troca, **poderiam** estar dotados, ao menos objetivamente, de maior potencialidade anticapitalista. Mas, **contraditoriamente**, esses setores mais qualificados são exatamente aqueles que têm vivenciado, subjetivamente, maior envolvimento “integracionista” por parte do capital (ANTUNES, 2011, p.92, grifos nosso).

O ethos do trabalhador informacional brasileiro

No Brasil, o processo de desenvolvimento do setor profissional de tecnologia da informação ganhou força no final do século XX. As empresas se beneficiaram demasiadamente das brechas abertas pelo governo a partir da década de 1990. Como já foi abordado anteriormente, com a vitória de Fernando Collor, em 1989, o país passou a assumir uma agenda neoliberal, que foi ainda mais fortalecida no final da década, nos governos de Fernando Henrique Cardoso. Nesta nova agenda predominava o compromisso com o livre mercado, a desregulamentação das leis trabalhistas e, conseqüentemente, a desestruturação do mercado de trabalho como

⁶ Entrevista concedida pelo sociólogo Ricardo Antunes para a agência FAPESP, publicada em 12 de fevereiro de 2010. Disponível em <http://agencia.fapesp.br/contradicao_trabalhista/11767>. Acesso em: 16 maio 2015.

parte do processo de reestruturação produtiva resultante da crise que assolava o país.

Daí que em 2005, com a efetivação da Lei n. 11.196/2005⁷, conhecida como “Lei do Bem”, que visava criar concessões de incentivos fiscais às pessoas jurídicas que realizassem pesquisas e desenvolvimentos de inovação tecnológica, regula-se a pejetização como sendo a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviços intelectuais.

Essa regulamentação da contratação do trabalho intelectual como pessoa jurídica, permitiu aos empregadores terceirizarem os seus trabalhadores que desempenhavam tal modalidade de trabalho intelectual, a fim de contratar a prestação deste serviço como pessoa jurídica, como afirma Leone Pereira (2013), em seu trabalho que estuda a pejetização:

Com a previsão legal, diversos empregadores passaram a contratar mão de obra para a prestação de serviços intelectuais, sob a “máscara” de pessoa jurídica, sem relação de emprego, desrespeitando, dessa forma, os princípios basilares do Direito do Trabalho (PEREIRA, 2013, p.77).

No setor informacional, mais precisamente na área de tecnologia da informação, essa forma de contratação flexível se tornou uma prática habitual, na medida em que os seus trabalhadores e trabalhadoras entendiam que tal modelo de vínculo flexível se tratava de uma modalidade que caracterizava a área, ou seja, que dá ao trabalhador desta área uma característica específica, ser um PJ.

Porém, a compreensão da pejetização como um elemento constitutivo da área de TI parte menos de uma preferência simples do modelo pelos trabalhadores e trabalhadoras do que da formação estrutural da área, através de imposições feitas pelos empregadores, geralmente atribuídas ao mercado de trabalho. Isto pode ser observado em algumas respostas dadas pelos entrevistados no seguinte sentido: “Na minha área [desenvolvimento de softwares] as opções de emprego **sempre** foram como PJ. E com isso me **acostumei** neste regime de trabalho” (Jorge, 48 anos), ou mesmo: “Trabalho como PJ por necessidade, eu gostaria muito de ser

⁷ Lei n. 11.196/2005. Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

CLT, mas as condições em que me encontrei me fez **optar** pelo PJ, porque se eu não optasse, isso iria acabar me prejudicando, então foi realmente por imposição do mercado.” (Paulo, 30 anos). Mesmo essa concepção de que a imposição é realizada pelo mercado, pode ser entendida como uma forma de retirar do empregador a responsabilidade pela imposição do modelo pejetizado. Nesse sentido, esse modelo aparece como algo natural da estrutura da área e dessa forma só resta ao trabalhador se “acostumar” com a modalidade.

