

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Carla Silva dos Santos

**Tempo de Trabalho na Era da Informação:  
Percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI**

Porto Alegre  
2015

Carla Silva dos Santos

**Tempo de Trabalho na Era da Informação:  
Percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI**

Dissertação elaborada sob a orientação do Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGS/UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Sociologia.

Porto Alegre

2015

### CIP - Catalogação na Publicação

Santos, Carla Silva dos

Tempo de Trabalho na Era da Informação: Percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI / Carla Silva dos Santos. -- 2015.  
138 f.

Orientador: Fernando Coutinho Cotanda.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2015.

1. tempo. 2. trabalho. 3. tecnologia. I. Cotanda, Fernando Coutinho, orient. II. Título.

## AGRADECIMENTOS

Chegando ao final de uma trajetória de muitos desafios, mudanças e alegrias, quero deixar registrado o meu profundo agradecimento à instituição e a todas as pessoas que de uma forma ou de outra colaboraram para a conclusão deste trabalho.

Agradeço, inicialmente, à minha família, em especial, à minha mãe Inês, que sempre esteve presente para me apoiar no que fosse necessário, por todo seu amor e carinho. Ao meu pai Leonildo, pelo seu amor e exemplo de determinação. Aos meus irmãos e irmãs pelo carinho e incentivo, especialmente, ao André que contribuiu muito para minha inserção no campo de pesquisa. À minha sobrinha Daniela pelo carinho e conversas inspiradoras.

Ao Gabriel Guerra Câmara, colega do mestrado que se tornou meu companheiro de vida, pelo seu amor e auxílio no desenvolvimento deste estudo, com observações pertinentes, suporte emocional e logístico.

Aos colegas do mestrado, pelo companheirismo e conversas sociológicas, em especial à Gabrielle Araújo que me auxiliou com sua amizade e que se dispôs a me ouvir e debater sobre este trabalho, além de me auxiliar na transcrição de entrevistas.

Às minhas queridas amigas Sandra Chelmicki e Daniele Gerber Dorn, que também me auxiliaram com as transcrições das entrevistas. Da mesma forma, sou grata ao auxílio prestado pelas minhas cunhadas Angélica Ramos e Ana Letícia.

Ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que me acolheu e proporcionou condições para a minha formação acadêmica, aos professores e à Regiane Accorsi, sempre atenciosos.

Ao meu orientador, Fernando Coutinho Cotanda, pela disponibilidade, incentivo, paciência e contribuições ao longo deste trabalho.

Aos professores Sandro Rudit Garcia e Marilis Lemos de Almeida, pelas relevantes sugestões na qualificação do projeto de pesquisa e, agora, por comporem a banca de defesa, juntamente com a Profa. Carmem Grisci, a quem também agradeço.

Aos colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que me acompanharam ao longo do período do mestrado, em especial à Tatiana Krause, Thais Ferreira Jardim e Fabiana Perdomo.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram com indicações de pessoas da área de TI para a pesquisa de campo e, especialmente aos entrevistados, que compartilharam um pouco de seu tempo comigo, tornando este trabalho possível.

*Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma  
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma  
A vida não para*

*Enquanto o tempo acelera e pede pressa  
Eu me recuso, faço hora  
Vou na valsa  
A vida é tão rara*

*Enquanto todo mundo espera a cura do mal  
E a loucura finge que isso tudo é normal  
Eu finjo ter paciência*

*E o mundo vai girando cada vez mais veloz  
A gente espera do mundo  
E o mundo espera de nós  
Um pouco mais de paciência*

*Será que é tempo que lhe falta pra perceber  
Será que temos esse tempo pra perder  
E quem quer saber  
A vida é tão rara (tão rara)*

*Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma  
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma  
Eu sei, a vida não para (a vida não para não)*

*(...)*

*Lenine - Paciência*

## RESUMO

Este estudo versa sobre o tempo e o trabalho no contexto contemporâneo, denominado era da informação, conforme concepção de Castells (2011), embasada no novo paradigma tecnológico, cuja matéria-prima essencial é a informação. Essa nova configuração social foi moldada por um complexo processo de mudanças desencadeado na década de 1970, quando o sistema capitalista, em crise, se reestruturou, reorganizando a atividade produtiva, o que, associado ao intenso desenvolvimento tecnológico e à ideia de flexibilidade, promoveu transformações no âmbito do trabalho e na sociabilidade humana. Essas mudanças se refletem, inclusive, nas práticas e ritmos sociais, ligadas às concepções sobre o tempo, que são socialmente construídas. A fim de compreendermos os fatores relacionados às percepções e aos usos do tempo no contexto atual e como os trabalhadores vem percebendo e experimentando a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e de outras esferas da vida, nos valem de uma pesquisa empírica qualitativa, que consistiu em entrevistas semi-estruturadas realizadas com 13 trabalhadores da área de Tecnologia da Informação (TI). Em síntese, concluímos ser comum entre os entrevistados a percepção de que o tempo não impõe limites, o que se reflete em um ritmo mais acelerado de vida e está associado ao fato de que o trabalho ocupa a maior parte de suas vidas, “invadindo”, por meio das TICs, o seu tempo livre. Prevalece entre os entrevistados, a ideia de que cabe a cada indivíduo desenvolver a capacidade de gerir o seu tempo e o autocontrole, para que possam realizar mais atividades em menos tempo e com melhor qualidade, para preservarem seu tempo livre e o dedicarem a outras esferas da vida. Além disso, é comum a ideia de que é responsabilidade dos indivíduos estabelecer limites e fazer escolhas, para que tenham mais tempo livre, ainda que isso represente diminuição da remuneração.

**Palavras-chave:** tempo, trabalho, sociedade, capitalismo, tecnologia, informação.

## ABSTRACT

This study is about the time and the work in the contemporary context, denominated *the information age*, according to the concept of Castells (2011), based on the new technological paradigm, whose the essential feedstock is the information. This new social configuration was molded by a complex process of changing initiated in the 70's, when the capitalist system, which was in crisis, restructured itself, reorganizing the productive activity, which, associated to the intense technological development and to the flexibility idea, promoted changes in the scope of work and in the human sociability. These changes reflected, including, in the social rhythm practice, connected to the conceptions about time, which are socially built. In order to understand the factors related to the perceptions and to the use of time in the current context and how the workers have noticed and experienced, the blurring of boundaries between time of work and other spheres of life, based on an empirical qualitative research, which was based in semi-structured made with 13 workers in the Information Technology area (IT). Summing up, it is concluded to be common among the interviewed ones the perception of time does not impose limits, which is reflected in a faster pace of life, and is associated with the fact that work occupies most of the time of their lives, "invading", through the TICs, all their free time. It prevails among the interviewed ones, the idea that each one must develop the capacity of manage the free time and the self -control, in order to do more activities in less time and with better quality, so they can preserve their free time and dedicate themselves to other spheres of life. Besides, it is common the idea of that it is the individuals responsibility to establish the limits and to make choices, in order to have more free time, even if it represents the decrease of the remuneration.

**Key-words:** time, work, society, capitalism, technology, information.

## LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

<b>Gráfico 1 .....</b>	<b>92</b>
<b>Quadro I.....</b>	<b>100</b>

## **LISTA DE SIGLAS**

CF – Constituição Federal da República

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação

TI – Tecnologia da Informação

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1</b>	<b>O tempo e suas implicações sociais</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2</b>	<b>Concepções e Percepções sobre o Tempo ao longo da História</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3</b>	<b>Concepções do tempo sob a visão filosófica e científica</b> .....	<b>24</b>
<b>1.4</b>	<b>O tempo social como questão sociológica</b> .....	<b>28</b>
<b>1.5</b>	<b>Inter-relações entre tempo e trabalho</b> .....	<b>35</b>
1.5.1	Tempo e disciplina do trabalho .....	37
1.5.2	Tempo de trabalho: da regulamentação à flexibilização .....	40
<b>1.6</b>	<b>Dimensão temporal na sociedade contemporânea</b> .....	<b>45</b>
<b>1.7</b>	<b>Gênero e práticas relacionadas ao tempo e ao trabalho</b> .....	<b>49</b>
<b>2</b>	<b>INTERAÇÕES ENTRE TECNOLOGIA E TRABALHO NAS SOCIEDADES CAPITALISTAS</b> .....	<b>54</b>
<b>2.1</b>	<b>O contexto social contemporâneo</b> .....	<b>55</b>
2.1.1	Tecnologia e Transformações Sociais.....	67
<b>2.2</b>	<b>Reestruturação produtiva e processos de trabalho: do taylorismo à acumulação flexível</b> 73	
<b>2.3</b>	<b>O mundo do trabalho na era da informação</b> .....	<b>82</b>
<b>2.4</b>	<b>A expansão do setor de serviços e do setor de tecnologia da informação</b> .....	<b>89</b>
<b>3</b>	<b>TRABALHO NO RAMO DE TI: PERCEPÇÕES E USOS DO TEMPO NA ERA DA INFORMAÇÃO</b> .....	<b>93</b>
<b>3.1</b>	<b>Apresentação do perfil dos entrevistados</b> .....	<b>101</b>
<b>3.2</b>	<b>Tempo de trabalho e tempo livre: flexibilização dos limites</b> .....	<b>114</b>
<b>3.3</b>	<b>Diferenças de gênero</b> .....	<b>121</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>125</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>128</b>
	<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA</b> .....	<b>132</b>
	<b>APÊNDICE B – PERFIL DOS ENTREVISTADOS</b> .....	<b>134</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo é sobre o mundo do trabalho contemporâneo, com ênfase na categoria tempo, que se trata de uma dimensão essencial à organização da vida em sociedade. Analisamos os processos de mudanças desencadeados em meio à reorganização da atividade produtiva e ao avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) nas últimas décadas do século XX, cujas interações moldam a atual configuração social, as formas humanas de trabalhar e se relacionar, inclusive, de perceber e experimentar o tempo, nosso foco central.

O interesse no tema foi sendo constituído ao longo de minha trajetória como servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, especialmente ao assessorar Magistrados, por aproximadamente sete anos, na elaboração de minutas de decisões judiciais em ações trabalhistas, ocupação que me despertava inquietações e questionamentos quanto à realidade dos trabalhadores, para além das alegações contidas nos processos trabalhistas, principalmente no que se refere ao tempo de trabalho.

A formulação e delimitação do problema de pesquisa, no entanto, resultaram do processo de aprimoramento intelectual propiciado a partir do ingresso no curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS. Embora muitas outras pesquisas na área da Sociologia do Trabalho abordem temas que também envolvem o tempo, o trabalho e o desenvolvimento tecnológico no contexto contemporâneo, consideramos que essa temática está longe de ser saturada, ante a sua complexidade e relevância, sendo necessário uma compreensão mais ampla sobre os processos que atravessam a sociedade, para sermos capazes de promover o debate na esfera pública, sobre novos rumos e possibilidades, quanto aos ritmos e até mesmo, quanto às normas sobre o tempo de trabalho.

Vivemos uma época de transição, marcada por rupturas e instabilidade, em face das profundas e complexas transformações sociais, inclusive, quanto às dimensões espaço-temporais da sociedade. Como observa Beck (2011), nas últimas décadas, além do progresso em escala global que vem sendo experimentado pelas sociedades capitalistas, surgem, em contrapartida, inúmeros riscos e desafios, em especial, no campo do trabalho, caracterizado por uma tendência de flexibilização, que se manifesta em diversos aspectos, como no mercado de trabalho, no direito do trabalho, nas relações de trabalho e, inclusive, no que diz respeito aos tempos sociais.

Atualmente, por meio dos mais diversos equipamentos tecnológicos, é possível a realização de várias tarefas de forma muito mais simples e rápida. Computadores pessoais,

*notebooks*, telefones celulares e *tablets*, conectados à *internet*, permitem a transmissão de dados e informações em velocidade instantânea, inclusive, que sejam realizadas tarefas de qualquer lugar e a qualquer horário. Contudo, paradoxalmente, parece haver um consenso entre as pessoas que vivem em áreas urbanas, de que as vinte e quatro horas de um dia não são suficientes para todas as tarefas que gostariam de realizar.

Associada a essas mudanças, a ideia de flexibilidade ganhou força, inclusive, no que se refere ao tempo de trabalho, mesmo porque, se tornou possível, por meio das TICs, trabalhar à distância. No entanto, é certo que, quanto mais tempo o indivíduo dedica ao trabalho – inclusive durante seu tempo livre, fora da empresa –, menos tempo irá dedicar a outras esferas de sua vida. Assim, o tempo de trabalho repercute diretamente no tempo livre, afetando, em decorrência, os outros tempos sociais, como aqueles destinados à família, amigos, cuidados pessoais, lazer, estudo, etc.

A respeito da possibilidade de trabalhar à distância, por meio da tecnologia digital, o sociólogo Ricardo Antunes, em entrevista à Folha de São Paulo (22/08/2010), afirma que esse processo implica a combinação de avanço tecnológico com intensificação do trabalho e um maior envolvimento por parte do trabalhador. Observa que o tempo de trabalho e o tempo de lazer, a partir da *era digital*, se *embaralham completamente*, não havendo uma clara demarcação entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, pois o trabalhador permanece envolvido com o trabalho durante as vinte e quatro horas do dia, o que faz com que a vida perca sentido fora do trabalho. Refere, ainda, que o trabalho imaterial não pode ser computado pelo número de horas, mas pela produtividade, pelo alcance de metas, e, como consequência, constata-se o aumento de adoecimentos e estresse. E conclui: *Se você ganha um equipamento quando entra na empresa, não é a libertação, mas a sua escravização, ainda que digitalizada.*

Tendo em vista que os fenômenos contemporâneos, não raro, são interpretados como naturais e irreversíveis, porém, resultam de complexos processos de interações, buscamos compreender as forças e as múltiplas conexões entre os diversos fatores que afetam a atual configuração social, a fim de desconstruí-los e, assim, contribuir no debate sociológico sobre a realidade que se apresenta e as alternativas possíveis. Nos baseamos para tanto, nas teorias sociológicas de diversos autores que consideramos complementares, enfatizando a análise quanto às transformações sociais históricas relacionadas ao tempo e ao trabalho.

Cabe ressaltar que, mesmo com as transformações e reestruturações do sistema capitalista, desde o século XVIII, seja pela incorporação e utilização de tecnologias nos processos produtivos, seja pela adoção de estratégias organizacionais que variam conforme as características do contexto social, a sua finalidade primordial, de obtenção de lucros e

acumulação de capital é permanente. Essa é a lógica capitalista, conforme ensinamentos de Karl Marx (1818-1883), no sentido de que os capitalistas, proprietários dos meios de produção, visam, essencialmente, a obtenção de lucro, necessitando, para tanto, da força de trabalho humana e do alcance de índices cada vez maiores de produtividade, isto é, que os trabalhadores produzam o máximo possível, no menor tempo e no menor preço (MARX, 2013). Nesse compasso, as sociedades capitalistas foram promovendo aprimoramentos dos meios de produção, com o objetivo de reduzir o tempo necessário aos processos produtivos, desenvolvendo, progressivamente, ferramentas, máquinas e as mais avançadas tecnologias, assim como novas formas de organizar a produção e o trabalho.

Desde as primeiras fábricas, eram utilizadas estratégias pelos empregadores a fim de controlar o tempo e o espaço. Com a imposição de disciplina e a organização racional do trabalho, passou a haver a divisão de tarefas e a especialização do trabalho. Tendo sempre como foco o incremento da produtividade, foram sendo desenvolvidos métodos de organização do trabalho como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo ou modelo japonês, que se difundiu a partir dos anos 1970, quando o mundo foi afetado por um período de reestruturação produtiva diante de um contexto de recessão econômica. Essas transformações provocaram nas respectivas épocas muitas mudanças, especialmente no mundo do trabalho e, inclusive, quanto ao tempo de trabalho.

Sobre o contexto atual, nos embasamos na concepção de Castells (2011), no sentido de que as transformações tecnológicas não são o único fator determinante da sociedade, mas tem papel relevante na configuração social, pois perpassam todas as esferas da experiência humana. Assim, a partir do avanço tecnológico que também está associado a mudanças organizacionais, a informação se tornou uma matéria-prima fundamental na atualidade, e por esta razão o autor denomina a época atual de *era da informação*, e, observando que passa a imperar uma lógica de organização em rede, formula o conceito de *sociedade em rede* (CASTELLS, 2011).

No que se refere ao aspecto moral da sociedade contemporânea capitalista, Boltanski e Chiapello (2009) apontam o surgimento de um *novo espírito do capitalismo*, que consiste em uma nova ideologia, disseminada pela literatura de gestão empresarial, que passou a levar em conta, além da remuneração, as aspirações pessoais a garantias e à autonomia, vinculadas a uma orientação mais geral, para o bem comum, visando legitimar ações voltadas a melhorar o rendimento das organizações e promover o engajamento dos profissionais. Observam, também, que o capitalismo pode ser caracterizado por meio de uma *fórmula mínima*, que enfatiza *a exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos*, de

forma que o capital seja perpetuamente repostado no circuito econômico, para a obtenção de lucros, significando que o aumento de capital deve ser novamente reinvestido (BOLTANSKY E CHIAPELLO, 2009, p. 35).

Os estudos de Thompson (1998) sobre os costumes e a cultura popular inglesa, no século XVIII, revelam que, no período marcado pela Revolução Industrial, a difusão dos relógios provocaram mudanças nos hábitos de trabalho, afetando também a dimensão temporal e os ritmos da sociedade. Da mesma forma, acreditamos que a ampla difusão de tecnologias da informação e comunicação – TICs –, como os computadores pessoais e telefones celulares, conectados pela *internet*, associados a outros fatores, como a reestruturação dos processos de produção, produzem reflexos no que diz respeito à duração e ao ritmo de trabalho.

Assim, considerando o cenário contemporâneo, nos propomos a responder, sob a perspectiva de trabalhadores do ramo de Tecnologia da Informação (TI), ao seguinte problema sociológico: *como as inovações tecnológicas e organizacionais interferem nas percepções e usos do tempo? Como os trabalhadores experimentam a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e de outras esferas da vida?*

A nossa hipótese geral é de que o contexto social é moldado pelas inovações tecnológicas e organizacionais, se refletindo na percepção do tempo e na busca por atender rapidamente às demandas, de forma que o tempo de trabalho adentra o tempo livre.

Consideramos, ainda, duas hipóteses específicas: 1) há uma intensificação do trabalho, bem como o aumento do tempo de trabalho; 2) a flexibilidade leva ao aumento do tempo de trabalho, em prejuízo à organização dos outros tempos sociais.

Nosso objetivo geral é analisar as transformações tecnológicas e organizacionais, assim como seus reflexos na percepção e nos usos do tempo. A partir disso, buscamos os seguintes objetivos específicos:

1º Analisar como o tempo é construído socialmente, como vem sendo percebido nas sociedades capitalistas contemporâneas pelos trabalhadores entrevistados;

2º Compreender a relação entre as novas formas de gestão organizacional do trabalho e o uso do tempo pelos trabalhadores de TI;

3º Observar como os trabalhadores entrevistados lidam com a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre;

4º Verificar as diferenças quanto à percepção e usos de tempo entre homens e mulheres entrevistados.

Para responder ao problema sociológico apresentado, nos valem os recursos metodológicos específicos, além de incorporar as referências teórico-conceituais pertinentes ao tema proposto. No processo de pesquisa empírica, utilizamos a metodologia qualitativa, e como instrumento um roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice A). Realizamos ao todo 14 entrevistas com trabalhadores da área de TI, no período de maio de 2014 a abril de 2015, sendo 9 com homens e 5 com mulheres. Uma das entrevistas com um dos homens foi desconsiderada. A análise dos dados obtidos se deu pelo método de análise de conteúdo (BARDIN, 2009), que permite extrair o significado da fala dos atores dentro do contexto em que estão inseridos.

O universo empírico investigado foi o setor de TI, tendo como atores trabalhadores que, embora heterogêneos, tem em comum o fato de serem assalariados e desenvolverem trabalho essencialmente imaterial, envolvendo novas tecnologias, e que, em geral, ocupam funções de nível intermediário dentro dos quadros das suas respectivas empresas, exceto 3, que possuem cargos de gestão. Escolhemos este ramo de atividade, porque reúne as características organizacionais e tecnológicas contemporâneas que pretendemos analisar, representando as transformações noticiadas nas últimas décadas no campo do trabalho. Nossa inserção no campo se deu pela técnica bola-de-neve, a partir de nossa rede de contatos pessoais.

Nossa análise é centrada sob o enfoque do tempo espacializado, que é associado às abordagens de Durkheim (1996) e Elias (1998), articuladas às obras de outros autores. Consideramos a interpretação de Zarifian (2002) sobre o tempo espacializado, e compreendemos ser este o enfoque mais adequado ao nosso estudo, pois buscamos analisar as percepções e os usos do tempo, tanto para o trabalho, quanto para as outras esferas da vida, além de propor reflexões a respeito do tempo de trabalho.

Para Araújo (2011) há duas linhas de orientações epistemológicas nos estudos sociológicos sobre o tempo: uma que tende a observar *realidades social e temporalmente circunscritas*; outra que tende a *orientar-se para o estudo das temporalidades megassociais, embebidas nas relações entre os tempos sociais e os tempos da Natureza e do Universo* (Idem, p. 23). A autora cita como exemplo dessa segunda orientação, os estudos que relacionam o desenvolvimento tecnológico e a valorização do tempo mecânico. É nessa segunda vertente que buscamos nos orientar.

Observamos que Durkheim (1996) considerava a história como o único método de análise explicativa, capaz de decompor uma instituição em seus elementos constitutivos, pois nos permite demonstrar a origem de seus elementos, um após o outro, gradativamente, de

como se desenvolveu e complicou, tornando-se o que é no momento considerado. No mesmo compasso, Elias (1998) considera ser essencial ao estudo do tempo e à compreensão de seu estado atual, a investigação da evolução do conceito de tempo e das formas dominantes de sua determinação, explicando como e por que se desenvolveram nessa direção. Nesse sentido, refere, analogicamente, a maneira como Darwin investigou o problema da evolução biológica, preocupando-se em desvendar como as diversas espécies se transformaram no que são no presente, buscando explicar por que as espécies que surgiram tardiamente no processo evolutivo eram funcionalmente superiores às demais (ELIAS, 1998: 75-76).

Tendo em vista essas considerações, estruturamos a dissertação em três capítulos.

No primeiro, tratamos do tempo e suas implicações sociais. Buscamos esclarecer o processo pelo qual a humanidade foi construindo seus conceitos temporais, em meio ao desenvolvimento do próprio saber e da diversidade de culturas existentes no mundo; a evolução dos estudos sobre o tempo na filosofia e na ciência, em geral, e após, como categoria do pensamento sociológico. Analisamos as conexões entre as noções de tempo, as atividades produtivas e a disciplina do trabalho, a regulamentação e a flexibilização das normas sobre o tempo de trabalho, o diagnóstico sociológico sobre tempo e trabalho na sociedade capitalista contemporânea. Fazemos, também, uma breve exposição sobre as questões de gênero que envolvem tempo e trabalho.

No segundo capítulo, abordamos as interações entre tecnologia e trabalho nas sociedades capitalistas, com ênfase no contexto social contemporâneo, na tecnologia e transformações sociais, na reestruturação produtiva e no desenvolvimento de processos de trabalho, desde o taylorismo ao regime de acumulação flexível. Analisamos o mundo do trabalho na sociedade capitalista contemporânea e, ainda, a expansão do setor de serviços e do ramo de TI. Para tanto, articulamos as abordagens teóricas de Antony Giddens (1991), David Harvey (2013), Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009), Manuel Castells (2009, 2011), Robert Castel (2012), Sadi Dal Rosso (2008), Ulrich Beck (2011).

Por fim, analisamos os dados qualitativos de nossa pesquisa empírica, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores do setor de TI, em Porto Alegre -RS, com base nos referenciais teóricos abordados nos capítulos anteriores.

## 1.1 O tempo e suas implicações sociais

Cotidianamente, é comum que o tempo seja percebido como algo evidente, não raro, utilizamos expressões como *preciso correr contra o tempo*, ou *o tempo voa*, sem maiores reflexões. Por outro lado, o tempo está envolto em certo mistério, tanto que, ao longo dos anos, a compreensão de sua natureza vem instigando pensadores de diversas áreas do conhecimento, como da filosofia, física, psicologia e sociologia. Contudo, nenhuma dessas áreas, isoladamente, é capaz de produzir explicações que abarquem todos os aspectos da temporalidade, estas devem ser consideradas como complementares, dada a complexidade envolvida neste tema e à impossibilidade de neutralidade na sua análise, pois a compreensão do tempo está intimamente relacionada a crenças e experiências individuais e coletivas.

A ideia de tempo não é universal, tampouco absoluta, existem múltiplas concepções a seu respeito, que variam conforme o momento histórico, a cultura, a religiosidade, os costumes e o grau de desenvolvimento de cada sociedade. Segundo Elias (1998), em se tratando da consciência temporal, assim como ocorre com as situações de guerra, por exemplo, apenas com algum distanciamento é possível percebermos *os processos cegos* que são produzidos socialmente (ELIAS, 1998, p. 129).

Tendo isso em vista, buscamos neste primeiro capítulo teórico, compreender os processos de construção da consciência do tempo, desde os primórdios aos dias atuais, assim como suas implicações nas relações sociais. Tratamos da temática do tempo sob uma perspectiva interdisciplinar, mas com ênfase no pensamento sociológico. Nos valem, inicialmente, de uma abordagem histórica, com o intuito de demonstrar o desenvolvimento do pensamento sobre o tempo e as transformações sociais a ele relacionadas, com ênfase nas implicações quanto aos usos do tempo, seja no trabalho, seja nas outras esferas da vida. Buscamos, com isso, promover reflexões sobre os rumos e direções que estamos seguindo na sociedade contemporânea.

Na primeira seção deste capítulo, nos baseamos, principalmente, na obra de G. J. Whitrow (1912-2000) – professor e pesquisador britânico, que presidiu a Sociedade Internacional para o Estudo do Tempo –, para analisarmos, em linhas gerais, a pluralidade das percepções e concepções sobre o tempo ao longo da História. Na subseção 1.1.1, seguimos abordando as múltiplas concepções acerca do tempo, sob a visão do pensamento filosófico e científico, especialmente a partir do século XVII. No entanto, não nos detemos em um exame detalhado de todas as abordagens referidas, pois isso fugiria ao nosso principal objetivo, que é

compreender quais os fatores correlacionados ao processo de construção das representações coletivas de tempo são predominantes nas sociedades capitalistas contemporâneas.

A seguir, na segunda seção, abordamos o tempo como categoria do pensamento sociológico, articulando as teorias de Émile Durkeim (1996) e Norbert Elias (1998), para quem o tempo é um elemento essencial ao regramento da vida em sociedade, bem como de Pierre Bourdieu (2001), que considera ser o tempo humano um produto da prática social, além de outros autores, como Philippe Zarifian (2002). Cabe ressaltar, ainda, este autor desenvolve o conceito de *tempo-devir*, atribuindo ao tempo um caráter subjetivo, qualitativo e psicológico, que se expressa na penetração do trabalho no tempo. O tempo-devir é um contraponto ao que o autor denomina *tempo espacializado*, que é quantitativo, relacionado ao cálculo do tempo, e que se impõe de fora sobre o trabalho, penetrando-o, muitas vezes até nos gestos e pensamentos. Nossa análise, é centrada sob este enfoque, o do tempo espacializado, que é associado às abordagens de Durkeim (1996) e Elias (1998), articuladas às obras de outros autores. Considerando a interpretação de Zarifian (2002) sobre o tempo espacializado, compreendemos ser este o enfoque mais adequado ao nosso estudo, pois buscamos analisar as percepções e os usos do tempo, tanto para o trabalho, quanto para as outras esferas da vida, além de propor reflexões a respeito do tempo de trabalho.

Na terceira seção, analisamos as inter-relações entre tempo e trabalho, considerando as abordagens de autores como Karl Marx (2013), David Harvey (2013), E. P. Thompson (1998) e Sadi Dal Rosso (2008; 2011), que julgamos complementares. Em duas subseções, abordamos: 1) o tempo e a disciplina do trabalho, no sistema capitalista, na fase de transição para sociedade capitalista industrial; 2) o tempo de trabalho, bem como processo histórico relativo à sua regulamentação e flexibilização.

Abordamos na quarta seção, a dimensão temporal da vida e do trabalho na contemporaneidade, com enfoque nas transformações sociais em curso, sob a visão de autores como David Harvey (2013), Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) e Manuel Castells (2011).

Por fim, na quinta seção, sem nos aprofundarmos, tratamos de alguns aspectos das questões de gênero, envolvendo divisão sexual do trabalho e diferenças quanto aos usos do tempo. Entendemos que, apesar de este assunto não ser um dos enfoques principais do estudo, sua abordagem é relevante, diante da persistência das desigualdades de gênero, em face da dominação masculina.

## 1.2 Concepções e Percepções sobre o Tempo ao longo da História

É comum pensarmos saber, intuitivamente, o que é tempo, entretanto, ao tentarmos conceituá-lo, percebemos não se tratar de uma tarefa simples, principalmente se quisermos ir além da ideia de tempo cronológico, da sucessão das horas mensuradas pelos relógios e calendários, noção predominante nas sociedades capitalistas contemporâneas. Tal dificuldade se dá porque o tempo não é algo concreto ou visível, não pode ser percebido por nenhum dos nossos cinco sentidos, porque não possui forma, cor, som ou cheiro. Além disso, não há estudos capazes de comprovar que tenhamos um sentido especial do tempo, mas sim, que temos uma consciência de sua duração, que se dá através da memória das experiências vividas e das reflexões que produzimos a este respeito, inclusive, de nossas expectativas do futuro (ELIAS, 1998; WHITROW, 1993; 2005).

Os conceitos sobre o tempo são adquiridos gradualmente desde a infância, estando estreitamente relacionados com o desenvolvimento da linguagem e também da memória, a qual envolve eventos experimentados individualmente e também a vivência transmitida pelos pais ou familiares próximos e a história de seu grupo social. Portanto, a noção de tempo não é inata, nem mesmo aprendida automaticamente, é construída ao longo da vida, envolvendo estruturas conceituais abstratas, que somente podem ser compreendidas de forma gradual. A cultura e os costumes influenciam sobremaneira na formação de consciência temporal dos indivíduos, sendo um reflexo, por exemplo, do valor que é atribuído ao tempo pela sociedade em que estão inseridos (WHITROW, 1993).

A nossa consciência temporal também depende de nosso interesse e de quanta atenção focalizamos em nossas ações, pois quando desenvolvemos alguma atividade que nos agrada ou absorve, temos a sensação de que o tempo é curto, mas quando prestamos mais atenção no próprio tempo, sua passagem parece ser mais longa. Nossa percepção da duração do tempo, no entanto, pode ser afetada pelo nosso estado físico, podendo ser distorcida pelo uso de drogas ou em situações de confinamento por longos períodos, em locais frios ou escuros, sem acesso a relógios. A idade, inclusive, é um fator que afeta bastante nossa sensação de duração do tempo, quanto mais velhos vamos nos tornando, mais rápido o tempo cronológico parece passar (WHITROW, 1993).

As noções de tempo variam, conforme a compreensão e experiência dos diferentes grupos sociais, são estabelecidas, principalmente, de acordo com as convenções utilizadas para sua medição e as correlações estabelecidas com seus estilos de vida e atividades cotidianas. A exemplo disso, os filhos de aborígenes australianos, que, apesar de possuírem

capacidade mental semelhante a de crianças que cresceram em civilizações modernas industrializadas, têm dificuldade de verificarem as horas nos relógios, porque mesmo sendo capazes de memorizar a posição dos ponteiros, não conseguem relacioná-los às horas do dia, o que se explica pelos diferentes processos de construção das noções temporais destas duas sociedades (WHITROW, 2005).

Essa pluralidade de concepções e representações sobre o tempo tem relação, também, com as configurações de linguagem, haja vista que as palavras e os sentidos estão interligados e produzem reflexos nos comportamentos individuais e coletivos, conforme a diversidade de culturas existentes (RICOEUR, 1975). Por exemplo, as noções de tempo do povo chinês são refletidas nas sua linguagem e formas de agir, conforme estudo de Larre (1975), para quem a linguagem chinesa é ágil, alerta e concisa. Constata não haver uma menção formalizada para distinguir passado, presente e futuro, o que confere flexibilidade e uma certa ambiguidade às frases, pois o pensamento deste povo confia na inteligência, considerando não ser necessário essa diferenciação. Há, no entanto, uma expressão formal do tempo presente, que evoca uma ideia de estabilidade quanto à situação, duração, presença e obrigação, sendo intensamente valorizada a realidade do momento. *O passado confunde-se com o que já foi superado*, uma vez que a vida é entendida como um fluxo e o universo está sempre em movimento. *Já o futuro é aquilo que vem* (LARRE, 1975: p. 53).

No decorrer da evolução da humanidade, nossos ancestrais desenvolveram a comunicação e passaram, também, a compartilhar memórias de suas experiências ao grupo, transmitindo esse conhecimento às novas gerações (OLIVEIRA, 2003). Diante da descoberta de que todas as criaturas nascem e morrem e da busca pela sobrevivência, foram desenvolvendo a capacidade de refletir sobre suas experiências no fluxo da vida, correlacionando fatos e distinguindo os eventos no passado e no presente. Também passaram a criar expectativas para o futuro, o que lhes possibilitou prever e antecipar acontecimentos, além de planejar suas atividades. Essa consciência temporal, principalmente a dimensão do amanhã, é o que parece distinguir a espécie humana das demais, não havendo notícias de provas científicas quanto à capacidade de outras criaturas se orientarem no tempo (ELIAS, 1998; OLIVEIRA, 2003; WHITROW, 2005).

De acordo com os especialistas, à exceção dos humanos, as outras espécies vivem em um contínuo presente, não possuindo um sentido do futuro, porém, tal conclusão não é óbvia

ou absoluta, principalmente em se tratando de animais mais evoluídos, como os chimpanzés<sup>1</sup> (WHITROW, 1993, p. 20-21).

Whitrow (1993), no entanto, argumenta que a conclusão quanto à peculiaridade exclusiva dos seres humanos, de terem um sentido de tempo, precisa ser cuidadosamente avaliada, haja vista a existência de estudos sobre sociedades que não consideram conceitos de tempo e espaço, como é o caso dos hopis do Arizona, nos Estados Unidos, cuja linguagem foi investigada por Benjamin Lee Whorf. De acordo com o autor, este pesquisador teria constatado que a linguagem dos hopis não possui palavras ou quaisquer expressões gramaticais referentes ao tempo. E, embora os verbos sejam predominantes, estes não possuem distinções temporais. O autor explica que Whorf identificou na linguagem hopi a utilização de dois estados básicos, os quais denominou de objetivo e subjetivo. O estado objetivo compreende o que é ou foi acessível aos sentidos, sem distinção entre passado e presente, excluindo qualquer noção de futuro, além de incluir intervalos e distâncias, relações temporais a eventos passados. O subjetivo, por sua vez, compreende tudo o que entendemos como espiritual ou mental, bem como relacionado ao futuro, que é considerado pelos hopis como algo predestinado, incluindo, ainda, alguns aspectos do presente, como o início de uma ação. Whitrow (1993) pondera que os hopis possuem distinções temporais em suas duas formas básicas de pensamento, ainda que sejam diferentes daquelas concepções que se desenvolveram na Europa. Portanto, considera não ser possível afirmar que os hopis vivem centrados no presente, tendo em vista, inclusive, que desenvolveram, com base em seu conhecimento astronômico, um calendário agrícola e cerimonial suficientemente precisos (WHITROW, 1993, p. 20-21).

Elias (1998) observa que os seres humanos, ao contrário de outras espécies, são dotados de um poder de síntese, o qual é acionado e estruturado pela experiência. Explica que esse poder de síntese consiste na capacidade de os humanos se orientarem, não apenas pelas reações inatas, mas, principalmente, pelas percepções marcadas pela aprendizagem e experiência prévia, tanto individuais quanto coletivas, que são acumuladas e transmitidas de geração para geração, permitindo, assim, o aprimoramento e a ampliação progressivos dos meios de orientação (ELIAS, 1998, p. 33).

---

1. Wolfgang Koehler, ao investigar a inteligência dos macacos, estudou casos de chimpanzés que demonstravam algum indício de noção rudimentar do tempo, mas concluiu que o comportamento por eles exibido poderia ser explicado a partir de sua consciência do presente, não significando que estivessem considerando o futuro. Mais recentemente, Stephen Walker ratificou as conclusões de Koehler, afirmando ser muito difícil produzir alguma prova empírica quanto à memória ou antevisão por parte de qualquer animal (WHITROW, 1993, p. 20-21).

Nos estágios primários das sociedades, quando as atividades produtivas eram centradas na caça e na coleta, e após, no cultivo e no pastoreio, os fenômenos naturais eram utilizados como referência, como meios de orientação diante da sucessão de processos físicos e sociais. Observando as repetições sequenciais como do nascer e do pôr-do-sol, das mudanças da lua, dos ritmos das marés e dos ciclos das estações, os humanos foram desenvolvendo formas de estabelecer parâmetros temporais para a organização de suas atividades no fluxo do devir, regulando, assim, a vida comunitária. Como essas atividades produtivas estavam associadas a ciclos diários e sazonais, até então não era imprescindível que o dia fosse dividido em partes menores (ELIAS, 1998; OLIVEIRA, 2003).

A respeito desse processo inicial de desenvolvimento da humanidade e de sua consciência temporal, Whitrow (2005) sintetiza:

Um fator vital da intuição do homem primitivo era seu sentido de ritmo. Esse sentido altamente desenvolvido permitia que a tribo funcionasse com precisão como uma unidade na guerra e na caça. Assim como a periodicidade do mundo natural, o homem também sente o tempo na periodicidade da própria vida. As principais transições de uma fase para outra eram consideradas crises, e em consequência disso a comunidade à qual ele pertencia ajudava-o com os rituais apropriados. Da mesma forma, as principais transições da natureza eram vistas também como acontecimentos repentinos e dramáticos. Com a mudança de uma vida pastoral e nômade para uma forma de existência agrícola e mais organizada, a importância dos fenômenos cíclicos da natureza deve ter sido enormemente realçada. A natureza foi vista como um processo de luta entre os poderes cósmicos divinos e os poderes caóticos demoníacos no qual o homem não era mais um mero expectador, mas estava obrigado a tomar parte ativa para ajudar a realizar os fenômenos necessários, atuando num completo uníssono com a natureza. Isso significou a criação de um conjunto de rituais (WHITROW, 2005, p. 19).

Na medida em que as sociedades foram evoluindo, aprenderam a se orientar cada vez melhor no universo. Com base na rotação da Terra em seu próprio eixo e em seu movimento de translação em torno do Sol, foram formuladas convenções para determinar, respectivamente, a duração de um dia e de um ano, sendo de extrema importância para o desenvolvimento do saber e da cronologia (ELIAS, 1998; WHITROW, 2005). Os egípcios, por exemplo, formularam um calendário inteligente, dividindo um ano em doze meses de trinta dias cada, com cinco dias adicionais ao final, que, acredita-se, foi baseado na observação contínua, em que determinavam a média dos intervalos entre as sucessivas enchentes do rio Nilo. A exceção do egípcio, os primeiros calendários costumavam se associar à religião devido à importância de que as celebrações de festividades e sacrifícios ocorressem em datas fixas. Inicialmente, as concepções de tempo eram atreladas à uma noção cíclica, e os calendários tiveram forte influência celeste, como a divisão, atribuída aos hebreus, da semana em sete dias, com base no Sol, na Lua e nos cinco planetas que haviam

descoberto. Essa semana planetária foi estabelecida com a contribuição de diferentes culturas, como a dos babilônios, que acreditavam na influência das estrelas em seus destinos; dos gregos alexandrinos e sua astronomia matemática, bem como dos astrólogos helênicos (WHITROW, 1993; 2005).

Os cristãos, antes adeptos da semana judaica, a partir do final do século III d.C., passaram a adotar essa semana planetária de sete dias, influenciados pelas crenças dos pagãos convertidos. Nessa época, estima-se que, em 321 d.C., o imperador Constantino decretou a primeira norma sobre o descanso do trabalho no domingo (*dies Solis – Sun-day – dia de Sol*), considerado pelos cristãos como o dia do Senhor, porque Cristo ressuscitou dos mortos (*dies Dominica*). Whitrow (2005) ressalta que, além de influenciar o atual calendário, o cristianismo foi fundamental para o desenvolvimento de nosso conceito moderno de tempo. A Crucificação de Jesus foi considerada, pela doutrina cristã, um evento único, não sujeito à repetição, acreditando-se que o tempo fluía de forma linear, sucessiva, ao contrário da crença predominante até então, de que o tempo era cíclico. Foi o Papa Gregório XIII que, em 1582, promulgou o calendário gregoriano, que hoje é adotado em todos os países (WHITROW, 1993; 2005).

As sociedades primitivas tendiam à concepção cíclica do tempo, acreditando no eterno retorno, sem distinguir com clareza os eventos no passado, presente e futuro. Essa noção cíclica relaciona-se, em grande parte, ao fato de que a consciência humana permanecia subordinada às transformações periódicas das estações e dos ciclos produtivos, o que se refletia no ritmo da vida social. A consciência do homem primitivo não percebia as modificações que ocorriam ao longo do tempo, pois era orientada a encontrar o antigo no novo, não distinguindo o futuro do passado. Nessas sociedades arcaicas, a regra era a conformação com os modelos tradicionais, sendo repreendidas as eventuais atitudes inovadoras (GOUREVITCH, 1975). Essa concepção cíclica, predominante nos estágios iniciais das sociedades, abarcava, também, o conceito do tempo mitológico, ligado à ideia de que passado, presente e futuro estão dispostos em um único plano, de que estas temporalidades ocorriam de algum modo, simultaneamente, o que Gourevitch (1975) denomina de fenômeno de espacialização, em que tempo e espaço são vividos da mesma forma. O tempo era percebido através de interpretações míticas da realidade, predominava a crença de que o futuro era regulado pelo destino e sofria a influência dos deuses ou dos astros, não havendo lugar para transformações pela atividade humana. Na medida em que se torna mais nítida a distinção entre passado, presente e futuro, a concepção linear do tempo, passa a ganhar espaço na consciência social, assim como a ideia de irreversibilidade. No entanto, a

concepção de tempo linear permanecia subordinada à cíclica, pois as festas e rituais religiosos preservam uma imagem mítica do mundo, formando um elo entre estas duas formas de percepção temporal dos fenômenos da vida (GOUREVITCH, 1975).

No período medieval, as noções de tempo cíclico e linear coexistiam em conflito. Os cientistas e eruditos, em geral, eram influenciados pela astronomia e astrologia, e enfatizavam o conceito de tempo cíclico, enquanto a classe mercantil, em meio à ascensão da economia monetária, promovia a concepção linear de tempo, que se relaciona com a ideia de progresso. A concentração do poder na propriedade da terra favorecia a noção de tempo abundante, associado ao ciclo imutável do solo (WHITROW, 2005). A Igreja exercia forte controle sobre o tempo social, sendo determinante na fixação do sistema de cálculo do tempo, na instituição de feriados. Os sinos tinham o papel de informar ao povo as horas do dia, chamando para a missa, por exemplo. Os relógios, inicialmente, eram instalados nas igrejas. O clero estabelecia e orientava o fluxo do tempo, regulando seus ritmos. Esse controle, no entanto, gerou reações contrárias, surgindo muitas formas de resistências, como seitas que pregavam o fim do mundo, voltadas à concepção cíclica do tempo (GOUREVITCH, 1975; WHITROW, 1993).

Thompson (1998) observa que no período entre 1300 e 1650 houve importantes mudanças na percepção do tempo na Europa Ocidental, e considera que a ampla difusão dos relógios, a partir do século XIV, contribuíram para isso, conforme demonstra o exame da cultura da época. Na literatura, o autor constata o contraste entre o tempo da natureza, percebido pela observação do Sol, da Lua, pelo canto do galo, com o tempo do relógio, como neste trecho de um poema: *as estrelas se movem silenciosas, o tempo corre, o relógio vai bater as horas* (IDEM, p. 268). Segundo o autor, a medição do tempo, nas sociedades camponesas, normalmente se relacionava com os processos familiares no trabalho ou nas atividades domésticas, havia uma orientação por tarefas, após esse período há uma evolução inclusive nos termos para medir intervalos temporais.

Progressivamente, em face da crescente complexidade das atividades humanas, as sociedades foram sentindo a necessidade de dividir o dia em intervalos, o que foi possível, inicialmente, pela observação do progresso contínuo do Sol. Assim, com o intuito de situar com mais precisão os eventos no tempo e avaliar a sua duração, as sociedades passaram a desenvolver instrumentos padronizados, que foram se aperfeiçoando progressivamente, desde os relógios de sol até os relógios atuais. Esses instrumentos, não medem o tempo propriamente dito, mas a duração de um evento ou do percurso de determinada distância, possibilitando a aferição da velocidade utilizada para percorrê-la. Somente a partir dos relógios mecânicos passou-se a comparar a duração ou a velocidade de processos que se

sucediam, pois isso não era possível quando os eventos não ocorriam de forma concomitante (ELIAS, 1998; OLIVEIRA, 2003; WHITROW, 1993).

Ao final da Idade Média e na Renascença, especialmente na Europa, a circulação da moeda é um dos fatores que passa a estimular uma maior ênfase à mobilidade, aumentando o ritmo de vida, o que se relaciona à noção da passagem linear e progressiva do tempo. Surge, então, a ideia de que o tempo é valioso e parece escapar continuamente, inclusive, de que tempo é dinheiro e deve ser economizado. Essas mudanças do pensamento e da atitude coletiva a respeito do tempo produziram transformações culturais na sociedade, como na literatura e nas artes plásticas, em que a pintura *a fresco*, cujo processo de aprendizado e de execução das obras era longo, foi substituída pela pintura *a secco*, que era aprendida e executada com mais rapidez, adequando-se melhor às novas exigências sociais, ao desejo por velocidade (WHITROW, 2005, p. 25).

O tempo social se diferencia não apenas nas diversas culturas e sociedades, mas em sua estrutura interna. A consciência sobre o tempo não é a mesma em todas as classes e grupos sociais, pois estes percebem e experimentam o tempo cada um a seu modo, conforme os condicionamentos próprios de sua natureza e de seus regramentos. Esses diferentes ritmos de funcionamento se coordenam na sociedade como um todo, e, em diferentes níveis, sofrem a influência do pensamento da classe dominante (GOUREVITCH, 1975). Nesse aspecto:

Mas, tal como sucede com os diferentes fenômenos sociais, as instituições e os mecanismos em ação na sociedade se encontram em relação mútua e se agrupam num sistema global em que predomina um certo tipo de determinismo, e os ritmos em que esses mecanismos se desenvolvem e essas formas sociais funcionam constituem a hierarquia do tempo social de um sistema dado. A sociedade não pode existir sem que os múltiplos ritmos sociais tenham atingido um certo grau de coordenação. Por isso se pode falar do tempo social preponderante na sociedade. É natural que num sistema social antagonista o tempo social da classe dominante seja determinante, enquanto essa classe não perdeu o controle real da vida social e é uma força ideológica influente. O mecanismo do controle social, que está nas mãos da classe dirigente, tem como elemento importante o tempo social. Inversamente, a mudança na estrutura do tempo, segundo a qual vive a sociedade, é um dos sinais que mostram que a classe dirigente perde o controle da vida social (Gourevitch, 1975, p. 277).

O fluir do tempo foi sendo transformado em uma sucessão de segmentos de duração fixa, permitindo que se determinasse a hora como um padrão constante e universal de medida, assim como as suas subdivisões em minutos e segundos. Tornou-se possível analisar e controlar, de forma minuciosa e precisa, os fenômenos naturais e as atividades humanas, fator que contribuiu muito para a revolução científica do Renascimento (OLIVEIRA, 2003, p. 43).

A invenção do relógio de pêndulo, pelo cientista holandês Christian Huygens, em meados do século XVII, foi baseada nos estudos e experimentos prévios de Galileu, e permitiu que as pessoas tivessem acesso a um marcador de horas exato, que lhes mostrava a passagem contínua das horas e dos anos, fato que exerceu forte influência ao pensamento moderno de homogeneidade e continuidade do tempo (WHITROW, 1993; 2005).

Da mesma forma, a partir da invenção e utilização de máquinas na atividade produtiva, com a formação de sociedades industrializadas a partir do século XVIII, as concepções temporais vão se modificando, especialmente, em razão da alteração nas rotinas das pessoas, que passam a trabalhar nas indústrias. E, assim, segundo Elias (1998), gradativamente, os relógios mecânicos foram assumindo papel cada vez mais importante na sociedade contemporânea, na medida em que os indivíduos vão sendo compelidos a organizarem sua rotina diária em horários pré-determinados.

### **1.3 Concepções do tempo sob a visão filosófica e científica**

Os antigos filósofos adotavam a ideia de que o universo e a verdade eram eternos, de que o tempo e o universo não se dissociavam, relegando a um segundo plano a ideia da passagem do tempo. Aristóteles é o primeiro filósofo a relacionar tempo e movimento, reciprocamente, mas ainda era influenciado por uma visão cosmológica. Ele refutava as ideias de Platão, de que o tempo era uma característica do universo, e era um produto do universo, pois acreditava que o tempo pode ser considerado um processo de contagem relacionado a nossa percepção do antes e do depois no movimento e na mudança (ALVES, 2014; WHITROW, 1993).

Na Idade Média, Santo Agostinho, mesmo acreditando no caráter eterno da verdade e negando a divisão do tempo em passado, presente e futuro, foi quem primeiro preocupou-se com a ideia de instante, referindo-se mais à intensidade do que à passagem do tempo ou à duração (ALVES, 2014). Este influente pensador medieval chegou à conclusão de que *nossas ideias de passado e futuro devem depender de nossa consciência da memória e do senso de expectativa* (WHITROW, 1993, p. 190). Mas, somente a partir do Renascimento humanístico do século XV e da Reforma religiosa do século XVI, seguida da revolução copernicana da astronomia e da cosmologia foi dissolvida a noção atemporal vigente na Idade Média, e os pensadores ocidentais passaram a considerar que a existência pessoal era baseada essencialmente no presente (IDEM).

Elias (1998) ressalta que um dos pontos decisivos na história da mensuração do tempo foi quando a cronologia deixou de ser centrada no homem e passou a ser centrada no mundo

físico, para tanto, houve um longo e lento processo, no qual a contribuição das ciências físicas foi extremamente importante. Neste particular, o autor destaca os estudos de Galileu, cuja obra, considera ilustrar a guinada ocorrida no desenvolvimento da noção de tempo a partir da Idade Média, em que, *pouco a pouco as leis da natureza foram substituindo Deus como símbolo daquilo que permanecia sempre idêntico, fossem quais fossem as mudanças no mundo* (ELIAS, 1998, p. 86).

No pensamento da escolástica medieval, predominava a ideia de que natureza era um aspecto da criação divina hierarquizada, e, no seu interior, os seres humanos tinham valor e posição elevados, mas eram abarcados, também, os animais, plantas e corpos celestes, sendo estes considerados perfeitos, por estarem próximos de Deus. O quadro geral de referência teocêntrico fez com que o problema da natureza, assim como dos movimentos físicos, fosse abordado *de maneira a circunscrever as finalidades implantadas por Deus em todas as criaturas, e que estas tinham por missão realizar* (ELIAS, 1998, p. 86).

No início do século XVII, os cientistas passaram a se preocupar com as questões temporais, mas a partir de uma visão diferente daquela ligada à noção de tempo cíclico, que ainda estava presente na consciência coletiva da época. Em 1602, Francis Bacon, na obra intitulada *O nascimento masculino do tempo*, adota o conceito de tempo linear e progressivo. Esse conceito linear também foi defendido, posteriormente, por Leibniz, Barrow e Locke. Por sua vez, Newton acreditava que o tempo era universal, único e absoluto, que seguia uniformemente seu curso, em linha reta. No entanto, convenceu-se de que o mundo estava próximo do fim, após a passagem de um cometa, no ano de 1680, conforme declarações publicadas após a sua morte. Kepler rejeitou o conceito mágico do universo, declarando que este se assemelhava ao mecanismo de um relógio, analogia que foi propagada e utilizada por outros pensadores. A invenção do relógio mecânico, como já referimos, provocou muitas mudanças na sociedade, influenciando fortemente a visão mecanicista da natureza e do mundo, ideia que passou a dominar a filosofia natural de Descartes a Kelvin (WHITROW, 1993; 2005).

Descartes foi quem defendeu a ideia de evolução cósmica, de que o universo evoluía por processos naturais de separação e combinação, tese que embasou sucessivas teorias de evolução cósmica e foi amplamente difundida no pensamento moderno. Este pensador acreditava que a existência centrava-se no instante, não na duração do tempo, pois entendia que o mundo era recriado a todo instante e sua auto conservação era uma prerrogativa de Deus, exclusivamente. Em 1755, Immanuel Kant publicou a obra *História universal e teoria dos céus*, aplicando as teorias de Newton para defender a ideia de que vivemos em um

universo evolucionário, em desenvolvimento, de forma que o passado é essencialmente mais simples que o presente, isto é, relacionada ao progresso. Para Kant, o tempo linear científico era uma consequência automática do fato de sermos criaturas racionais (WHITROW, 1993; 2005).

Todavia, ainda estava presente a crença na limitação temporal do universo – como é o caso de Newton – e assim, com base na Bíblia, foram realizados por religiosos, cálculos aritméticos que consideravam revelar a data da criação do universo por Deus: 23 de outubro de 4004 a.C. Apenas no decorrer do século XVIII os cientistas começaram a refutar essa ideia de cronologia da natureza, como os filósofos Montesquieu, Diderot e Kant, tendo este sugerido que o universo deveria ter centenas de milhões de anos. A partir do século XVIII, houve uma revolta contra a ideia de instante que era considerada central no conceito do tempo. Vários pensadores, como Diderot, passaram a entender que a experiência temporal é dual, associando a intensidade da sensação ao instante, com base no pensamento de que a consciência da multiplicidade da sensação se relaciona à duração do tempo (WHITROW, 1993; 2005).

Para Bourdieu (2001) essa visão escolástica<sup>2</sup> encontrou expressão em uma metafísica do tempo e da história, considerando o tempo como uma realidade dada de antemão, que é, em si, anterior e exterior à prática, bem como a todo o processo histórico. E, ainda hoje, essa concepção do tempo está presente na sociedade, uma vez que é reforçada pelos hábitos de linguagem cotidiana, que tratam o tempo como uma coisa que se tem, se ganha ou se perde.

No decorrer do século XIX, passou a prevalecer na ciência e também nas obras literárias, a ideia de sucessão temporal, pensamento que é geralmente associado à imagem de uma flecha, ao progresso (WHITROW, 1993; PELBART, 2010). Nesse sentido, a verdade deixou de ser considerada eterna e imutável, mas dependente do tempo. Essa concepção encontrou expressão máxima no pensamento do filósofo moderno Henri Bergson (1859-1942), para quem a realidade estava não no ser, nem mesmo no ser mudado, mas no processo contínuo de mudança, que denominou *la durée* (WHITROW, 1993, p. 191-192).

Em função da teoria da relatividade formulada por Albert Einstein, no início do século XX – considerada como parte essencial à física –, o pensamento sobre o tempo passa a ser estudado sob um novo ponto de vista. Essa teoria demonstrou ser ilusório o pensamento, até então vigente, de que a marcação do tempo é determinada e absoluta, pois o tempo passa a ser

<sup>2</sup>A palavra escolástica remete ao modo de educação medieval e o pensamento que se desenvolveu em decorrência, que é criticado por Bourdieu, nos capítulos 1 e 2 de *Meditações Pascalinas*.

entendido como um aspecto do universo que depende do movimento do observador (PIETTRE, 1997 *apud* ALVES, 2014; WHITROW, 1993).

Segundo Elias (1998), Einstein teve o papel de evidenciar que o tempo é uma forma de relação, e não um fluxo objetivo, como acreditava Newton, ou um elemento da criação que se assemelha aos rios e montanhas. No entanto, Einstein limitou-se a evocar os problemas do tempo no âmbito da física, dentro de seus quadros próprios de referência, não escapando, completamente da *coerção do fetichismo verbal*, que se entende pelo uso de expressões linguísticas, substantivos reificadores, sugerindo ser o tempo algo concreto e real, não um instrumento, ou de que há uma separação entre sociedade e natureza, como se existissem de forma independente (ELIAS, 1998, p. 38).

Posteriormente, surgiram outros estudos na área da cosmologia, como o de E. P. Hubble, que comprovou estar o universo em expansão, não sendo, portanto, um modelo global estático, descoberta que revolucionou a concepção científica do universo – assim como a revolução copernicana –, pois fez ressurgir a ideia de que existem sucessivos estados do universo. Desenvolveu-se, então, a ideia do tempo cósmico, assim como a realização de cálculos que estimam ter o universo se originado de uma explosão que ocorreu entre dez e vinte bilhões de anos atrás, sendo mais provável vinte bilhões (WHITROW, 1993).

Um dos pensamentos filosóficos sobre o tempo que se diferenciam daqueles dominantes até então, é o de Gilles Deleuze (1925-1995), para quem o tempo é, não mais como uma imagem linear ou circular, mas como um rizoma, apontando para múltiplas direções (ALVES, 2014; PELBART, 2010). A esse respeito, as palavras de Pelbart (2010):

Da linha do tempo ao emaranhado do tempo, do rio à terra, do fluxo à massa, do molde à modulação, da sucessão à coexistência, do tempo da consciência ao tempo da alucinação, da ordem à variação infinita – é nessa direção que é atraída a teorização deleuzeana do tempo, afastando-a irremediavelmente das figuras de tempo consagradas pela tradição. Mesmo se algumas figuras tradicionais são retomadas por Deleuze – a linha ou o círculo –, é já num contexto tão alterado que elas deixam para trás sua “identidade” (PELBART, 2010, p. 20).

Conforme o pensamento de Deleuze, tempo e sentido são dois vetores que se atravessam, havendo o paradoxo do sentido e o paradoxo do tempo, que, ao se entrecruzarem, fazem emergir outros sentidos e temporalidades, como o tempo do pensamento, o tempo do inconsciente, o tempo do acontecimento, num processo em que a ideia de sentido é corroída e, concomitantemente, é desafiada a ideia de tempo da qual o sentido é dependente (PELBART, 2010).

Como exposto até aqui, a natureza do tempo tem sido um dos principais temas de discussão da filosofia, que, ao longo da história, vem sendo confrontada pelo conhecimento científico, em um processo que *desloca a abordagem do tempo do campo metafísico para o da experiência da física* (ALVES, 2014, p. 20). No entanto, as ciências físicas adquiriram estatuto de modelo normativo para as outras ciências e, também, para a análise do tempo, apesar de o tempo físico ter surgido posteriormente ao tempo social, que, antes de ser objeto de estudo, ou de pertencer a modelos explicativos da realidade, já estava presente nas tentativas humanas de desenvolver formas de medir o tempo, a fim de organizar as atividades em sociedade (ALVES, 2014). De acordo com Elias (1998), a contínua ampliação das sociedades humanas no universo físico externo ao homem, contribuiu para que as configurações de linguagem sugerissem a separação entre natureza e sociedade, o que também foi reforçado pelo diferente desenvolvimento das ciências naturais e sociais.

O tempo só passou a ser analisado enquanto tempo social, por Émile Durkheim, na obra *Formas Elementares da Vida Religiosa*, que foi publicada em 1912 e é considerada uma das obras fundantes da sociologia. O autor formula o conceito de tempo social, dizendo ser a noção de tempo uma categoria do entendimento, assim como as noções de espaço, número, personalidade, que derivam das estruturas sociais, da consciência coletiva. Em sua tese, refuta o pensamento do filósofo de Kant, que acreditava ser o tempo uma ideia inata, contrapondo-se, assim, à visão presente na época, de que o tempo e o espaço eram um objeto da natureza (ALVES, 2014; ARAÚJO, 2014; DURKHEIM, 1996).

#### **1.4 O tempo social como questão sociológica**

Émile Durkheim, ao estudar as crenças religiosas primitivas, analisando o sistema totêmico de uma tribo primitiva da Austrália, constata haverem algumas noções essenciais que dominam a vida intelectual, e que são derivadas das crenças religiosas. Desenvolve, então, o argumento de que essas noções, como as de tempo e de espaço, são o que os filósofos denominam de categorias do entendimento, as quais correspondem às propriedades essenciais das coisas, representando, analogicamente, a *ossatura da inteligência* de determinado grupo social. Nesse sentido, afirma que *as representações religiosas são representações coletivas que exprimem realidades coletivas*; e, da mesma forma, as categorias, por serem de origem religiosa, também devem ser *coisas sociais produtos do pensamento coletivo* (DURKHEIM, 1996, p. XVI).

Para Durkheim (1996) a noção de tempo é centrada na ideia de distinção de momentos diferentes, nos procedimentos pelos quais o dividimos, medimos e exprimimos através de

marcas objetivas. Considera tratar-se de uma verdadeira instituição, um quadro abstrato e impessoal, relativo não apenas à experiência individual, mas da própria humanidade, sendo o tempo social um tempo comum a um grupo, condicionado às formas de sua organização social, de forma que o tempo, além de ser reflexo das representações coletivas, influencia as práticas sociais, contribuindo para sua manutenção e reprodução. Sobre a constituição da categoria de tempo, o autor afirma:

É como um painel ilimitado, em que toda duração se mostra sob o olhar do espírito e em todos os acontecimentos possíveis podem ser situados em relação a pontos de referência fixos e determinados. Não é o meu tempo que está assim organizado; é o tempo tal como é objetivamente pensado por todos os homens de uma mesma civilização. Apenas isso já é suficiente para fazer entrever que uma tal organização deve ser coletiva. E, de fato, a observação estabelece que esses pontos de referência indispensáveis, em relação aos quais todas as coisas se classificam temporalmente, são tomados da vida social. (...) Um calendário exprime o ritmo da atividade coletiva, ao mesmo tempo que tem por função assegurar sua regularidade<sup>6</sup> (DURKHEIM, 1996, p. XVII).

Segundo interpretação de Alves (2014), Durkheim qualifica o tempo como uma categoria social, pois estabelece e assegura regularidades das práticas coletivas, independentes das sensações individuais sobre o tempo e sua duração, defendendo a necessidade de uma concepção homogênea do tempo para a vida em sociedade.

Araújo (2014) defende que o conceito de tempo social formulado por Durkheim está baseado no caráter normativo de valor estratégico que ele atribui ao tempo, devido à função social que exerce ao ordenar a regularidade dos acontecimentos ao determinar datas de celebrações, festas, a época de plantar e de colher, contribuindo para na integração e coesão sociais. Refere ter sido a partir da obra de Durkheim que o tempo passou a ser valorizado como fato sociológico fundamental à compreensão das sociedades. As análises sociológicas que abordam a temática do tempo se sustentam sobre diferentes pressupostos, tendendo a seguir uma linha crítica, a partir da ideia de que o tempo está relacionado com a constituição de ritmos que condicionam comportamentos, além de ser objeto e recurso de poder (ARAÚJO, 2011).

Bourdieu (2001) também aborda a temática do tempo, contrapondo-se à concepção kantiana de que seria um dado da natureza, anterior à prática, ideia que ainda está presente, por exemplo, quando nos referimos ao tempo como um objeto externo, algo que possuímos. Para este autor, este ponto de vista deve ser desconstruído, o que somente é possível quando se demonstra que o tempo humano (não o biológico ou astronômico) é reflexo das práticas

sociais. Nas palavras do autor: *a prática não está no tempo, (...) ela faz o tempo* (BOURDIEU, 2001: 253).

Complementarmente à perspectiva de Durkheim, Elias (1998) considera o tempo como uma categoria representacional, indispensável para a regulação da vida em sociedade, uma instituição social que, como tal, não é visível nem tangível, além de não ser observável nem mensurável, não podendo dilatar-se nem se contrair, e sua percepção é socialmente adquirida, desde a infância dos indivíduos, por meio do desenvolvimento de um sistema de autodisciplina que abarca toda a existência, na formação de *habitus* sociais integrantes de qualquer estrutura de personalidade (ELIAS, 1998).

Para Elias (1998) o processo de evolução de determinação do tempo nos ajuda a compreender suas dimensões não quantitativas, no entanto, não no mesmo sentido de dimensão qualitativa, como pode-se supor, em razão da insuficiência de nossa linguagem, o que nos faz pensar somente nestas duas possibilidades de interpretação: transformações quantitativas e qualitativas. A expressão *transformações qualitativas* é considerada muito vaga pelo autor, quando se trata de realidade humana, pois as mudanças que ocorrem em um processo civilizador<sup>3</sup>, não são *simplesmente a qualidade dos indivíduos, mas a estrutura de sua personalidade*. Trata-se de um equilíbrio entre, *de um lado, as pulsões naturais, elementares, que habitam uma pessoa, e de outro, os modos de controle e regulação dessas pulsões que lhe foram ensinados* (IDEM, p. 118). As palavras do autor sintetizam essa ideia:

(...) a auto-regulação “temporal” com que deparamos em quase todas as sociedades avançadas não é um dado biológico, ligado à natureza humana, nem tampouco um dado metafísico, ligado a algum *priori* imaginário, porém um dado social, um aspecto da evolução social da estrutura da personalidade, que, como tal, torna-se parte integrante da individualidade de cada um. (ELIAS, 1998, p. 119)

Este autor considera que haviam, e talvez ainda hajam, duas concepções filosóficas opostas sobre o tempo. De um lado, alguns pensadores, como Newton, entendiam o tempo como sendo um dado objetivo, independente da realidade humana, que não se distingue de outros objetos da natureza, salvo por não ser perceptível, e como tal, poderia ser desvendado pela ciência. De outro, a concepção de tempo que prevaleceu sobre a objetiva, de pensadores como Descartes, mas, principalmente, Kant, que considerava o tempo, assim como o espaço, uma forma inata, precedente à qualquer experiência, ou seja, um dado *a priori*, não modificável (ELIAS, 1998).

<sup>3</sup> A tese do processo civilizador é central nas obras de Norbert Elias, que, em síntese, trata do processo histórico pelo qual a humanidade vem domando seus instintos, incorporando crenças e comportamentos, que se refletem na sociedade.

Elias (1998) argumenta que essas duas concepções teóricas do tempo, no entanto, utilizavam algumas hipóteses em comum, pois ambas consideravam o tempo como um dado natural, mas, uma delas, como um dado objetivo, e a outra, como uma simples representação subjetiva, enraizada na natureza humana. Explica, assim, que esses dois pensamentos refletem um aspecto fundamental da teoria do conhecimento na tradição filosófica, de que o processo do conhecimento teria um ponto inicial, parecendo que o indivíduo se apresenta sozinho no mundo, como o sujeito diante do objeto, e parece buscar conhecer, seja a natureza do sujeito seja a do objeto que desempenha papel decisivo na construção das representações humanas e da inserção de todos os acontecimentos no curso do tempo. No entanto, pondera que essas hipóteses são artificiais, e que apenas pelo afastamento dos paradigmas contidos nas hipóteses dessas duas teorias do tempo, e também do conhecimento, é possível perceber isso com clareza. A partir disso, propõem a ideia de que o tempo, assim como o saber, resulta de um longo processo de aprendizagem, de forma que todo indivíduo os constrói a partir de um patrimônio já adquirido, e contribui para aumentá-lo (ELIAS, 1998).

Conforme já analisamos, as noções de tempo dos diversos grupos sociais foram sendo construídas num longo processo evolutivo, de geração a geração. Elias (1998) aborda o tempo sob essa perspectiva, ressaltando a importância, nesse processo, dos símbolos conceituais, que são os padrões de determinação do tempo. Neste particular, destaca a forte influência dos calendários, e do uso dos relógios, que atuam como símbolos para a construção do sentido de tempo predominante nas sociedades, observando que as mudanças que afetam a determinação de tempo assumem direções específicas, conforme é o número de indivíduos que as compõem e o grau de diferenciação funcional. O argumento central de sua teoria sobre o tempo é explicado pela ideia de que o indivíduo não é capaz de formar, por si só, seus conceitos temporais, pois trata-se de uma instituição social que lhe é inseparável. O indivíduo, desde sua infância, vai se familiarizando com o conceito de tempo e experimenta o caráter coercitivo desta instituição social, sendo de extrema relevância o papel da memória, não apenas individual, mas a coletiva, principalmente, que é forjada ao longo das gerações. Dessa forma, o indivíduo aprende a desenvolver, muito cedo, um sistema de autodisciplina, a fim de que saiba se portar com relação ao tempo, caso contrário, terá dificuldades, quando adulto, em se adaptar à sociedade (ELIAS, 1998).

Por essas razões, nas nações industrializadas, é comum as pessoas sentirem necessidade de saber que horas são, e isso é tão premente que a maioria não consegue imaginar, ao menos não em absoluto, que sua percepção do tempo é resultado de suas experiências de caráter social, pois as suas noções sobre o tempo são tão arraigadas, que

parecem constituir um atributo de sua personalidade (ELIAS, 1998). Assim, conforme a perspectiva deste autor, o exame crítico do conceito de tempo deve abarcar a relação entre tempo físico e tempo social, pois estas duas dimensões dependem uma da outra, não se dissociam. É necessário termos presente a ideia de relação indissolúvel entre os planos físico e social, a fim de compreendermos que o surgimento e o desenvolvimento das sociedades humanas *é um processo que se desenrola no interior do vasto universo alheio ao homem*, e que o tempo, no contexto da física e da tradição filosófica dominante, *é um conceito que representa um nível altíssimo de síntese*, enquanto isso, *na prática das sociedades humanas, reduz-se a um mecanismo de regulação cuja força coercitiva percebemos quando chegamos atrasados a um encontro importante* (ELIAS, 1998, p. 39).

Elias (1998) defende que as relações temporais alcançam níveis múltiplos e de alta complexidade, sendo mais frutífero entender o tempo *como símbolo conceitual de uma síntese em vias de constituição*, isto é, *uma operação complexa de relacionamento de diferentes processos evolutivos* (ELIAS, 1998, p. 41). Esses símbolos conceituais seriam os padrões socialmente instituídos para determinação do tempo, utilizados ao avaliarmos o intervalo entre dois acontecimentos, por exemplo, a distância temporal que separa o começo e o fim de alguma atividade, como uma corrida de cem metros, e considera que esses padrões vão sendo socialmente reconhecidos em um processo que chama de *continuum evolutivo* (IDEM).

Nesse sentido, o desenvolvimento da consciência de tempo não é um aspecto planejado do desenvolvimento das sociedades, nem mesmo é produto deliberado de alguém. A consciência de tempo coletiva está sempre presente em nossa vivência, nos penetra e parece fazer parte de nossa personalidade, tornando-se algo que consideramos ser evidente, como se fosse inexorável, o que no entanto, não é, pois essa noção não diz respeito à nossa natureza, é produto da educação. Atualmente, a vida humana está muito integrada ao mundo dos símbolos que construímos, sendo importante conhecermos como se deu esse processo de evolução, inclusive com relação ao tempo, a fim de compreendermos melhor a nossa realidade e percebermos como e por que ocorrem transformações não pretendidas, pois os problemas sociais são interligados, e algumas soluções para certos problemas podem originar outros não imaginados (ELIAS, 1998).

Alves (2014) observa que tanto Émile Durkheim, quanto Norbert Elias consideram o tempo como uma categoria representacional que assume extrema importância na organização e no regramento da vida coletiva, seguindo um modelo clássico de estudo sociológico, com enfoque no tempo espacializado, cronométrico, que se relaciona à medida do tempo, do deslocamento de um ponto a outro. Afirma, no entanto, que as análises sociológicas

contemporâneas prometem agregar outra dimensão ao estudo do tempo, que é qualitativa e mutante, como o conceito desenvolvido por Philippe Zarifian, do tempo-devir, fundado na teoria de Bergson sobre o tempo.

Zarifian (2002) conceitua o tempo espacializado como qualitativo e físico, relacionado ao cálculo da sucessão de instantes materializada nos relógios, e que é fundado, essencialmente, no pensamento de Aristóteles, para quem o tempo é medido pela sua associação com o movimento. O tempo espacializado se manifesta como disciplina e regulação dos atos de trabalho, conforme a abordagem de Elias (1998). Propõe analisar a produtividade do trabalho, enfatizando uma interioridade recíproca entre tempo e trabalho, e para isso, formula o conceito de tempo-devir, sob a concepção de Bergson, no sentido de tempo qualitativo, moldável e, simultaneamente, objetivo e subjetivo. Considera que o devir se impõe, mas seu sentido tem relação com o valor que atribuímos aos acontecimentos, exercendo um poder de escolha sobre a orientação a seguir, e a esse tempo não se pode associar uma medida homogênea, apenas avaliações (ZARIFIAN, 2002).

Para este autor, o conceito de porvir, está associado ao tempo espacializado, enquanto o devir, é relacionado à qualidade projetada para o futuro, que pode ser manifestada tanto individual, quanto coletivamente, inclusive, oscilar entre estes dois níveis. A dimensão do tempo espacializado, apesar de não ter sentido ou valor ético agregado, possui funções sociais de grande utilidade, aplicáveis quando se refere à determinação do tempo de trabalho ou de prazos para um projeto. Já a dimensão do tempo-devir associa-se à análise de atos de trabalho, por exemplo, da maneira como uma operária direciona suas atividades, como mobiliza sua memória ou experiência, como enfrenta os acontecimentos e faz microescolhas, orientando-se para o futuro, por meio de uma antecipação refletida do porvir, levando em conta o tempo espacializado (ZARIFIAN, 2002).

Conforme interpretação de Alves (2014), a teoria do tempo de Norbert Elias considera haver um aprimoramento do autocontrole individual sobre as práticas da vida cotidiana e a internalização dos padrões civilizatórios, pressupondo um movimento evolutivo e crescente, em determinada direção, compartilhada pelos grupos sociais e indivíduos. Sob esse enfoque, haveria pouca margem para os processos singulares de produção social do tempo, que envolvem a *durée*, na concepção bergsoniana, cujo significado utilizado pela autora é de *experiência individual a respeito da sucessão irreversível do tempo e dos acontecimentos* (ALVES, 2014, p. 10).

No entanto, as palavras do próprio autor parecem indicar outra interpretação:

Convém acrescentar que essa evolução nada tem de irreversível e que de modo algum se efetua numa linha reta. Ela comporta numerosos retrocessos, desvios e zigzagues. Além disso, sendo heterogênea a evolução da humanidade, vemos repetirem-se em datas diferentes, no interior de nossa própria era, sequências evolutivas que têm o sentido de uma autonomia. Encontram-se estágios estruturalmente equivalentes – isto é, em que os instrumentos artificiais de medição do tempo são pouco ou nada conhecidos – tanto antes quanto depois do século XIX de nossa era. Lembrar que a autonomia dos enclaves humanos certamente pode aumentar, mas que nem por isso deixa de continuar sempre relativa, talvez ajude a lutar contra um hábito de pensamento dos mais equivocados, mas que se difundiu (ELIAS, 1998, p. 37).

Compreendemos que a tese de Norbert Elias não exclui a ocorrência de processos singulares de produção do tempo, embora esteja centrada na ideia de que estes estariam subsumidos no processo coletivo de construção da consciência temporal, que se reflete nos usos do tempo, associando-se ao que Zarifian (2002) considera tempo espacializado. Da mesma forma, consideramos que o autor, ao tratar do longo processo evolutivo da consciência temporal da humanidade, não está dizendo que há uma única e crescente direção de desenvolvimento, mas destacando a importância da compreensão dessas sucessivas etapas de desenvolvimento da humanidade, desde os primórdios. Examinando o longo processo de aprendizado temporal, percebemos que, mesmo não tendo transcorrido de forma homogênea e regular, cada época e grupo social apresenta noções de tempo predominantes que exercem um papel regulador da vida coletiva, ainda que hajam outros processos singulares. No entanto, nas sociedades capitalistas e globalizadas, um indivíduo que não desenvolva a autodisciplina esperada pelo ideal social predominante, sofre, de algum modo, constrangimentos sociais, como ao chegar atrasado e ser preterido em uma seleção de emprego, ou por não conseguir lidar com os prazos demandados por algum cliente, não tendo a disciplina suficiente para organizar suas atividades no tempo, a fim de que possa trabalhar e fazer outras atividades como estudar, ficando, assim, condicionado a viver na medida de sua capacidade de adequação aos tempos e ritmos sociais dominantes.

Diante dessas considerações, para o que nos propomos analisar ao longo da dissertação, mantemos nosso enfoque sobre o tempo espacializado, conforme definido por Zarifian (2002). Não desconhecemos a importância da dimensão do tempo-devir, relativa à subjetividade e singularidade dos indivíduos, mas entendemos que é o tempo espacializado é mais adequado para a análise dos reflexos produzidos pelas construções temporais nas práticas sociais cotidianas, que, por sua vez, são afetadas pela dinâmica social, em um processo de transformações sucessivas e ininterruptas.

Vale ressaltar a visão de Araújo (2011), que compreende o tempo como objeto político, por envolver relações estratégicas de negociação, entre atores individuais ou

coletivos, em um vasto campo de ação, na medida em que todas as ações são permeadas pelo tempo e situadas no tempo. Sob essa perspectiva, a autora defende que mesmo os fenômenos que residem no âmbito individual devem passar à esfera do debate público, considerando que o tempo não é objeto regulável de forma individual e privada, mas público, tendo em vista que está sujeito a controle e administração, conforme os modelos de organização social e econômica da vida.

Para Harvey (2013) o tempo e o espaço são categorias fundamentais da existência humana, no entanto, não é comum refletirmos sobre eles, por serem conceitos naturalizados. Contudo, não há um sentido único e objetivo de tempo, mas diversas concepções e percepções humanas. Cada modo distinto de produção ou formação social incorpora um agregado particular de práticas e conceitos do tempo e do espaço. Para este autor, no capitalismo, as práticas e processos materiais de reprodução social são dinâmicos, se modificam permanentemente, logo, as qualidades objetivas e os significados do tempo também se modificam, e as representações do tempo podem ter consequências materiais para a organização da vida diária (HARVEY, 2013).

A temática do tempo tem permeado a abordagem de diversos autores na área da sociologia, ainda que não seja o tema central analisado. Isso ocorre, por exemplo, nas obras de Karl Marx (2013), Max Weber (2004), Sadi Dal Rosso (2008; 2011) e tantos outros, que se referem ao tempo associado ao modo de produção capitalista.

### **1.5 Inter-relações entre tempo e trabalho**

O tempo humano tem íntima relação com o trabalho, pois o desenvolvimento das noções temporais de cada grupo social está associado às mudanças de atividades produtivas. Isso também tem relação com o fato de que, como observa Dal Rosso (2008), no período em que vigorava o sistema escravista, os capitalistas compravam “a pessoa” do trabalhador, mas, no sistema capitalista, passaram a comprar o direito de usar a força de trabalho das pessoas, durante um certo período.

Na medida em que as sociedades vão se industrializando, os capitalistas – proprietários dos meios de produção ou empregadores – passam a perceber a necessidade de que o trabalho seja organizado racionalmente e também, que é preciso controlar o tempo de trabalho e impor disciplina aos trabalhadores, a fim de garantir que estes atinjam bons níveis de produtividade, proporcionando-lhes mais lucro. Nesse processo, é extremamente relevante alcançar um ritmo mais veloz, e este passa a ser ditado pelas máquinas, sem falar na

importância da difusão dos relógios, instrumento que simboliza, desde a sua invenção, o fracionamento do tempo.

A Inglaterra foi o berço da sociedade industrial moderna, pois lá iniciou-se a Revolução Industrial, no século XVIII. O período de transição para a industrialização da sociedade capitalista foi marcado por profundas mudanças sociais e econômicas, especialmente nas atividades produtivas, pela utilização de máquinas, e nos costumes em geral. Um dos efeitos relacionados foi a concentração de pessoas nas cidades, uma vez que as fábricas passaram a atrair os camponeses em busca de trabalho assalariado. Com o surgimento das máquinas, o trabalho, exclusivamente manual, nas manufaturas (grandes oficinas artesanais), passou a ser realizado por máquinas operadas pelos trabalhadores, permitindo a produção em série, com a realização do trabalho por etapas e de forma especializada, em que cada trabalhador passa a ter uma função, diferente de antes, quando o artesão realizava todas as etapas da produção. Em meio a isso, também houve importantes transformações nas estruturas sociais, com alterações nos modos de pensar e de viver das pessoas, conforme a classe a que pertenciam, o que inclui mudanças relacionadas às noções e aos usos do tempo.