Algo semelhante acontece com a extensão da jornada de trabalho. Bárbara Castro (2013), através de seu trabalho, esclarece que:

[...] o modo de vida baseado em jornadas extensas, elevada mobilidade e profusão de contratos flexíveis não é apenas um traço bastante comum ao setor, mas também é compreendido pelos trabalhadores e trabalhadoras como constitutivo de seu *ethos* profissional. Trabalhar muito e não ter carteira assinada são considerados elementos que definem a identidade do profissional de TI (CASTRO, 2013, p.310).

Isto é, a habitual extensão da jornada de trabalho é uma característica vista pelos trabalhadores não como um aspecto resultante do modelo de exploração do trabalho ou da estrutura capitalista vigente, nem mesmo do modelo flexível de pejetização especificamente, mas um aspecto estrutural da área de TI. Foi comum encontrar nas entrevistas passagens como essas: “Sobre a extensão da jornada de trabalho, eu acho que isso é uma característica de qualquer profissional de TI, seja PJ ou CLT, é da área” (Paulo, 30 anos), ou “TI sempre surgem atrasos e imprevistos e acabamos trabalhando mais de 40h [semanais]. Em várias ocasiões eu virei a noite trabalhando, chegando até a 24 horas seguidas.” (Walter, 33 anos).

Isto quer dizer que esta forma precarizada de vínculo flexível passou a integrar o espírito profissional dos trabalhadores e trabalhadoras da área de tecnologia da informação. Um aspecto negativo do modelo de pejetização, a extensão da jornada de trabalho, deixa de ser um elemento resultante do modelo flexível e passa a ser algo estruturante da área, independentemente do vínculo de trabalho.

Dessa forma, observa-se que a ideologia do empreendedorismo individual, mais o fortalecimento do discurso neoliberal, somados com o novo espírito do capitalismo, propiciaram que a pejetização se tornasse um modelo ideal de exploração para o empregador do setor informacional, na medida em que fizeram com que o trabalhadores e trabalhadoras da área de tecnologia da informação

também incorporassem esse modelo como o ideal para si. Como pode-se verificar na passagem abaixo.

Tanto a ideologia empreendedora quanto a busca da realização pessoal por meio da libertação do assalariamento se colocaram como elementos fundamentais para compreendermos a interpretação do PJ como o contrato de trabalho ideal (CASTRO, 2013, p.311).

Entre o discurso e a prática

Entretanto, é possível constatar, por meio da análise das entrevistas, que o discurso do empreendedorismo individual cria um mito da positividade sobre a pejotização entre os trabalhadores e trabalhadoras⁸ desta área.

Através da análise desses dados, pode se constatar que a centralidade dos discursos em favor da pejotização encontra-se na expectativa da flexibilidade que tal vínculo possibilita (ou possibilitaria) aos trabalhadores. Essa categoria central - a flexibilidade - costura as narrativas dos entrevistados e entrevistadas evidenciando três pontos relacionados diretamente a ela: a flexibilidade de horário, a flexibilidade em relação ao controle financeiro e em relação ao controle de sua vida e da carreira.

A flexibilidade da jornada de trabalho é uma das principais vantagens elencadas entre os entrevistados, por supostamente permitir ao trabalhador desempenhar suas funções em menos tempo e em horários que ele determine, possibilitando, inclusive, evitar os horários de pico do transporte público – reclamação comum entre os trabalhadores e trabalhadoras entrevistados.

Em uma dessas entrevistas, ressalta-se que “A desvantagem da CLT é a inflexibilidade do horário. É uma coisa meio tonta, é uma burocracia que não visa produtividade, visa uma maneira meio cega de controlar a produtividade, mas que eu acho que não dá muito certo” (Mateus, 46 anos). Nesse sentido, pode-se