Marx (2013), contrapondo-se ao pensamento liberal clássico então predominante, analisa a estrutura do modo de produção do capital, no primeiro volume de sua obra *O capital: crítica da economia política*, publicado em 1867, época em que, segundo ele, a industrialização na Inglaterra já alcançava um estágio avançado. O autor observa que o modo de produção capitalista fez com que a força de trabalho passasse a ser quantificada e medida pela lógica do tempo cronométrico, inclusive, que a quantidade de trabalho passasse a ser medida pela sua duração, pois a lógica capitalista pressupõe que se produza o máximo possível, no menor tempo e no menor preço.

Sob outra perspectiva, Weber (2004) afirma que a ideia: *tempo é dinheiro* – extraída de um sermão de Benjamim Franklin, de meados do século XVIII –, é um dos elementos que caracterizam o que denomina *espírito do capitalismo*, no sentido de ser um *ethos que se expressa*, um procedimento ético fundado na ideia *do dever que tem o indivíduo de se interessar pelo aumento de suas posses como um fim em si mesmo* (Idem, p. 45). Considera que, em termos morais, o tempo passa a ser entendido como um bem precioso. Entre os protestantes, que, segundo o autor, foram essenciais na difusão dos preceitos capitalistas, o desperdício do tempo é considerado um pecado, e o trabalho passa a ser valorizado como um dever ético, inclusive daqueles que poderiam viver de suas posses, ao contrário do pensamento católico. Assim, o desenvolvimento do capitalismo está relacionado a um processo de racionalização do tempo, pois este passa a ser visto como um recurso a ser bem

utilizado, controlado, valorizando-se a pontualidade, a capacidade de organização da vida de acordo com os compromissos firmados (CORDEIRO, 2013; WEBER, 2004).

### 1.5.1 Tempo e disciplina do trabalho

Thompson (2013) analisa, sob uma perspectiva histórica, a dimensão temporal vigente no período de transição para a sociedade industrial, pesquisando os costumes da época, com base em cantigas populares, preces, falas, poemas e provérbios, registros de diários e memorandos. O autor constata que, progressivamente, passa a ser difundida a ideia de uma utilização mais econômica do tempo, além de serem incorporados novos hábitos relacionados ao trabalho, que impõem uma nova disciplina temporal, nas manufaturas e fábricas, onde a utilização de máquinas permite a produção em larga escala, com o emprego de mão-de-obra assalariada, e pressupõe a sistematização das etapas de produção, por meio da divisão do trabalho<sup>4</sup>, com a sincronização das tarefas e o controle do tempo, mas também nas escolas, onde as crianças eram submetidas a regras rígidas com relação a horários, trabalhando em manufaturas desde cedo, para se acostumarem à rotina do trabalho.

Conforme as situações de trabalho próprias de cada contexto social, são geradas diferentes noções a respeito do tempo. A vida no campo ou em comunidades de pequenos agricultores ou pescadores, onde a mercantilização não é estruturada, as atividades de artesãos independentes ou, na fase pré-industrial, o trabalho em domicílio (*putting out sistem*), são contextos em que predomina a orientação pelas tarefas diárias. Isso significa que as atividades ou tarefas são realizadas conforme a necessidade, havendo, ainda, um condicionamento relacionado aos ritmos impostos pela natureza, como nos portos marítimos, onde a padronização do tempo social é estabelecida pelo ritmo das marés, e, no campo, onde o trabalho se desenrola do amanhecer ao crepúsculo, principalmente, na época da colheita. A orientação por tarefas persiste até hoje em atividades domésticas, por exemplo, e, nos contextos sociais em que se aplica, cuida-se do que é necessário ser feito, sem a preocupação com horários pré-determinados, procedimento que é considerado mais humano e compreensível pelas pessoas envolvidas, sendo comum a realização de múltiplas tarefas subsidiárias, tanto pelo trabalhador quanto pelo seu grupo familiar. Para Thompson (2013), nessas situações, há uma tendência a que o trabalho e a vida ou as relações sociais se

<sup>4</sup> É o mesmo que divisão social do trabalho, *processo pelo qual as atividades de produção e reprodução social diferenciam-se e especializam-se, sendo desempenhadas por distintos indivíduos ou grupos*. Quanto mais desenvolvida e complexa for a sociedade, mais extensa e complexa será a divisão social do trabalho, as atividades produtivas serão mais especializadas e separadas, o que corresponde a uma *hierarquização das pessoas e grupos, segundo as atividades a que se dedicam, ordem que se expressa em diferenças e desigualdades sociais* (HOLZMANN, 2011, p. 127).

misturem, não havendo fronteiras delimitadas entre estes tempos sociais, pois o dia de trabalho pode se prolongar ou se contrair, de acordo com a tarefa, sem que se perceba um sentimento conflituoso relevante entre o trabalho e o passar do dia. No entanto, essa atitude para com o trabalho não é bem avaliada por aqueles que se acostumaram a atividades cronometradas pelos relógios, parecendo-lhes uma atitude perdulária, porque aprenderam que se deve ter disciplina para não desperdiçar o tempo que é valioso (THOMPSON, 2013).

Contudo, quando há contratação de mão-de-obra, até mesmo nos contextos em que o trabalho normalmente é orientado por tarefas, como nas economias familiares agrícolas, começa a haver divisão do trabalho e imposição de disciplina, inclusive na relação entre pais e filhos. Além disso, o trabalho passa a ser realizado com horários marcados, com regulação do tempo de trabalho, pois este se transforma em dinheiro para o empregador, o que já ocorria antes mesmo da difusão dos relógios. Em meados do século XVII, fazendeiros ricos já calculavam suas expectativas em relação à mão-de-obra com base em dias de trabalho. Para eles não mais importava a tarefa, e sim o tempo, que passava a ter valor econômico, razão pela qual passam a defender que não se poderia passar o tempo, mas gastá-lo (THOMPSON, 2013). Todavia, a percepção e a atitude dos trabalhadores sobre o tempo e o trabalho é diferente, e nos poemas da época, o autor identifica a imposição de ritmo, que passa a ser regra nos séculos XIX e XX, assim como *a monotonia, a alienação do prazer em trabalhar, e o antagonismo de interesses comumente atribuídos ao sistema das fábricas* (THOMPSON, 2013, p. 273). Por outro lado, Thompson (2013) relata que, com relação à colheita, era comum que os poemas rurais do século XVIII, descrevessem situações de satisfação dos trabalhadores com a realização do trabalho, estimulada pelos ganhos proporcionados e, também, pelas festividades e comemorações envolvidas.

Desde que foram inventados, os relógios, ainda imprecisos, passaram a ser instalados em locais públicos e igrejas. Era comum, também, que fossem feitas generosas doações a sacristãos, ainda no século XVII, para que tocassem os sinos pela manhã e no início da noite, o mais próximo possível das quatro horas da manhã e das oito horas da noite, principalmente, a fim de induzir os moradores dos arredores a irem se deitar em um horário conveniente para se levantarem cedo, bem dispostos para trabalhar. Também eram utilizadas outras formas para despertar as pessoas pela manhã, como o uso de trompas, outro costume era que os próprios fazendeiros, algumas vezes, fossem bater à porta das choupanas dos trabalhadores, para acordá-los. E, gradativamente, a aquisição de relógios passa a ser símbolo de prestígio, de elevação do padrão econômico, além de contribuir para que os horários fossem observados com mais precisão (THOMPSON, 2013).

Para Thompson (2013), quando os homens detinham o controle de sua atividade produtiva, em sua rotina, alternavam momentos de trabalho intenso e de ociosidade, característica que ainda persiste para alguns trabalhadores autônomos. As semanas de trabalho eram irregulares, além de folgarem nos domingos e feriados, os trabalhadores raramente trabalhavam nas segundas e terças-feiras, que chamavam Santa Segunda-Feira e Santa Terça-Feira<sup>5</sup>. Como contraponto aos dias de trabalho intenso, era comum que os homens passassem muito de seu tempo livre bebendo em cervejarias ou tavernas, enquanto as mulheres cuidavam das tarefas domésticas e dos filhos pequenos. Além da difusão de críticas morais ao ócio, especialmente pelos puritanos, passou-se a utilizar estratégias para coibi-lo nas classes trabalhadoras, como a supervisão do trabalho, o estabelecimento de regras rígidas, a anotação dos horários de entrada e saída, o desconto de saídas ocasionais, a aplicação de multas, repreensões morais, muitas vezes rudes, e, ainda, salários baixos, prática que só muda a partir da segunda metade do século XVIII, quando se passa a oferecer incentivos salariais a fim de estimular a produtividade e o próprio capitalismo (THOMPSON, 2013).

Nas fábricas, as máquinas passaram a estabelecer um ritmo de trabalho mais intenso, sendo comum que os supervisores, mestres ou diretores utilizassem artimanhas em favor dos empregadores, privando os trabalhadores de qualquer controle sobre o seu tempo de trabalho, proibindo-os, por exemplo, de portarem relógios e permitindo, na fábrica, apenas um relógio controlado pelo supervisor ou diretor. Inclusive, há notícia de que este fosse manipulado para aumentar o tempo de trabalho, sendo atrasado no final do expediente e adiantado no início (THOMPSON, 2013).

As escolas, por sua vez, tiveram o papel de incutir nas crianças uma espécie de relógio interior, pela imposição de regras e rotinas rígidas, internalizando, desde cedo, valores e práticas relacionadas à disciplina no trabalho e à pontualidade. Por volta de 1770, defendia-se, por exemplo, que crianças pobres ingressassem em asilos a partir dos quatro anos de idade, onde seriam empregadas nas manufaturas, tendo duas horas de aula por dia. A educação das crianças pobres era considerada como uma forma de habituar as crianças pobres ao trabalho e também à fadiga, além de torná-las obedientes e regradas (THOMPSON, 2013).

---

<sup>5</sup> Thompson (2013) relata que havia uma tradição de os trabalhadores folgarem nas segundas-feiras e, muitas vezes, até nas terças-feiras, consideradas “santas”. Normalmente, passavam grande parte desse tempo livre em cervejarias bebendo, ou dedicavam a outras atividades ligadas ao lazer, como o jogo de boliche, ou, ainda, negócios pessoais, o que também gerava tensão doméstica, pois as mulheres não tinham folga para as tarefas domésticas. Ademais, nestes dias, era comum que fossem trabalhar mulheres e crianças, mas o clima era de feriado. Esse costume se manteve por diversas razões, dependendo do contexto social, persistindo até o século XX em algumas atividades produtivas, em que era reservada a segunda-feira para a manutenção de máquinas e para a realização de compras, por exemplo.

Nas atividades agrícolas também houveram mudanças, difundiu-se a ideia de administração econômica do tempo e de uma rígida disciplina no trabalho, e dentre as soluções apontadas, está o cercamento dos campos, para evitar que os trabalhadores ficassem dispersos e a salvo de controle, além da manutenção dos baixos salários (THOMPSON, 2013). As palavras do autor sintetizam essa fase de transição para o capitalismo industrial<sup>6</sup>:

A primeira geração de trabalhadores nas fábricas aprendeu com seus mestres a importância do tempo; a segunda geração formou os seus comitês em prol de menos tempo de trabalho no movimento pela jornada de dez horas; a terceira geração fez greves pelas horas extras ou pelo pagamento de um percentual adicional (1,5%) pelas horas trabalhadas fora do expediente. Eles tinham aceito as categorias de seus empregadores e aprendido a revidar os golpes dentro desses preceitos (THOMPSON, 1998, p. 294).

No final do século XVIII, com os cercamentos de terras e o excesso de mão-de-obra disponível, as classes operárias se viram obrigadas a se submeter ao trabalho por tempo parcial e à assistência, ou então, a se adequarem às rígidas exigências disciplinares das fábricas. Esse processo de racionalização do tempo implicou controle do tempo de trabalho e imposição de disciplina por parte dos empregadores, além de abusos, pois os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas de trabalho – superiores a doze horas –, em condições precárias e mediante baixos salários, todavia, não sem resistência. Com o passar dos anos, os trabalhadores passaram a se organizar coletivamente, em associações e sindicatos, promoveram greves em busca de melhores condições de trabalho e da redução das jornadas de trabalho, sem redução salarial correspondente. As lutas dos trabalhadores geraram alguns resultados, principalmente nos ofícios em que o mercado de mão de obra era favorável (THOMPSON, 2013).

### 1.5.2 Tempo de trabalho: da regulamentação à flexibilização

No decorrer do século XIX, a industrialização expandiu-se pelo mundo, os movimentos sindicais e as reivindicações dos trabalhadores foram ganhando força, especialmente, pela difusão de ideias socialistas, pela publicação, em 1848, do *Manifesto Comunista* de Marx e Engels (DELGADO, 2006). A reivindicação de redução da duração do trabalho também passa a ser respaldada pela doutrina católica, que, na *Encíclica Rerum Novarum*, de 1891, declara: *não deve o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem* (NASCIMENTO, 2007, p. 270-271).

<sup>6</sup> Segundo Thompson (2013), é importante notar que o processo de industrialização iniciado na Inglaterra foi lento, teve muitas resistências, não se tratando de uma transição de tipo isolado, pois recaia sobre toda a cultura.

O conceito de tempo de trabalho comporta, pelo menos, três dimensões: duração, distribuição e intensidade. A duração é o intervalo com início e término que representado pelas medidas convencionais de tempo, considerando parâmetros distintos de mensuração: dia, semana, mês e ano. Esta dimensão compreende a expressão jornada de trabalho, que é mais restrita, pois se refere, tecnicamente, ao trabalho de um dia, o tempo, ao longo do dia, em que o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho ao empregador, conforme previsto no contrato de trabalho que os vincula. Em português, é comum o emprego do termo jornada com relação à semana, mês, ano ou trabalho durante toda a vida, todavia, originalmente, remete à noção de um lapso temporal diário, por exemplo, em italiano: *giorno e giornata*, e em francês: *jour e journée*. Adotamos, assim, a expressão jornada de trabalho com o sentido original, referente a um dia de trabalho (DELGADO, 2006; DAL ROSSO, 2011).

A dimensão de distribuição do tempo de trabalho tem como aspectos relevantes a estabilidade ou flexibilidade de horários, o trabalho em turnos e a compensação de horas. A de intensidade se refere ao grau de esforço físico, intelectual ou emocional que é dispendido no trabalho, na execução de tarefas, no decorrer de uma unidade de tempo. Em sentido contrário, o tempo de não trabalho é aquele dispendido para as atividades realizadas fora da jornada, embora nem sempre desvinculadas do trabalho, são aquelas associadas ao descanso, lazer e atividades criativas, entre outras (DAL ROSSO, 2008; 2011). Como sinônimo de tempo de não trabalho, preferimos utilizar a expressão tempo livre, quando, em regra, o trabalhador não está à disposição de seu empregador, embora não sejam raras as vezes que o trabalho está presente durante o tempo livre dos trabalhadores. Quando o trabalho ultrapassa a jornada prevista, considera-se que houve a realização de jornada extraordinária ou de horas extras, conforme a legislação brasileira.

Os capitalistas (empregadores), com o intuito de aumentar seus índices de produtividade, obter maiores lucros e acumular capital, sempre buscaram estender ao máximo o tempo de trabalho de seus empregados. Desde a época pós-medieval até a contemporânea, o tempo de duração das jornadas de trabalho sofreu alterações, processo que pode ser graficamente representado por uma curva indicando três movimentos: aumento, ápice e redução. O aumento do tempo de trabalho teve início no final da Idade Média, com o apoio da burguesia e das autoridades civis e religiosas. No Século XVIII, fase inicial da Revolução Industrial na Inglaterra, chegou a seu ápice, atingindo o ponto máximo da capacidade de trabalho humana, o que chegava a ameaçar a vida do trabalhador. Os trabalhadores resistiam e passaram a se organizar coletivamente, promovendo greves ao longo do século XIX. Assim, após décadas de lutas, conseguem limitar legalmente as jornadas de trabalho, que começam a

retroceder para doze horas diárias, na Inglaterra, em 1833, e após, gradativamente, para dez horas, oito, e, em alguns países, atualmente, até sete horas diárias, em cinco dias da semana (DAL ROSSO, 2008).

Nesse processo de redução das jornadas de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>7</sup>, também teve papel importante. Após a Primeira Guerra Mundial, diante de um conjunto de fatores sociais, econômicos e políticos, a OIT, na sua Convenção nº 1, de 1919, sobre as Horas de Trabalho (Indústria), universaliza o princípio da limitação da duração do trabalho em até oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana, reconhecendo que jornadas de trabalho extensas são prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, não favorecem à economia e são incompatíveis com a democracia política. Após esta, diversas Convenções sobre o tempo de trabalho foram adotadas, como a Convenção nº 47, em 1935, que estabeleceu o princípio de quarenta horas semanais. Também foram estabelecidas outras Convenções como as referentes ao descanso semanal – prevendo um dia de descanso remunerado na semana –, ao trabalho noturno e às férias remuneradas. Essa redução gradual das jornadas do trabalho, além de beneficiar os trabalhadores, se mostrou benéfica, também aos empresários, pois provocaram aumento da produtividade, além de intensificação do trabalho (LEE, MCCANN e MESSENGER, 2009).

No Brasil, o tempo de trabalho também seguiu um processo semelhante ao da Europa, mas com quase um século de atraso. O movimento operário organizou greves nos anos de 1907, 1912 e 1917, reivindicando, dentre outras questões, a redução do tempo e da intensidade do trabalho, e obtiveram êxito em alguns casos. Em 1932, os trabalhadores obtiveram a fixação legal da jornada em oito horas, em seis dias na semana, no total de quarenta e oito semanais, com a possibilidade de complementação com duas horas extras por dia. Em 1985, devido à greve dos metalúrgicos do ABC paulista, estes trabalhadores conquistaram a diminuição das horas de trabalho, por meio de acordos coletivos com as empresas. Posteriormente, a Constituição da República de 1988, dentre outros direitos assegurados aos trabalhadores, no artigo 7º, o inciso XIII, prevê que a duração do trabalho não pode ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, mas faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante negociação coletiva. A CLT

---

<sup>7</sup> A OIT é agência das Nações Unidas, foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que deu fim à Primeira Guerra Mundial. É composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores, sendo responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações), a fim de promover a paz, a justiça social e evitar a concorrência desleal entre os países. Quando um país ratifica uma de suas Convenções, por decisão soberana, ela passa a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (Ver: <http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>).

(Consolidação das Leis do Trabalho), criada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, do então presidente Getúlio Vargas, também estabelece regras sobre a duração do trabalho, e, no artigo 59, já autorizava o acréscimo de até duas horas extraordinárias por dia, com remuneração superior à hora normal em vinte por cento, mas a Constituição Federal de 1988, no inciso XVI do artigo 7º, passou a prever que as horas extraordinárias sejam remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da hora normal (DAL ROSSO, 2011).

A possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, instituída pela Constituição Federal de 1988 e regulada por lei posteriores, é uma forma de flexibilizar as jornadas de trabalho, adequando-as às peculiaridades do ramo de atividade econômica ou demandas específicas do trabalho, o que, de certa forma pode até ser benéfico aos trabalhadores, mas, não raro, vem em seu prejuízo, principalmente quando não observadas à risca as determinações legais e aquelas acordadas por meio de negociação coletiva. As normas legais brasileiras que flexibilizam a duração do tempo de trabalho, assim como outros direitos laborais, seguem uma tendência mundial, alinhada ao pensamento neoliberal, que, nos últimos anos, voltou a ganhar força devido à crise econômica que eclodiu no ano de 2008.

Nascimento (2003) destaca que a ideia de flexibilização do direito do trabalho – fundado no princípio da proteção ao trabalhador – surgiu na Europa, como forma de contribuir para o desenvolvimento econômico, ao dar mais maleabilidade às leis trabalhistas, a fim de adaptá-las à realidade, devido à crise do petróleo em 1973, ao surgimento dos blocos econômicos, ao avanço da tecnologia e ao crescimento do desemprego, alternativa neoliberal apontada para reduzir os custos da produção e viabilizar mais empregos, que, na prática, não se mostrou tão eficaz. Essa flexibilização da legislação implica desregulamentação e valorização das negociações coletivas, a possibilidade de contratos de trabalho a tempo parcial e por prazo determinado, bem como a ruptura de contratos motivada por causas econômicas ou pela reestruturação da empresa. Uriarte (2002) ressalta que o termo flexibilização também acoberta uma posição ideológica, já que apenas as qualidades positivas são suscitadas, omitindo-se as negativas, como insegurança, maleabilidade, fraqueza, e ressalta que nenhuma legislação pode ser totalmente rígida, tampouco completamente flexível, sob pena de se distanciar da justiça, segurança jurídica, equidade e certeza, pois implica a possibilidade de moldar a norma jurídica em favor de alguém.

De acordo com Holzmann e Piccinini (2011), no mundo do trabalho, flexibilização é o conjunto de processos e medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao

*mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torná-las menos ordenadas e possibilitando arranjos considerados inovadores [...].* A flexibilização da legislação trabalhista é defendida – por quem segue uma ideologia neoliberal – como forma de responder mais rapidamente às exigências conjunturais, estimulando a economia, todavia, é criticada por afrontar direitos conquistados pelos trabalhadores após anos de lutas, por meio dos movimentos sociais e sindicais, e garantidos por políticas públicas de bem-estar social (HOLZMANN e PICCININI, 2011, p. 196).

No que diz respeito ao tempo de trabalho, vários estudos indicam que a flexibilização de horários implica, geralmente, a intensificação do trabalho. Além disso, aplica-se mais em benefício dos empregadores, pois a compensação horária permite que a jornada de trabalho seja estendida conforme a demanda de produção, sem que haja remuneração das horas extraordinárias, mas apenas a concessão de folgas ou redução da jornada de trabalho em outros dias, determinados de acordo com a conveniência dos empregadores, sem falar nas hipóteses de abusos e descumprimento das leis e normas coletivas por parte dos empregadores. A redução do limite máximo de duração do trabalho para quarenta horas semanais, sem redução salarial, continua sendo reivindicada pelos trabalhadores e as Centrais Sindicais do Brasil, com o apoio técnico do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), que, na nota técnica nº 87<sup>8</sup>, aborda a questão do tempo de trabalho, ressaltando que apesar do limite de quarenta e quatro horas semanais ter se mantido desde 1988, a capacidade produtiva das empresas foi fortemente ampliada neste período, por meio de inovações técnicas e organizacionais, que provocam, normalmente, aumento do ritmo de trabalho. Nesta nota técnica do DIEESE é destacada a importância da redução da carga horária máxima de trabalho semanal de quarenta e quatro para quarenta horas, a fim de garantir aos trabalhadores mais tempo para a família, para qualificação e melhor qualidade de vida, diminuindo, assim, problemas de saúde e acidentes de trabalho. De acordo com esta nota, os dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE/SEADE), revelam que, em 2009, 36,1% dos assalariados trabalharam mais do que o limite legal de quarenta e quatro horas semanais, revelando que o trabalho além do limite legal não corre apenas em casos excepcionais, mas ordinariamente.

O tempo de trabalho, como vimos, permanece sendo alvo de disputas entre os capitalistas e os trabalhadores no mundo, ainda que de formas específicas, de acordo com cada contexto sociais. Após anos de lutas históricas, por vezes violentas, os trabalhadores

---

<sup>8</sup> DIEESE - Nota técnica nº 87, abril de 2010 – Redução da Jornada de Trabalho: Uma luta do passado, presente e futuro. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>

conquistaram direitos regulamentados em lei, quanto à forma de contratação, remuneração e duração do trabalho, com base no princípio de proteção ao trabalhador. Todavia, nas últimas décadas, diante da conjuntura socioeconômica, passam a ser adotadas alternativas neoliberais, que flexibilizam essas leis, especialmente no que diz respeito ao tempo de trabalho, tendência que ganhou força no Brasil, a partir da década de 1990, ofuscando o pleito dos trabalhadores de reduzir o limite legal de duração do trabalho semanal para quarenta horas, sem redução de remuneração correspondente (CARDOSO, 2010).

Cabe referir, também, que se tornou possível trabalhar remotamente, por meio das novas tecnologias da informação e comunicação, o que caracteriza a nova modalidade de trabalho denominada teletrabalho. No Brasil, o artigo 6º da CLT, equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, quando se tratar de relação de emprego, e a Lei nº 12.551, de 2011, incluiu o parágrafo único, dispondo o seguinte: *Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.* Essa alteração, conforme interpretação de alguns juristas, viabiliza o direito ao pagamento de horas extras quando o empregado comprovar que trabalhou remotamente, utilizando tecnologias como celular ou e-mail/mensagem, no entanto, o assunto ainda é alvo de discussão (BARROSO, 2013 *apud* ALVES, 2014).

## **1.6 Dimensão temporal na sociedade contemporânea**

O novo contexto social é caracterizado, especialmente, pela economia globalizada e interdependente, pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), pela organização da sociedade em rede, por mais complexidade e diferenciação social, além de ser permeado pelo paradigma da flexibilidade. Essas características, especialmente em face da rede mundial de computadores, afetam o mundo inteiro, ainda que de formas diferentes, dadas as peculiaridades de cada contexto social.

Para Castells (2009; 2011) essa nova configuração social, organizada em rede e cuja base material é o informacionalismo, em face da revolução tecnológica, é permeada pela cultura da virtualidade real, em que os símbolos deixam de ser apenas metáforas e passam a abarcar a experiência real. Envolve, também, transformações do espaço e do tempo, surgindo como tendência, o que denomina espaço de fluxos – o espaço virtual da internet – e *tempo intemporal*. O *tempo intemporal* se contrapõe à lógica do tempo cronológico da era industrial, refletindo a ideia de que a tecnologia ao reduzir o tempo dos processos a instantes aleatórios,

faz com que os valores e interesses passem a ser construídos conforme o momento presente, independentes do passado ou do futuro, desconstruindo, assim, as sequências lógicas e previsíveis da sociedade.

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), desde as últimas décadas do século XX, vem emergindo um *novo espírito do capitalismo*, com a disseminação de ideias que justifiquem o engajamento ao sistema capitalista. Nesse contexto, observam que o tempo passa a ser um bem a ser poupado e investido, ao menos para aquelas pessoas que não se confrontam com necessidades imediatas, em contraponto ao espírito do capitalismo vigente desde o século XIX até o início do século XX, relacionado à ideia de que a poupança de dinheiro era um instrumento de promoção social e de acesso ao capital, sendo valorizados comportamentos como o autocontrole, comedimento, restrição, labor, regularidade, perseverança e estabilidade. Para estes autores, está presente, atualmente, a ideia de que se deve ser criterioso com relação ao que dedicar o tempo, sobretudo, a quem, e a tendência é de que se dedique mais tempo às pessoas que representam conexões mais lucrativas, em detrimento daquelas com quem se tem laços afetivos. Referem haver uma tendência de que seja economizado o tempo dedicado às relações com pessoas que propiciem apenas prazer de ordem afetiva ou lúdica. Da mesma forma, dizem estar difundido o pensamento de que se deve administrar bem o tempo livre, aproveitando-o para buscar mais informações, a fim de que se tenha maiores chances de acesso à informação e ao dinheiro. Assim, o tempo é visto como um recurso, não deve ser desperdiçado, nem mesmo guardado para si próprio, e, por não ser um bem estocável, deve ser reinvestido permanentemente, especialmente na conexão com atores sociais que controlam o acesso ao dinheiro e a novos projetos, ou seja, na formação de redes (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009). Cabe observar que essa ideia de que o tempo deve ser bem administrado vem sendo propagada há muitos anos, mas os autores ressaltam é que, atualmente, essa noção está mais arraigada no pensamento coletivo. Assim, os indivíduos, para melhor se adaptarem à realidade social e, principalmente, ao mercado de trabalho, devem desenvolver a autodisciplina, a capacidade individual de administrar bem o seu tempo e de sempre reinvesti-lo, buscando aproveitá-lo ao máximo para se qualificarem, para manterem-se com informações atualizadas e em contato com pessoas que possam lhes proporcionar alguma vantagem ou benefício.

De acordo com Harvey (2013), as práticas relacionadas ao tempo e ao espaço são repletas de sutilezas e complexidades que permeiam processos de reprodução e transformações das relações sociais, sendo necessário fazer algumas generalizações para descrevê-las. As transformações sociais ao longo da história estão intimamente relacionadas

ao desenvolvimento das concepções sobre tempo e espaço, bem como às ideologias que são atribuídas a essas concepções. Para este autor, na sociedade moderna, vários sentidos do tempo se entrecruzam, enquanto o movimento cíclico do tempo remete a uma sensação de segurança, o tempo linear traz a ideia de progresso, para frente e para o alto, em direção ao desconhecido. A tendência, quando o ideal de progresso se vê ameaçado, seja por recessão econômica, seja por guerras e caos social, é que se recorra ao pensamento cíclico, associado a fenômenos naturais aos quais devemos nos adaptar, sendo comum que se recorra à crença no destino, em deuses, astrólogos. Além disso, nossos horizontes temporais estão diretamente relacionados às decisões que tomamos cotidianamente, se pensamos nos seus efeitos a curto ou longo prazo. Há uma diversidade de conceitos temporais que geram conflitos sociais, e esses conceitos são utilizados na esfera política de forma confusa, por exemplo, os conservadores propagam a ideia de que a pobreza é reflexo da incapacidade de adiar prazeres, contudo, para o crescimento econômico é preciso o financiamento e o estímulo ao consumo e à vivência do prazer no momento presente (HARVEY, 2013).

Para o autor, vivenciamos um fenômeno de *compressão do espaço-tempo*, que tem se intensificado nas últimas décadas, associado ao desenvolvimento dos transportes e das TICs, bem como à aceleração da produção, das trocas e do consumo. Nessa dinâmica, tempo e espaço são transformados em valor, perdendo sua dimensão processual e histórica. O tempo torna-se vazio e o espaço ganha uma dimensão virtual, que passa a ser um ícone dos processos de aceleração e esvaziamento. Como consequência do aumento de velocidade de circulação de mercadorias, de pessoas e informações, e da redução relativa das distâncias, vivenciamos um processo de intensificação e aceleração do ritmo de vida. Assim, a velocidade passa a ser exigida aos indivíduos e à sociedade, havendo uma homogeneização das representações de tempo, um tempo global *que não implica uniformidade, nem a multiplicidade dos tempos cada vez mais menos regulares, mas a individualização das condutas, próprias da nossa época* (ARAÚJO, 2014, p. 67). Essa percepção de aceleração, segundo Araújo (2014), provoca uma fragmentação do tempo, que nos induz ao esquecimento, para que nossas mentes possam acompanhar esse ritmo veloz, associado à difusão de uma cultura do instantâneo, do imediatismo e da aceitação da mudança constante, de forma que o presente se torna imperativo, como se não estivesse relacionando com o passado, nem mesmo comprometido com o futuro.

Quanto ao tempo de trabalho, muitos autores denunciam o fenômeno da intensificação do trabalho, assim como do aumento das jornadas, principalmente quando se trata de funções gerenciais e profissões na área de tecnologia da informação (TI), em decorrência da crescente

demanda de clientes e projetos provocada pela ampla difusão tecnológica. Essas características são verificadas especialmente em relação aos profissionais da área de TI, que possuem qualificação e conhecimento técnico, assim como alguma autonomia quanto aos horários de trabalho, porém, são pressionados para o alcance de produtividade e o cumprimento de metas (CARDOSO e GRISCI, 2012; DAL ROSSO, 2008).

Diversos autores, como Boltanski e Chiapello (2009), apontam entre as tendências contemporâneas, a diluição dos limites entre o tempo de trabalho e outros tempos sociais, como aqueles dedicados a outras atividades, à família, ao lazer. Isso, porque as TICs possibilitam que os indivíduos permaneçam conectados e à disposição, em qualquer hora e de qualquer lugar. Alves (2014), por exemplo, ao pesquisar teletrabalhadores<sup>9</sup> no Brasil e em Portugal, conclui haver uma tendência de imbricação entre o tempo de trabalho e das outras esferas da vida, além da intensificação dos ritmos de trabalho, pela predominância da lógica do curto prazo, em que a gestão do tempo passa a ser centrada no autocontrole e na autodisciplina dos trabalhadores.

Aguiar (2011) desenvolveu um estudo comparativo que se baseia em duas pesquisas de uso do tempo realizadas, com métodos semelhantes, em dois contextos distintos, e dois períodos históricos diferentes, no Brasil: Guanabara/Rio de Janeiro 1973 e Belo Horizonte 2001. A autora utiliza recursos de simulação, para ajustar demograficamente as duas amostras, cotejando a situação brasileira com a de outros países. Observa, de um modo geral, que o uso do tempo é estratificado no que se refere ao tempo de trabalho remunerado, cuidados com a casa e a família, lazer e deslocamentos, indicando diferenças entre os estilos de vida em uma sociedade desigualmente desenvolvida. A pesquisa indica haver, para todos, uma grande elevação do tempo dedicado ao trabalho remunerado, entre os dois períodos, inclusive nos finais de semana, em que o trabalho remunerado pode ser realizado em casa, por meio de computadores conectados à internet, o que não ocorre apenas com aqueles que exercem trabalho manual, na maioria mulheres. Aponta, também, uma redução e reorganização do lazer, com diferenciações por estrato social nos estilos de vida - com mais viagens, frequência a teatros e restaurantes pelos estratos mais altos e maior uso da televisão pelos demais. O estudo demonstra o aumento da participação das mulheres em atividades remuneradas, uma redução geral dos cuidados com a casa e a família, mas a manutenção das desigualdades nas atribuições de gênero, com amplo uso de empregados domésticos, destacando a hibridez da sociedade. Além disso, é possível constatar o aumento do tempo

---

<sup>9</sup> Em síntese, são pessoas que trabalham remotamente, por meio das TICs, com ou sem vínculo empregatício, em modalidade de trabalho que surgiu a partir dos anos 1970 (ALVES, 2014).

dedicado aos estudos e à participação em atividades voluntárias, bem como aos cuidados pessoais, que se elevam paulatinamente para todas as camadas sociais (AGUIAR, 2011).

A pesquisa SIPS (Sistema de Indicadores de Percepção Social) realizada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2012<sup>10</sup>, sobre a relação entre tempo de trabalho e tempo livre, conclui, entre outros aspectos, que embora as informações da Pnad/IBGE referentes ao período de 1990 a 2000 indiquem uma redução do tempo dedicado ao trabalho no Brasil, consoante o limite constitucional máximo de quarenta e quatro horas semanais, quase a metade dos entrevistados (3.976) afirma ter dificuldade para se desligar totalmente do trabalho remunerado, mesmo após o horário de término de sua jornada diária; quase metade dos entrevistados apresenta reações negativas quando necessita dedicar parcela de seu tempo livre a atividades próprias do trabalho remunerado; mais de um terço percebe que o seu tempo livre vem diminuindo, devido ao tempo dedicado ao trabalho remunerado. Em síntese, a pesquisa aponta para o fato de um grupo relevante dos entrevistados (entre 30% e 50% deles), tem a percepção de que o tempo de trabalho remunerado afeta bastante o tempo livre disponível, com consequências significativas para a qualidade de vida em geral, por gerar cansaço, estresse e desmotivação, prejudicar relações familiares e de amizade, bem como inviabilizar a prática de atividades esportivas, educacionais, entre outros. Além disso, a explicação encontrada para a divergência dos resultados desta pesquisa com os dados da Pnad/IBGE é o fato de que há uma espécie de diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, pois quase metade dos entrevistados relata que, após o limite da jornada diária, o trabalho continua a lhes acompanhar em casa, durante o tempo livre, devido à necessidade de permanecer em prontidão ou sobreaviso, por realizarem teletrabalho (por meio de internet, celular etc.), ou da necessidade de preparação para o trabalho do dia seguinte, entre outros, sem que estes fatos tenham sido apurados pela Pnad/IBGE.

Diante dessas questões, fica claro que, conforme a perspectiva de Elias (1998) as sociedades, com relação às dinâmicas temporais, acabam por seguir processos cegos produzidos socialmente, sendo extremamente importante para a sociologia buscar compreendê-los.

### **1.7 Gênero e práticas relacionadas ao tempo e ao trabalho**

Entre vários os fatores que influenciam as construções sociais sobre o tempo, as relações de gênero têm extrema importância, pois as ideias e expectativas quanto aos papéis

<sup>10</sup> Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120321\\_sips\\_tempolivre.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120321_sips_tempolivre.pdf)

de homens e mulheres na sociedade, a ideologia de dominação masculina e, em especial, a divisão sexual do trabalho – representações sociais que também são construídas por meio de um processo histórico – repercutem no modo como cada gênero vivencia o tempo.

A palavra gênero, de acordo com Johnson (1997), é utilizada, sociologicamente, para se referir a ideias culturais que constroem imagens e expectativas diferentes para homens e mulheres, sobre como devem parecer, pensar, sentir e se comportar com relação a outras pessoas. Existem, portanto, representações sociais de gênero quanto aos traços de personalidade e tendências comportamentais próprias da feminilidade e da masculinidade. Enquanto o gênero feminino é associado, por exemplo, à paz, intuição, expressividade emocional e submissão (ao pai, ao marido, mas não aos filhos), ao gênero masculino são atribuídas características como agressividade, força, frieza emocional e autoridade (JOHNSON, 1997, p. 205-206). Já a palavra sexo é relativa a diferenças biológicas, como as funções reprodutivas e características físicas secundárias, mas também diz respeito a um conjunto de representações socialmente construídas, conforme a cultura. As culturas ocidentais reconhecem apenas dois sexos: homem e mulher, contudo, algumas culturas orientais reconhecem a existência de mais do que estas duas categorias, demonstrando que sexo é definido por ideias culturais, e não por uma realidade objetiva, até porque, como observam diversos autores, as características normalmente atribuídas a cada sexo não correspondem à maioria das pessoas. Ademais, segundo este autor, o fato de haver uma expectativa quanto à submissão das mulheres “femininas” à vontade de seus marido, mas não à vontade de seus irmãos ou filhos, por exemplo, sugere não haver um papel feminino e masculino único, mas conjuntos de ideias sobre homens e mulheres, que podem ser invocados para várias finalidades, como o controle social e o sistema patriarcal, reforçando a dominação pelo homem (JOHNSON, 1997, p. 205-206).

Aliado a isso, a divisão sexual do trabalho se refere à separação e distribuição das atividades de produção e reprodução sociais entre homens e mulheres, fundada no argumento, de ordem biológica, de que cada sexo tem diferentes atributos e capacidades inatas, devendo exercer tarefas distintas, o que é uma das formas mais simples e recorrentes da divisão social do trabalho. Tradicionalmente, as mulheres são associadas a tarefas da esfera doméstica privada, dedicadas ao grupo familiar, como a reprodução da espécie, o cuidado dos filhos, de idosos e incapazes, enquanto os homens são considerados aptos para tarefas produtivas e de direção, por exemplo. Com o desenvolvimento científico, estudos comparativos entre sociedades de culturas distintas revelaram que os supostos atributos naturais de cada sexo são,

na verdade, estereótipos socialmente construídos, variando conforme a cultura de cada sociedade (HOLZMAN, 2011b).

Segundo Hirata (2007), a divisão sexual do trabalho, embora tenha sido abordada por autores de diversos países, anteriormente, é conceituada através de bases teóricas constituídas na França, a partir de uma onda de estudos desenvolvidos no início dos anos 1970, impulsionada pelo movimento feminista. Nessa fase, há uma tomada de consciência quanto à opressão sofrida pela mulher, especialmente por lhe serem atribuídas tarefas domésticas em benefício do grupo familiar, sem que esse trabalho seja visto ou reconhecido. Para a autora, na França, a divisão sexual do trabalho é aplicada sob duas acepções: uma sociográfica, sobre as diferentes distribuições de homens e mulheres no mercado de trabalho e variações no tempo e no espaço, a divisão desigual do trabalho doméstico; a outra, relativa à demonstração de que as diferenças são sistemáticas, de que há um sistema de gênero e uma hierarquização das atividades e, conseqüentemente, dos sexos, buscando compreender a origem desse sistema que provoca desigualdades.

Bourdieu (2002) também aborda o tema da dominação masculina, defendendo que o modo como é imposta e vivenciada, resulta de violências não apenas físicas, mas também simbólicas, que considera ser aquelas violências sutis e até mesmo invisíveis às próprias vítimas, reproduzidas ao longo das gerações, por meio de um processo histórico, em que contribuem os homens e as instituições, como as famílias, igrejas, escolas e o Estado.