⁸ Um ponto importante a ser ressaltado referente ao trabalho de campo foi a dificuldade de se encontrar mulheres programadoras que se encaixassem no perfil das entrevistas. Isso é fruto, inicialmente, de uma questão relacionada a divisão sexual do trabalho da área. A área de TI ainda demonstra ser uma área predominantemente masculina. Por mais que existam inovadores projetos – como o programaria (<https://www.programaria.org>), por exemplo – com o intuito de formar mulheres para a área, ainda existe uma grande disparidade de gênero no mercado de computação. Em um *survey* realizado em 2015 pelo site *Stack Overflow* (site direcionado à programadores), 92,1% dos usuários que utilizam o site são de homens, enquanto apenas 5,8% são de mulheres. Além disso, referente aos modelos flexíveis - com ênfase na pejotização -, a precarização é ainda maior no caso das mulheres. Primeiro pela defasagem salarial, mas também pela perda de direitos essenciais como a licença maternidade. Para uma maior análise deste assunto, sugere-se a leitura do artigo “As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual de trabalho”, escrito por Bárbara Castro e José Dari Krein, publicado pela Friedrich Ebert Stiftung Brasil. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/as-formas-flexiveis-de-contratacao-e-a-divisao-sexual-do-trabalho/>>. Acessado em 03 ago 2016.

observar a relação que o trabalhador faz entre a produtividade e a disposição do tempo de trabalho. Esse mesmo trabalhador, referente a sua jornada de trabalho, ainda afirma que:

Agora trabalhando de *Home Office*, isso aumentou muito! Tenho trabalhado 10 horas por dia, porque sem ter a necessidade de deslocamento a disponibilidade de horário cresceu. Pelo fato de ter a disponibilidade de horário, a carga horária que eu estou atuando aumentou. Eu começo 7h e, às vezes, eu não paro para almoçar, então às 16h eu já fiz as 8 horas, mas se eu paro às 16h, as pessoas que ficam até às 18h e precisam falar comigo, eu preciso estar lá disponível, mais para atender essa possível expectativa (Mateus, 46 anos).

Neste caso, é possível identificar como a possibilidade de trabalhar no modo *Home Office* (onde o trabalhador não precisa se deslocar até o escritório e pode desempenhar seu trabalho da própria casa, através da internet), ao invés de permitir ao trabalhador diminuir a sua jornada de trabalho, ou mesmo de organizar o seu dia de forma a possibilitar um melhor aproveitamento do seu tempo social, na verdade fez com que a jornada de trabalho se estendesse para além das 8 horas diárias e ainda de forma inusitada, na medida em que o trabalhador fica disponível na expectativa de ser necessário o seu trabalho após o tempo de trabalho. Isso acontece, primordialmente, porque o modelo de jornada de trabalho flexível está alicerçado em cima das bases do modo de trabalho capitalista. Ao invés, de tal flexibilidade romper como o modo capitalista vigente, ele se transforma em um modo de atualização do modelo a fim de renovar o engajamento dos trabalhadores. Krein ressalta que:

A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas e novos métodos organizacionais, num contexto em que as características imanentes do capitalismo se expressam (concorrência, individualismo, consumismo ...), tende a subordinar o tempo social à lógica do tempo econômico. (KREIN, 2007b, p.67).

Ou seja, da forma como a flexibilidade da jornada é aplicada, ainda no contexto do modelo capitalista, ao invés de permitir a diminuição da carga horária de trabalho, possibilitando ao trabalhador usufruir de um maior tempo para si e para família, o que acontece na realidade é que, através da flexibilidade, o tempo social é ainda mais suprimido, se deslocando para o tempo de trabalho. Isso pode ser observado na medida em que a média de horas de trabalho dos profissionais entrevistados é de 10 horas diárias.