Thompson (2013) observa que, na economia rural da fase pré-industrial, o trabalho das mulheres era o mais árduo, pois elas, além de trabalharem no campo, retornavam para casa e precisavam fazer as tarefas domésticas – cuidar dos filhos e fazer o jantar –, enquanto os maridos, mesmo retornando mais tarde, poderiam descansar. Essas tarefas domésticas eram necessárias e inevitáveis, não decorriam de uma imposição externa, sendo tolerado pelas mulheres esse ritmo. O autor destaca que, até os dias atuais, na esfera doméstica, as mulheres, principalmente quando são mães, seguem um ritmo diferente daquele medido pelos relógios, devido aos cuidados com os filhos (THOMPSON, 2013).

Essa concepção de que a função primordial da mulher é ter e cuidar dos filhos, e também cuidar da casa, se manteve no processo de formação das sociedades industrializadas, apesar de muitas mulheres e crianças também trabalharem nas manufaturas e nas fábricas. Na sociedades industrializadas, o aumento da complexidade e da diferenciação de tarefas, intensificam a divisão social do trabalho e produzem mudanças na divisão sexual do trabalho, que é redesenhada em face da maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Na economia em geral, assim como no interior das empresas, surgem funções que são

consideradas mais apropriadas para mulheres, e outras, para homens, distinção que ainda é legitimada pelas características psicológicas e comportamentais atribuídas a cada gênero. Isso gera discriminação, principalmente com relação às mulheres, dificultando o acesso delas a determinadas atividades ou postos de trabalho, em especial, de maior prestígio social e remuneração, como os cargos de chefia ou supervisão e as funções que demandam qualificação tecnologicamente mais avançadas ou habilidades cognitivas, e que, ainda hoje, são ocupados, preferencialmente, por homens (HOLZMAN, 2011, p. 125-127).

Hirata (2007) observa que *as mulheres trabalham cada vez mais e, com uma frequência cada vez maior, são funcionárias e investem em suas carreiras*. Assim, como as novas formas de gestão demandam cada vez mais envolvimento pessoal, as mulheres, se veem obrigadas a *externalizar “seu” trabalho doméstico*, recorrendo às inúmeras mulheres em situação precária, o que inclui as imigrantes, que, muitas vezes, possuem melhor qualificação que as do país de origem (HIRATA, 2007, p. 601-602). Segundo a autora, a *externalização* do trabalho doméstico tem a função de apaziguar as tensões entre os casais e permitir maior flexibilidade às mulheres para atenderem à expectativa das empresas quanto a um maior envolvimento, contudo, isso não ajuda a avançarmos na luta contra as desigualdades de gênero, pelo contrário, contribui para mascarar e negar a situação (HIRATA, 2007). Esse fenômeno também tem ocorrido no Brasil, um exemplo, é a notícia veiculada no *site* do Jornal Folha de São Paulo, em 10/05/2015<sup>11</sup>, de que há empresas importando trabalhadoras domésticas das Filipinas para o Brasil, para atuarem como babás, cozinheiras ou empregadas de serviços gerais.

Para Hirata (2007), há uma reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico, na medida em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior e em tempo integral, também cresce o número de mulheres em situação precária, como desemprego, flexibilidade e ondas femininas de migração. A autora ressalta, ainda, que há, na França, uma política familiar “de conciliação”, voltada a facilitar a articulação entre o trabalho e a vida família, contudo, os homens permanecem excluídos das soluções apontadas, cabendo à mulher esse papel de articulação ou conciliação, ou ainda, de delegação do trabalho reprodutivo à outras mulheres. Por outro lado, no Japão, por exemplo, em que a cultura é diferente da ocidental, as mulheres não têm essa possibilidade de conciliação, devem escolher entre a maternidade e a carreira. A autora afirma que uma pesquisa de campo realizada no ano de 2003 no Japão, revelou que, em regra, a mulher

---

<sup>11</sup> Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/05/1627108-empresa-importa-babas-e-domesticas-das-filipinas-para-o-brasil.shtml>

interrompe o trabalho a partir do primeiro filho, porém, constata-se uma evolução, no sentido de que esta interrupção tem se tornado menos duradoura, pois as mães retornam ao mercado de trabalho, buscando trabalhar em tempo parcial, ainda com os filhos bem pequenos (HIRATA, 2007).

Esses são apenas alguns dos aspectos que envolvem as relações de gênero, e que se relacionam com as práticas temporais na sociedade contemporânea, e também no Brasil. Apesar dos avanços sociais, persistem as desigualdades de gênero, em maior ou menor grau, conforme o contexto social, inclusive no que se refere aos usos do tempo, pois ainda é comum que as mulheres, mesmo trabalhando, assumam a responsabilidade pelas atividades de reprodução social, embora muitas vezes delegando-as a outras mulheres, geralmente em situação precária ou vulnerável.

## **2 INTERAÇÕES ENTRE TECNOLOGIA E TRABALHO NAS SOCIEDADES CAPITALISTAS**

O início do século XXI tem sido marcado por rupturas e perplexidade diante dos novos fenômenos sociais, desencadeados desde a década de 1970, por diversos fatores relacionados entre si, com fortes implicações no mundo do trabalho. Destacam-se acontecimentos como a crise do Petróleo de 1973, que provocou uma fase de recessão econômica nos países ocidentais; o fim da Guerra Fria, devido ao declínio do estatismo soviético no final da década de 1980 e o enfraquecimento dos regimes comunistas; o fortalecimento de movimentos sociais e culturais, em defesa dos valores democráticos, dos direitos humanos e do meio ambiente, tais como o feminismo, o libertarismo e o ambientalismo; o intenso desenvolvimento científico e tecnológico; a crescente globalização da economia, que implica maior interdependência financeira entre os países e maior competitividade internacional; a crise do Estado de bem-estar social e o avanço do pensamento neoliberal.

Diante de um contexto adverso à obtenção de lucro, o próprio sistema capitalista precisou se reestruturar, promovendo mudanças tecnológicas e organizacionais. Em decorrência, as sociedades capitalistas contemporâneas vem apresentando tendências como maior flexibilidade (em seus diversos aspectos), globalização e organização em redes, além disso, observa-se, de um modo geral, o acréscimo da desigualdade socioeconômica, aumento do desemprego, problemas ambientais, inclusive, a aceleração do ritmo de vida e intensificação do trabalho. Nesses complexos processos de mudanças, o avanço e a ampla difusão das TICs têm extrema relevância, pois perpassam a todos, afetando ideias, ritmos e práticas sociais.

No segundo capítulo da dissertação, abordamos os aspectos envolvidos nessa reconfiguração social, articulando as análises de autores como Antony Giddens (1991), David Harvey (2013), Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009), Manuel Castells (2009, 2011), Robert Castel (2012), Sadi Dal Rosso (2008), Ulrich Beck (2011), entre outros que, embora diverjam em muitos aspectos, trazem contribuições que consideramos complementares. Buscamos estabelecer um diálogo entre os autores, com o intuito de compreendermos melhor as dinâmicas sociais contemporâneas, em especial, quanto aos efeitos relativos às interações entre revolução tecnológica e reestruturação produtiva, com ênfase no que diz respeito ao trabalho, aos métodos de gestão organizacional e ao perfil de trabalhador ideal.

Na primeira seção deste capítulo, analisamos, em linhas gerais, esse período de transformações, as características e tendências que emergem nas sociedades capitalistas, em escala global. Em uma subseção, abordamos o desenvolvimento tecnológico e o papel das tecnologias em meio ao conjunto de fatores que contribuem para a nova configuração social.

Na segunda seção, abordamos brevemente a reestruturação dos processos produtivos, bem como os processos de trabalho e métodos de gestão organizacional, analisando, em linhas gerais, o método taylorista, fordista e o toyotista ou regime de acumulação flexível.

Analisamos, na terceira seção, o mundo do trabalho na sociedade capitalista contemporânea, enfatizando as características e tendências que se sobressaem atualmente.

Por fim, na quarta seção, abordamos brevemente a expansão do setor de serviços, o trabalho imaterial e o ramo da tecnologia da informação (TI), universo de nossa pesquisa empírica.

## 2.1 O contexto social contemporâneo

Como referimos, inicialmente, o mundo vivencia um período caracterizado por rupturas, mudanças e, em decorrência, instabilidade. Cabe observar, no entanto, que existem correntes teóricas diversas na área da sociologia, não havendo um consenso quanto à forma de nomear e contextualizar esta época. São empregados vários termos, os quais abarcam noções epistemológicas e filosóficas próprias de cada vertente, tais como *pós-modernidade*, *pós-modernismo* e *pós-industrialismo*, sugerindo a ideia de encerramento, ou, ainda, *sociedade da informação* e *sociedade de consumo*, que remetem às características emergentes na nova sociedade (GIDDENS, 1991).

Segundo Giddens (1991), foi Jean-François Lyotard, na obra *The Post Modern Condition*, publicada em 1985, quem popularizou a noção de pós-modernismo, cuja perspectiva remete a *um deslocamento das tentativas de fundamentar a epistemologia, e da fé no progresso planejado humanamente* (GIDDENS, 1991, p. 12). Para o autor, a pós-modernidade apresentada por Lyotard pode ser caracterizada pelo afastamento do domínio das grandes narrativas ou dos enredos históricos, em que o passado é determinado e o futuro é previsível, e, em vez disso, passa-se a ressaltar a *pluralidade de reivindicações heterogêneas de conhecimento, na qual a ciência não tem um lugar privilegiado* (IDEM).

O autor considera que essa noção da condição pós-moderna expressa a ideia de impossibilidade de um conhecimento sistemático sobre a organização social, gerando uma sensação de desorientação e de descontrole, mas que, também, se deve ao fato de não conseguirmos compreender plenamente a realidade em que estamos inseridos. Defende ser

necessário que as ciências sociais se voltem, novamente, à natureza da própria modernidade, a fim de diagnosticar os seus efeitos, pois entende que não estamos entrando em um período de pós-modernidade, mas sim, alcançando um período marcado pelas consequências da modernidade, que vêm se tornando mais radicais e universais. Contudo, admite haver, além da modernidade, uma diferente ordem que é, sim, pós-moderna, mas considera que esta concepção é diferente daquela que vem sendo difundida sobre pós-modernidade, que é associada ao fim da aceitação de fundamentos e, também, ao fim da história. Na concepção de Giddens (1991), estamos entrando em um período de alta-modernidade, de radicalização das características e dos fenômenos modernos, processo que ainda não está completo. Sugere que, em um mundo pós-moderno, as inter-relações entre o tempo e o espaço não seriam ordenadas pela historicidade, além disso, haveria um maior e complexo entrelaçamento entre local e global, mas considera não serem estas as tendências contemporâneas (GIDDENS, 1991).

Ao analisar a modernidade, Giddens (1991) adota o que considera ser uma interpretação *descontinuista*, e defende a ideia de que as *instituições sociais modernas são, sob alguns aspectos, únicas – diferentes em forma de todos os tipos de ordem tradicional* (GIDDENS, 1991, p. 13). Dessa forma, argumenta ser necessário, preliminarmente, desvendar a natureza das discontinuidades do desenvolvimento social moderno, a fim de analisar o que é a modernidade e quais são as suas consequências no tempo presente. Ressalta que, ao longo do período moderno, o modo de vida se modificou, diferenciando-se das ordens sociais tradicionais, diante das profundas e abrangentes transformações que ocorreram, as quais não tem precedentes na história. Ainda que haja continuidades entre o tradicional e o moderno, a modernidade é marcada por um caráter *descontinuista*, que, entretanto, não tem sido completamente apreciado. Considera que isso se dá por uma das razões para essa não apreciação das discontinuidades modernas é a influência, a longo prazo, da noção de evolucionismo social, pois as teorias evolucionárias tendem a abordar a evolução histórica de uma forma totalizante e reducionista, considerando apenas uma direção, guiada por princípios dinâmicos gerais, o que ocorre inclusive com a teoria de Karl Marx (GIDDENS, 1991).

O autor observa que, cada uma das três tradições teóricas mais importantes na sociologia, derivadas das obras de Karl Marx, Émile Durkheim e Max Weber, tendem a analisar a dinâmica de transformações das instituições modernas através de um elemento distinto, para Marx, o capitalismo; para Durkheim, o industrialismo, e Weber, a racionalização. Sugere que a modernidade, no entanto, é multidimensional e abrange os elementos identificados por estas tradições sociológicas, cada um com seu papel. De outra parte, ressalta que a modernidade possui dois lados, um positivo e outro negativo, tendo em

vista que o desenvolvimento e ampla difusão das instituições sociais modernas, em face da crescente globalização, propiciam mais oportunidades para que os seres humanos vivam de forma segura e gratificante, mas também produzem efeitos não pretendidos, alguns já observados pela sociologia clássica. Todavia, somente no século XX alguns problemas vêm se tornando aparentes, gerando descrença no progresso, como aqueles relacionados à destruição do meio ambiente e ao elevado potencial letal das guerras e conflitos militares, em face do armamento nuclear, questões que não eram nem mesmo imaginadas pelos pensadores das tradições sociológicas clássicas, o que corrobora a limitação destas perspectivas (GIDDENS, 1991).

Diante dessas questões, Giddens (1991) argumenta que o enredo evolucionista e totalitário deve ser desconstruído, seja para analisar a modernidade, seja para mudar o foco do debate sobre o que é pós-moderno, tendo em vista que a história não é uma unidade ou reflexo de *princípios unificadores de organização e transformação*, todavia, também não é um conjunto caótico e infinito de histórias. O autor compreende, portanto, ser possível a identificação de episódios precisos da transição histórica, sobre os quais podem ser feitas generalizações (GIDDENS, 1991, p. 15).

Dentre as discontinuidades modernas, o autor destaca o ritmo de mudanças, que tem se caracterizado pela rapidez, que se manifesta em todas as esferas, podendo ser percebido mais claramente no que se refere à tecnologia. Outras discontinuidades apontadas são o escopo da mudança e, ainda, o que se refere à *natureza intrínseca das instituições modernas* (GIDDENS, 1991, p. 16). Refere que, no modernismo, surgiram formas sociais novas e distintas das tradicionais, como o Estado-nação, havendo, ainda, organizações que derivam de outras já existentes, mas que assumiram contornos bem diferentes, como é o caso dos assentamentos urbanos, pois mesmo originários das cidades pré-modernas, são constituídos por princípios bem distintos. Em sua análise, o autor ressalta que o extremo dinamismo da modernidade deriva, principalmente, da separação do tempo e do espaço, e de suas recombinações (GIDDENS, 1991).

Nas sociedades pré-modernas, conforme tratamos no primeiro capítulo, o tempo e o espaço eram vinculados, haja vista que não era possível mensurar o tempo sem uma referência ao espaço, o que mudou a partir da invenção do relógio mecânico, tornando possível a separação entre tempo e espaço. Em face dessa separação entre tempo e espaço, Giddens (1991) afirma haver um esvaziamento do tempo, que passou a ser quantificado, condição que fez com que o espaço também se esvaziasse, o que pode ser compreendido pela separação entre espaço e lugar, ou seja, a possibilidade de que o espaço seja representado sem que se

faça referência a uma localidade específica, o que resulta, também, das descobertas de regiões remotas e do mapeamento do globo terrestre, pois propiciaram que o espaço se tornasse independente de lugares ou regiões específicas. Para o autor, a separação entre o tempo e o espaço, e suas representações padronizadas ou esvaziadas, proporcionam mecanismos para a organização racionalizada, características peculiares do período moderno. Dessa forma, por meio das organizações modernas, que, comumente, são dinâmicas, tornou-se possível conectar o local e o global de formas tão distintas, que nem mesmo eram imaginadas nas sociedades tradicionais, o que provocou muitas mudanças, principalmente, nas rotinas das pessoas (GIDDENS, 1991). Ademais, de acordo com o autor, a separação entre tempo e espaço é, também, uma condição para o processo de desencaixe dos sistemas sociais, compreendido como o *“deslocamento” das relações sociais de contextos locais de interação e reestruturação através de extensões indefinidas de tempo-espaço* (GIDDENS, 1991, p. 63).

De outra parte, Giddens (1991) ressalta o caráter reflexivo da modernidade, que se manifesta nos constantes exames e reformas das práticas sociais e das convenções, aplicando-se a todas as esferas da vida humana, inclusive, sobre a natureza da própria reflexão. Assim, na modernidade, a razão passou a substituir a tradição, gerando uma sensação de certeza, no entanto, a reflexividade subverte a própria razão, na medida em que o conhecimento é reflexivamente aplicado, sempre sendo possível a revisão de um dos seus elementos constitutivos, inclusive, na ciência (GIDDENS, 1991).

Cabe observar, ainda, que Giddens (1991) afirma estar se referindo às transformações institucionais originadas no Ocidente, ao tratar da modernidade, pois o desenvolvimento das instituições modernas têm raízes históricas europeias, como o Estado-nação e a produção capitalista sistemática, agências transformadoras que forjaram o projeto de modernidade, no que se refere ao modo de vida. Além disso, o autor compreende que uma das consequências fundamentais da modernidade é o fenômeno da globalização, por propiciar a difusão das instituições ocidentais pelo mundo, porém, de uma forma desigual, fragmentada e coordenada, introduzindo *novas formas de interdependência mundial, nas quais, mais uma vez, não há “outros”* (GIDDENS, 1991, p. 189-190). Observa, ainda, que a globalização se relaciona ao processo de aumento do distanciamento do tempo e do espaço, pois implica modalidades de conexões entre diferentes regiões e contextos sociais, que se estendem em escala global, intensificando as relações sociais e, também, a interdependência mundial. Ressalta que, nesse processo, muitas vezes são produzidos resultados opostos, por exemplo, a prosperidade de um local pode significar o empobrecimento de outro, mesmo distante, ou, ainda, a globalização das relações sociais pode propiciar a ascensão de nacionalismos locais,

embora provoque diminuição do sentimento de nacionalismo ligado ao Estado-nação (GIDDENS, 1991).

Diante de crises e catástrofes do mundo moderno, o sociólogo alemão Ulrich Beck (1944-2015), preocupado com os rumos da sociedade mundial, desenvolve o conceito *de sociedade de risco*, pouco tempo antes do trágico acidente que ocorreu ano de 1986, em uma usina nuclear de Chernobyl, na Ucrânia. Na obra *Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade*, publicada originalmente no mesmo ano do desastre nuclear, o autor incluiu uma referência a este evento, afirmando que seu discurso sobre a sociedade de risco, alvo de polêmicas, *manteve um amargo sabor de verdade* (BECK, 2011, p. 10). Nesta obra, alerta para os perigos que integram e contaminam a natureza, em decorrência do desenvolvimento do sistema industrializado no mundo moderno. Observa que esses perigos decorrentes da ação humana, anteriormente nem mesmo eram imaginados, mas podem adquirir grandes proporções, sendo convertidos em verdadeira força da natureza, com alto poder destrutivo, sem que seja possível oferecer resistência. O reconhecimento dessa condição, segundo o autor, provoca uma sensação de desamparo na humanidade.

Assim, Beck (2011) considera que o termo *pós* – de pós-modernidade ou pós-industrialismo –, que surgiu nas últimas décadas do século XX, reflete uma noção de desorientação, sendo utilizado diante da incapacidade de nomeação desse período, que é marcado por transformações e crises nas áreas política, econômica e ambiental. Em sua análise, o autor enfatiza o conteúdo do desenvolvimento histórico da modernidade, tendo por pano de fundo a Alemanha Ocidental, denominando essa fase de virada para o século XXI de *modernidade avançada* ou *modernidade tardia*. Por meio de comparações históricas, o autor afirma ter a pretensão de: *a despeito de um passado ainda vigente, tornar visível o futuro que já se anuncia no presente* (BECK, 2011, p. 11).

Para este autor, no final do século XX o entendimento científico e tecnológico da sociedade industrial clássica passava por um processo histórico semelhante ao que foi verificado no século XIX, quando houve um certo desencantamento com os privilégios estamentais e a imagens religiosas anteriormente dominantes na sociedade. Afirma que o cenário geral, de crítica ao modernismo, expressa nos inúmeros movimentos sociais críticos à ciência, ao progresso e à tecnologia, a partir do final da década de 1960, justamente no momento em que a sociedade industrializada alcançou o ápice de seu desenvolvimento, nos remeteu ao desenvolvimento da modernidade para além do projeto da sociedade industrial. Considera que ainda está presente no pensamento social contemporâneo, uma ideia antiga: o mito de que o auge do desenvolvimento da industrialização representaria, da mesma forma, o

ápice da modernidade. E, dessa forma, o estágio atual das sociedades capitalistas, industrializadas, gera uma sensação de que chegamos ao *fim da história social*. Diante disso, há uma ruptura incipiente entre a modernização e a sociedade industrial e suas variações, e essa situação gera confusão por diferir daquelas abrangidas na concepção de sociedade a que estávamos acostumados, representada através das categorias próprias da sociedade industrial, e por não sermos capazes de conceber a reconfiguração social para além disso, ainda na modernidade. Em uma analogia histórica, o autor faz uma síntese de sua análise da modernidade:

(...) assim como no século XIX a modernização dissolveu a esclerosada sociedade agrária estamental, e, ao depurá-la, extraiu a imagem estrutural da sociedade industrial, hoje a modernização dissolve os contornos da sociedade industrial e, na continuidade da modernidade, surge uma outra configuração social. Os limites dessa analogia apontam simultaneamente para as peculiaridades dessa perspectiva. No século XIX, a modernização se consumou contra o pano de fundo de seu contrário: um mundo tradicional e uma natureza que cabia conhecer e controlar. Hoje, na virada do século XXI, a modernização consumiu e perdeu seu contrário, encontrando-se afinal a si mesma em meio a premissas e princípios funcionais socioindustriais. A modernização no horizonte empírico da pré-modernidade é suplantada pela pelas situações problemáticas da modernização autorreferencial (BECK, 2011, p. 12-13).

Assim, Beck (2011) defende ser possível compreendermos as novas configurações sociais emergentes, se lançarmos mão de conceitos distintos daqueles que vinham sendo utilizados até então, para interpretar a sociedade industrial. Propõe a ideia de uma modernização reflexiva da sociedade industrial, avaliando que há uma interpenetração entre continuidade e ruptura da modernidade. Ressalta que, enquanto antes, a lógica da produção de riquezas suplantava a lógica da produção de riscos, atualmente há uma inversão, de forma que, na *sociedade de risco*, o progresso tecnológico e econômico passa a ser ofuscado pela produção dos riscos envolvidos, que representam ameaças de potencial desconhecido até então, seja contra o meio ambiente, seja contra a vida de animais e seres vivos. Para o autor, a lógica da distribuição de riquezas, considerada central nas teorias sociais anteriores, pode ser comparada à lógica da produção e distribuição dos riscos, que, em face da crescente globalização, *faz surgir ameaças globais supranacionais e independentes de classe* (BECK, 2011, p. 16).

Na concepção deste autor, as situações sociais de ameaça acompanham, em algumas dimensões, as desigualdades de estrato e classe social, contudo, também alcançam aqueles que lucram com a produção dos efeitos colaterais dos processos de modernização, em um *efeito bumerangue*, ameaçando sua saúde, e, ainda, a legitimação, a propriedade e o lucro,

tendo em vista o reconhecimento social dos riscos envolvidos aos processos de industrialização. Dessa forma, a questão dos efeitos colaterais latentes torna-se política, na medida em que afetam tanto a saúde da natureza e dos seres humanos, quanto a sociedade, a economia e a própria política, pois a prevenção e o manejo das catástrofes implicam reorganização do poder e da responsabilidade (BECK, 2011).

Segundo Beck (2011), os riscos que ameaçam a sociedade contemporânea são reais e também irrealis. Os riscos reais são aqueles cujos resultados já são concretos, por exemplo, o desmatamento, a poluição dos rios, as novas doenças. Já os riscos irrealis são aquelas ameaças projetadas no futuro, a consciência dos riscos, portanto, reside justamente no futuro e na sua antecipação. Dessa forma, a ação no presente passa a ser definida e organizada com base na avaliação das variáveis projetadas com relação às projeções das consequências da atuação, concepção que está associada ao êxito no processo de reconhecimento social dos riscos. Contudo, o autor ressalta haver uma tendência de rejeição dos riscos, presumindo-se a sua inexistência diante da ausência de provas em contrário, isto é, acredita-se que o progresso deve ser mantido quando não houver probabilidade de risco a danos colaterais. Assim, ressalta que há, também, uma tendência à legitimação dos riscos, ao se considerar que são inevitáveis quando não puderem ser previstos e não forem pretendidos, havendo, assim, uma aceitação dos riscos, como naturais ao processo civilizatório (BECK, 2011).

Sob outro enfoque, Harvey (2013) pondera que este período de transição para o século XXI, denominado por muitos de pós-modernismo, talvez seja a representação de uma reação ao modernismo ou até de um afastamento, contudo, da mesma forma que o modernismo tem um sentido confuso, o pós-modernismo tem em dobro. Nesse particular, o autor destaca que grande parte dos escritores do período moderno, como Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900), já reconheciam, em sua época, um caráter efêmero, fragmentado e transitório, além da certeza da insegurança. Para o autor, a modernidade envolve rupturas com as condições históricas precedentes, haja vista que seu projeto foi forjado pelos pensadores iluministas, que pretendiam o desenvolvimento de uma ciência objetiva, de uma moralidade e leis universais. Destaca, assim, que os iluministas buscavam, através da razão e do desenvolvimento da ciência, o progresso e a emancipação humana, prometendo libertar a humanidade da escassez, das calamidades naturais, dos mitos e religiões, das injustiças e abusos de poder, promessa que está longe de ser cumprida, pois, ainda que muitos avanços tenham sido alcançados, não atendem a todos. Relativamente ao aspecto negativo da modernidade, o autor refere a tese de Max Horkheimer e Theodor Adorno, ambos expoentes da Escola de Frankfurt, na obra *The dialectic of Enlightenment*, publicada em 1972, segundo a qual essa visão otimista dos

iluministas também esconde uma lógica de dominação e opressão, na medida em que a ânsia de dominar a natureza implica, também, a dominação dos seres humanos, envolvendo a aplicação da razão instrumental sobre a cultura e a personalidade. E, no mesmo sentido, refere que a relação entre meios e fins sempre esteve presente no modernismo, que internaliza contradições e uma série de problemas, como aqueles que envolveram o Holocausto na Alemanha comandada por Hitler, ou na Rússia, por Stalin, ou, ainda, a bomba nuclear lançada sobre Hiroshima (HARVEY, 2013).

Harvey (2013) ressalta que o período moderno está relacionado à crença no progresso linear, em verdades absolutas e no planejamento racional, podendo ser caracterizado pelo positivismo, tecnocentrismo e racionalismo. Conforme este autor, esses ideais passaram a ser impostos nas obras de uma *elite de vanguarda formada por planejadores, artistas, arquitetos, críticos e outros guardiões do gosto refinado* (Harvey, 2013, p. 42). Além disso, as economias europeias, no pós-guerra, modernizavam-se em ritmo veloz, impulsionando, através da política e do comércio internacional, o desenvolvimento de um “*processo de modernização*” dos países considerados atrasados (IDEM). Entretanto, os aspectos opressores dessa técnico-burocrática e de base científica, manifestadas pelas formas de poder institucionalizado, como corporações, estatais, sindicatos e partidos políticos, passaram a provocar reações, surgindo, nos anos 1960, vários movimentos antimodernistas e, também, contraculturais, estes, contrários à elitização da cultura e da arte, bem como à padronização da estética e dos estilos de vida. Esses movimentos eram contrários ao autoritarismo, clamavam por mais liberdade individual, sendo críticos ao caráter tradicionalista dos hábitos da vida cotidiana. Inicialmente, estavam centrados nas universidades, institutos de arte e nos redutos de cultura marginal existentes nas grandes cidades, depois, foram se espalhando, e provocaram uma onda de rebeliões em diversas capitais no mundo, como Chicago, Paris, Cidade do México, Madrid, Tóquio, chegando ao seu auge em 1968 (HARVEY, 2013).

Conforme a interpretação deste autor, esses movimentos sociais representam, tanto cultural quanto politicamente, a proclamação da virada para o pós-modernismo, que, entre 1968 e 1972, emerge de forma mais madura, embora, ainda, incoerente. Assim, Harvey (2013), diferentemente de Giddens (1991), considera que o período subsequente a 1968 pode ser denominado de pós-moderno, pois envolve rupturas com as características inerentes ao modernismo. Observa que passa a haver uma aceitação do que é efêmero, fragmentado, descontínuo e caótico, características que representam a mudança, sem que haja tentativas de oposição ou de transposição a esses aspectos, nem mesmo há a pretensão de se identificar elementos eternos e imutáveis contidos neles, ao contrário do período moderno. No mesmo

sentido, destaca dentre as preferências pós-modernas, a diferença, em detrimento da uniformidade; os fluxos, no lugar da unidade; os arranjos móveis, em vez dos sistemas mais estáveis. Ressalta que o pensamento social dominante passa a compreender como produtivo aquilo que é nômade, o que está em movimento, não o sedentário, não havendo nenhuma tentativa de buscar legitimação no passado (HARVEY, 2013).

Harvey (2013) observa que no pós-modernismo, as metanarrativas de tradição iluminista passa a ser atacadas, inclusive, até podendo ser interpretadas de forma mais estável e fixa do que realmente são. Os pensadores pós-modernistas compreendem como opressoras ou ilusórias as representações unificadas do mundo, até mesmo as que o consideram uma totalidade repleta de conexões e diferenciações, pois valorizam o caráter de permanente mudança. Diante da possibilidade de que isso resulte em incoerência, o autor defende, como filosofia de ação, que se lance mão do pragmatismo, na concepção do filósofo John Dewey (1859-1952). Observa que o pós-modernismo é *um modo particular de experimentar, interpretar e ser no mundo*, que se manifesta também na linguagem e nos discursos, fragmentados e instáveis, destacando-se, como aspecto mais problemático, *seus pressupostos psicológicos, quanto à personalidade, à motivação e ao comportamento* (HARVEY, 1991, p. 56). Além disso, identifica como características da personalidade pós-moderna, a preocupação mais com o que é significativo do que com o que tem significado, com a participação, a performance, o acontecimento e as aparências superficiais, em detrimento das raízes e da profundidade. Além disso, a experiência humana passa a ser reduzida ao momento presente, não relacionando-se com o passado, nem mesmo o futuro, esvaindo-se, portanto, o sentido de continuidade de valores e crenças, e a memória histórica. Todavia, considera que essas tendências e características próprias do pós-modernismo, representam questões que estavam latentes anteriormente, e que somente a partir do final da década de 1960 passaram a emergir na sociedade, e assim, este período pode ser interpretado como uma versão do modernismo, um desdobramento (HARVEY, 2013).

Na concepção de Santos (2002), vivemos um período de transição paradigmática, com o declínio do paradigma da modernidade e o início de um novo, existindo muitas maneiras de o contextualizar. Observa, contudo, não ser possível nomear com exatidão a situação atual, haja vista que as transições são semi-invisíveis e semicegas. Diante disso, entende ser inadequado o termo pós-moderno que vem se popularizando, haja vista que os impactos específicos dessas transformações não podem ser pré-determinado. Mas, por outro lado, compreende que este termo é autêntico, ainda que seja inadequado, pois a eficácia dessa transição pós-moderna consiste na construção de um novo horizonte de novas possibilidades.

Este autor propõe novas formas de pensar a ciência e a sociedade, e que sejam fundadas nos princípios da emancipação, solidariedade e participação, e, sob esse enfoque, adota a expressão *pós-modernidade de oposição*, enfatizando o esgotamento das energias emancipatórias da modernidade e a necessidade de se estabelecer novas práticas emancipadoras (SANTOS, 2002).

Nesse período marcado por mudanças, Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009), com base na sociedade francesa, observam o desenvolvimento de um *novo espírito do capitalismo*, que se expressa a partir da década de 1990, através da disseminação de novas ideologias ou motivações, com o objetivo de legitimar e justificar o engajamento ao capitalismo, principalmente na literatura de gestão, voltadas a responder às críticas ao capitalismo e a atender o clamor por maior autenticidade e liberdade, sem no entanto, atentar para as questões relacionadas ao egoísmo e de desigualdades sociais. Ressaltam que esse processo de formação de novas ideias que compõe o *novo espírito do capitalismo*, compreende um conjunto de mudanças estruturais experimentadas no sistema capitalista europeu após os anos 1970 – na esteira da crise da crítica ao capitalismo verificada após os protestos de Maio de 1968 na França – decorrentes da reorientação das diretrizes do Estado de Bem-Estar Social, em especial no campo do trabalho e das condições de emprego decorrentes da reorientação das diretrizes do Estado de bem-estar social.

Conforme estes autores, a inserção no processo capitalista necessita de justificações morais, pois exige a mobilização de um elevado número de pessoas, que, em sua maioria, têm pequenas chances de lucro. A ideologia que justifica o engajamento no capitalismo, no *novo espírito do capitalismo*, pode ser compreendido como um conjunto de crenças associadas à ordem capitalista, que a justificam e legitimam, fazendo com que esta seja aceita, compartilhada e até desejada, passando a ser considerada a única alternativa possível, por meio da reprodução de uma ideologia dominante. Essas justificações além de buscar a motivação a realização de tarefas, visam, também, a adesão a um estilo de vida que favoreça a ordem capitalista (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

Boltanski e Chiapello (2009) destacam, também, a influência da ciência econômica na justificação do capitalismo, a qual passou a ser concebida como autônoma e independente da ideologia e da moral, o que está associado ao esforço na difusão da ideia de que a busca do interesse individual também serve ao interesse coletivo. Nesse sentido, o espírito do capitalismo funda-se na crença de que o crescimento de riquezas, independente do beneficiário, é um bem, tendo em vista as vantagens quantificáveis da acumulação. Sob essa perspectiva, os autores observam, a partir da década de 1990, uma tendência à adoção de

novas formas de gestão empresarial, de organização em redes, em que se rejeita moralmente a hierarquia, em recusa às relações de dominação, com a promessa de respeito a liberdades individuais e propões que os indivíduos realizem suas aspirações, seguindo princípios orientados para o sucesso. Na literatura de gestão empresarial difundida desde os anos 1990, os autores destacam a indicação de soluções como a descentralização, a meritocracia (que já era valorizada desde 1960) e a administração por objetivos ou projetos; além de serem exaltadas a flexibilidade, a inovação e a competência. Os trabalhadores devem ser capazes de se autogerir, serem criativos, sendo dado um sentido ao trabalho de cada um, mas são dirigidos por um líder, alguém que saiba transmitir sua visão e obter a adesão dos demais, sem precisar recorrer a ordens. Em contrapartida, dizem que a emergência da justificação por projetos, fenômeno que denominam *cidade por projetos* originam novos riscos de exploração. A *cidade por projetos*, em síntese, consiste em um modelo de organização ou estrutura da sociedade, como uma empresa, na qual vários projetos, com início e fim determinados, são gerenciados por diversas pessoas, que participam de vários projetos simultâneos, organizando-se em grupos, conforme as necessidades específicas de cada projeto, e estruturadas em rede (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

De outra parte, Castel (2012) considera haver uma *metamorfose* no final do século XX, relacionada à condição dos assalariados, observando o aumento da insegurança socioeconômica dos trabalhadores assalariados, em face do enfraquecimento do Estado de bem-estar. Assim, busca reconstruir, ao longo da história europeia, desde a época medieval, as formas pelas quais as sociedades lidavam com o excedente populacional, e com a exclusão social, que o autor denomina *desfiliação*, pois considera necessária a problematização do conceito, e defende que se deva levar em conta os diferentes processos que atravessam as sociedades e que contribuem para que os indivíduos cheguem a situações de vulnerabilidade. Tendo como referência a sociedade francesa, este autor constata o enfraquecimento da condição salarial, ressaltando o crescente desemprego, a precarização e a flexibilização, que afeta, principalmente, os estrangeiros que buscam trabalho, observando, também, que há uma promoção do individualismo. O autor aborda, ainda, a discussão sobre o fim da centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas (CASTEL, 2012).

Sob outra perspectiva, Castells (2011) observa que desde a década de 1970, vivenciamos uma verdadeira revolução da tecnologia da informação, um dos fatores que desencadearam a expansão de um novo sistema econômico, por incrementar a capacidade produtiva das sociedades, em escala global. Argumenta que a principal característica desse período final do século XX é, justamente, a transformação de nossa cultura material pelos

mecanismos do novo paradigma tecnológico, que se organiza em torno da tecnologia da informação (CASTELLS, 2011). Assim, o autor afirma que a combinação entre tecnologia de geração de conhecimento, processamento de informação e comunicação por símbolos passa a ser fonte de produtividade desse novo sistema econômico. Dessa forma, considera que tanto a geração de riqueza, quanto o exercício do poder e os códigos culturais passaram a depender da capacidade tecnológica das sociedades e dos indivíduos, centrada na tecnologia da informação, que se tornou uma ferramenta indispensável para a implantação efetiva dos processos de reestruturação socioeconômica. Diante dessas características e tendências, denomina a época contemporânea de *era da informação*, ressaltando que há um círculo virtuoso de interação entre as fontes de conhecimentos tecnológicos e a aplicação da tecnologia, em que as tecnologias digitais de formação de redes alimentam as redes sociais e organizacionais, possibilitando, dessa forma, sua infinita expansão e reconfiguração (CASTELLS, 2011).

O autor formula, também, o conceito de *Sociedade em Rede*, devido ao processo de reestruturação do sistema capitalista, caracterizado por uma tendência à flexibilidade de gerenciamento, à descentralização das empresas e à organização de forma horizontal, em redes. Ressalta que, embora as redes sejam uma forma antiga de organização da vida em sociedade, se destacam, atualmente, caracterizando a nova estrutura social, que é constituída por redes em todas as dimensões fundamentais da organização e da prática social. Além disso, utiliza a denominação *sociedades informacionais*, pois a organização dos sistemas produtivos das sociedades capitalistas contemporâneas é fundada no princípio de maximização da produtividade, tendo o conhecimento como base, por meio do desenvolvimento e da difusão de tecnologias da informação. Em decorrência, no âmbito do trabalho, constata-se o aumento de empregos no setor de serviços, principalmente, nos países de economias avançadas, o que não significa, contudo, a desapareção da atividade industrial. Destaca, ainda, outras tendências que caracterizam essa nova forma de organização social, como o declínio da influência dos movimentos de trabalhadores; a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, porém, ainda em condições desiguais; a crescente integração global dos mercados financeiros, que implica interdependência econômica e financeira entre os países, acentuando o desenvolvimento extremamente desigual, bem como o aumento da concorrência econômica (CASTELLS, 2011).

Sob outra perspectiva, considerando os aspectos gerais da sociedade contemporânea, Bauman (2007) formula o conceito de *modernidade líquida*, com base na instabilidade, característica que entende ser a mais relevante, e a associa ao fenômeno da globalização,

processo através do qual todos os problemas locais se tornaram globais. O autor observa que a instabilidade está presente em todas as esferas da sociedade, seja em nossos empregos e nas empresas que os oferecem, seja nas relações com nossos parceiros e redes de amizade, e, até mesmo, na posição social que ocupamos. Destaca, também, que o progresso, antes relacionado ao otimismo e à promessa de felicidade a ser compartilhada, hoje representa o oposto, a ameaça de mudanças inexoráveis e permanentes, cujo ritmo e direção não podemos prever ou controlar, e que, no caso de algum descuido, podem ocasionar nossa derrota e exclusão, gerando, assim, uma sensação de que a qualquer momento podemos ser deixados para trás (BAUMAN, 2007).

Bauman (2007) observa que a sociedade passa a ser cada vez mais representada por uma rede e não mais como uma estrutura, ressaltando que a primeira remete a uma imagem difusa, já a segunda, à ideia de solidez. Assim, a sociedade passa a ser percebida e encarada como uma matriz de conexões e desconexões aleatórias, em que são possíveis infinitas permutações. No mundo globalizado, desigual e atravessado por guerras, o autor constata estar presente um sentimento de impotência relacionado à sensação de ausência de controle e, também, de desconfiança na proteção pelo Estado, o que provoca uma sensação geral de insegurança relacionada ao tempo presente e de incerteza quanto ao futuro, dinâmica que alimenta a sensação de medo que permeia a sociedade. Observa, ainda, que o sentimento de medo e de insegurança acaba sendo explorado por empresas e publicitários, que visam impulsionar suas vendas no comércio, aproveitando-se da fragilidade e vulnerabilidade dos indivíduos e das coletividades (BAUMAN, 2007).