Uma questão importante para a compreensão do aumento da jornada de trabalho está na forma de contratação feita através da pejetização. Isso porque, geralmente, o trabalhador pejetizado é remunerado por hora de trabalho. Ou seja, o empregador estipula um valor/hora de trabalho do trabalhador pejetizado. Isso faz com que este queira trabalhar mais tempo por dia, a fim de aumentar a sua remuneração a curto prazo, diminuindo o seu tempo social e aumentando o seu tempo destinado ao trabalho. Por outro lado, para o empregador, um projeto que demoraria quatro dias para ser feito, se o trabalhador fizesse as 8 horas diárias (no modelo celetista), será finalizado em menos dias, pelo pejetizado que extrapola essas 8 horas. Ademais, no caso do trabalhador celetista, caso a carga horária ultrapasse as 8 horas regulamentadas, o empregador será obrigado a pagar as horas extras – que no caso da área de TI é de 75% para as duas primeiras horas e 100% para as que excedam de duas. Sendo que, para o trabalhador pejetizado, o empregador não precisará pagar nenhum adicional pelas horas excedentes. Assim, enquanto o trabalhador pejetizado diminui o seu tempo social (da família e lazer), o empregador aumenta a sua produção, sem precisar pagar um adicional por isso, aumentando também o seu lucro em cima do trabalho desempenhado pelo pejetizado.

Outro aspecto importante ressaltado pelos entrevistados foi a flexibilidade em relação ao controle financeiro. Esse aspecto está relacionado à possibilidade do trabalhador utilizar o valor adicional - em relação ao salário que receberia como CLT - em investimentos que lhe retornem maior lucro, comparado ao controle feito pelo Estado, além de permitir controlar melhor o pagamento dos impostos, que, segundo alguns entrevistados, são abusivos na CLT. Porém, ao possibilitar esse valor adicional, o modelo pejetizado resulta na perda dos direitos e das garantias trabalhistas, haja vista que, segundo o discurso empresarial, o adicional estaria relacionado à parcela do salário que seria destinado aos impostos públicos e que agora está sendo pago diretamente ao trabalhador pejetizado.

Os trabalhadores e trabalhadoras entrevistados, no geral, identificaram como a principal vantagem da pejetização a questão do maior ganho a curto prazo possibilitado pelo modelo. Não foram raros os discursos que ressaltavam a questão financeira como atrativo do modelo: “Trabalhar como PJ te possibilita ter uma visão mais **empreendedora** na sua carreira. Você trabalha com maior flexibilidade com o

dinheiro a mais que recebe.” (Walter, 33 anos). Em alguns casos, os trabalhadores não viam nenhuma desvantagem no modelo: “A vantagem [de ser pejetizado] é financeira. Você pode **aplicar** o teu dinheiro para obter o melhor **rendimento**. Atualmente, não vejo nenhuma desvantagem de ser PJ.” (Jorge, 48 anos).

Entretanto, este adicional financeiro acaba sendo destino para reproduzir de forma privada, os direitos garantidos pela legislação. Bárbara Castro (2015a) destaca a questão da necessidade do trabalhador pejetizado se tornar um administrador de suas finanças no sentido de conseguir reproduzir os direitos garantidos pela CLT através de um controle pessoal. Isto é, o pagamento das férias, o seguro desemprego e o décimo-terceiro salário são direitos trabalhistas que o vínculo via pejetização não garantem, mas que os pejetizados tentam garantir através de uma gestão financeira, seja via poupança ou previdência privada. A autora afirma que:

Os profissionais entrevistados acabavam por emular os direitos contidos na CLT ao criar os seus sistemas próprios de gerenciamento dos rendimentos obtidos por meio do trabalho. O discurso de que esse modo de autogestão individual dos direitos era eficiente, no entanto, nem sempre encontrava eco na realidade (CASTRO, 2015a, p.59).

Além disso, a autora também chama a atenção para a forma como as ideias e as práticas empresariais são incorporadas pelos entrevistados, na medida em que concordam com o discurso empresarial, de que diminuir a taxa de impostos sob a CLT é benéfica para ambos os lados: patrão e empregado; e de que o sucesso profissional está diretamente ligado ao mérito individual do trabalhador flexível, o que pode ser aproximado ao discurso neoliberal típico do setor empresarial.

As principais ideias que circulam entre esses profissionais e dão corpo ao senso comum sobre as diferentes modalidades de contrato têm raiz em uma noção de individualismo moderno que responsabiliza os sujeitos por todos os aspectos de suas vidas [...] Você é bem sucedido em gerir um contrato flexível se consegue, com ele, levar uma vida parecida com aquela proporcionada pela CLT (CASTRO, 2015b, p.137).