Como vimos, a fase contemporânea é complexa, podendo ser caracterizada por inúmeras transformações que envolvem uma série de processos, conexões e interações de diferentes aspectos da sociedade. Assim, são possíveis interpretações sob diversos enfoques, mas que são complementares. Considerando que este estudo é centrado no que diz respeito ao tempo e ao trabalho, enfatizamos, a seguir, as mudanças relacionadas às TICs e, também, à reestruturação dos processos de trabalho, por serem questões centrais da *era da informação*, conforme contextualização de Castells (2011).

### 2.1.1 Tecnologia e Transformações Sociais

O desenvolvimento tecnológico não é um fator que, por si só, determina a sociedade, mas tem estreita relação com as transformações sociais, econômicas e culturais, pois propicia diversas alterações, principalmente, nos meios de produção, na organização e nas relações de trabalho, o que, por sua vez, também se reflete em outras dimensões da sociedade e da

subjetividade humana. A evolução tecnológica não segue uma direção determinada, haja vista que resulta da interação de diversos fatores e suas múltiplas possibilidades de conexões, ensejando consequências pretendidas e outras não, por exemplo, a liberação dos seres humanos da realização de tarefas penosas, a redução do tempo necessário para a realização de tarefas, o desemprego em face da substituição de trabalhadores por máquinas, entre outros tantos efeitos.

Segundo Castells (2011), os processos de descobertas científicas e inovações e tecnológicas dependem tanto da criatividade, da iniciativa empreendedora e do empenho individual das pessoas envolvidas, quanto de condições materiais, políticas e econômicas, como investimentos e financiamentos públicos ou privados, e, inclusive, das aplicações sociais que lhes são atribuídas pelas diversas organizações sociais das esferas pública e privada. Nesse sentido, considera que o intenso desenvolvimento de novas tecnologias, desencadeado na década de 1970, nos Estados Unidos, consistiu em uma verdadeira revolução tecnológica, provocada, tanto desenvolvimento da indústria eletrônica, promovido, especialmente, pelo financiamento militar norte-americano, nas décadas de 1940 a 1960, quanto pela cultura de liberdade individual difundida entre os jovens a partir desse período. A principal característica identificada pelo autor, nesse processo, é a aplicação de conhecimento e informação *para a geração de mais conhecimento e dispositivos de processamento e comunicação da informação, em um ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso* (CASTELLS, 2011, p. 69).

Para este autor, o termo tecnologia significa o *uso de conhecimentos científicos para especificar as vias de se fazerem as coisas de uma maneira reproduzível*. As tecnologias da informação, na sua concepção, compreendem o *conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (software e hardware), telecomunicações/radiodifusão, e optoeletrônica*, bem como o conjunto de desenvolvimento e aplicações engenharia genética, pois, além de centrar-se na *decodificação, manipulação e conseqüente reprogramação de códigos de informação de matéria viva*, desde a década de 1990, *a biologia, a eletrônica e a informática parecem estar convergindo e interagindo em suas aplicações e materiais e, mais fundamentalmente, na abordagem conceitual* (CASTELLS, 2011, p. 67).

O termo tecnologia é bem abrangente, podendo ser aplicado até mesmo para as primeiras ferramentas desenvolvidas pela humanidade ou para as máquinas que propiciaram a primeira Revolução Industrial, no século XVIII. De acordo com a explicação de Baumgarten e Holzmann (2011b), em linhas gerais, tecnologia significa toda atividade socialmente organizada, baseada em planos e objetivos essencialmente práticos, que possa ser obtida por

métodos distintos, a partir de objetivos determinados e de finalidades práticas. Compreendem os conjuntos de conhecimentos e informações que são utilizados na produção de bens e serviços provenientes de fontes diversas, como as descobertas científicas e as invenções. Por outro lado, como qualquer produção humana, o desenvolvimento tecnológico ocorre através de processos históricos, em conformidade com o contexto social e cultural, inclusive, as forças políticas dominantes na sociedade. Nesse sentido, as autoras observam que a partir do final do período feudal, marcado pelo crescimento do comércio, pela urbanização e pela preponderância da razão em detrimento das crenças religiosas e do pensamento mágico, tornou-se possível e até necessário o surgimento de novos métodos e saberes, especialmente com finalidades práticas adequadas à nova configuração social, em que se passou a valorizar a racionalização, a ordem e o progresso. Ressaltam, assim, que a tecnologia não é neutra, pois sua criação envolve uma estrutura de valores correspondente à classe, à cultura, inclusive, ao sexo. Ademais, o surgimento de novas tecnologias está associado tanto à vontade inerente aos seres humanos de conhecimento, e que consiste em estratégia de sobrevivência em meio à natureza, quanto ao desejo subjacente de dominação, de controlar por meio do conhecimento, haja vista o pensamento dos precursores do iluminismo, Bacon e Descartes, no sentido de que *saber é poder* (BAUMGARTEN e HOLZMANN, 2011b).

Segundo Baumgarten e Holzmann (2011b), a tecnologia está articulada com a inovação, que é técnica e social, haja vista que consiste na transformação do conhecimento científico em técnica, propiciando a formação de novos conhecimentos científicos, e, por meio da tecnologia, uma efetiva transformação do real. Ademais, a associação entre ciência e tecnologia mantém relação com o desenvolvimento do capitalismo, haja vista que o conhecimento de fenômenos e recursos naturais permite o aprimoramento de técnicas e, conseqüentemente, sua utilização no processo de produção de mercadorias, e o desenvolvimento do capitalismo, por sua vez, impulsiona o progresso tecnológico (BAUMGARTEN e HOLZMANN, 2011b).

De outra parte, as autoras ressaltam que o termo tecnologia compreende também a infraestrutura em que as máquinas e equipamentos se integram, e, ainda, tecnologias sociais, que consistem em habilidades e práticas como as relacionadas à administração da produção e dos recursos materiais e humanos, o *marketing* de produtos e serviços. Portanto, a tecnologia pode ser incorporada à mercadorias ou fazer parte de um processo, abrangendo, ainda, técnicas organizacionais e de gestão de processos de produção ou de trabalho, como os atuais programa de qualidade total, a gestão participativa, entre outros. Ademais, para as autoras, o termo tecnologia não se restringe à esfera da produção, pois também se aplicam às

comunicações, tais como registros, processamento e transmissão de voz e imagem, à Medicina, às Ciências da Natureza, à Engenharia e Arquitetura, à educação, entre outros. Sob o ponto de vista de automação de base microeletrônica, as tecnologias comportam uma variada gama de equipamentos que têm, em comum, o fato de se conectarem a um computador, que controla e institui operações de máquinas, ferramentas ou de processos de processamento de dados (BAUMGARTEN e HOLZMANN, 2011b).

A partir da década de 1970, desenvolveram-se novas tecnologias da informação e de comunicação que, nos anos 1990, foram amplamente difundidas, tanto nas empresas quanto para os indivíduos em geral, principalmente, com o advento da *internet*, que, através da rede mundial de computadores, hoje conecta computadores pelo mundo inteiro, em tempo real. As TICs foram desenvolvidas, principalmente, no Vale do Silício, no estado da Califórnia, nos Estados Unidos, tais como o microprocessador, o microcomputador, os sistemas operacionais da *Microsoft*, os *softwares* e a *internet*. Estas tecnologias, embora sejam baseadas em conhecimentos pré-existentes e desenvolvidas como extensão de outras tecnologias importantes, em especial, pelo setor militar norte-americano, representaram uma verdadeira revolução, por possibilitarem o surgimento de outras tecnologias, que rapidamente foram se difundindo em escala global, em geral, de forma cada vez mais veloz e acessível, por terem custos cada vez menores, além de possuírem qualidades cada vez maiores. Um dos aspectos mais importantes que decorrem desse processo, é justamente o fato de que, por meio das TICs, o conhecimento e a informação são aplicados na geração de mais conhecimento, em um ciclo de realimentação, em que os indivíduos podem ser, simultaneamente, usuários e criadores de tecnologia, pois a experiência pelo uso contribui para o aperfeiçoamento ou para a criação de novas tecnologias. Em face dessa característica, a mente humana torna-se não apenas um elemento, mas uma força direta de produção (CASTELLS, 2011).

O intenso avanço tecnológico desse período está relacionado, também, com outros fatos que sacudiram o mundo nessa época e que, como o já referimos, envolvem mudanças sociais, culturais, políticas e econômicas, principalmente, a crise do sistema capitalista, que consistiu em uma fase de recessão econômica, em escala global, desencadeada a partir da crise do Petróleo de 1973-1974, mas que já vinha se manifestando anteriormente. Castells (2011), no entanto, considera que nesse processo de revolução tecnológica, o fator preponderante foi a dinâmica autônoma de descoberta e difusão de tecnologias, na medida em que uma tecnologia levou a outra, tendo sido importante, também, o forte impulso tecnológico promovido pelo setor militar na década de 1960.

Castells (2011) observa que, especialmente na década de 1990, as TICs passaram a ser incorporadas nos processos produtivos, sendo introduzidas novas formas de divisão técnica e social do trabalho, adotando-se novas práticas organizacionais, com o intuito de reestruturar os processos produtivos e, inclusive, as relações de emprego. Essas transformações afetaram as estruturas organizacionais, que, até então, eram fundadas nos princípios da integração vertical e da divisão técnica do trabalho, mas, com as TICs, passou a ser possível uma maior integração entre as atividades desempenhadas nas empresas, proporcionando mais chances de os trabalhadores participarem nos processos decisórios, ainda que isso não ocorra sempre de forma efetiva. Diante desses aspectos e considerando diferentes interpretações sociológicas, o autor chega a uma ideia central, no sentido de que as tecnologias da informação complementam a automação, pois tornaram a participação humana, em especial, os recursos mentais dos trabalhadores, mais relevantes no processo de trabalho (CASTELLS, 2011).

Cabe observar que, nas últimas décadas do século XVIII, a Inglaterra, foi marcada pela Revolução Industrial, que consistiu na introdução de novas tecnologias nos processos produtivos, como as máquinas a vapor, a fiadeira, e, de forma mais geral, na substituição de ferramentas manuais por máquinas. Cem anos mais tarde, houve uma segunda Revolução Industrial, caracterizada pela incorporação de tecnologias como a eletricidade, o motor de combustão interna, produtos químicos de base científica, o telégrafo, o telefone. Da mesma forma como ocorreu ao longo dessas duas Revoluções Industriais identificadas pelos historiadores, a difusão das TICs nas atividades produtivas tem por finalidade intensificar a produtividade dos trabalhadores, elevando a capacidade de acumulação de capital. Todavia, ao contrário do que ocorreu anteriormente, a atual revolução tecnológica propicia uma maior participação dos trabalhadores, tendo em vista que a própria informação passa a ser um produto do processo produtivo, razão pela qual a qualificação dos trabalhadores tornou-se um requisito importante para uma colocação no mercado de trabalho (CASTELLS, 2011).

Para Castells (2011), ao longo da história, as inovações tecnológicas não ocorreram de forma isolada, mas agrupada, na medida em que interagem entre si. Esses processos revelam que o desenvolvimento tecnológico depende do estágio de conhecimentos da sociedade; de ambientes institucionais e industriais que sejam propícios para a troca de ideias sobre problemas e soluções; do talento das pessoas envolvidas; da capacidade de atribuir às aplicações uma boa relação entre custo e benefício; da capacidade das redes de fabricantes e usuários de aprenderem fazendo e usando e de comunicarem suas experiências a fim de as tecnologias sejam aperfeiçoadas e outras novas sejam criadas. Segundo o autor, no longo prazo, a utilização de novas tecnologias nas indústrias contribuirá positivamente, conforme

as condições específicas de cada sociedade, resultando em crescimento econômico, por propiciarem o aumento da produtividade, melhoras na qualidade de vida e no controle humano sobre a natureza (CASTELS, 2011).

O autor ressalta que esse novo paradigma tecnológico tem como característica principal o fato de que sua matéria-prima é a informação. A tecnologia age sobre a informação, e não o contrário, como ocorreu nas revoluções tecnológicas anteriores. Dessa forma, como a informação integra toda a atividade humana, as TICs também perpassam todos os processos da experiência individual e coletiva, moldando-os, na medida em que interferem nos processos de processamento de informação e tornam possível infinitas conexões entre diferentes domínios, elementos e agentes das atividades humanas (CASTELLS, 2011).

Por meio das tecnologias informacionais difundiu-se a lógica das redes, que passou a ser aplicada a todos os sistemas e relações, expandindo-se devido ao crescente número de conexões possíveis, e implementando-se em todos os tipos de processos e organizações, tornando-se mais vantajoso integrar a rede e desvantajoso ficar fora dela. Além disso, outra característica relevante é a flexibilidade, na qual está fundado o paradigma tecnológico, haja vista que o desenvolvimento tecnológico é adaptável, aberto, estando associado à capacidade de os processos se tornarem reversíveis e de as organizações e instituições se modificarem e reorganizarem seus componentes. Assim, a sociedade como um todo passa a ser reconfigurar, caracterizando-se pelas constantes mudanças e pela fluidez organizacional, de forma que as múltiplas possibilidades resultantes das interações entre tecnológica e formas sociais, devam ser analisadas empiricamente, conforme essa nova lógica (CASTELLS, 2011).

Cabe destacar, também, outra característica apontada pelo autor, que é a tendência à convergência das tecnologias em um sistema integrado, e que cria uma relação de interdependência entre os elementos. Essa dinâmica pode ser compreendida pelo fato de que há uma crescente diversidade de componentes tecnológicos, mas todos são integrados a uma só rede operada por computadores, *a internet*. Esse aspecto, de certa forma, também se relaciona com novas teorias científicas fundadas na complexidade, que reconhecem, por meio de estudos físicos e matemáticos, um caráter auto-organizador da natureza e da sociedade, e enfatizam dinâmicas não lineares para a compreensão do comportamento dos sistemas vivos, da natureza e da sociedade, conforme a lógica do sistema de redes, mas que ainda dependem de mais pesquisas científicas (CASTELLS, 2011).

Como vimos, o intenso desenvolvimento tecnológico das últimas décadas é uma questão central para interpretação das sociedades capitalistas, pois além de sua penetrabilidade em todas as atividades humanas, há uma forte relação entre a busca pelo

aumento de produtividade, essencial ao crescimento econômico, que é o cerne do sistema capitalista, e os investimentos no desenvolvimento de novas tecnologias. Nesse aspecto, consideramos que a revolução tecnológica da década de 1970 resultou da interação de múltiplos fatores, incluindo, a crise do sistema capitalista que eclodiu nessa época, e impulsionou o início de um processo de reestruturação do sistema capitalista, no qual as novas tecnologias tiveram um papel extremamente relevante, principalmente, por possibilitarem a flexibilização dos processos produtivos. E, assim, diante das múltiplas interações que se sucederam, várias dimensões da sociedade foram afetadas, em especial, as atividades produtivas, as relações organizacionais e interpessoais, bem como os ritmos de trabalho e de vida das pessoas.

## **2.2 Reestruturação produtiva e processos de trabalho: do taylorismo à acumulação flexível**

O sistema econômico capitalista pressupõe a obtenção de lucros e a acumulação de capital e, para se manter em crescimento, adapta-se às condições que se apresentam na sociedade. Assim, em decorrência da recessão econômica que afetou o mundo a partir de 1973, o sistema capitalista passou por um processo de reorganização, com base em ideias neoliberais. Um dos importantes aspectos a ser considerado como pano de fundo dessa reestruturação do capitalismo é a ideologia de que o crescimento e o progresso, além de naturais e inevitáveis, são bons para a coletividade. Ademais, o crescimento em valores econômicos, apoia-se na exploração do trabalho vivo na produção, ou seja, baseia-se na diferença entre o trabalho obtém e aquilo que cria, razão pela qual o controle do trabalho, da produção e do mercado é essencial para a perpetuação do capitalismo (HARVEY, 2013).

Diante disso, a partir da década de 1970 houve uma profunda reestruturação da atividade produtiva e dos processos de trabalho, bem como redefinições na estrutura das empresas e do papel do Estado, desregulamentações nas relações de emprego, inovações tecnológicas, além de mudanças relacionadas aos conceitos sociais, políticos e psicológicos que perpassam a sociedade. Por outro lado, através de pressões, diretas ou indiretas, exercidas pelo Estado e outras instituições (religiosas, sindicais, culturais, políticas) alinhadas ao poder econômico do mercado, foram mobilizados ideais, necessidades e desejos, inclusive, incorporou-se as críticas dos movimentos sociais que eclodiram em 1968, passando-se a valorizar a liberdade individual, a autoexpressão, a busca de segurança e de identidade individual e coletivas, gerando tendências que se refletem nas práticas de consumo e no estilo de vida contemporâneo (BAUMGARTEN e HOLZMANN, 2011a; HARVEY, 2012).

É importante observarmos que a crise econômica que eclodiu no mundo, na década de 1970, foi a primeira desde que terminou a II Guerra Mundial, em 1945, quando, especialmente nos Estados Unidos, o sistema capitalista iniciou um longo período de expansão, que durou até 1973. Para compreendermos melhor as transformações que afetaram as atividades produtivas e as relações de trabalho no final do século XX, é importante analisarmos, antes, em linhas gerais, o processo de desenvolvimento dos métodos de organização do trabalho, desde as décadas finais do século XIX, quando o engenheiro norte-americano Frederick Taylor (1856-1915) concebeu um método de organização do trabalho, que considerava científico, expondo-o na obra: *Os princípios da administração*, publicada, originalmente, em 1911. Esse método ficou conhecido como taylorismo, e consistia em uma proposta de racionalização da produção, que passou a integrar as teorias de Organização Científica do Trabalho – OCT (HOLZMANN e CATTANI, 2011; NEFFA, 1990).

O método taylorista foi concebido como estratégia patronal em face das condições sociais e econômicas dos Estados Unidos, em meados do século XIX, quando o modo de produção capitalista estava em plena expansão, e era necessário aumentar rapidamente o volume de produção para fazer frente à crescente demanda interna e externa, que se tornava, também, mais diversificada. Havia, no entanto, uma escassez de mão-de-obra qualificada para o trabalho industrial, tornando necessária a promoção de mudanças nas formas de gestão da força de trabalho, a fim de discipliná-la e fixá-la nos estabelecimentos, bem como para reduzir o custo e o tempo de formação profissional. Necessitava-se de trabalhadores mais adaptados às tarefas industriais, as quais deveriam ser simplificadas, com o intuito de economizar o capital das fábricas, evitando-se o mau uso das máquinas e instrumentos, assim como o desperdício de matéria-prima, inclusive, qualquer desperdício de tempo na realização das tarefas, reduzindo-se o tempo de execução das tarefas e intensificando o trabalho. Nas fábricas, o mesmo trabalho poderia ser executado de muitas maneiras, cabendo aos próprios trabalhadores a tarefa de escolher as ferramentas e a forma mais adequada para realizá-lo, o que tornava os empresários dependentes da experiência e do conhecimento dos trabalhadores, que era transmitido por via oral e por demonstrações práticas, de geração para geração, sem uma sistematização, dificultando, assim, o controle dos processos de trabalho por parte da direção. Os trabalhadores, dessa forma, detinham certa autonomia para dirigir e controlar seus processos de trabalho e também o tempo despendido em cada tarefa. Além disso, os trabalhadores qualificados possuíam certo poder de barganha perante os empresários, na obtenção de melhores salários, inclusive, nessa época, os sindicatos de trabalhadores norte-

americanos resistiam à elevação de produtividade, trabalhando mais lentamente, como estratégia para evitar o aumento do desemprego (NEFFA, 1990).

Diante desse contexto, Taylor não foi o único, na época, que procurou desenvolver um método capaz de superar os problemas relacionados à gestão da atividade produtiva, e elevar os índices de produtividade e de lucro da indústria. Entretanto, o método taylorista de organização do trabalho foi o mais relevante no período, difundiu-se inicialmente na atividade industrial e, depois, em outros setores produtivos. Taylor trabalhou em uma indústria desde seus quatorze anos de idade, empresa onde progrediu em sua carreira sua profissional, e que serviu de laboratório para seus estudos empíricos de tempos e movimentos e de métodos, com o objetivo de padronizar a utilização de ferramentas e matérias-primas, e encontrar *a única e melhor maneira de realizar cada tarefa*, com movimentos mais simples e rápidos. Ele acreditava ser necessário eliminar o *tempo morto* no trabalho, reduzindo a *porosidade* da jornada de trabalho a fim de elevar a produtividade e, assim, promover a prosperidade da sociedade em geral, beneficiando empresários e trabalhadores (NEFFA, 1990). Sob essa concepção, Taylor estabeleceu princípios e técnicas referentes à organização do processo de trabalho, às relações sociais de produção e ao sistema de remuneração, que passou a associar o rendimento à produção dos trabalhadores. O taylorismo enfatiza a hierarquia vertical, o controle e a disciplina, assim como a divisão social e técnica do trabalho e a separação entre a concepção e a execução das tarefas, tendo tornado o trabalho mais fragmentado, repetitivo e desprovido de sentido, pois as tarefas passaram a ser concebidas no escritório de métodos e prescritas aos trabalhadores, que perderam toda autonomia quanto à forma de trabalhar. De acordo com o método taylorista as tarefas e os instrumentos de trabalho são padronizados, cada trabalhador é selecionado conforme sua afinidade com as exigências operacionais, devendo ser ensinado a utilizar os equipamentos e as máquinas de uma mesma maneira, e a executar uma tarefa específica de determinada forma, responsabilizando-se, de forma direta e individual, perante um supervisor. O trabalho realizado passou a ser medido de forma objetiva, quanto a sua quantidade, qualidade e eficiência, e a informação repassada diretamente ao trabalhador, e a remuneração passou a ser individualizada, conforme o desempenho do trabalhador, estimulando-se a ambição e individualidade. Além disso, o taylorismo promoveu a redução da carga horária de trabalho diária e semanal, estabelecendo tempos de repouso e pausas obrigatórias, para evitar a fadiga e, assim, aumentar a produtividade (HOLZMANN e CATTANI, 2011; NEFFA, 1990).

De Decca (1984) observa que o método taylorista caracteriza-se, em síntese, pela fragmentação e padronização das tarefas, e, portanto, a fragmentação do saber do trabalhador

e a introdução do *saber científico* nas fábricas. É constituído por um conjunto de regras práticas, além de mecanismos capazes de atuar de forma coercitiva sobre o trabalhador, tanto na organização de sua vida quanto do seu trabalho, com o objetivo principal de aumentar os níveis de produtividade.

Nos primeiros anos do século XX, quando a organização dos processos de trabalho pelo método taylorista já estava em estágio avançado, o norte-americano Henry Ford (1863-1947) introduziu um conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais em sua fábrica de automóveis, visando a produção em massa. Esse método ficou conhecido como fordismo, e, em sentido mais amplo, tornou-se um paradigma organizacional, econômico e político hegemônico, especialmente a partir do final da II Guerra Mundial até 1970. Ford valeu-se das técnicas introduzidas por Taylor e racionalizou ainda mais a organização da produção e do trabalho, aumentando a divisão entre a concepção e a execução das tarefas, que tornaram-se mais fragmentadas, em face do aumento da mecanização. Uma inovação importante foi a introdução da esteira móvel, que já era utilizada em frigoríficos e abatedouros de Chicago, e passou a ser utilizada, inicialmente, na montagem de magnetos e, gradativamente, nos demais setores da fábrica. Isso possibilitou que cada trabalhador permanecesse em seu posto e as peças a serem montadas fossem trazidas pela esteira, conforme a velocidade estabelecida pela gerência, impondo o ritmo do trabalho, sem que o operário pudesse intervir para evitar sua aceleração. Diante disso, tornou-se desnecessário estimular a produtividade dos trabalhadores mediante a remuneração. Além disso, Ford, baseando-se no êxito de experiências na fabricação de máquinas de costura e equipamentos agrícolas, passou a utilizar um procedimento já utilizado no século XVIII, na fabricação de armas pelo sistema de manufatura norte-americano, que consiste na uniformização das peças e dos componentes dos produtos a serem fabricados, o que possibilitou um maior intercâmbio entre as peças, diminuindo o prazo de fabricação e o tempo de montagem, bem como de sua retificação. Dessa forma, as fábricas Ford apresentaram uma grande elevação dos índices de produção e de produtividade (HOLZMANN, 2011; NEFFA, 1990).

Neffa (1990) destaca que o maior diferencial do método fordista é o aumento da mecanização do trabalho e o incremento do rendimento das máquinas, o que era considerado por Ford mais importante do que aumentar a produtividade direta do trabalho manual, a fim de atingir o objetivo de aumentar a eficiência das empresas e a economia de tempo. Para Harvey (2013), o diferencial de Ford perante Taylor, era a percepção de que a produção em massa implicava consumo em massa, bem como *um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma*

*nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista* (HARVEY, 2013, p. 121).

Apesar do elevado crescimento apresentado pela empresa Ford, a simplificação e a mecanização das tarefas tornou dispensável um grande contingente de trabalhadores experientes e qualificados, que tinham o poder de barganha, mas que passaram a ser facilmente substituídos, pois a execução da maioria das tarefas na fábrica Ford poderia ser aprendida em pouco tempo, por qualquer pessoa. Os trabalhadores da empresa, na grande maioria imigrantes, começaram a ficar insatisfeitos, e isso se manifestava na alta rotatividade, nos altos índices de absenteísmo e de abandono do emprego, representando um problema, tendo em vista que a economia dos Estados Unidos estava em crescimento e havia emprego para quem estivesse disposto. Diante disso, em 1914, Ford inovou seu modelo de gestão do trabalho, elevando o valor do salário, por um dia de oito horas de trabalho, para US\$5,00 (cinco dólares), o dobro do valor padrão pago na época pela indústria norte-americana, mas passou a exigir dos trabalhadores disciplina e, também, uma “boa” conduta moral fora da fábrica. Com isso, pretendia que os trabalhadores tivessem renda e tempo de lazer suficiente para consumir os produtos que passavam a ser oferecidos em massa, mas era necessário que soubessem gastar seu dinheiro. Assim, a partir de 1916, instituiu um Departamento de Sociologia na empresa, cujos integrantes passaram a visitar as casas dos operários para verificar seu modo de vida, com o objetivo de avaliar se poderiam ou não ser efetivados. Avaliavam a ética do trabalho e a conduta moral do operário, valorizando aqueles dedicados ao trabalho e à família, e com hábitos sóbrios, avessos ao consumo de bebidas alcoólicas (HOLZMANN e CATTANI, 2011; NEFFA, 1990). Segundo Harvey (2013), esta experiência não durou muito tempo, mas demonstra que Ford, conforme análise do líder comunista italiano Antônio Gramsci, em seus *Cadernos do Cárcere*, pretendia criar um “novo homem”, adequado ao novo tipo de trabalho e também à sociedade então emergente, que fosse capaz de atender às necessidades e expectativas da corporação, tendo em vista que estes novos métodos de trabalho implicam um determinado modo de viver, pensar e sentir. Na interpretação deste autor, a simples existência desta experiência foi um presságio dos problemas sociais, psicológicos e políticos que o fordismo provocou posteriormente.

Harvey (2013) destaca que Ford acreditava que o poder corporativo poderia por si só regulamentar a economia como um todo, e, assim, aumentou os salários de seus empregados no início da Grande Depressão em 1929, com a expectativa de que isso aumentasse a demanda, recuperando a confiança nos negócios, e o mercado. Contudo, Ford, mesmo sendo poderoso, não resistiu à coerção imposta pelas leis de competição, e precisou despedir

trabalhadores e reduzir salários. Na concepção de Ford, a autoajuda era a única maneira de combater a recessão econômica, tanto que determinava que seus trabalhadores plantassem hortas em seus jardins, nas horas vagas, para garantirem sua subsistência. No entanto, o sistema capitalista recuperou-se somente a partir da implementação do *New Deal*, entre os anos de 1933 e 1937, pelo então Presidente dos Estados Unidos, Franklin Delano Roosevelt, o que consistia em políticas de intervenção estatal, conforme a teoria econômica keynesiana, com o intuito de garantir o pleno emprego. Assim, o Estado passou a fazer aquilo que Ford acreditava ser capaz de fazer sozinho (HARVEY, 2013).

O modo de produção fordista passou a difundir-se, separando-se de suas concepções morais, e tornou-se praticamente hegemônico nas sociedades capitalistas ocidentais. O fordismo adaptou-se às demandas e características do sistema capitalista e foi incorporando outros elementos, conforme as condições do contexto do país em questão. Na fase posterior ao final da II Guerra Mundial, quando o capitalismo passou a expandir-se internacionalmente, o método fordista de organizar a produção, o trabalho e a empresa associou-se às políticas de intervenção estatal keynesianas, consolidando-se como um modelo de desenvolvimento, com base no compromisso de garantir ganhos de produtividade aos trabalhadores, mas dependendo do poder de barganha destes perante o capital, que variava conforme o contexto em questão; bem como em políticas que garantissem o Estado de bem-estar social, propiciando, dessa forma, um equilíbrio tenso entre os trabalhadores organizados, os grandes empresários e o Estado, mediante a atuação dos sindicatos nesses arranjos políticos (HARVEY, 2013; HOLZMANN, 2011a).

Segundo Harvey (2013), essa fase de expansão econômica entre os anos de 1945 e 1973, se deve à ampla difusão do método de produção fordista e às políticas keynesianas de intervenção estatal e investimentos públicos, que compreenderam um conjunto de práticas de controle do trabalho, pressupondo o disciplinamento dos trabalhadores, tanto no local de trabalho, quanto na sociedade em geral, bem como de tecnologias, hábitos de consumo e configurações políticas e econômicas. Contudo, desde 1965, o fordismo e o keynesianismo se mostravam incapazes de conter as contradições inerentes ao sistema capitalista, em razão da rigidez que lhes é característica. O autor ressalta que a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo, em sistemas de produção em massa, impediam qualquer flexibilidade no planejamento da produção, que se baseava na presunção de que o crescimento econômico se manteria estável e o mercado de consumo invariável. Da mesma forma, a rigidez nas relações de trabalho, fazia com que qualquer tentativa de mudança encontrasse resistência na classe trabalhadora, representada pelos sindicatos. A única resposta flexível

estava na política monetária, que, no entanto, acabou gerando uma onda inflacionária e, posteriormente, uma crise mundial do mercado imobiliário e dificuldades severas nas instituições financeiras. Esses fatos se somaram à crise do petróleo de 1973, quando a OPEP decidiu aumentar os preços, e os árabes a embargar as exportações de petróleo para os países ocidentais que apoiavam Israel, provocando uma forte deflação, especialmente nos Estados Unidos, o que durou até 1975. Na interpretação deste autor, iniciou-se um período de conturbada reestruturação econômica e de reajustamento social e político, de transição do regime de acumulação fordista para um regime de *acumulação flexível* (HARVEY, 2013).

Na esteira desses acontecimentos, organizações privadas e governamentais se articularam para traçar novas estratégias a fim de responder à crise e à recessão econômica, promovendo o aumento da lucratividade nas relações entre capital e trabalho, a elevação da produtividade, a globalização da produção, da circulação e dos mercados. Dessa forma, as inovações tecnológicas e as transformações organizacionais, centradas na flexibilidade e adaptabilidade, assumiram grande relevância para garantir a velocidade e eficiência dessa reestruturação no âmbito das empresas e das instituições (CASTELLS, 2011). Para Alves (2011) as TICs, adotadas inicialmente pelas empresas de capital concentrado, *contribuíram, no contexto histórico da hegemonia neoliberal, para a implantação de novas estratégias empresariais de internacionalização da produção, impulsionando a mundialização do capital e contribuindo para o desenvolvimento do capitalismo flexível* (ALVES, 2011, p. 69).

A difusão das TICs no trabalho, além de ser estimulada por novas formas de gestão organizacional, também implica mudanças desta ordem. Segundo Harvey (2011), emerge o regime de acumulação flexível, melhor representado pelo toyotismo japonês, contrapondo-se à rigidez do fordismo que prevaleceu no período anterior (HARVEY, 2011; ALVES, 2011).

Nesse processo de reestruturação produtiva, passou-se a adotar nos Estados Unidos, a partir da década de 1970, o modelo japonês, denominado toyotismo, também conhecido por *produção enxuta* ou *acumulação flexível*, que visa eliminar desperdícios na cadeia de produção fordista, tendo como característica a flexibilidade e, também, o trabalho em equipe, que pressupõe o engajamento subjetivo do trabalhador (ALVES, 2011). Este método de organização do trabalho foi concebido pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, diante de um diagnóstico de baixa produtividade dos trabalhadores japoneses, e foi introduzido nos anos 1950 na fábrica de automóveis Toyota, no Japão, cujo mercado interno era bem restrito, e o contexto econômico e social bem diferente do norte-americano, onde surgiram os métodos taylorista e fordista. O toyotismo objetiva elevar a produtividade por meio da produção em pequenas séries e, simultaneamente, de produtos diferenciados e variados. A produção é

realizada conforme a demanda, levando-se em conta a sua pluralidade e variabilidade, ao contrário dos modelos taylorista-fordista, que produziam produtos homogêneos em larga escala, para depois vendê-los (ALVES, 2011; HOLZMANN, 2011c).

O método toyotista enfatiza o produto e exige muita agilidade nas adaptações da produção às flutuações do mercado, para tanto, as empresas fornecedoras e clientes mantêm uma estreita relação de colaboração, em que aquelas enviam a estas a matéria-prima em quantidade suficiente e no tempo exato em que serão necessárias para manter o fluxo de produção, conforme a demanda do mercado consumidor, sendo relevante o papel das TICs nessas dinâmicas. Esse processo é denominado *just in time externo*, e permite uma redução do espaço de armazenamento de estoques, bem como a redução da imobilização e do tempo de circulação do capital, acelerando, assim, a acumulação. Da mesma forma, aplica-se o *just in time interno*, processo pelo qual, no interior da empresa, cada seção da sequência produtiva é cliente da anterior e fornecedora da subsequente, e todas devem garantir o fornecimento das peças no devido momento, para que se mantenha a regularidade da produção, além disso, cada estação se responsabiliza pela qualidade do produto que está fornecendo à seguinte, em um sistema de colaboração coletiva, no qual cada operador não tem atribuições rígidas e tem autonomia para corrigir eventuais defeitos, assim que o detectar, evitando desperdício de matéria-prima e de tempo. Outro aspecto importante do toyotismo é a estrutura da empresa, que é mais horizontal, havendo poucos níveis hierárquicos, o que simplifica a transmissão de informações, que é feita por meio de um sistema de comunicação visual denominado *kanban*, que transmite a cada setor da fábrica as informações relativas ao que será produzido, possibilitando o controle do ritmo de produção (ALVES, 2011; HOLZMANN, 2011c).

Sobre as escolas de gestão, Dall Rosso (2008) observa que Taylor legitimou seu método na ciência, e o idealizador do toyotismo, Taiichi Ohno, se vale da racionalidade, defendendo a necessidade de racionalizar o processo de produção e suas fases, sob a forma de subcontratações, eliminando assim o desperdício que era comum no fordismo. Ressalta que ambos apresentam uma visão universalista, e a pretensão de difundir seu método de gestão da atividade produtiva, e cada um defende que seu método é capaz de promover o bem comum. Taylor utilizava “provas científicas” como justificava para o seu método, demonstrando, por meio da descrição detalhada de seus experimentos e as respectivas “leis científicas”, o quanto melhoravam a eficiência e a produtividade dos processos produtivos. Por sua vez, Ohno explora como argumento de convencimento sobre a eficácia de seu método, os resultados positivos apresentados pela empresa automobilística Toyota, da qual foi diretor, relatando os casos concretos de introdução do sistema e o correspondente aumento de produtividade

alcançado. Uma das principais diferenças entre estes dois métodos é que o toyotismo, ao contrário do taylorismo, utiliza o conhecimento e a criatividade do trabalhador. Além disso, o modelo toyotista é apresentado nos manuais como alternativa capaz de promover a máxima prosperidade para todos, e, para convencer os trabalhadores disso, são ressaltados benefícios, como a redução das jornadas de trabalho, aumentos salariais e outros possíveis ganhos, afirmando-se, inclusive, que sua adoção não implica nenhum prejuízo ao trabalhador. Contudo, assim como ocorreu com o taylorismo, a adoção do toyotismo também enfrentou em diversos momentos a resistência dos trabalhadores, em especial quanto à polivalência que lhes passou a ser exigida, e, em ambos os casos a estratégia foi o discursos de advertência e a demissão daqueles que não se adaptam (DAL ROSSO, 2008).

Com a mundialização do capital, o toyotismo difundiu-se nos Estados Unidos e também na Europa, na Ásia e até mesmo na América Latina, principalmente no setor industrial, mas, também, no de serviços. Este modelo japonês passou a ser adotado nas empresas dos países ocidentais, em razão de adequar-se às necessidades de acumulação do capital, em uma época de superprodução, e também, por ajustar-se à nova base técnica da produção, sendo capaz de desenvolver as potencialidades de flexibilidade e também, de manipulação da subjetividade operária, haja vista que pressupõe maior engajamento do trabalhador, que deve *vestir a camiseta* da empresa (ALVES, 2011).

No entanto, a aplicação do toyotismo não é homogênea, inclusive, ainda operam os modelos taylorista-fordistas de produção, especialmente nos países menos desenvolvidos para onde muitas indústrias migraram visando reduzir seus custos. O toyotismo também é passível de adaptações, conforme cada situação, na medida em que se adequa às circunstâncias e necessidades específicas da empresa onde é aplicado, não se tratando de um modelo fechado. Ademais, a reestruturação produtiva, caracterizada pela flexibilidade, permite a adoção combinada de diversas estratégias a fim de garantir o fluxo da atividade produtiva e acumulação de capital (HOLZMANN, 2011c).

Progressivamente, o regime de acumulação flexível foi ganhando espaço, estando apoiado na flexibilização da legislação trabalhista, do gerenciamento das organizações, dos processos e dos mercados de trabalho, inclusive dos produtos e dos padrões de consumo. Em decorrência da emergência deste regime de acumulação flexível, surgiram novos setores de produção, novos serviços financeiros, novos mercados, e, principalmente, intensa inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2013; BAUMGARTEN e HOLZMANN, 2011: 315-318).

### 2.3 O mundo do trabalho na era da informação

Conforme já analisamos, as últimas décadas vêm sendo marcadas por profundas transformações que se inter-relacionam, repercutindo na sociedade como um todo, principalmente no mundo do trabalho e inclusive, nas sociabilidade humana, pois refletem tanto na forma, quanto no ritmo que as pessoas trabalham, pensam, se relacionam e vivem.

Nas fase de expansão do capitalismo, anterior à reorganização da atividade produtiva que analisamos acima, as sociedades capitalistas industrializadas eram fundadas no Estado de bem estar social, que associava trabalho e cidadania, com regulamentação do trabalho assalariado, que ganhou o *status* de emprego. No entanto, desde a década de 1970, diante do contexto de recessão, globalização da economia, volatilidade do mercado e de aumento da competitividade entre as empresas, foram implementadas como resposta, complexas mudanças organizacionais e tecnológicas, caracterizadas pela flexibilização dos regimes e dos contratos de trabalho. Isso desencadeou o aumento do desemprego e do subemprego, com a redução do emprego regular, principalmente nas indústrias, substituído pelo trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (terceirização de serviços), proliferaram pequenos negócios de prestação de serviço, por vezes informais e precarizados. Esse contexto acentuou a vulnerabilidade de alguns grupos, como de negros, mulheres, imigrantes, entre outros, alvo de preconceito e discriminação. Observa-se, também, o enfraquecimento dos sindicatos de trabalhadores, e a ênfase à negociação direta entre trabalhador e empresários. Além disso, passou-se a flexibilizar, inclusive, as jornadas de trabalho, tornando-se possível aumentá-la em dias de pico de produção e reduzi-la quando houvesse pouca demanda, por meio de um regime de compensação horária, também conhecido como banco de horas (DE TONI, 2011; HARVEY, 2013).

Dentre as consequências da difusão das TICs no âmbito do trabalho, destaca-se o desaparecimento de muitas funções, por exemplo, aquelas exercidas manualmente, por empregados sem muita qualificação, as quais vêm sendo substituídas pela automação ou informatização, acelerando os processos produtivos. Além da redução do trabalho assalariado e a expansão de formas atípicas e precárias de trabalho, verifica-se, também, a retração do setor industrial e a expansão do setor de serviços, assim como do trabalho imaterial. Por outro lado, o novo contexto também propiciou o surgimento de novas funções e atribuições, como profissões administrativas, especializadas e técnicas, com grande conteúdo de informação e conhecimento, passando a ser exigido um novo perfil de trabalhador, melhor qualificado e mais flexível, capaz de se adaptar às mudanças (CASTELLS, 2011; DE TONI, 2011).

Nos 1980 e 1990, principalmente devido ao intenso avanço tecnológico, emergiram várias teses sociológicas anunciando o fim da centralidade do trabalho enquanto categoria de organização da vida em sociedade e da construção da identidade dos indivíduos, sob o argumento de que a diminuição do tempo dedicado ao trabalho, ao menos para a maior parte dos trabalhadores, implicaria perda do valor do trabalho. Os pioneiros no debate a respeito do *fim do trabalho* foram André Gorz e Claus Offe, no início dos anos 1980, com teses relacionadas, respectivamente, à crescente quantidade de riqueza produzida, com cada vez menos quantidade de trabalho e à perda do *status* do trabalho como *fato da vida*, sugerindo que diante da crise da sociedade do trabalho e da expansão do setor de serviços, originaria uma sociedade pós-industrial ou de serviços (DE TONI, 2011).

Na década de 1990, a discussão a respeito do fim do trabalho é ampliada, sob o enfoque do crescente desemprego e da expansão de formas atípicas e precárias do trabalho. De Toni (2011) refere que outras análises passam a se destacar, como as de Rifkin (1995), Méda (1999) e Beck (2000), no sentido de que, diante da redução da quantidade de trabalho necessário ao processo produtivo provocada pelas novas tecnologias, deve-se preocupar com as consequências desfavoráveis aos trabalhadores, propondo a criação de outras formas de trabalho, capazes de absorver os indivíduos deslocados e preencher o tempo livre dos ocupados (DE TONI, 2011).

Todavia, vários autores passam a contestar essa tese do fim da centralidade do trabalho, e, dentre os pesquisadores brasileiros, destacam-se Ricardo Antunes, Sadi Dal Rosso e Giovanni Alves, que constataam a ocorrência da intensificação do trabalho, do aumento do ritmo e da velocidade, bem como uma cobrança mais incisiva de resultados, o que pressupõe trabalhadores mais flexíveis, polivalentes e versáteis (DE TONI, 2011).

Por outro lado, também há estudos ressaltando pontos positivos nas relações de trabalho contemporâneas, sob o paradigma tecnológico. Nesse sentido, Mocelin (2009) afirma que, cada vez mais, exigem-se trabalhadores com capacidade de raciocínio, diferentemente do modelo de sociedade industrial taylorista-fordista. Argumenta que as concepções sobre qualidade de emprego deveriam ser revistas diante da nova realidade socioeconômica, na medida em que taxar como precários os postos de trabalho que não cumpram exigências históricas pode conduzir a simplificações que levam a uma interpretação distorcida da realidade, sendo mais adequada uma perspectiva analítica, que considere as novas demandas por trabalho e as características do perfil sócio ocupacional dos trabalhadores. Sustenta, ainda, que tais conclusões se originam em estudos baseados em atividades que vem se tornando

obsoletas, que não atentam para a tendência de geração de empregos mais qualificados e de desaparecimento de empregos não qualificados.

Em que pese algumas visões otimistas, prevalecem os diagnósticos que alertam para os problemas decorrentes da ameaça do desemprego e das precárias condições de trabalhadores subcontratados. Além disso, há estudos que observam quanto aos empregos que exigem maior qualificação, um processo de intensificação do trabalho, bem como de aumento das jornadas, principalmente em se tratando de funções gerenciais e profissões na área de tecnologia da informação (TI). No caso dos trabalhadores da área de TI, constata-se que possuem certa flexibilidade e autonomia quanto aos horários de trabalho, por vezes também podem trabalhar remotamente, por meio das TICs, porém, é comum dedicarem bastante de seu tempo à vida profissional, tendo em vista a pressão para obtenção de resultados rápidos e o cumprimento de metas, bem como o seu relacionado ao seu engajamento subjetivo ao trabalho (CARDOSO e GRISCI, 2012).

Analisando a nova morfologia do trabalho a partir de uma perspectiva marxista, Antunes (2005) sustenta que nos primeiros anos do século XXI, vivemos uma fase de mundialização dos capitais e também das lutas sociais e ações coletivas, destacando que o trabalho tem um caráter multifacetado. Observa que entre as características da empresa enxuta, ou toyotismo, está a elevação da produtividade e intensificação dos mecanismos de extração do trabalho em tempo cada vez mais reduzido. Ressalta que o processo produtivo passa a depender da interação entre o trabalho vivo (humano) e o trabalho morto (maquinário científico-tecnológico), concluindo que, embora haja um processo de redução do trabalho vivo e ampliação do trabalho morto, aquele não pode ser eliminado, fato que reforça a ideia de que eram equivocadas as teses do fim do trabalho.

Antunes (2013) reconhece que algumas tendências atuais indicam sinais positivos, de maior intelectualização, especialmente nos ramos mais afetados pela tecnologia-informacional-digital, mas destaca a precarização no mundo do trabalho em geral, uma vez que o trabalho estável (próprio da fase taylorista e fordista) vem sendo substituído por diversos modos de informalidade, como o trabalho atípico, a terceirização, o cooperativismo, o empreendedorismo, o trabalho voluntário, entre outras modalidades (ANTUNES, 2013).

Dal Rosso (2008) aborda o fenômeno da intensificação do trabalho apontado por vários pesquisadores sociais desde os anos 1980, e por meio de um estudo empírico baseado em dados quantitativos e qualitativos, abrangendo o trabalho assalariado em diversos ramos de atividade economia, tanto públicos quanto privados, constata haver de fato um processo de intensificação do trabalho, em diferentes graus, conforme a rentabilidade e competitividade do

ramo, e que pode produzir efeitos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores. Esclarece que a intensificação do trabalho tem por objetivo aumentar a produção quantitativamente ou melhorar qualitativamente o trabalho, e pode ser constatada quando há aumento do índice de produtividade em um mesmo período de tempo. Destaca que a compreensão do conceito de intensidade do trabalho, pressupõe o enfoque no trabalhador, porque se refere ao ato de trabalhar e ao grau de energias dispendidas na atividade concreta, envolvendo capacidades físicas, mentais e afetivas, haja vista que o trabalhador passa a exercer múltiplas tarefas, que lhe exigem mais conhecimento. Argumenta que a partir da *Revolução Informacional* desencadeada nas últimas décadas, o trabalho, de modo geral, é cada vez mais cobrado por resultados, exigindo maior envolvimento do trabalhador, mais habilidades intelectuais, práticas e afetivas, estas, necessárias para o bom relacionamento com os colegas de trabalho, os dirigentes e os clientes. Assim, o trabalho passa a ocupar a pessoa como um todo, envolvendo todos os aspectos de sua personalidade. Segundo a pesquisa deste autor, os mecanismos de intensificação do trabalho mais eficazes são o aumento do ritmo e velocidade do trabalho, as cobranças de resultados, polivalência, versatilidade e flexibilidade, e, entre as técnicas menos eficazes, o acúmulo de tarefas e o alongamento das jornadas de trabalho (DAL ROSSO, 2008).

Analisando o trabalho na sociedade contemporânea, Bauman (2007) afirma que, anteriormente, nas fábricas fordista, embora houvesse conflito nas relações capital-trabalho, também havia espaço para negociação, o compromisso com o lado oposto era recíproco e de longo prazo, tornando ambos os lados mutuamente dependentes, o que permitia pensar e planejar o futuro, bem como investir nele. A trajetória das carreiras eram claramente definidas, embora as rotinas de trabalho fossem cansativas, havia estabilidade, o ritmo de mudança na composição das equipes de trabalho era lento, as habilidades aprendidas eram úteis, significando a valorização à experiência de trabalho acumulada, o que permitia manter alguma segurança quanto a um posicionamento no mercado de trabalho, de forma que a incerteza pudesse ser suavizada, e até mesmo eliminada, sendo o medo relegado a fatalidades, além disso, se podia contar com a solidariedade da coletividade. Ressalta que, atualmente, vivemos tendências opostas a essas: as mudanças são permanentes, imperando a flexibilidade, a instabilidade e a insegurança, diante do medo individual de não ser capaz de se adequar às novas exigências impostas pelo mercado de trabalho, cada vez mais competitivo (BAUMAN, 2007).

Para este autor há uma transferência de responsabilidades do Estado, das instituições e das empresas para os indivíduos, quanto à solução dos dilemas gerados por

circunstâncias voláteis e constantemente instáveis. Proclama-se como virtude capaz de atender aos interesses do indivíduo, não mais a conformidade às regras, mas sim, a flexibilidade, que consiste na capacidade de adequação às mudanças, de mudar repentinamente de táticas e de estilo, o que implica abandonar compromissos e lealdades sem arrependimento, e buscar oportunidades mais de acordo com a disponibilidade atual do que com as próprias preferências, ensejando, assim, instabilidade e fluidez das relações humanas. Por outro lado, os indivíduos ficam expostos à mudanças relacionadas aos interesses dos mercados de mão-de-obra e de mercadorias, condição que inspira e promove a divisão e não a unidade, na medida em que incentiva atitudes competitivas, e, dessa forma, a colaboração e o trabalho em equipe, valorizados atualmente, se resumem a estratégias temporárias que se mantêm apenas em função dos seus benefícios (BAUMAN, 2007).

Ehrenberg (2010) identifica, a partir dos anos 1980, na sociedade francesa, o desenvolvimento do que denomina de *culto à performance*, fenômeno centrado na ascensão do individualismo e da valorização da figura do empreendedor, concepção que também se difundiu em escala global, na medida em que os homens de negócios passam a ser considerados modelos de conduta e de sucesso, sendo comparados a heróis que conduzem suas vidas com excelência. Destaca que os sistemas clássicos de gestão, que impunham uma disciplina exterior, tendem a ser considerados como obsoletos, pois não trazem soluções, mas problemas, tais como o desperdício das tarefas, o absenteísmo injustificado, a má qualidade dos produtos e serviço, etc. A hierarquia e a disciplina deixam de ser valores importantes, não sendo mais exigido dos trabalhadores que executem ordens, mecanicamente, ou que apenas sigam às regras, e sim, que se comportem como empreendedores de sua própria tarefa, que possuam uma autonomia focada na figura do empreendedor. Assim, passa-se a questionar o modo dominante de exercício da autoridade nas empresas, assim como a disciplina – presente desde o início das fábricas, e que atinge seu ápice na vigência das concepções do taylorismo e fordismo. Os empregados não são mais pensados como executores, mas como parceiros, que devem ser responsáveis e buscar em si mesmos uma boa conduta a seguir, que tenham capacidade de trabalhar sem que alguém, de nível hierárquico superior, tenha que lhes dizer o que fazer. Esse pensamento vem sendo difundido pela literatura de gestão, e sob essa perspectiva, passamos a ter como única referência nós mesmos. Contudo, a gestão participativa, no entanto, não elimina a disciplina, apenas a relega a um segundo plano (EHRENBERG, 2010). A esse respeito, as palavras do autor:

Só são eficazes os sistemas de governo que nos ordenam ser nós mesmos, saber empregar nossas próprias competências, nossa própria inteligência, ser capazes de

autocontrole. A gestão pós-disciplinar é uma tentativa de forjar a mentalidade de massa que economiza ao máximo o recurso às técnicas coercitivas tradicionais (EHRENBURG, 2010, p. 89).

Segundo Ehrenberg (2010), a gestão de recursos humanos passa a ser realizada no sentido de motivar os empregados, a fim de mobilizá-los a agirem por si mesmos, a buscarem a performance em um contexto de instabilidade, tornando indistinta a separação entre normas da vida privada e da vida profissional, aquelas se profissionalizam, enquanto estas adquirem potencial para o desenvolvimento pessoal. Os gestores passam a ser considerados líderes, e devem gerenciar seu pessoal a partir das particularidades dos indivíduos e de suas capacidades de adaptação. O autor ressalta a tendência à adoção de estratégias que garantam o engajamento subjetivo dos trabalhadores, por exemplo: o pagamento de salários individualizados, de acordo com os resultados obtidos individualmente, ou a utilização do esporte e da aventura, criando, assim, laços entre os empregados e entre estes e a empresa, que implicam respectivamente um espírito da empresa e o engajamento institucional (EHRENBURG, 2010).

Boltanski e Chiapello (2009) observam que o salário, embora seja necessário à sobrevivência, assim como à satisfação de necessidades pessoais materiais, não é um motivo suficiente para garantir o empenho dos trabalhadores, mas apenas para que se mantenham no emprego. Igualmente, a coerção também não é suficiente, mormente nos casos em que se exige adesão ativa, iniciativas e sacrifícios livremente assumidos, condições cada vez mais buscadas nos executivos e também em trabalhadores assalariados. Da mesma forma, a ameaça da fome e do desemprego, ainda que em alguns casos seja real, não é uma forma adequada para estimular o empenho ao trabalho. A adesão, assim como a qualidade do compromisso assumido pelos executivos ou trabalhadores assalariados, depende tanto dos benefícios individuais quanto das vantagens coletivas, ou seja, que a participação nos processos capitalistas contribua para o bem comum. Neste aspecto, tendo em vista que os empregos deixam de oferecer garantias como promoções na carreira, a alternativa encontrada é oferecer aos indivíduos, sucessões de projetos, de forma que o sucesso em um projeto garanta o acesso a outros mais interessantes, que oportunizem o contato com pessoas novas que, por sua vez, podem indicar novos negócios ou contatos, uma dinâmica que estimula o envolvimento pessoal dos trabalhadores. A cada novo projeto, o indivíduo tem a oportunidade de aprender e desenvolver novas competências que serão importantes para a busca de novos contatos e negócios e assim por diante. Os autores observam haver mudanças na moral do trabalho, haja vista que a atividade em si passa a ser valorizada, não havendo uma distinção clara entre a

atividade pessoal, lúdica e profissional. Estar em atividade, fazer, mudar, mexer-se passa a ser muito valorizado, enquanto a estabilidade passa a ser considerada como sinônimo de inação (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

Essa ideologia integra o que Boltanski e Chiapello (2009) denominam *novo espírito do capitalismo*, que é representada pela literatura de gestão empresarial, com a finalidade de legitimar as ações voltadas a melhorar o rendimento das organizações, levando em conta aspirações pessoais a garantias e à autonomia, vinculadas, também, a uma orientação mais geral, para o bem comum. Dentre as soluções indicadas nos manuais gerenciais, destacam-se a orientação à descentralização, meritocracia e administração por objetivos. Com base nessas concepções, difunde-se a expectativa de que as organizações sejam flexíveis, inovadoras e muito competentes, sendo possível identificar, ainda, uma representação coletiva daquilo que é considerado um bom trabalho ou um bom trabalhador. Passa-se a valorizar, inclusive na literatura de autoajuda, a ideia de que o indivíduo deve ser um produto do seu próprio trabalho sobre si mesmo, sendo produtor de si mesmo, responsável pelo seu corpo, sua imagem, seu sucesso e destino. Ao mesmo tempo em que, nesse mundo conexcionista, se exige do trabalhador: flexibilidade, engajamento, cooperação, disponibilidade para ajuda mútua, estabelecimento de parcerias, também se exige que tenha auto-organização, principalmente, do seu tempo, destinando boa parte de seu tempo ao que for mais importante e conveniente no que diz respeito aos projetos em que estão envolvidos ou a que possam vir a integrar (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009). Essas características consideramos que se referem à capacidade do indivíduo de gerir a si mesmo e de ter autocontrole, o que implica também saber fazer escolhas, estabelecer limites e ter foco naquilo que lhes seja mais relevante.

Dejours (2000) defende que na atual sociedade capitalista a subjetividade do trabalhador tornou-se fragmentada. Afirma que a busca por pequenos gozos narcísicos, assim como os novos modelos de produção e gestão, representados atualmente pelo toyotismo, aliado à disseminação de uma ideologia tipicamente alicerçada nos valores sociais e econômicos capitalistas, foram capazes de propiciar o sequestro da subjetividade do trabalhador e, conseqüentemente, levá-lo a enfrentar condições físicas e psicológicas de trabalhos cada dia mais precárias. Em face das concepções gerenciais vigentes, essas circunstâncias, de um modo geral, passam a ser consideradas integrantes de um processo natural e irreversível, ao qual é necessário aderir, e que não encontra muita resistência por parte dos trabalhadores, principalmente em virtude da valorização da eficiência e do individualismo (DEJOURS, 2000).

Conforme já analisado, a nova configuração da sociedade capitalista envolve diversos aspectos e dimensões da sociedade. As mudanças tecnológicas e organizacionais implicam um novo perfil de trabalhador, mais qualificado, polivalente, flexível, dinâmico, criativo, capaz de se autogerir e autocontrolar, responsável e comprometido com os resultados do trabalho. Associado à isso, pesquisas apontam mudanças na estrutura do mercado de trabalho, com o surgimento de atividades diversas, cada vez mais especializadas, em face das infinitas possibilidades desencadeadas a partir da revolução tecnológica e associadas à criatividade humana, o que enseja o aumento crescente da divisão social do trabalho, abrangendo cada vez mais atividades imateriais.

#### **2.4 A expansão do setor de serviços e do setor de tecnologia da informação**

Diante das transformações verificadas na sociedade e no mundo do trabalho, o emprego passa a se concentrar cada vez mais no setor de serviços e não mais no setor industrial, conforme a divisão tripartite entre setor primário, secundário e terciário proposta por Colin Clark em 1940, na obra *The Condition of Economic Progress* (DAL ROSSO, 2008). Isso vem ocorrendo tanto em países capitalistas ricos industrializados, quanto nos demais, abrangendo os que desenvolveram sua indústria (como o Brasil) e aqueles cujas atividades até então eram predominantemente agrárias. Esse fenômeno se deve, em grande parte, ao avanço tecnológico, pois possibilita que muitas atividades do setor industrial passassem a ser executadas por máquinas e robôs inteligentes, provocando o surgimento de novas atividades no setor de serviços (DAL ROSSO, 2008). Além disso, em face da reestruturação das organizações, muitas atividades que antes eram realizadas internamente pelas empresas, passaram a ser terceirizadas, ou seja, relegadas a outras empresas especializadas na prestação de serviços, por exemplo, de limpeza, segurança, ou altamente qualificados, como no setor de tecnologia e consultorias em diversas áreas (HARVEY, 2013).

Gradativamente e em ritmo acelerado, todas as atividades econômicas, passam a incorporar cada vez mais tecnologias informacionais, de comunicação e automação, demandando dos trabalhadores mais conhecimento e inteligência tanto prática quanto emocional, até mesmo em atividades primárias (agrícolas) e industriais, o trabalho vai se tornando mais imaterial (GRISCI, 2011).

O trabalho imaterial é conceituado por Grisci (2011) como o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador, que, atualmente, passam a ser mais valorizadas, tornando o trabalhador como sujeito ativo do trabalho e como condição indispensável à produção. Deste trabalho resultam, além de

produtos materiais, que são concretos, produtos imateriais, que são intangíveis, como informação, interação humana, sentimentos de confiança, bem-estar, segurança e conforto aos consumidores, entre outros. A maior valorização do trabalho imaterial, assim como a ampliação da liberdade, se deve ao abandono da rigidez imposta aos padrões espaço-temporais do modelo de produção fordista, às possibilidades originadas com o advento das TICs e, ainda, a formas sutis de controle, diferentes da vigilância ostensiva realizada anteriormente, estando implícita nos processos de reestruturação produtiva e de gestão de trabalho, mais voltados ao momento presente, desconsiderando a trajetória dos trabalhadores (GRISCI, 2008; 2011). Segundo a autora, também há uma intensificação do tempo de trabalho associada à mobilização da subjetividade, pois, além da força física, exige-se criatividade, capacidade de iniciativa e de decisão e dedicação pessoal às tarefas, levando os trabalhadores a uma *rentabilização de si* (GRISCI, 2011, pág. 458).

As atividades do setor de serviços também envolvem trabalho material, com maior emprego de trabalho físico e corporal, como aquelas vinculadas à restaurantes, bares, que abrangem a produção de alimentos e bebidas, ou à estética, bem como várias atividades que são extensões do trabalho industrial, ligadas à reparação de equipamentos, máquinas, motores, etc. A diferença mais significativa entre as atividades do setor industrial para o de serviços é justamente o fato de que estas envolvem mais aspectos imateriais, demandando mais capacidades intelectuais, emocionais, afetivas e culturais, como aquelas ligadas à educação, cultura, saúde, comunicação, serviços sociais, bancários, financeiros, importação e exportação, e diversas outras atividades que surgiram em face da revolução tecnológica, no setor de tecnologia da informação (TI) (DAL ROSSO, 2008).

Dal Rosso (2008) observa que o trabalho imaterial, no entanto, não pode ser mensurado da mesma forma que o trabalho material, que se adequa mais à teoria de valor desenvolvida por Marx, centrada no tempo médio socialmente necessário. Assim, o autor defende a necessidade de estudos relativos ao valor do trabalho imaterial para que se possa avaliar sua intensificação, no sentido de ampliar o conceito de mais-valia e dos critérios de definição quanto à produtividade e improdutividade, haja vista que não mais se aplica a concepção de Marx a serviços extremamente relevantes para a valorização do trabalho, e que não podem mais ser considerados improdutivos. Sugere que seja incorporada a noção de produção de valor também a atividades imateriais, pois todas as dimensões que o trabalho consome, incluindo as intelectuais e emotivas, devem ser consideradas para a compreensão da intensidade do trabalho, e vão além do tempo médio necessário.

Tanto Grisci (2011) quanto Dal Rosso (2008) observam que o trabalho imaterial passa por um processo de intensificação, porque passa a demandar mais conhecimento e habilidades dos trabalhadores, que precisam investir mais tempo e energia em qualificação constante, havendo muita cobrança por resultados, cumprimentos de metas, eficiência, além de mais envolvimento pessoal do trabalhador e disponibilidade, devido à acentuada competitividade, principalmente naquelas áreas que concentram mais capital, como é o caso do setor de TI. A maioria das atividades que envolvem trabalho imaterial, são realizadas por meio de computadores fixos e portáteis, bem como telefones celulares, todos conectados à internet e também redes internas que podem ser acessadas remotamente. Diante disso, torna-se cada vez mais tênue a distinção entre tempo de trabalho e de não trabalho, de forma que o tempo de trabalho *invadem* o tempo livre, conforme a demanda de serviço e o engajamento do trabalhador (DAL ROSSO, 2008).

Com a ampla disseminação de TICs, o setor de TI cresceu bastante, e é promissor, pois surgiram diversas atividades ligadas à produtos informacionais e, também, voltadas à prestação de serviços especializados de consultoria em tecnologia, de desenvolvimento de *softwares*, aplicativos e sistemas integrados, sob encomenda ou não, e que envolvem, ainda, serviços de suporte e de manutenção, entre outras atividades.

No Brasil, a partir da década de 1990, houve uma mudança na orientação política econômica, que tornou-se mais voltada ao mercado, mais aberta. O protecionismo à indústria nacional foi deixado de lado e passou-se a estimular a vinda de multinacionais, isso ocorreu também quanto à indústria informacional, afetando bastante o mercado de trabalho do setor de TI (MACEDO, 2011).

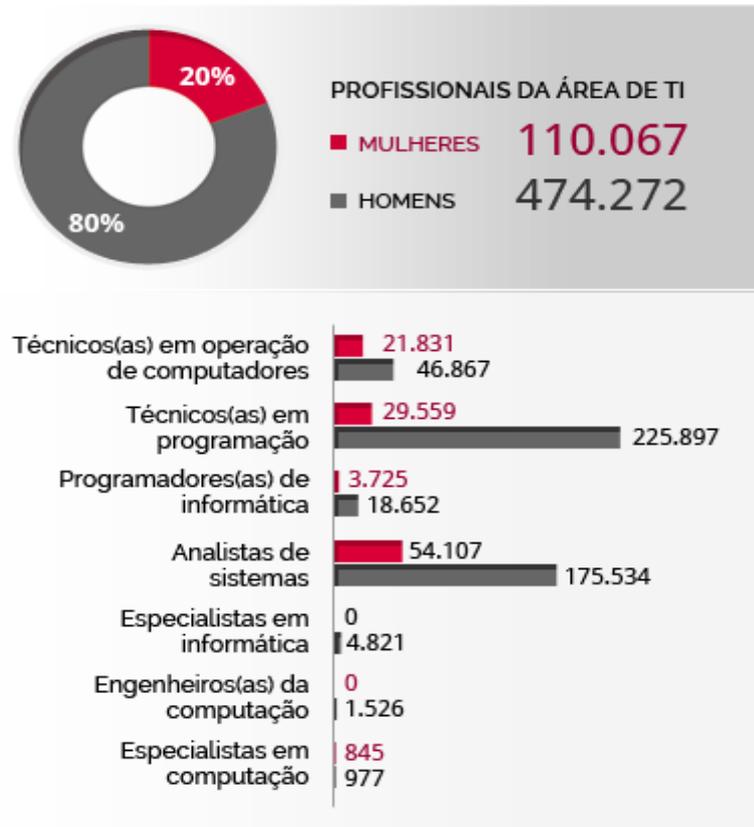
Cabe referir que apesar do aumento de mulheres no mercado de trabalho, no setor de TI elas são minoria, representando apenas 20% (vinte por cento) do setor, como demonstra abaixo, o gráfico 1<sup>12</sup>, com base nos dados da PNAD/IBGE 2009:

---

<sup>12</sup> Gráfico disponível em <http://hotsites.pernambuco.com/tecnologia/2013/por-mais-mulheres-digitais/>

Gráfico 1

**BRASIL**  
**DISTRIBUIÇÃO DOS GRUPAMENTOS**  
**OCUPACIONAIS SEGUNDO O SEXO**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2009

Diante dos aspectos analisados, sobre as interações entre trabalho e tecnologia, dos processos de mudanças que marcaram o mundo desde as últimas décadas do século XX e da atual configuração das sociedades capitalistas, continuamos nosso estudo, com foco nas percepções e usos do tempo, tendo o cenário atual como pano de fundo, embora cientes de que a realidade é muito mais plural e complexa do que a apresentada ao longo do primeiro e segundo capítulos. Assim, no terceiro capítulo da dissertação, passamos à análise dos dados qualitativos de nossa pesquisa, cujo objeto são trabalhadores do setor de TI.

### **3 TRABALHO NO RAMO DE TI: PERCEPÇÕES E USOS DO TEMPO NA ERA DA INFORMAÇÃO**

Neste terceiro e último capítulo, analisamos os dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas semi-estruturadas realizadas com trabalhadores do setor de TI, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, à luz dos referenciais teóricos abordados nos capítulos anteriores. Visamos, apontar algumas das dimensões sociológicas relacionadas com o problema de pesquisa, partindo do pressuposto de que as noções sobre o tempo são construídas ao longo das gerações, sendo orientadas pelas crenças e ideais coletivos, que variam conforme o momento histórico e o contexto sociocultural, se refletindo nas práticas sociais (ELIAS, 1998; WHITROW, 1993). Assim, considerando o cenário contemporâneo como pano de fundo, em que o momento histórico pode ser compreendido no conceito de era da informação (CASTELLS, 2009; 2011), nos propomos a responder como as inovações tecnológicas e organizacionais interferem nas percepções e usos do tempo e como os trabalhadores de TI experimentam a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e de outras esferas da vida.

Antes de apresentarmos a análise, retomamos os principais conceitos teóricos que embasam nosso estudo, mantendo nosso enfoque nos conceitos teóricos que consideramos essenciais à compreensão dos aspectos da atual configuração social e do universo empírico pesquisado – empresas privadas da área de tecnologia da informação – com relação às noções do tempo e práticas sociais, em especial, quanto ao trabalho. Posteriormente, estabelecemos os critérios e procedimentos metodológicos que pautaram nossa pesquisa empírica.

Conforme a literatura já apresentada, as sociedades capitalistas ocidentais, antes dos anos 1970, eram baseadas na atividade produtiva industrial e nos modelos de produção taylorista-fordista marcados por sua rigidez. Atualmente, após complexas transformações, em face de um período de recessão econômica de proporção global, as sociedades capitalistas, economicamente globalizadas, são moldadas pelas constantes inovações tecnológicas e fundadas no setor de serviços, assim como no regime de acumulação flexível, melhor representado pelo modelo de produção toyotista, que demanda dos trabalhadores mais conhecimento e habilidades, além de mais envolvimento pessoal (DAL ROSSO, 2008; HARVEY, 2013).

A atual configuração social, segundo Castells (2011), caracteriza-se pela organização em redes, é moldada pelo novo paradigma tecnológico, tendo como matéria-prima essencial a informação. Assim, na concepção deste autor, vivemos na *era da informação*, período que se diferencia dos anteriores em face das infinitas possibilidades de

interações entre conhecimento e tecnologias, cujas combinações expandem e alimentam as redes sociais e organizacionais. Essas características também levam o autor às denominações sociedade em rede ou sociedade informacional.

Nesse contexto de mudanças, relativamente à esfera moral, Boltanski e Chiapello (2009) observam ter emergido um *novo espírito do capitalismo*, isto é, uma nova ideologia que justifica o engajamento ao sistema capitalista, visando responder à demanda por mais autenticidade e liberdade, comum nos movimentos críticos à modernidade, que se voltavam também contra as incoerências do sistema capitalista. Esse novo espírito é representado pelas ideias disseminadas, especialmente, na literatura de gestão empresarial, a partir dos anos 1990, direcionadas a executivos, com a finalidade de obter o seu engajamento, para o bom funcionamento das empresas, sendo exaltadas ideias como a flexibilidade, a inovação e a competência. Os autores identificam como justificção moral, não mais a segurança e a estabilidade que vigiam anteriormente, mas sim uma proposta geral de administração descentralizada, organizada por projetos sucessivos, ou seja, por objetivos específicos, com início e fim, aos quais os indivíduos se inserem, dependendo para tanto, de sua rede de contatos, de sua performance em cada projeto, assim como de sua capacidade de relacionamento com os demais integrantes de cada equipe, de se adaptar às mudanças, de arriscar e estabelecer conexões que lhe assegurem inserções em novos projetos, considerados novos desafios a serem assumidos. Cria-se a expectativa de que os projetos serão cada vez melhores, conforme a competência demonstrada.

Tendo em vista a dominação masculina, abordada por Bourdieu (2002), nos pautamos nas questões de gênero e divisão sexual do trabalho analisadas por Hirata (2007) e conceituados por Johnson (1997, p. 205-206) e Holzman (2011b), para abordar as noções coletivas predominantes na sociedade, com relação às atividades laborais “mais apropriadas às mulheres”, o que repercute na forma como os gêneros usam o seu tempo.

Essa complexa interação de fatores, assim como as profundas transformações sociais que provocam, se reflete, também, nas noções espaço-temporais que perpassam as sociedades. Vivenciamos, atualmente, de acordo com a concepção de Harvey (2013), um fenômeno de *compressão do espaço-tempo*, em que há um processo de intensificação e aceleração do ritmo de vida e uma homogeneização das representações de tempo, difundindo-se uma cultura do instantâneo, do imediatismo e da aceitação da mudança constante, que privilegia o momento presente, como se este não estivesse relacionado nem com o passado e nem com o futuro (ARAÚJO, 2014).

Observamos que, muito embora os conceitos abordados sejam embasado nas sociedades capitalistas mais ricas e desenvolvidas, as tendências apontadas são disseminadas em escala global e em diferentes graus, tendo em vista que o mundo está cada vez mais globalizado e conectado à rede mundial de computadores.

No que se refere ao tempo de trabalho, muitos autores denunciam o fenômeno da intensificação do trabalho e o aumento das jornadas, principalmente quando se trata de funções gerenciais e profissões na área de tecnologia da informação (TI), que mesmo envolvendo maior autonomia, também implicam pressão, mesmo implícita, para o cumprimento de metas, o alcance de elevados índices de produtividade e com eficiência. Além disso, estudos apontam como tendências, a diluição dos limites entre o tempo de trabalho e outros tempos sociais, em face das TICs (CARDOSO e GRISCI, 2012; DAL ROSSO, 2008).

Cabe registrar, ainda, que a legislação brasileira regulamenta a duração do trabalho nos artigos 58 a 75 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e também no artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, e, em síntese, estabelecem o limite máximo diário de oito horas de trabalho, com a possibilidade de prorrogação de até duas horas extraordinárias, mediante o pagamento correspondente a uma hora com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), ou, em domingos e feriados, de 100% (cem por cento), além de exigir que o empregador, quando possuir dez ou mais empregados, mantenha controle dos horários trabalhados de todos, sendo possível, ainda, a compensação de horas, mediante negociação coletiva, no entanto, muitas vezes as normas coletivas não são corretamente observadas pelos empregadores, que nem sempre conseguem ter controle exato sobre as horas trabalhadas além da jornada regular, que devem ser remuneradas como extraordinárias ou compensadas. No caso de trabalhadores que trabalham externamente à empresa, ou possuem função gerencial, com poderes de gestão, a CLT dispensa o controle da jornada pelo empregador, sob o argumento de que estes trabalhadores possuem autonomia sobre os seus horários de trabalho, o que na prática significa, normalmente, que não possuem limites para as suas jornadas.

Nesta pesquisa, escolhemos o setor de TI como universo empírico, porque compreendemos ser este um ramo de atividade típico da era da informação e do regime de acumulação flexível, conforme abordado em nosso referencial teórico. As empresas deste ramo envolvem TICs como objeto e/ou instrumento de trabalho, e estão organizadas em redes, tendendo a reunir as características essenciais ao nosso estudo, como uma gestão organizacional flexível e o trabalho imaterial, que demandam trabalhadores qualificados, com conhecimento constantemente atualizado, a fim de garantirem a competitividade da empresa,

haja vista que as TICS se renovam cada vez mais rapidamente. Da mesma forma, acreditamos ser importante que os trabalhadores sejam flexíveis e adaptáveis às frequentes mudanças tecnológicas e organizacionais a fim de alcançarem bons níveis de produtividade e lucratividade, que sejam capazes de se autogerir, engajados, responsáveis e comprometidos com os resultados tanto do seu trabalho, quanto da equipe onde estiverem inseridos, conforme é observado no referencial teórico. Acreditamos, ainda, que nestes ambientes impera a moral do trabalho e da competência, um conjunto de crenças coletivas que representam o novo espírito do capitalismo, na concepção de Boltanski e Chiapello (2009), e que estão em consonância com os ideais disseminados pela literatura de gestão. Essa caracterização tende a se verificar, principalmente, nas empresas de grande porte, mais competitivas e cuja atividade-fim é a prestação de serviços ligados à tecnologia, e, em muitos casos, organizados por projetos. No entanto, também podem ser observadas nas empresas menores, e, ainda, naquelas que possuem setor próprio de TI, como atividade-meio, mesmo que em graus diferentes.

Observamos que o setor de TI é muito abrangente e heterogêneo, envolve tanto a produção de equipamentos tecnológicos, *hardwares e softwares*, quanto serviços relacionados à área de tecnologia da informação e comunicação. Da mesma forma, os trabalhadores entrevistados também são heterogêneos, tendo em comum o fato de que são ou foram (recentemente) assalariados, exercem, principalmente, atividades imateriais, que lhes exige habilidades intelectuais, sociais, afetivas e também conhecimentos sobre tecnologia, que são seu instrumento e/ou objeto de trabalho.

Ressaltamos que os entrevistados não são considerados teletrabalhadores, isto é, não exercem suas jornadas de trabalho, em regra, de forma remota, por meio de NTIS, porém, realizam teletrabalho eventualmente ou, mesmo que o façam com frequência, isto ocorre além da jornada normal cumprida na empresa.

Para atingirmos os objetivos de nossa pesquisa, não fixamos critérios rígidos na escolha dos entrevistados, consideramos relevantes o exercício de trabalho imaterial, envolvendo TICs. Buscamos, no entanto, entrevistar homens e mulheres, porque, mesmo não sendo o foco central de nosso estudo, um de nossos objetivos específicos é apontar as diferenças associadas ao gênero no que diz respeito às percepções e usos do tempo.

É importante destacarmos que nossa ideia inicial era delimitar grupos específicos de trabalhadores de TI a serem entrevistados. Contudo, o fato de trabalhar concomitantemente com o desenvolvimento da pesquisa, restringiu o tempo para a inserção no campo. Mas a principal dificuldade encontrada foi em estabelecer contato com os profissionais e efetivar a

entrevista presencial. Optamos pela técnica bola de neve, partindo de um contato pessoal, com quem realizamos a primeira entrevista (em maio de 2015) e que, com autorização prévia, nos indicou o contato de 5 trabalhadores, para quem enviamos *e-mails* convidando a participarem voluntariamente na pesquisa, no entanto, apenas 1 entrevista acabou se concretizando posteriormente, mas, a pedido do entrevistado, por meio do aplicativo *Skype*, com transmissão de voz e imagem, pelo computador conectado à internet, e este entrevistado não indicou nenhum contato. Dos demais indicados, somente 1 retornou o *e-mail*, informando que não teria tempo para a entrevista nos próximos dias, respondemos esclarecendo que ele poderia informar quando tivesse disponibilidade, conforme sua conveniência, mas não obtivemos retorno.

Diante disso, nossa estratégia foi solicitar aos nossos contatos pessoais, indicações de pessoas que trabalham na área de TI, sem estipular requisitos prévios. Também formulamos um novo modelo de convite a ser encaminhado por e-mail, mais elaborado e formal, contendo um termo de consentimento e a solicitação de retorno, no caso de aceite, para o agendamento da entrevista, inclusive, mencionamos a possibilidade de a entrevista ser realizada pelo aplicativo *Skype*, tendo em vista que não tivemos problemas com a realização da segunda entrevista por este meio. Nem todas as pessoas convidadas retornaram ao convite, obtivemos respostas de 4 pessoas com quem estabelecemos contato, mas as entrevistas não se efetivaram. Mas, paulatinamente, fomos realizando as demais entrevistas, primeiro com os homens (9), e após, com mulheres (5), porque passamos a buscar indicações específicas de mulheres da área de TI, e estas se mostraram mais abertas, de um modo geral.

Utilizamos, também, para o agendamento das entrevistas, o aplicativo de mensagens para celulares *WhatsApp*, *Messenger*, e percebemos que quando a pessoa visualizava logo nossa mensagem e conseguíamos estabelecer uma rápida conversação, tivemos resposta positiva, e agendamos a entrevista. Percebemos, ainda, que quando passamos a ter uma postura mais assertiva, sugerindo datas bem próximas, também tivemos mais sucesso no agendamento. Em dois casos, agendamos com aproximadamente uma semana de antecedência, mas fizemos contato no dia, para confirmar e as pessoas mencionaram que haviam esquecido, mesmo assim, realizamos as entrevistas. Isso, em nossa interpretação, indica que as pessoas contatadas tem dificuldade para se planejar com antecedência, em se tratando de atividades não relacionadas ao trabalho, além de estarem mais focadas nas questões que permeiam seu momento presente.

Observamos ter entrevistado 5 pessoas de uma única empresa (Alexandre, João, Leandro, Adriana e Vanessa), a qual denominamos “A”, conforme consta no Apêndice B.

Trata-se de uma empresa multinacional com matriz nos Estados Unidos, cujo escritório em Porto Alegre - RS presta serviços de TI a uma única instituição bancária, para quem, 2 dos entrevistados (Alexandre e João) já trabalhavam anteriormente.

No período de maio de 2014 a abril de 2015, realizamos o total de 14 entrevistas, 9 com homens e 5 com mulheres, com duração entre 40 minutos e 1 hora, utilizando o gravador do telefone celular para captar o áudio, que depois foi transcrito. Destas, 5 foram realizadas por *Skype* e as outras foram presenciais, em locais variados, conforme a conveniência dos entrevistados: 3 foram realizadas na própria empresa, sendo 2 em sala de reuniões, com privacidade e 1 no hall de entrada do prédio onde a empresa se localiza; 2 na residência dos entrevistados (estes integravam nossa rede de relações pessoais); 4 em locais públicos.