Porém, na tentativa de aumentar o seu recebimento mensal com a finalidade de garantir as reservas necessárias para emular os direitos garantidos pela CLT, os trabalhadores pejetizados acabam se submetendo à jornadas excessivas de trabalho, além da subtração das férias, pois, geralmente, os dias de folga não são pagos. Existem trabalhadores, inclusive, que ficam longos períodos sem usufruir deste direito, por não conseguirem administrar os gastos mensais com alguma

reserva para tirar alguns dias de descanso: “Neste período em que estive aqui, tirei apenas uma vez as férias. Já fiquei oito anos sem tirar férias” (Marcio, 49 anos). Ou mesmo, períodos mais longos, como a licença maternidade, precisam ser negociados com os empregadores: “Tirei licença maternidade, mas tive que negociar muito para ter meus direitos reconhecidos” (Eliane, 44 anos). É nesse sentido que Bárbara Castro salienta que a “individualização da negociação dos termos dos contratos, a ambição do enriquecimento a curto prazo e a ilusão do *self-made-man* brasileiro, traduzida no empreendedor/PJ ajudam a perpetuar relações precárias de trabalho” (CASTRO, 2015a, p.70-71) neste setor da tecnologia da informação.

Relacionado ao controle financeiro, a pejetização possibilitaria também, segundo o discurso dos entrevistados, um maior controle de suas vidas e de suas carreiras. Porém, o que se percebe é que, por não garantir a seguridade e os direitos trabalhistas, a pejetização joga nas costas do trabalhador todos os riscos existentes no mercado de trabalho, impossibilitando que ele se programe a longo prazo. Um exemplo claro disto está no momento do desligamento, ou do fim da relação contratual existente entre o pejetizado e o empregador. Segundo o relato de um entrevistado:

Dá muito trabalho administrar tudo, por menor que seja a sua empresa. Você tem bastante custos que aumentam com o tempo, existem ajustes e é burocrático, gera mais trabalho. Ainda mais agora nessa experiência que eu estou tendo de ser desvinculado, eu vejo quanto trabalho dá, por ser PJ, e que se fosse CLT, eu não teria isso. Agora tenho contas fixas que ainda não sei como vou fazer (Paulo, 30 anos).

Por mais que os entrevistados identifiquem como vantagem a possibilidade de poder utilizar o acréscimo no salário em investimentos que lhes retornem maior ganho a curto prazo, a maioria deles não tem a menor ideia de como fazer o controle financeiro a longo prazo, utilizando apenas a previdência privada como único recurso de segurança financeira futura. Desse modo, o medo de que essa única reserva referente a aposentadoria não dê conta dos gastos na velhice, faz com que os trabalhadores e trabalhadoras se sintam inseguros quanto ao futuro. O risco de que não recebam uma garantia futura é um fator comum entre os profissionais da área.

Na verdade, o que se constata é que, neste modelo flexível, o trabalhador fica com todo o risco existente dentro da dinâmica do mercado. Esse risco, por sua vez,

acarreta sentimentos de insegurança e medo em relação ao controle de sua vida e da expectativa para o seu futuro.

Considerações Finais

Desse modo, o que se percebe através dos relatos de vida dos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados, é que existe uma grande distância entre a idealização da flexibilidade presente nos discursos dos profissionais da área e a realidade vivida no cotidiano desses trabalhadores e trabalhadoras. Pode-se encontrar a perpetuação de relações precárias de trabalho, como a habitual extensão da jornada de trabalho, ultrapassando as 8 horas determinadas pela CLT; a subtração de direitos básicos para o convívio social, como as férias e mesmo para os mínimos cuidados familiares como licença maternidade e paternidade. Ademais, existem os riscos, os medos e as inseguranças decorrentes da inexistência das garantias constitucionais que regem a CLT e que faltam ao modelo pejotizado.