Todavia, optamos por desconsiderar uma das entrevistas em nossa análise, que tratou-se de uma entrevista exploratória. O entrevistado, com 31 anos e curso superior na área de TI, estava trabalhando como autônomo havia seis meses, tendo experiência anterior de 7 anos como assalariado em empresas de TI. A entrevista foi realizada por meio do *Skype*, contudo, a transmissão do áudio não foi satisfatória, em muitas partes a gravação ficou inaudível, o que, posteriormente, inviabilizou a transcrição e nos motivou a desconsiderar a entrevista. Com base nas anotações que realizamos, registramos que para o entrevistado é mais importante a qualidade do tempo de trabalho do que a duração e que se interessa por gestão. Disse manter uma rotina disciplinada, que diariamente trabalha bem concentrado durante cerca de seis horas, faz exercícios físicos e dorme oito horas por noite. Destoa dos demais entrevistados, que, em geral, não conseguem manter uma rotina tão organizada quanto ao tempo. Por outro lado, referiu preferir trabalhar sozinho a trabalhar em equipe, e que as reuniões, praticamente diárias, na empresa onde trabalhava, demandavam muito tempo e eram pouco produtivas. Mencionou, ainda, que decidiu trabalhar como autônomo, pois conta com o suporte de seus pais, com quem mora.

Das 13 entrevistas válidas, consideramos interessante registrar a opinião de um dos entrevistados sobre a nossa pesquisa. Ao final da entrevista, solicitamos indicações de contatos para a pesquisa, e ele nos disse:

Agora tem uma coisa. A tua pesquisa vai ter uma influência sobre esse perfil de pessoas de disponibilidade, vamos dizer assim. Porque nessa área, as pessoas não costumam gostar muito de se comunicar com estranhos. A tua pesquisa vai pegar mais as pessoas que são mais abertas. Que influência isso vai ter no resultado, entende? Porque, por exemplo, eu tenho um perfil muito diferente da maioria da minha equipe, que são pessoas mais técnicas, mais fechadas, que nunca vão fazer

uma dança de salão, por exemplo. São pessoas mais racionais, fechadas, tímidas (Douglas, 34 anos, engenheiro de suporte).

Muito embora os entrevistados possam ser pessoas com um perfil psicológico “mais aberto”, como observou o entrevistado, este possível viés não prejudica nossa pesquisa, uma vez que nosso foco são as práticas relacionadas ao trabalho e ao tempo, e sua relação com as noções coletivas dominantes na sociedade atual. Por outro lado, essa fala, ainda que tenha um tom generalista, associada ao que relatamos, quanto à nossa dificuldade para estabelecer contato com os profissionais de TI, nos parece indicar uma tendência no sentido de que as pessoas que trabalham nesta área, principalmente aquelas que lidam com conhecimentos mais técnicos, sejam mais focadas em si mesmas e no seu trabalho, característica que se relaciona com a tendência à busca por interesses individuais, conforme observado por Boltanski e Chiapello (2009), Castel (2012) e Bauman (2007).

Feitas essas observações quanto à inserção no campo de pesquisa, passamos à descrição dos procedimentos que adotamos para a realização das entrevistas. O nosso instrumento de pesquisa foi um roteiro semiestruturado, conforme demonstrado no Apêndice A, contendo perguntas com os seguintes indicadores: a) perfil socioeconômico; b) extensão da jornada de trabalho; c) controle da jornada pelo empregador; d) mistura entre tempo de trabalho e tempo livre; e) demandas, metas, prazos e valorização do profissional; f) tempo livre e atividades não relacionadas ao trabalho g) percepção geral do tempo.

Consideramos, em nosso estudo, que a configuração social contemporânea pode ser compreendida segundo o conceito de era da informação, formulado por Castells (2009, 2011), em que se destacam as características abrangidas pelos conceitos abordados ao longo da dissertação – referentes ao regime de acumulação flexível, melhor representado pelo toyotismo, também denominado modelo japonês, ou, ainda, empresa enxuta (HARVEY, 2013; Dal ROSSO, 2008), ao novo espírito do capitalismo (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009) e, ainda, ao gênero e divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2007).

Assim, com base no pressuposto de que as noções de tempo são influenciadas pelo contexto social em dado momento histórico (ELIAS, 1998; WHITROW, 1993), estabelecemos as seguintes dimensões de análise: a) autonomia, flexibilidade e limites; b) engajamento; c) ritmo e intensidade do trabalho; d) gestão de si mesmo e competência; e) diferenças de gênero.

A título ilustrativo, elaboramos o quadro a seguir, relacionando os indicadores estabelecidos no roteiro de entrevista que consta no Apêndice A, às dimensões e aos conceitos já referidos. Ressaltamos, contudo, que se tratam de interações complexas, em que as

dimensões perpassam todos os indicadores e conceitos, que, por sua vez, orientam as percepções e os usos do tempo na era da informação.

**Quadro 1: Indicadores - Dimensões - Conceitos**

PERCEPÇÕES E USOS DO TEMPO NA ERA DA INFORMAÇÃO		
Indicadores	Dimensões	Conceitos
Perfil	Gestão de si mesmo e competência	Regime de acumulação flexível
	Diferenças de gênero	Gênero e divisão sexual do trabalho
Extensão da jornada de trabalho	Engajamento	Regime de acumulação flexível
Controle da jornada pelo empregador	Autonomia, flexibilidade e limites	Novo espírito do capitalismo
Mistura entre tempo de trabalho e tempo livre	Engajamento	Regime de acumulação flexível
	Gestão de si mesmo e competência	Novo espírito do capitalismo
Tempo livre	Gestão de si mesmo e competência	Novo espírito do capitalismo
	Diferenças de gênero	Gênero e divisão sexual do trabalho
Demandas, metas, prazos e valorização do profissional	Ritmo e intensidade do trabalho	Regime de acumulação flexível
	Gestão de si mesmo e competência	Novo espírito do capitalismo
Percepção geral do tempo	Gestão de si mesmo e competência	Novo espírito do capitalismo
	Engajamento	

Destacamos que os indicadores, dimensões e conceitos que optamos por abordar abrangem múltiplos aspectos sociológicos, e esta pesquisa não foi capaz de analisá-los com a profundidade que merecem, especialmente com relação às diferenças de gênero. Nossa intenção, ao trazer à tona todas essas questões, foi justamente demonstrar a complexidade que envolve a sociedade contemporânea e, assim, promover reflexões sobre a influência de interações de diversos fatores nos processos de construção social das noções coletivas a respeito do tempo, que se refletem nas práticas sociais, influenciando no tempo que é dedicado ao trabalho e a outras esferas da vida.

Observamos, também, que a palavra perfil neste quadro, se refere ao “novo trabalhador” exigido na sociedade contemporânea, cujas qualidades são diferentes daquelas consideradas importantes nos modelos de gestão taylorista-fordista. Ademais, cabe ressaltar que não nos atemos à esfera individual dos trabalhadores, porém, não desconsideramos que esteja relacionada ao grau de engajamento dos trabalhadores e às suas práticas.

Após esses esclarecimentos, passamos à análise das entrevistas, nas seguintes subseções: 3.1) apresentação do perfil dos entrevistados; 3.2) tempo de trabalho e tempo livre: flexibilização de limites. 3.3) diferenças de gênero.

### **3.1 Apresentação do perfil dos entrevistados**

Neste primeiro tópico da análise, buscamos, além de esclarecer quem são os entrevistados. Além disso, após a escuta do áudio e várias leituras das transcrições das entrevistas, por meio do método de análise de conteúdo, buscamos abranger as dimensões relacionadas à gestão de si próprio e competência e ao engajamento dos trabalhadores, e, também, à autonomia. Realizamos 13 entrevistas válidas, e destas, 8 foram realizadas com homens e 5 com mulheres, todos assalariados que trabalham em Porto Alegre - RS, e cujo perfil está demonstrado no Apêndice B, contendo o gênero, a idade e algumas informações sobre a vida pessoal, a escolaridade e formação, o empregador, funções exercidas e experiência profissional. Observamos que a fim de assegurar a privacidade dos entrevistados, seus nomes foram alterados por outros, assim como o nome de cada empregador foi substituído por uma letra do alfabeto.

Como já referimos, os entrevistados são heterogêneos, mas todos são assalariados e desenvolvem trabalho essencialmente imaterial, envolvendo novas tecnologias, e, em geral, ocupam funções de nível intermediário dentro da estrutura de suas empresas, exceto 3 que possuem cargos de gestão. Uma das entrevistadas (Letícia, 46 anos) se diferencia dos demais por ser a única que não exerce funções específicas do setor de TI, mas trabalha na empresa “I”, uma multinacional que produz *hardware* e *software* e presta serviços neste ramo de atividade. Ela trabalha na área de logística da empresa, há 13 anos, e tem cargo de gestão há 10 anos. Suas atividades exigem que mantenha contato com pessoas de diversos países, por meio de TICs, entre clientes, fornecedores e outros gestores da empresa, com quem, inclusive, compartilha uma agenda eletrônica, que utilizam para marcar reuniões por teleconferência.

A idade dos entrevistados varia entre 21 e 46 anos, a maior parte na faixa dos 30 anos. Conforme informado por alguns deles, recebem remuneração mensal entre R\$ 1.800,00 a R\$10.000,00. Em geral, são salários relativamente elevados, se comparados ao mercado de trabalho, em se tratando de atividades imateriais, de nível hierárquico intermediário. A maior faixa salarial está entre os 3 entrevistados que exercem cargo de gestão (1 homem e 2 mulheres), já os demais afirmam que algumas vezes chegam a dobrar o seu salário quando realizam bastantes horas extras durante o mês, especialmente aos finais de semana.

Com relação à escolaridade e formação, 2 dos entrevistados têm especialização em Gestão de Projetos e graduação em Administração e Comércio Exterior, mas a maioria completou a graduação em áreas associadas à tecnologia da informação, além de terem feito cursos técnicos e específicos; 2 estão cursando especialização, um em Gerenciamento de Projeto de TI e outro em Dinâmica de Grupos; outros 2 estão cursando a graduação na área de TI; 1 tem formação técnica em informática e trancou a faculdade, mas quer retomar e depois se especializar na área de gestão. Somente 1 dos entrevistados (Augusto, 32 anos) fez apenas curso técnico em informática e diz não ter interesse em fazer graduação por enquanto, e sua remuneração está entre as menores do grupo, assim como a da entrevistada mais jovem, Vanessa, que, tem 21 anos e cursou apenas um semestre da graduação em Gestão de Negócios, mas mesmo sem formação nem experiência na área de tecnologia, foi contratada pela empresa “A”, onde trabalha há 2 anos, no setor de suporte, atualmente, no suporte de sistemas, que envolve mais conhecimento técnico.

Com relação à correspondência entre qualificação e remuneração, há uma exceção no grupo, a entrevistada Adriana, que tem 42 anos e fez graduação em Ciência da Computação, além de ter cursos específicos na área de TI, com certificações, bem como experiência profissional em gestão de projetos, por ocasião da entrevista, havia sido contratada há 2 meses pela empresa “A”, no entanto, sua faixa salarial está entre as mais baixas do grupo. Neste caso, em particular, a entrevistada aceitou a vaga, dizendo que seu maior interesse era trabalhar fixada em Porto Alegre – RS, e desvincular-se do emprego anterior, em que por 4 anos cumpria uma elevada carga horária e precisava viajar muito para outros estados do país. É interessante observar que a entrevistada em sua fala, parece aceitar como natural e necessário o trabalho que lhe era imposto pela empresa anterior, atribuindo totalmente para si a responsabilidade por deixar a vida pessoal em segundo plano, e, diante de uma fase crítica, não quis mais se submeter àquelas condições, aceitando um emprego que não corresponde a sua qualificação e experiência. Nesse sentido, ressaltamos a fala da entrevistada:

Antes eu trabalhava com projetos e vivia viajando. Eu era gerente de projetos, por 4 anos. (...) Também era uma empresa de tecnologia, porém eu vivia viajando. Até que eu resolvi ter a família aqui. E sozinha, eu ficava pipocando de um lado para o outro e deixando a vida pessoal de lado. Até que bateu a crise dos 40 e “opa! O que eu estou fazendo com a minha vida?”. Então comecei a avaliar tudo isso e retornei para a área técnica, a fim de me fixar em Porto Alegre. Com isso, baixou bastante o salário e o padrão de vida, mas pelo menos aqui, eu estou perto da família e parei de viajar, que era o que eu queria (...) Mesmo fazendo bastante horas extras, ganho bem menos que antes (Adriana, 42 anos, analista, atua no suporte).

A partir da análise do conteúdo das entrevistas, observamos que no setor de TI, em geral, mesmo não havendo uma relação direta, a experiência profissional e a qualificação na área tendem a significar uma remuneração maior. A tendência é que quanto mais experiência e qualificação técnica, melhor será a remuneração, que também depende de avaliações periódicas nas empresas, onde características relacionais, especialmente com a chefia, o desempenho e o comprometimento contam muito, além da capacidade de transmitir os conhecimentos adquiridos aos colegas. O nível formal de escolarização, porém, não se reflete necessariamente na remuneração, embora seja valorizado.

Observamos que muitas vezes o conhecimento técnico e outras habilidades são mais relevantes, como no caso do entrevistado Fabio, de 34 anos, que trabalha há 10 anos no setor de TI de um clube de futebol gaúcho, sendo atualmente o coordenador de projetos de infraestrutura do clube. Sua remuneração está entre as maiores dos entrevistados, mas sua formação é basicamente técnica, cursou parte da graduação em Medicina Veterinária e está cursando a Graduação de Gestão de TI. A respeito disso, ele diz:

Eu fazia Veterinária, mas aí eu fui pro exército, aí eu conheci a informática lá, na área de comunicações. Aí me formei lá e a partir daí não larguei a TI. (...)  
 Eu tô finalizando o curso superior agora. É que TI praticamente não precisa de faculdade né, mas, eu tô finalizando agora a parte de gestão de TI que é um curso superior de gestão. Mas eu sempre fui técnico, com os cursos de tecnologia, Microsoft, Linux e por aí vai... Agora, depois de velho, que eles pedem o terceiro grau, e vamos embora. (...) O mercado cobra que a gente esteja sempre atualizado. A TI é de 6 em 6 meses aparece alguma coisa nova, a gente tem que tá ligado pra poder passar isto pra ter um troço mesmo assim porque em seis meses quando tu vê, tu tá desatualizado, tá fora do meio (Fabio, 34 anos, coordenador de infraestrutura). .

A análise do conjunto de entrevistas nos permite afirmar que, em consonância com o referencial teórico sobre a era da informação, o novo espírito do capitalismo e o regime de acumulação flexível – formas de gestão organizacionais flexíveis, há uma tendência a que as empresas do setor de TI valorizem em seus funcionários: a capacidade de aprender, de se adaptar e gerir o desenvolvimento de suas atividades de trabalho, bem como sua vida, investindo na busca de novos conhecimentos, de se manterem atualizados e atentos às inovações tecnológicas, além da capacidade de se relacionar bem com os colegas, de seu comprometimento e dedicação.

Nos discursos dos entrevistados com cargo de gestão, percebemos que se referem aos demais empregados da empresa como “colaboradores”, denominação que é comum, atualmente, e é uma espécie de eufemismo, que minimiza a conotação de subordinação dos empregados perante seus gestores, exaltando o papel individual do trabalhador para o sucesso

da empresa. Esta denominação está entre as estratégias sutis de gestão flexível difundidas nas últimas décadas, que, no lugar de imposições autoritárias, estimulam a responsabilização individual dos trabalhadores, que devem se engajar, realizando o trabalho com competência, de forma eficiente e dentro dos prazos acertados com a chefia e clientes, além de colaborarem para que a equipe em que estiverem inseridos faça o mesmo, sendo comum, também, que se denominem como “time”, comparando suas equipes com times esportivos, que tem por objetivo comum alcançar a vitória, o que estimula a competitividade. Essas ideias são amplamente difundidas na literatura de gestão e, também, em livros de autoajuda, visando mobilizar crenças relacionadas à meritocracia, à gestão de si e à eficiência, que se refletem no engajamento subjetivo dos trabalhadores à empresa onde estão vinculados. Assim, eles passam a ver o mercado e a demanda como os únicos fatores que lhes impõe o trabalho, por vezes intenso e que lhes exige extensas jornadas, sem responsabilizar o empregador. Além disso, os próprios entrevistados parecem valorizar seus méritos, e, em geral, quando alcançam uma posição, após algum tempo de experiência e dedicação, se sentem merecedores da confiança que a chefia lhes atribui. Neste sentido, dentre os melhores remunerados, destacamos as seguintes falas:

Eu entrei no nível 01 aqui, como costumam dizer. Eu entrei como um técnico há 7 anos. Eu era peão, peão nível 1, e teve uma turma, nós éramos um time de uns 40, por aí. Dessa galera, só 5 chegaram a virar analista; 1 passou do nível analista. O resto continuou no nível baixo. (...) Eu gosto muito de estudar. Eu... várias vezes a gente está implementando uma arquitetura nova que aqui no RS nem tem empresa que está no nosso nível de tecnologia, do que nós estamos implementando aqui dentro. Acho que só de São Paulo para cima tá implementando o que a gente tá trazendo, uma plataforma super nova no mundo da tecnologia. Várias vezes eu estudo em casa (...) Eu sou autodidata. Se tu me disser: *Oh, isso aqui tá com o problema X, te gruda!* Beleza! Em uma semana eu venho e te destrincho isso aqui. Te digo como funciona, porque funciona e qual é a melhor maneira de funcionar. Eu sou assim, eu gosto de ler e eu entendo tudo. Eu pratico também. Eu tenho umas VMs (*virtual machine*), tu faz o que tu quiser nela e depois destrói, cria de novo. Eu faço os meus testes ali e tal. Às vezes eu faço em casa, às vezes eu faço na empresa... depende. Eu particularmente sempre faço curso: eu fui pra São Paulo no ano passado, ano retrasado, e em Porto Alegre é um lixo. (...) Se tu quer te transformar num profissional de ponta, tu nunca vai parar de estudar. Tu nunca vai parar de te atualizar, porque o que é novo hoje, daqui um ano é velho (...) (Alberto, 28 anos, arquiteto de infraestrutura).

(...) o que eu faço me deixa muito feliz! E hoje eu sou sênior na minha área, então é muito legal. Claro que assim, ... todos esses espaços que eu passei, e a própria dedicação e em alguns momentos há a necessidade de ter que abrir mão da minha vida pessoal, pra atender situações da vida profissional, isso com certeza ajudou pra eu ter essa expertise e aumentar o meu conhecimento e até a visão que a empresa tem de mim. Mas eu acho que tem pessoas que acham que o fato delas estarem fazendo horas extras, leva a empresa a ter que perceber nelas mais valor, só pelo fato delas estarem trabalhando mais. Isso não é bem verdade. Não é o tempo que tu tá dedicando pra empresa que vai fazer o teu trabalho ter mais valor pra ela (Karine, 36 anos, analista de soluções em BPM).

Ainda sobre o perfil considerado ideal para um profissional de TI, registramos a fala de Eduardo, 33 anos, que, após aproximadamente 7 anos em uma empresa, aceitou uma proposta e foi trabalhar em outra, com melhor remuneração e cargo de coordenação, mas se arrependeu e pediu para sair após 6 meses, conseguindo retornar para a empresa anterior, onde considerava haver uma estrutura melhor:

Eu tinha uma remuneração maior na empresa, para onde fui e fiquei só 6 meses, tinha um cargo de liderança, coordenação de uma equipe de 12 pessoas (...) Mas a empresa não investia em tecnologia e os funcionários não eram muito qualificados. Tinha muitos problemas, e eu precisava ficar muitas horas envolvido com o trabalho.

**E como foi para retornar?**

Eu tinha um bom relacionamento, deixei as portas abertas. A vaga que eu tinha deixado, depois de cinco meses, ainda estava em aberto. Não foi encontrada uma pessoa com perfil naquele período, e acabei voltando.

**E qual é esse perfil?**

Qualificação, comprometimento, responsabilidade, sigilo, que é muito importante, e conhecimento técnico, vivência. A experiência conta bastante, porque uma empresa com uns 500 funcionários, se o sistema para, todos eles ficam sem trabalhar. Isso é crítico! Tu lidas com uma responsabilidade alta, de manter os sistemas funcionando, e qualquer ação não bem planejada, sem ser feita uma boa análise de risco, de: *ah, qual é o impacto se eu alterar uma configuração em um determinado servidor?* Isso tem que ser muito bem planejado... Fazer uma análise de riscos, tu não pode parar 500 pessoas durante o horário de expediente. Isso não pode ocorrer, tu vai planejar. Eventualmente pode ocorrer, porém, com um bom planejamento. E daí é feito fora do horário de expediente, e não durante o horário ativo de produção dos funcionários (Eduardo, 33 anos, analista de infraestrutura).

Com relação à cultura das empresas de TI, percebemos que seguem, principalmente as maiores, modelos de gestão mais flexíveis, sempre visando estratégias que lhes garantam bons níveis de produtividade e competitividade no mercado. Neste aspecto, registramos a fala da entrevistada Letícia, 46 anos, que é gestora do setor de logística na empresa “H”, uma multinacional do setor de TI. Ela exalta a flexibilidade da empresa, ressaltando haver respeito à diversidade e à individualidade dos funcionários, demonstrando, assim como na maior parte da entrevista, o seu engajamento. Diz, nesse sentido, que a empresa é muito tolerante com certas situações, muito mais do que outras no mercado. Porém, mais adiante, refere que há muita cobrança quanto ao desempenho e que isso envolve muito estresse, que é gerado em função dos compromissos assumidos por ela mesma perante a chefia e devido às metas a que se propôs cumprir, tanto profissionais quanto pessoais. Assim como a maioria dos entrevistados, toma para si as responsabilidades quanto aos compromissos assumidos, considerando que as cobranças e a exigência de produtividade são aspectos normais de qualquer empresa, nem mesmo cogita que a empresa deveria contratar

mais pessoas, por exemplo. Esta entrevistada, inclusive, considera que sua empresa é melhor de se trabalhar do que outras:

Na empresa temos pessoas com alargador de orelha, tatuadas, tem... tem de todos os tipos, de todas as orientações sexuais, religiosas, políticas. Então, tem espaço pra todo mundo. Talvez, uma pessoa com *dread* no cabelo e alargador na orelha, não seja o perfil pra atender governo, por exemplo, mas não quer dizer que ela não tem espaço aqui na empresa. Ela vai trabalhar com mídia social, com atendimento ao telefone, com vendas *online* ou na loja *online*, então tem... (...) Claro, que volta e meia tem algum gerente que não se... Não consegue se adaptar, porque veio do mercado e era diferente. Daí leva um tempo pra se adaptar, mas existe um canal de ética dentro da empresa também pra se tu te sentir, de alguma forma discriminada. (...) toda empresa grande, tem algumas pessoas que destoam um pouquinho. Mas é uma... Acaba sendo uma seleção natural, ela não fica muito tempo ou ela não se adapta e pede pra sair. Então, existe uma... Mas é muito tranquilo, assim, a gente tem todos os tipos de pessoas, culturas. (...) Eu vou te falar uma coisa, eu acho que essa empresa é uma mãe! Tem coisas que se, que eu... Que, assim, a gente às vezes vê, que se a empresa fosse minha eu provavelmente não toleraria e a maioria das pessoas ou a maioria empresas não tolerariam. Mas eu acho que a empresa é muito, muito flexível.

(...) Às vezes o nosso nível de estresse é muito alto, porque a gente tem muita cobrança, sempre. Em função das metas, é tudo muito controlado, existe uma avaliação de performance. É tudo muito... Muito casado assim. Então, se eu me comprometer com a minha gerente que eu vou entregar no final de um ano fiscal, lá eu vou ter uma avaliação no meio do ano, pra ver como é que eu tô com minhas metas e no final eu vou ter, e isso vai implicar em benefício monetário depois. Agora eles mudaram um pouco as regras, mas antes a gente tinha a questão de... Dependendo como foi a minha performance durante o ano, ia definir o percentual que eu teria de participação nos lucros, uma parte do cálculo era a minha... A minha performance individual. Claro que tem outros fatores, mas isso também implicava. (...) Mas, a gente teve muitos casos de, em todos os níveis, de pessoas que saíram, foram pro mercado, trabalharam um tempo em outras empresas e acabaram voltando. E isso também é tranquilo, se tu foi demitido, porque teve uma reestruturação ou por algum outro motivo que não envolva algum problema que tu tenhas causado para a empresa, algum erro que tenha ferido a ética, tu podes voltar após seis meses, se houver disponibilidade de vaga e se tu te enquadrar. Se tu pedires demissão em um ano, um ano depois tu poderia voltar pra empresa. Tu vai participar de um processo de seleção normal, como qualquer outra pessoa. Claro, que dependendo da área que tu tiver aplicando, se o gerente já te conhece, já sabe como trabalha e claro que tu vai ter uma vantagem sobre outros candidatos (Letícia, 46 anos, analista de logística, com cargo gerencial).

Nessa fala pode-se perceber o quanto a capacidade de gestão de si e a eficiência são valorizados, além do engajamento da entrevistada, que considera a empresa “*uma mãe*”. O discurso de respeito à diversidade e à individualidade das pessoas, mencionado pela entrevistada, é justamente um dos aspectos do novo espírito do capitalismo, que está associado à ideia de liberdade individual. Sem dúvida, o respeito a direitos individuais dos trabalhadores trata-se de uma característica benéfica, entretanto, dificilmente é aplicado efetivamente na prática, é muito mais um discurso para atrair trabalhadores criativos, flexíveis e inovadores, em especial nas empresas da área de TI. Conforme a fala da entrevistada, trabalhadores com características e aparência que possam implicar algum tipo de preconceito,

costumam ser alocados em atividades que não exijam contato com clientes, em especial aqueles mais tradicionais e conservadores. A empresa, ao proporcionar um ambiente em que as individualidades são respeitadas, ainda que isso ocorra apenas na teoria, obtêm, em contrapartida, mais engajamento e dedicação dos trabalhadores.

Com relação às avaliações mencionadas, observamos ser comum a sua realização periódica, da qual dependem as promoções e as participações nos lucros da empresa, conforme o desempenho do empregado. Estas envolvem a verificação de diversos aspectos relacionados à performance dos trabalhadores, sua responsabilização individual pelos resultados do seu trabalho e da sua equipe, inclusive, pela sua evolução na carreira. Como se pode inferir nas entrevistas, essas avaliações revelam que, mesmo havendo uma autonomia no desempenho das atividades pelos trabalhadores, eles sempre estão sujeitos ao controle por parte da empresa, que é rígido, uma vez que por meio de TICs – sistemas integrados, que, cada vez mais “conversam entre si” –, é possível ter acesso a muitos dados relacionados à produtividade dos trabalhadores, desde que os sistemas sejam “alimentados” com as informações correspondentes. Ressaltamos a esse respeito, uma fala engajada e outra não, a primeira, da entrevistada Karine, que também é sócia da empresa “J”, e outra de João, 40 anos, analista de sistemas da empresa “A”, que, após 4 anos, havia sido recentemente despedido, quando realizamos a entrevista:

A gente tem uma avaliação que é um processo que a gente realiza de avaliação inicial, três meses depois que a pessoa entrou na empresa e depois quando ela completa um ano. E aí, a cada aniversário de empresa, a gente faz uma avaliação de carreira. E a avaliação inicial se baseia em um *feedback* do “colaborador”, falando das expectativas dele em relação as suas atividades, em relação a empresa, como ele está se sentindo dentro da empresa, o que ele gosta, o que não gosta e, na segunda reunião com o gestor, isso é uma coisa legal também, até eu sou gestora de uma “colaboradora”. As pessoas que estão há mais tempo na empresa, ou que tem alguma posição de gerenciamento, acabam sendo gestores de carreira de outros colaboradores. Então tem uma menina que entrou, que tá fazendo um ano agora em junho, e eu sou a gestora dela (...) Mas tu havia me perguntado das avaliações. A gente faz essa avaliação inicial, após 3 meses para ver se vai funcionar. E depois, a cada ano da pessoa na empresa, a gente faz uma avaliação maior, com o mesmo *feedback* do “colaborador”, aí o gestor procura os “colaboradores” que trabalharam com ele nos últimos projetos, e que solicitaram demandas, que receberam demandas e que fizeram um trabalho com esse “colaborador” (Karine, 36 anos, analista de soluções em BPM).

Não adianta ter uma performance ótima, porque isso não significa que tu vai ter um aumento de salário. Pode até significar uma futura promoção, mas varia bastante, dependendo do chefe. A avaliação que existe na empresa não sei dizer se não é justa, mas não é transparente. Por exemplo, tem pessoas chave em cada setor, e então, essas pessoas não vão ser promovidas. A gente percebe que eles não promovem justamente para ter o domínio sobre aquela pessoa. Na verdade as pessoas talvez queiram ficar fazendo a mesma coisa, mas elas querem é promoção de salário, só que não é assim que funciona. Para ser promovida, a pessoa precisa fazer outras

atividades, ligadas à gestão. Eu disse pra um dos meus colegas: “não adianta tu te matar, porque tu não vai ser promovido, eles precisam que o teu serviço continue sendo feito”. Acho que ele não gostou, isso foi há uns dois anos. Depois conversei com ele, sobre outras coisas, mas aí ele concordou com o que eu tinha dito, disse que realmente acha que não vai ser promovido. É que tem muita política envolvida nessas promoções, tem que ter um bom relacionamento com os chefes, eles é que precisam gostar de ti (João, 40 anos, analista de sistemas).

No que se refere aos procedimentos de avaliações aplicadas pelas empresas, em especial, as maiores, destacamos a fala do entrevistado Alexandre, com 35 anos, que é analista de projetos e atua na área de suporte da empresa “A”, a mesma de João. Sua fala aborda as formas de controle exercidas pela sua empresa, por meio de “ferramentas” que são sistemas informatizados, e, também, a questão dos treinamentos que são realizados voluntariamente pelos trabalhadores, que são considerados um “investimento pessoal”, e sua realização não implica algum benefício direto, mas é valorizada, de certa forma, pois na avaliação se deve estabelecer objetivos pessoais e também relacionados à carreira, que envolvem a realização de treinamentos, e o cumprimento destes objetivos pelos trabalhadores é avaliado, havendo, assim, uma certa imposição para a gestão de sua carreira e, também, de sua vida pessoal:

A empresa é uma multinacional, tem muito conhecimento agregado de projetos, em todas as áreas, de petróleo, área médica, governo, em vários países. Então existe um conhecimento que está concentrado em algumas ferramentas, lições aprendidas de projetos, treinamentos montados a partir do conhecimento das pessoas da empresa. Existe uma ferramenta específica pra isso, na verdade, lá na empresa tem ferramenta específica pra quase tudo: tem ferramenta pra lançar horas, pra fazer treinamentos, tem ferramenta pra controle do trabalho, das tarefas... Então na parte dos treinamentos tem uma plataforma, a maioria dos treinamentos deve ser realizado *online*, com vídeos ou com apresentações, textos... Lá na empresa os treinamentos são vistos como investimento pessoal. Ninguém é obrigado a fazer, faz se quiser, está disponível, gratuitamente. Não tem nenhum benefício, só que a empresa tem uma avaliação periódica. Todo ano nós temos que lançar em uma ferramenta os objetivos de carreira. Então eu posso colocar, por exemplo, como objetivo, o crescimento profissional através da realização de um curso, daí eu tenho que dizer quantos cursos eu pretendo fazer ou se eu vou dar treinamento pra alguém também, e isso acontece muito de pessoas darem treinamento dentro da empresa e aí a pessoa que dá o treinamento recebe hora extra, se a empresa aprovar. E aí as pessoas que fizerem o treinamento, se for do interesse, como investimento pessoal, ou mesmo interesse de crescimento profissional, é tido como, hã... uma vontade pessoal, então a empresa não paga horas extras. Cada um vai lá e descreve depois dentro dos objetivos que definiu pro ano fiscal, a pessoa faz um acompanhamento e diz: *ôh esse objetivo eu atingi, esse objetivo eu não atingi*. Então, os objetivos tem que ser mensuráveis, tem que estar bem definidos, e aí eles têm, na verdade, três pilares de lançamento de objetivos, e um deles seria esse de desenvolvimento pessoal, tanto pessoal do próprio empregado, como dos colegas (Alexandre, 35 anos, analista de projetos, mas atua no suporte).

Conforme esses trechos de entrevistas, a maioria das falas dos entrevistados revela que as avaliações das empresas envolvem, também, aspectos de sua sociabilidade. Além de engajados e produtivos, é importante que permaneçam motivados e tenham bom relacionamento com os colegas, inclusive, que se disponibilizem a ensinar o que sabem aos demais, o que representa uma forma de as empresas se apropriarem do conhecimento dos trabalhadores, para garantirem a qualificação de sua mão-de-obra sem maiores investimentos.

Quanto aos critérios avaliados pela empresa “A”, o entrevistado Alexandre, embora repita ao longo da entrevista o quanto as situações dependem de *escolhas pessoais* dos trabalhadores, consegue perceber, após aproximadamente 4 anos na empresa, alguns pontos negativos nas avaliações, que não considera muito objetivas, pois estas se baseiam na performance dos trabalhadores, mas estabelecem um número limitado daqueles que podem ser considerados como de alta performance, e dependem, também, do esforço do *mentor* e da *liderança*, na defesa das qualidades do trabalhador avaliado:

A pessoa recebe uma classificação, que seria pela produtividade, mas ele não é tão objetivo assim, a pessoa pode ficar como baixa performance, na média, acima da média ou alta performance. E com base nessa classificação de produtividade, é que a pessoa vai receber a participação nos lucros da empresa, só que existem regras para essa classificação, não poderia, por exemplo, todo mundo ficar com alta performance. Para cada nível de carreira, eles têm definido quantas pessoas estão trabalhando e qual o percentual pode ser qualificado como de alta performance, então, entre duas pessoas, eles precisam decidir qual vai ser qualificada como de alta performance e qual não vai ser. Então, quem tiver o “mentor” e uma “liderança” que façam um trabalho melhor na defesa dessa qualificação, vai ser bem classificada e ter uma participação dos lucros maior, mas isso é, de certa forma, subjetivo. A avaliação é feita por várias pessoas de níveis de carreira superiores ao do avaliado. Ninguém pode ser avaliado por alguém do seu próprio nível ou abaixo do seu nível. Então, todas as pessoas podem participar da avaliação daqueles que estiverem em níveis inferiores ao seu. Eles entram todos em uma sala, e começam a falar das pessoas que estão em um nível abaixo, e que não podem estar na sala, eles têm que definir notas para tentar de uma forma objetiva, classificar as pessoas e alguém vai colocando em uma planilha, quem tem direito à promoção (Alexandre, 35 anos, analista de projetos, mas atua no suporte).

Esse procedimento adotado pela empresa “A” é mais um exemplo de que o controle pelo empregador não é mais realizado de forma ostensiva, como era comum, e, em muitos casos ainda é, nas atividades que envolvem mais o trabalho material, sob o modelo de produção taylorista ou fordista. No entanto, as empresas com uma gestão flexível – que exaltam a autonomia, a gestão de si mesmo e a flexibilidade de horários, que pode implicar intensificação e aceleração do ritmo de trabalho –, não deixam de efetuar o controle dos processos de trabalho e do desempenho dos trabalhadores, que, inclusive, se revela bem abrangente, atingindo aspectos da personalidade e da vida pessoal, a fim de assegurar o seu

envolvimento com a empresa e para manter um ambiente em que haja colaboração, em que os empregados estejam satisfeitos com suas atividades e se empenhem para atingir as metas estipuladas, as quais passam a ser consideradas por eles uma responsabilidade individual a ser cumprida. Observamos no discurso do entrevistado, que o superior hierárquico é considerado seu líder, e não chefe, essa diferença de nomenclatura, como já observado no capítulo 2 da dissertação, é trabalhada na literatura de gestão empresarial, que relaciona o líder com aquele que inspira e motiva, e o chefe como uma figura ultrapassada, que representa o autoritarismo que vigia anteriormente nas empresas. Além disso, ele se refere a um mentor, provavelmente um superior que acompanha a evolução do trabalhador na carreira.

Nesse sentido, quanto à motivação e o acompanhamento da carreira do trabalhador, bem como quanto às expectativas da empresa, destacamos a fala do entrevistado Douglas, com 34 anos, que, insatisfeito com a empresa onde trabalhou anteriormente porque não havia muita flexibilidade e autonomia, assim, quando da entrevista, havia pedido demissão e ingressado em uma nova empresa há pouco mais de 3 meses, na função de engenheiro de suporte:

Estou gostando bastante da empresa, tenho uma infraestrutura muito melhor e um tratamento com muita maturidade. Tive 3 reuniões de acompanhamento com o RH e tenho reuniões semanais de 1h com meu superior onde tenho espaço para falar de coisas pessoais a profissionais, com um foco no meu desenvolvimento e produtividade é claro.

Este é um ambiente muito mais de trabalho em “time”, apesar de ser também um ambiente mais competitivo no que tange o desenvolvimento profissional e visibilidade diante da equipe. Isso tem me demandado muito stress e demanda constante de desenvolvimento. Tenho estudado fora do trabalho e feito aulas de inglês para melhorar minha comunicação uma vez que trabalho com clientes no idioma inglês. O período de treinamento durou 3 meses e agora sou considerado *full capacity* para atender clientes, equiparado a outros que estão na empresa há anos. Claro que isso não faz sentido e por isso me gera uma grande demanda de cobrança, coisa que já tenho de sobra. Não trabalho horas a mais, mas me demando mais horas de treinamento técnico por fora. Isso acaba sendo um contrato psicológico, um acordo não oficial, que vai além do contrato formal e gera muita expectativa e estresse, porque envolve grandes expectativas de ambos os lados. Quando entramos em um “time” que de alguma forma define um padrão de produtividade e resultado como se fôssemos máquinas, isso sempre gera tensão naqueles que não se encaixam nas fôrmas (Douglas, 34 anos, engenheiro de suporte).

Embora esse entrevistado demonstre que está motivado e engajado à nova empresa, deixa transparecer que suas expectativas iniciais não foram totalmente atendidas, uma vez que a nova atividade está lhe demandando um esforço maior para se adequar às novas responsabilidades que lhe foram atribuídas. Consideramos, ainda, que quando ele se refere a um tratamento com maturidade, está fazendo um comparativo com a empresa onde trabalhava anteriormente, onde não tinha muita autonomia e flexibilidade.

Os entrevistados, em geral, ressaltam a autonomia que a empresa lhes dá para o desempenho de suas atividades, principalmente aqueles que tem cargo de gestão, ainda que estejam subordinados hierarquicamente a outras pessoas, o que corresponde à sua capacidade de gerir a si mesmo e de se comprometer. Neste aspecto, nos chamou a atenção a fala do entrevistado Alberto, que desempenha o cargo de arquiteto em infraestrutura de TI, e considera que em sua equipe, que chama de “time”, todos trabalham com autonomia e colaboração mútua, pois cada um tem conhecimentos específicos em determinada área da TI, e refere que não têm um chefe, que andam sozinhos. A autonomia, a que se refere o entrevistado, relaciona-se basicamente ao desempenho das atividades, não havendo uma autônoma real. Observamos, ainda, que o entrevistado na sequência de sua fala, faz referência a seu chefe:

Nossa equipe é normalmente de engenheiro e arquiteto. Nós temos um time só de engenheiros e arquitetos, extremamente especialista que só toca projeto. Então todo o time é completamente flexível. Nós não temos chefe! ... Não, até tem. Como toda a empresa de grande porte, tu tens uns 30 chefes, porque tu tens o coordenador, o gerente, o gerente do gerente, o diretor executivo, o presidente, o *grand master*... isso é normal de qualquer empresa de grande porte. Mas eu não tenho um chefe que fica nos meus ouvidos, por exemplo. A nossa equipe anda sozinha. Esse time tá trabalhando junto há pouco tempo, mas são todos com grande experiência. Então não se precisa ficar puxando orelha, normalmente se faz isso com quem é mais nível júnior, que tá iniciando na carreira. Eles sabem o que estão devendo e vão tocar. Toda empresa de grande porte é assim: ela tem sua meta final, anual, como é o caso da nossa. Nisso se destrincha diversos outros pacotes pra completar esse objetivo, e se fizer tua parte, teu colega fizer a parte dele, a gente vai completar esse objetivo... não tem dada “chumbada”, mas tu sabe das tuas responsabilidades.