É nesse sentido que a pejotização se alicerça no ideário, no ideológico, na crença de que permite uma maior liberdade e um maior controle da vida e das finanças. Em seu texto, Cláudio Gurgel (2015) descreve o papel da ideologia nas teorias organizacionais, atribuindo à ideologia “um caráter conservador, harmonizando-se com o estado das coisas, imprimindo-lhe ou buscando imprimir sentido ético e/ou racional aos fatos e comportamentos” (GURGEL, 2015, p.27).

É através desta busca da impressão de sentido em práticas conservadoras que a ideologia, incorporada ao modelo organizacional da administração flexível, produz um inovador “discurso ideológico em busca da cooperação ou consentimento dos trabalhadores” (GURGEL, 2015, p. 48). Ou seja, essas novas práticas organizacionais flexíveis – onde se incluem os modelos de contratos flexíveis, como a pejotização - que são ditas como inovadoras, na verdade apenas renovam uma condição existente anteriormente, atribuindo-lhe uma vestimenta discursiva ideológica que busca despertar no trabalhador, o comprometimento e a cooperação irrestrita; porém, na realidade, perpetuando um modelo de precarização e exploração.

Nesse sentido, Marilena Chaui elucida que:

A ideologia é ilusão, isto é, abstração e inversão da realidade, ela permanece sempre no plano imediato do *aparecer social* [...] A aparência social não é algo falso e errado, mas é o modo como o processo social aparece para a consciência direta dos homens. Isto

significa que uma ideologia sempre possui uma *base real*, só que essa base está de ponta cabeça, é a *aparência social* (CHAUI, 1980, p.104-105).

Dessa forma, partindo-se desta compreensão da ideologia como um conjunto de ideias e pressupostos que criam uma ilusão, uma representação idealizada (imaginária) da realidade, mas com sua base real, pode-se entender a pejotização não apenas como um modo de contratação de trabalho, mas também, como um instrumento ideológico - uma subcategoria ideológica abaixo de uma ideologia maior, a ideologia neoliberal - que, alicerçado na retórica da constituição de um modelo de trabalho baseado na flexibilização, na liberdade e no empreendedorismo individual - de forma a encobrir as tensões e contradições existentes dentro da relação capital e trabalho -, na verdade, apenas reproduz e conserva os interesses e benefícios do empregador, em detrimento dos direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 2011.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.
- CASTRO, Bárbara Geraldo de. **Afogados em contratos:** o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Unicamp. Campinas, 2013.
- _____. Gestão informal de contratos atípicos: o caso dos PJ's no setor de TI. In: ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro de; NUNES, Jordão Horta. (Org.). **Trabalho, trajetórias e identidades:** qualificações, deslocamentos e crises. São Paulo: Annablume, 2015a, v. 1, p. 57-71.
- _____. O paradigma da CLT: negação e afirmação do modelo de regulação do trabalho entre profissionais de Tecnologia da Informação. In: RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. (Org.). **Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo.** São Paulo: Annablume, 2015b, p. 125-147.
- CHAUI, Marilena. **O que é ideologia.** 6ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1980.
- GURGEL, Cláudio. O papel das ideologias nas teorias organizacionais In: PADILHA, Valquíria (org.). **Antimanual de gestão:** desconstruindo os discursos do Management. São Paulo: Ideias & Letras, 2015, p. 23-57.
- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 25ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.
- KREIN, José D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** Tese de Doutorado em Desenvolvimento Econômico. Instituto de Economia. Unicamp. Campinas, 2007a.
- _____. **A tendência de Flexibilização do tempo de trabalho.** Revista ABET, Jul/Dez 2007b, vol 6, no.2, p.47-72.
- LIMA, Jacob Carlos. **Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?** Sociologias, Dez. 2010, vol.12, no.25, p.158-198.
- PEREIRA, Leone. **Pejotização** - O trabalhador como pessoa jurídica. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

TAPIA, Jorge R. B. **A trajetória da Política de Informática Brasileira (1977-1991):** Atores, instituições e estratégias. Campinas: Papyrus: Editora da Universidade de Campinas, 1995.