Eu faço o que eu quiser, na hora que eu quiser. (...)

Meu chefe às vezes me liga e diz: *Ah, olha só, tá chegando muito e-mail, tu dá uma olhada pra mim?* eu só digo: *Beleza, deixa comigo!* Mas é muito tranquilo. Já aconteceu de me ligar e eu dizer que não tô em casa, e tá beleza. E ele não se importa com isso, porque não é a minha responsabilidade (Alberto, 28 anos, arquiteto de infraestrutura).

Em geral, todos os entrevistados se mostram preocupados em atender às expectativas da empresa quanto aos resultados de seu trabalho, bem como em evoluir na carreira, buscando se qualificarem e se manterem atualizados. Um deles no entanto, Augusto, 32 anos, embora seja comprometido com o seu trabalho, ao longo da entrevista não tenha demonstrado preocupação quanto a investir em sua carreira profissional, disse que se quiser estudar acha que a empresa lhe dará algum incentivo, que não há uma cobrança nesse sentido, embora já tenham lhe aconselhado a continuar estudando. Seu ambiente de trabalho é diferente dos demais, ele trabalha em uma rede de escritórios de advocacia e diz ter bastante autonomia, dá suporte aos usuário, e cuida da configuração dos servidores, manutenção dos servidores das redes e sistemas de tecnologia no escritório em Porto Alegre - RS. Está

vinculado ao chefe do setor de TI que trabalha em São Paulo-SP, e, também, à diretora do escritório onde trabalha e considera haver uma relação de confiança. Disse ter um ritmo tranquilo de trabalho, e que faz o que precisa ser feito, se necessário, fora do horário normal para *adiantar o seu lado*. Sua remuneração, no entanto, está entre as mais baixas e seu ambiente de trabalho não é o mesmo de uma empresa competitiva, da área de TI, pois esta atividade é apenas atividade-meio, havendo diferenças quanto às formas de gestão organizacional aplicadas.

Conforme a análise das entrevistas, nem todos trabalhadores, mesmo com conhecimento, conseguem se enquadrar nesse perfil ideal que é buscado pelas empresas de TI mais competitivas no mercado. Se a pessoa não atender às expectativas quanto à produtividade e às metas, o que é bem controlado, como já referido – apesar da ideia de autonomia que é amplamente propagada –, não consegue se inserir ou não se mantém nos quadros destas empresas. Com relação a isso, destacamos mais alguns trecho da fala da entrevistada Karine:

Eu era gestora de um outro rapaz, que era uma pessoa extremamente carismática, era legal de ter ele, o clima era bom, mas infelizmente ele era viciado no celular e não tava rendendo o trabalho, a expectativa que a gente tinha dele era muito maior do que ele realmente estava conseguindo atender. A gente teve que desligar, mas eu tentei dar uns toques, ele até conseguiu melhorar um pouquinho. Mas infelizmente daí... (...)

Inclusive, algumas vezes, a gente tem colaboradores novos que vieram de outras empresas, que a questão do tempo não era tão gerenciada quanto a gente faz. Os nossos gerentes gerenciam, assim, não micro-gerenciamento, mas é um gerenciamento que eles fazem, um acompanhamento constante, e pra ti poder... fechar toda tua planilha, deve ir informando tudo o que tu fez naquele dia, pra ir registrando as horas nas atividades certas. E aí tem várias questões envolvidas, porque saber quanto tempo a gente leva em cada tipo de atividade, nos ajuda a estimar melhor nos próximos projetos e não cobrar a mais do cliente porque a gente estimou a além e nem trabalha de graça pra um cliente porque a gente estimou de menos. (...) tem algumas pessoas que não conseguem se adaptar. Essas pessoas acabam pedindo pra sair. É natural. (...) as pessoas que se dispersam e perdem o controle das suas atividades acabam sendo dispensadas justamente porque não produzem. Então a gente já desligou alguns colaboradores com problemas de produção. Indiretamente, pode ser questão de que não tava interessado de desenvolver aquele conhecimento. Assim, a gente trabalha numa área muito de inovação, então todo projeto tem coisa nova que a gente precisa aprender, que a equipe precisa aprender. Todos os projetos. Sempre tem uma tecnologia nova, um... então o que acontece, a gente investe para que os nossos colaboradores aprendam isso para poder aplicar nos projetos. Às vezes as pessoas não estão interessadas em aprender, ou não tão interessadas, tão mais preocupadas em utilizar o celular do que focar em aprender e utilizar esse conhecimento e atender os seus prazos (Karine, 36 anos, analista de soluções em BPM).

Como vimos nos trechos destacados e, em consonância com nosso referencial teórico, há uma tendência de que, nas relações de trabalho envolvendo os trabalhadores que

desenvolvam atividades imateriais e de alguma forma relacionadas às TICs, sejam valorizadas a capacidade de gerir a si mesmo e a competência, assim como o relacionamento com os colegas e superiores e, principalmente o engajamento pessoal do trabalhador. A exemplo disso, o caso do entrevistado João, que, como já mencionamos, havia sido despedido da empresa recentemente. Seu relato é diferente dos demais, pois enquanto os outros se mostram engajados à empresa, ele faz um desabafo ao longo da entrevista, mostrando-se desgostoso, menciona situações em que ficou irritado. A partir da análise do conteúdo de sua fala é possível perceber que o próprio entrevistado atribui sua dispensa ao fato de não ter mais se mostrado disponível para trabalhar em jornadas extraordinárias, observamos, também, que não se mostrava engajado, o que, pode ser um dos principais fatores que motivou sua dispensa. Ressaltamos alguns trechos de sua fala:

(...) o normal para os chefes lá é que tu faça horas-extras. E daí tu fazendo tu fica lá, daí tu fica, como que eu vou te dizer, tu fica lá, tu aparece pros chefes, porque durante o dia eles tão lá na correria, aí tu aparece para eles e por consequência tu é promovido baseado na quantidade de vezes que tu fica lá. Ou quando eles te pedem assim: *ah, eu preciso de tal coisa!* A gente pergunta se pode ser para amanhã, eles dizem que se ficasse pronta hoje seria melhor (gargalhada do entrevistado).

Ultimamente eu já não fazia horas extras, mais porque, como eu moro em Gravataí, para mim já tava complicado, eu levava uma hora e meia para ir e duas para vir. Aí é complicado, então daí eu já não fazia mais horas extras, a não ser, assim, que fosse num sábado extremamente necessário. É bem comum fazer hora extra. E o aumento de salário que eles te prometem é baseado na tua hora extra. Na verdade começou, começou a ficar mais pesado agora para o fim, no último ano eu já não fazia mais horas extras, mas começou a ficar mais pesado para o final, porque o cliente criava muitas, criou muitas exigências, só que ao invés do pessoal da empresa contratar e qualificar quem eles contratavam, eles simplesmente contratavam o pessoal desqualificado e tentavam fazer com que eles aprendessem no dia a dia. Só que daí não dá tempo, porque tu tem que cumprir as tuas demandas, tu tem que ensinar a pessoa nova e ainda tem que cumprir as tuas demandas, e isso fica pesado! (...)

Eu cheguei um dia e disse: *não, eu não posso pegar e parar a minha vida porque os chefes decidiram que eu tenho que fazer uma hora-extra agora.* Então eu resolvi seguir a minha vida, e dizer, *olha, hoje eu não posso!* Daí, chegou a um ponto que, chegou a um ponto em que eles pararam de me pedir. Como eles não se organizam, eles acabam sobrecarregando o pessoal. E aí eles vão cobrando... (...)

Lá é como a democracia da China, tu pode falar, mas não pode falar muito, tu pode reclamar do café, mas não pode reclamar de algo relacionado aos chefes (João, 40 anos, analista de sistemas).

A análise do conteúdo das entrevistas, especialmente desta última fala comparada às demais, nos permite observar que, além da gestão de si e da competência, o engajamento é uma das características mais relevantes para os empregadores, que se valem dos modelos de gestão flexível. O engajamento do trabalhador à empresa, se relaciona a sua disponibilidade,

do tempo que dedica ao trabalho, além da jornada normal, seja na realização de horas extras, seja trabalhando durante o tempo livre, o que analisaremos na subseção seguinte. A autonomia e a própria flexibilidade propagada pelas empresas, são fatores que aumentam o engajamento dos trabalhadores, no entanto, ainda que lhes sejam benéficas de fato, são, na verdade, relativas, pois, em geral, se aplicam na prática, apenas quando forem convenientes para os empregadores, que se utilizam dessas promessas. Na próxima subseção, passamos a abordar especificamente a questão do tempo dedicado ao trabalho, que é reflexo das dimensões analisadas.

### **3.2 Tempo de trabalho e tempo livre: flexibilização dos limites**

Com relação ao tempo dedicado ao trabalho, as falas destacadas na subseção anterior, indicam que o engajamento também está relacionado com o tempo que o trabalhador disponibiliza para empresa, além da sua jornada normal. Todos os entrevistados afirmam que é comum a realização de horas extraordinárias, isto é, além da carga horária semanal de 44 horas prevista na legislação brasileira. A maioria trabalha, em regra, de segunda a sexta-feira em jornadas de 8 horas e 48 minutos, para compensar o fato de não trabalharem aos sábados, contudo, é comum que estendam essa carga horária diária, inclusive, que trabalhem aos finais de semana, para atender as demandas. Esta jornada extraordinária por ser compensada, quando existe o sistema de banco de horas, mas para alguns garante bons incrementos salariais, como no caso daqueles que trabalham na empresa “A”:

A jornada normal é de 8 ponto 8 (8 horas e 48 minutos), mas a gente sempre acaba, em função dos problemas, ficando um pouco mais, porque o controle não é preciso, depende de cada um, algumas pessoas saem um pouco antes, outras ficam, porque vão tomar um café, e por estarem na empresa, se envolvem com algum problema que surge depois do horário. E aí, normalmente, se é um problema que a pessoa se compromete a resolver no mesmo dia, já se autoriza o registro de horas extras. (...) Todos os meses tem que fazer horas extras. Todas as horas são registradas, mas depende do funcionário registrar. Precisam estar combinadas antes com o líder, tem que ter uma aprovação, mas sem formalidade. A gente só conversa e depois faz o lançamento. Quando a gente faz o lançamento das horas ele aprova, se tiver alguma dúvida, ele pode rejeitar, ou questionar antes da rejeição, e isso acontece conforme a demanda de trabalho (Alexandre, 35 anos, analista de projetos, mas atua no suporte).

Os primeiros anos eu aceitava fazer muitas horas extras, até pedia para realizá-las. Em algumas épocas, trabalhava na madrugada, virava a noite, além disso, estava fazendo faculdade, e aí acabei largando. (...)

Muitas vezes saía da empresa à noite e precisava retornar de manhã cedo, e nos finais de semana queria só dormir, não tinha tempo para outras atividades. Isso, na época, prejudicou meu namoro. Um dos motivos pelos quais o fez mudar e aprender a dividir melhor o tempo de trabalho e de vida, impondo certos limites às demandas

por trabalho extraordinário, e contatos de colegas fora do horário normal de trabalho. (Leandro, 29 anos, analista de testes)

É normal eu ficar mais. Tem dias que eu digo: hoje eu não fico. Eu vou sair o meu horário. Tem outros dias que eu fico até as 7:30, 8 horas, 9 horas da noite (...)

Como no próximo fim de semana, por exemplo, eu vou trabalhar, então está aberto para nós podermos trabalhar nessas datas, porque é um batimento de base que temos que fazer com sistemas do Banco. Portanto só temos a janela do fim de semana para trabalhar. Começa no sábado e temos até o domingo para resolver. O tempo cada um analisa, tipo 6 horas no sábado e 4 horas no domingo. Conforme a demanda. Senão fica sábado até resolver o problema, senão puder parar, pois tem coisas que não podem ser interrompidas. Ou seja, tem uma autonomia para realizar o trabalho fora do expediente normal. (Adriana, 42 anos, analista, atua no suporte)

Teve uma época que a gente precisou fazer bastante tá, quando tem queda de sistema, estas coisas assim a gente faz BASTANTE hora extra. Chega a trabalhar doze horas diárias, às vezes até mais. Mas, agora tem sido bem raro de acontecer. A gente veio no sábado agora trabalhar, mas daí tu vem pra baixar número e depois só manter durante a semana no horário normal para evitar fazer hora extra. (...)

Teve meses que eu fiz sei lá, 50 horas extras, já teve mês que chegou a dobrar, triplicar salário. Mas agora por último é bem, bem difícil fazer mesmo assim. O pessoal conseguiu contratar mais gente, então, ficou uma coisa mais tranquila de se trabalhar, digamos assim (Vanessa, 21 anos, atua na área de suporte).

A gestão de si próprio e a autonomia para a realização de horas extras aparece bastante nas falas dos entrevistados, no entanto, as horas extras normalmente devem ser acertadas com a chefia, e justificadas quando se trata de uma atividade que já estava prevista, porque implicam pagamento, mas também são solicitadas para atender questões imprevistas que surgem e precisam ser resolvidas. A flexibilidade nos horários, normalmente ocorrem em função da demanda, e é maior conforme o tipo de atividade, se envolve atendimento a usuários ou não. Em alguns casos, quando a necessidade de trabalho impõe, também se exige um esforço extra na realização de jornadas diárias muito longas, a fim de que a atividade seja concluída. Ressaltamos algumas falas nesse sentido:

Eu faço bastante hora extra. Eu faço, porque nas minhas atividades, só agora, esse ano, em março, entram duas pessoas pra me ajudar, em cinco anos.

Eu sempre tive uma sobrecarga assim, porque das pessoas que hoje tem na conta, não são muitas que têm este perfil, de conseguir tirar do cliente o que eles querem, de conseguir alinhar o escopo sem que o cliente fique chateado, porque isto é uma coisa difícil assim. O cliente sempre vai querer mais por menos, ou seja, ele sempre vai querer mais funcionalidades entregues, com um valor mais baixo. Então, essa coisa de negociar, de não sei o que, tu tem que falar, saber falar e não é uma coisa assim, eu tenho uma receita né?

Teve um ano, meu primeiro ano! Não, no primeiro ano depois que eu tava dentro da empresa, foi quando começou o projeto especial, foi o primeiro como um todo, para empresa e o cliente, então, eles me colocaram pra este trabalho. Naquele ano eu trabalhei todos os feriados, eu trabalhei todos os sábados e quase todos os domingos (gargalhada da entrevistada) (Joana, 38 anos, analista de requisitos).

Antes quando eu tinha cargo mais baixo, eu não tinha as regalias que eu tenho hoje, o ponto era fixo, se eu me atrasasse, tu é meu colega, eu iria te prejudicar. Daí era fixo, eu não tinha flexibilidade que eu tenho hoje. (...) Normalmente é em lançamento e produto, quando X sites saíram, por exemplo, foi esse final de semana que eu te falei, que eu trabalhei 12 horas num dia, 16 horas no outro e 25 horas no outro. Direto, direto. Só ia pra casa tomar um banho e voltava. Mas aí é lançamento de um produto. Tipo, todas as rádios já tinham anunciado o produto. Ele tem que sair! Vai sair, ou vai sair! Ponto! Comigo aqui ou... não importa, ele tem que sair. Então normalmente são essas jornadas... (Alberto, 28 anos, arquiteto de infraestrutura).

Conforme o conteúdo dos relatos, algumas atividades demandam esforço extra para aqueles que trabalham em regime de plantão, que se estende uma durante a semana e que, sendo necessário, exige que façam atendimentos remotos, por meio de TICs ou que se desloquem até a empresa, mesmo durante a madrugada, mas no dia seguinte, precisam para cumprir sua jornada normal. A esse respeito, destacamos as seguintes falas:

Como eu que trabalho em uma área de infraestrutura, que suporta todos os sistemas da empresa, eu trabalho em regime de plantão também. Então, além do horário de expediente normal eu fico com o aparelho celular da empresa e fico à disposição da empresa no período em que eu não estou trabalhando. Tem escala. São dois colegas. Nos revezamos por semana, cada semana um está de plantão. Geralmente eu faço conexão remota. Como a empresa, o horário de funcionamento dela é das 9h às 18h, então raramente ocorre. Mas se algum funcionário precisa de suporte fora do horário de expediente, eu vou prestar esse suporte. Fora isso, os controles do data center de temperatura, de energia, eles têm controle por SMS que me avisam. Já aconteceu, de dar problema no ar condicionado, de congelar a máquina de ar condicionado, e nós fomos avisados, para que alguém fosse até lá e acionasse a empresa de controle do ar condicionado para que fosse feita a manutenção. Eu tenho que me programar. Uma semana sim, uma semana não, eu tenho que me programar. Eu não posso viajar no fim de semana que estou de plantão, porque eu tenho até duas horas para estar na empresa caso dê qualquer problema. Claro que se é uma viagem curta, em até duas horas eu consigo retornar (Eduardo, 33 anos, analista de infraestrutura).

Eu faço plantão às vezes, aí eu ganho celular, notebook, 3G, e é 24x7, uma semana por mês direto. (...)

Às vezes eu atendo às 3h, 4h da manhã. O problema nem é esse. O problema é tu trabalhar à noite toda, às vezes, e caiu num site importante de uma empresa e tu ter que atuar, ficar a noite inteira e no outro dia tu tem que trabalhar normal. Nada muda. Ganha hora extra e tudo mais. (Alberto, 28 anos, arquiteto de infraestrutura).

Eu fiz plantão, inclusive, eu fiz o plantão durante um ano e pouco mais ou menos. É no final de semana e durante a semana também. Se fosse só final de semana seria tranquilo, mas é durante a semana. Dividia né, dividia entre duas pessoas, em escalas, e é pesado, mesmo para duas pessoas, mesmo para duas pessoas. No plantão eu ficava em casa e atendia ligação, se precisassem. Mas muitas vezes eu fazia hora-extra e plantão ao mesmo tempo. (...) Na época que eu fazia plantão, fazia em torno de umas 20 horas extras por mês. Mas eu fui diminuindo, fui diminuindo, daí eu tive um, tive problema de estresse, tava muito pesada a jornada, aí eu larguei o plantão em 2012, mas tava realmente, tava bem pesado, bem pesado mesmo (João, 40 anos, analista de sistemas).

As horas extraordinárias, que em tese, deveriam ser uma exceção, acabam por se tornar praticamente uma regra, embora sua realização nem sempre é programada. Alguns dos entrevistados mencionam que em razão de problemas que vão surgindo, lhes exigem que prolonguem a jornada. Relacionado a isso, observamos nas entrevistas, uma certa dificuldade dos trabalhadores para reservarem um tempo à prática de esportes e para outras atividades não relacionadas ao trabalho, mas a atividade de corrida, é uma prática para 2 entrevistadas. A grande maioria dos entrevistados mencionou ter dificuldade para dormir ou que dormem poucas horas, principalmente aqueles que realizam plantão. No entanto, observamos que as pessoas tendem a não suportar manter um ritmo intenso de trabalho por muito tempo, inclusive, porque isso afeta sua vida pessoal e a saúde. Aqueles com mais experiência e que conseguem manter o que consideram ser uma relação de confiança com a chefia e os colegas, dizem ter aprendido a estabelecer alguns limites a fim de preservarem mais tempo livre, principalmente os que mencionaram terem passado por algum momento crítico. Mesmo assim, à exceção do entrevistado João, os entrevistados mantêm seu comprometimento pessoal, seu engajamento, e, conforme o ideal vigente no novo espírito do capitalismo, consideram que a sobrecarga trata-se de uma *questão pessoal*, ligada à capacidade de se autogerir e de gerenciar seu tempo, de manter o foco no trabalho, o que significa uma intensificação do trabalho, que também está associada à competência e performance, de um modo geral. Observa-se, ainda, ser comum que haja uma mistura entre o tempo de trabalho e o tempo livre, no entanto, geralmente, quando tratam alguma questão do trabalho por meio de alguma mensagens eletrônica ou ligação, tendem a não considerar que isso é trabalho. Além disso, em geral, as TICs são utilizadas também para questões particulares dentro do horário normal de trabalho, mas, em geral, permitem que os trabalhadores permaneçam mais disponíveis para o trabalho. Sobre essas questões, ressaltamos a fala da entrevistada Karine, que se tornou sócia da empresa e ao longo da entrevista, se contradiz em alguns momentos, e, de um modo geral, se mostrando bem engajada:

Quando eu tô no escritório, eu sou super focada, se precisa do meu apoio fora do horário, eu faço o trabalho fora do horário. Como eu sou sócia, não tem hora extra... Então se precisa esticar um pouco mais por conta de um ponto crítico, eu estico. A gente tem o horário padrão, mas flexível assim. (...) Em alguns casos que envolvem pré-venda, a gente faz uma força tarefa pra conseguir dar uma resposta rápida, dentro do prazo. Então em alguns momentos eu faço uma jornada mais esticada. Nos projetos, como a gente já tem tudo controlado em um cronograma, é raro precisar de um esforço extra. Mas às vezes acontece.... Se a gente atrasar a entrega, a gente atrasa o recebimento. (...) Mas é frequente eu receber e-mail dos meus colegas, com alguma programação pra semana, ou combinando alguma coisa. Entre os sócios, muitas vezes, a gente precisa combinar reuniões fora do horário de trabalho, porque no horário é difícil a gente conseguir se reunir, então às vezes a gente se reúne no sábado. Mas eu realmente, com o *whatsapp* e com o e-mail no celular, ficou muito fácil de as pessoas se comunicarem o tempo todo. Então é normal à noite, eu ficar vendo os meus e-mails e já ir respondendo alguns. Trocar algumas mensagens de *whatsapp* com os colegas para lembrar de alguma reunião, e das pautas, é bem comum. (...)

Fim de semana eu tenho uma filosofia de me desconectar, ao máximo possível. No máximo, em algumas situações, eu preciso viajar no domingo, daí muda um pouquinho a minha rotina. Mas no final de semana, eu desligo total. Na verdade, eu... é bastante difícil eu trazer trabalho pra casa, pra ficar trabalhando em casa, eu não faço porque eu sei que eu não consigo render em casa. Tentei já, mas não deu certo. Mas responder mensagem, alinhar alguma coisa, receber ligação, isso eu já fiz, já faço. Não é todo dia...(..)

Teve um ponto que, eu não sei muito bem quando, eu tive um *breakdown* e disse “*não, eu tenho que separar a minha vida profissional da minha vida pessoal. Eu trabalho no escritório; em casa é pra curtir, curtir família...*”. Acho que em 2011 logo depois que eu me separei, eu fui casada, o total do relacionamento foram 12 anos, mas casada eu fui 4 anos. Então eu comecei a andar muito de bicicleta, e a bicicleta foi um fator que ajudou bastante: eu tenho que ter os meus horários de andar de bicicleta, não tenho que ficar trabalhando o tempo todo! (...) Tem gente que se define pelo seu trabalho. Hoje eu já acho que não é o que me define. (...) Comecei a pegar o gosto por andar de bicicleta. Eu comecei indo nos grupos noturnos, têm vários grupos... e eu comecei a frequentar. Aí tinha aquele impacto de ter que ficar até mais tarde no escritório, aí eu cheguei e disse para os meus colegas, na época chefes, que terças e quintas é religioso, que às 20h30min eu tenho que estar no grupo de *bike* e eu tenho que ir pra casa buscar a bicicleta, se eu não tiver vindo de bicicletas. É o meu momento de bicicleta. E com isso, eu fui me organizando e comecei a dizer não. (...) Tem muita coisa pra escrever no blog (da empresa), pra ter coisa interessante pra falar, tô sempre pesquisando. Pra mim, escrever no blog não é um compromisso... é meio que um hobby, então, se eu estou inspirada, eu escrevo a hora que vier. (...) A principal dificuldade pra mim de manter uma rotina também com um outro tipo de esporte como aula de dança, ou qualquer coisa, é porque eu viajo muito a trabalho. Então, os nossos cursos a gente dá em diversas cidades do país, pelo menos uma vez ou duas por mês, eu viajo para dar esses cursos. E o curso, às vezes, dura uma semana inteira (Karine, 36 anos, analista de soluções em BPM).

Do conteúdo da fala da entrevistada, podemos perceber que ela tem um ritmo de vida bem dinâmico, e isso nos referindo ao período posterior àquele em que ela diz ter compreendido a importância de se separar o trabalho da vida pessoal, o que vinha interferindo em sua vida pessoal. No entanto, mais no final da entrevista, ela se refere à mistura entre o tempo de trabalho e o tempo de vida, considerando que esse é um processo sem volta, natural, e que dependerá do indivíduo aprender a se organizar:

Indiretamente, essa realidade da interação móvel, digamos assim, e redes sociais com o dia-a-dia das pessoas, acaba impactando no trabalho, prejudicando o rendimento no trabalho. Eu não sei, assim, eu acho que isso é um caminho que não tem mais volta. Acho que as nossas questões pessoais e profissionais vão acabar se misturando cada vez mais. No trabalho tu vai resolvendo coisas que vão estar acontecendo na tua casa, com a tua família, com os teus amigos vai estar combinando coisas, e na tua vida pessoal tu vai estar, em contrapartida, respondendo ou atendendo questões de trabalho. Eu acho que a tendência, na verdade, é... a sociedade ainda tá se preparando para isso, porque é uma mudança muito grande. Tipo, como a gente tem acesso à informação... Mas eu acho que é uma questão de tempo, até a gente se dar conta que não vai ter mais uma divisão tão clara assim. Aí vai depender da pessoa mesmo se organizar para isso (Karine, 36 anos, analista de soluções em BPM).

No conjunto das entrevistas, observamos estratégias de gestão das empresas que envolvem a transferência de responsabilidade para o indivíduo, que deve aprender a ser disciplinado e a gerenciar o seu tempo da melhor forma, a fim de não desperdiçá-lo e produzir conforme as metas assumidas. Além disso, difundem-se nas empresas cursos e livros sobre gerenciamento do tempo, por exemplo, e, inclusive, 2 entrevistados mencionam que há bibliotecas em suas empresas, com literatura desse tipo.

Nesse aspecto, lembramos a teoria de Elias (1998), no sentido de que a consciência de tempo coletiva (construída socialmente) nos penetra e parece até fazer parte de nossa personalidade, tornando-se algo que consideramos evidente e inevitável, que considera serem *processos cegos*.

Os entrevistados trazem muitas situações de sua experiência profissional que mereceriam serem aprofundadas. No entanto, nos atemos ao nosso recorte de pesquisa, quanto às noções e práticas do tempo. A análise do conteúdo de todas as falas dos entrevistados, apontam para algumas tendências no sentido de que a sociedade contemporânea, na era da informação e sob o regime flexível de acumulação, em que há um novo espírito do capitalismo, conforme nosso referencial teórico, influenciam a noção coletiva sobre o tempo, que passa a ser percebido como um bem a ser investido, e que pode sempre ser flexibilizado, mas, em geral, para que se trabalhe mais e se faça mais atividades, principalmente, as que se relacionam ao trabalho, mesmo que seja com estudo e treinamentos, considerados pelos trabalhadores investimento pessoal, já que pode lhes garantir posições melhores na empresa, que se beneficia, mas nem sempre retribui, uma vez que em suas avaliações considera diversos aspectos para promoções salariais ou pagamento de participação nos lucros.

São vários os fatores que os trabalhadores à mistura dos tempos, mas em regra, o tempo de trabalho é privilegiado em detrimento do tempo livre. À medida que vão tendo mais experiência na empresa, tendem a conseguir estabelecer mais limites quanto ao trabalho fora

do horário normal, já os novos, tendem a ser muito disponíveis, mas pelas falas, isso está relacionado à capacidade de gerir a si próprio.

A flexibilidade, que é compreendida como vantagem pelos trabalhadores, beneficia o empregador, inclusive, porque muitas vezes, em troca da possibilidade de ir trabalhar uma hora mais tarde, por exemplo, o trabalhador acaba trabalhando mais horas se necessário, e nem sempre são consideradas horas extras, como é o caso de quando estão em seu tempo livre e atendem a uma ligação da empresa, seja de um superior, seja de seus colegas, e mesmo que isso demande algum tempo, não consideram trabalho, da mesma forma com mensagens eletrônicas. Alguns referem que não conseguem se desligar quando estão em férias, levam uns dias, checam os e-mails. Além disso, é comum que flexibilizem seu tempo de sono, para que se possam trabalhar mais ou fazer outras atividades que não conseguem ao longo do dia. Assim, frente à demanda de trabalho e à própria competitividade no mercado de trabalho, as pessoas se sentem a necessidade de aprender a gerenciar o seu tempo, acelerando seu ritmo e intensificando o trabalho, a fim de que possam ter mais tempo livre. A esse respeito, indicando a crença de que cada um deve se autogerir, a fala de um dos entrevistados:

Normalmente sim, mas é uma decisão pessoal, porque, como o volume de informações e de problemas é muito grande, sempre a gente tem mais trabalho do que a gente consegue realizar na semana, e aí quando a pressão sobre os resultados e sobre as metas aumenta, ou se as metas não estão sendo atingidas, a gente é convidado, não é obrigado, cada um aceita se quiser, a trabalhar no final de semana, e algumas pessoas, em algumas situações específicas, por exemplo, se envolvem em algum projeto, em que a pessoa já está executando uma tarefa e aquele projeto atrasa por uma situação que às vezes não diz respeito à pessoa, mas isso é mais na área de projetos, não na área que eu trabalho hoje, de suporte. Eu já trabalhei na área de projetos e lá... O que acontece na área de projetos: existe uma diferença na forma de, de controle do trabalho, porque projetos... Na área de suporte as demandas são mais rápidas, são problemas que devem ser corrigidos com certa urgência. Na área de projetos, alguns projetos são planejados pra uma entrega muito grande, um sistema que está sendo desenvolvido do início ao fim, ele leva meses pra ser concluído e é realizada uma estimativa do tempo que se leva pra executar cada uma das tarefas do projeto, e aí muitas vezes a pessoa se compromete com uma data que ela mesma oferece pra empresa, a pessoa é perguntada quanto tempo ela leva para fazer determinada tarefa e a pessoa passa uma quantidade de horas, passa uma data final e aí, nesse caso, muitas vezes se a pessoa não tem um controle rígido da sua jornada de trabalho e perde o foco, ajudando outras pessoas ou outras áreas, por exemplo, ela pode tá perdendo tempo da tarefa que ela deveria entregar, mas ela se comprometeu com aquela data, então na área de projetos é um pouco mais comum as pessoas trabalharem mais, talvez até sem receber horas extras.

A pessoa tem que se organizar e passar estimativas mais assertivas. É que muitas vezes ela pode chegar pro chefe, pedindo pra fazer aquela mesma tarefa, que ela passou o prazo e uma data fim, para fazer em hora extra, e se não tiver alinhado antes, ou se não tiver uma boa justificativa, o chefe pode dizer que não, porque a pessoa já passou uma estimativa e ele já cobrou do cliente aquele valor daquelas horas e que ele não tem recurso financeiro aprovado pelo cliente para fazer mais do que foi previsto no planejamento do projeto, e aí em alguns casos, as pessoas acabam trabalhando fora do horário normal, mesmo às vezes sem receber (Alexandre, 35 anos, analista de projetos, mas atua no suporte).

Portanto, enquanto aquelas pessoas que não se enquadram no perfil ideal de trabalhador exigido por empresas administradas por modelos flexíveis, se sujeitam a trabalhos com remuneração menor, e, por vezes precarizados, aqueles que conseguem se enquadrar levam um estilo de vida em que o trabalho tem “lugar privilegiado” e que muitas vezes “invade” o tempo livre, processo que é considerado como natural, e cabe aos indivíduos se organizarem.

Sob a promessa de uma suposta autonomia, diante da possibilidade de flexibilidade dos horários de trabalho e da maior participação nos processos decisórios, além da possibilidade de ganhos mais elevados, quando do atingimento dos resultados e metas estabelecidos, executivos e trabalhadores aderem à lógica produtivista, engajando-se ao trabalho, esforçando-se para atender as expectativas de seus empregadores.

Assim estes trabalhadores engajados assumem cada vez maiores responsabilidades relacionadas ao compromisso de alcançarem as metas e resultados estabelecidos conforme a demanda de trabalho. Além do processo de intensificação do trabalho em si, torna-se comum a realização de jornada extraordinária, que nem sempre é remunerada, pois importa o cumprimento das metas. Inclusive, muitos trabalhadores dedicam-se ao trabalho durante seu tempo livre, em prejuízo do tempo que seria destinado ao lazer, à família, amigos, etc. Enfim, o fenômeno de mistura entre o trabalho e a esfera pessoal, conforme referido por autores abordados ao longo da dissertação, tende a ser intensificado, na medida em que as inovações tecnológicas permitem que as pessoas estejam disponíveis e que realizem suas tarefas em qualquer horário e onde quer que estejam, a menos que a situação exija sua presença física na empresa, por segurança, para que utilize a rede interna, por exemplo.

### **3.3 Diferenças de gênero**

As mulheres, embora nos últimos anos tenham obtido grande inserção no mercado de trabalho, e tenham bons níveis de escolarização, em algumas áreas mais técnicas, como a de tecnologia da informação, são minoria. As 5 mulheres entrevistadas afirmam ser minoria na empresa onde trabalham, e relatam que precisam *saber se impor* com os colegas homens. Nenhuma das entrevistadas se referiu à preconceito pelos colegas, mas nos chama a atenção a ideia de que elas precisam impor respeito, porque podem lhe interpretar mal. Destacamos uma das falas nesse sentido:

Trabalho praticamente só com homens. No cliente também (risos). Até que no cliente agora tem mais mulheres. Como é área de negócio, não é tanto TI, entendeu? Mas, de colegas meus, do mesmo crachá digamos assim é homem. Já teve casos

assim: um colega veio trabalhar de carro e ele é meu vizinho. Eu já dei carona pra ele pra voltar pra casa, tranquilamente, eu com o meu marido já demos carona pra ele, daí um dia ele veio de carro e eu perguntei que hora ele iria sair, pra tentar uma carona. E ele começou a me olhar... E eu, já percebi e disse que voltava de trem ou de ônibus. A esposa dele não quer que eu volte com ele de carro. (risos) (...) Meu marido também é de TI, ele entende. Nunca tive problema de ciúmes dele, graças a deus. Como ele fica de plantão, atende ligações e precisa sair ele entende quando me ligam. Se não fosse, ah... daí eu já teria me separado. O meu primeiro marido não era da área e aí realmente não entende, pra eles é muito difícil entenderem os teus motivos, acham que é sempre um desnecessário. Pra quem não é da área, acho que é que nem médico, médico tem que casar com médico porque entende o que quer, TI tem casar com TI, tem algumas áreas que tem que escolher os mesmo (risos), não tem jeito, fica mais fácil sabe. Acho que é mais difícil a pessoa aceitar que nem eu trabalhe só com homens, né? ... Eu me separei... eu me separei, não teve como levar à diante (Joana, 38 anos, analista de requisitos).

É interessante observarmos, ainda, que as 5 mulheres entrevistadas exercem funções que exigem contato com clientes (empresas), e 2 delas, que têm cargo de gestão, também atuam na gestão de funcionários, o que lhes exige conhecimento em sua área e bom relacionamento interpessoal, que envolve habilidades sociais e afetivas, qualidades normalmente atribuídas ao gênero feminino, conforme a noção ainda vigente, de que cada sexo tem diferentes atributos e capacidades inatas, devendo exercer tarefas distintas.

Outro aspecto, é o fato de que as entrevistadas, assim como os entrevistados vinculados à empresas multinacionais, dizem haver benefícios na empresa às mulheres, o que interpretamos como estratégia de obter a adesão, o engajamento subjetivo delas. Neste aspecto, destacamos a seguinte fala:

Na empresa tem muitos benefícios para as mulheres. Na verdade, eles têm um comitê dentro da empresa que é voltado a trazer mulheres. Eles têm uma meta anual de aumentar a contratação de mulheres. Todo ano tem um evento do dia internacional da mulher e este ano eu fui. O evento foi em São Paulo, fui eu e mais seis mulheres daqui. Ai eles deram passagem para nós, a gente foi para São Paulo, participou do evento lá, conheceu todo o comitê executivo da empresa. Foi bem bacana assim, uma oportunidade bem legal que eles nos deram. E eles se empenham muito em trazer mulheres para dentro. Eles são muito diferentes nesta parte, eles gostam da coisa da diversidade. Até o próprio comitê executivo, a maioria do comitê executivo eram homens, tinha uma mulher do comitê executivo de onze homens. Mas eles falavam assim, que tem várias áreas da empresa em que é muito melhor tu trabalhar com uma mulher do que tu trabalhar com um homem, que a mulher vai ser mais criteriosa, vai fazer aquilo com mais cuidado, enfim. Mas eu acho que é mais por uma questão da própria política assim da empresa de lidar com a diversidade, de ser uma empresa de diversidades, então... é bem bacana assim. Eles têm benefícios pra maternidade quando alguma funcionária assim fica grávida, eles fazem todo um acompanhamento, tem uma madrinha que acompanha a gravidez, ai eles dão presentes quando o neném nasce. Tem todo um...e é todos projetos especiais assim pra quem é mulher (Vanessa, 21 anos, atua na área de suporte).

Do conjunto de entrevistas, é possível perceber o quanto ainda estão presentes os estereótipos quanto às habilidades de cada sexo. Destacamos, nesse sentido, que o

entrevistado Alberto, quando solicitado, ao final da entrevista, que indicasse alguma mulher, ele disse, rindo: *Mulher e TI não combinam!*

Com relação ao tempo e as diferenças de gênero, não foi possível observarmos comportamentos específicos, que possamos considerar como tendências, considerando que entrevistamos apenas 5 mulheres, somente uma delas tem filhos, as outras nada mencionaram a respeito. No entanto, observamos algumas questões indicativas de diferenças de gênero e divisão sexual do trabalho, quanto à responsabilidade pelas mulheres quanto à realização do trabalho doméstico, e a sua *externalização*, conforme a concepção de Hirata (2007). As outras não tem filhos e nada mencionaram sobre essa intenção. Com relação às tarefas domésticas, os homens, quando questionados, disseram simplesmente que as dividem com as companheiras/esposas, mas que também mantém uma diarista, uma vez na semana, no entanto, não falaram muito sobre isso. Somente 1 entrevistado (Alberto, 28 anos, arquiteto de infraestrutura), que mora com a mãe e irmã, disse que não faz nada, que não lava louça nem corta grama, porque prefere pagar para que alguém faça se for preciso, além disso sua mãe está aposentada e lhe dá esse suporte, enquanto ele ajuda financeiramente na casa. Na fala da entrevistada Joana (38 anos, analista de requisitos), que tem duas filhas, é a única que fala mais sobre a dificuldade de equilibrar o trabalho, a maternidade e o trabalho:

Na empresa, a gente tem que cumprir 40 horas anuais, entregues e comprovadas de cursos, que daí eles têm equipamentos que processam lá essas horas. Então, assim, essas 40 horas anuais é sempre... Eu até fico tentando, eu me matriculei, tô pagando o *English Town* aquele pra inglês, mas até agora eu não consegui acessar. Porque daí é, assim, sempre uma correria sabe? É bem corrido mesmo, não tô querendo me fazer! Não é nada, assim: não tenho razão. São duas filhas, marido e trabalho! É corrido. Tempo pra mim é quando eu vou, assim, no salão... alguma coisa assim. Ler, eu adoro ler livro, mas não consigo. Eu leio a Branca de Neve (risos), alguma coisa de matemática pra ensinar a mais velha que tá na sétima-série, uma coisa assim. (...) Eu tenho uma pessoa, se não fosse ela, ela tá há 13 anos trabalhando comigo, se não fosse ela eu não seria profissional. Porque eu não tenho como, assim. Quinta-feira foi um exemplo, eu tava saindo do meu local de trabalho e Porto Alegre parou quinta-feira, eu moro em Canoas, então, Porto Alegre simplesmente parou e eu tenho horário pra buscar a pequena na escolinha, então, se eu não saísse, eu não ia conseguir chegar há tempo, então eu liguei pra ela, ela já tava na casa dela, ela pegou um táxi, foi na escolinha pegar minha pequena, levou pra minha casa até a hora que eu consegui chegar em casa e levar ela em casa. Ela é de confiança. Essas coisas, só a escolinha, não tem, pra mim não atenderia. Meu marido também é de TI, ele também trabalha, mais enlouquecidamente do que eu, é outra área, ele é área de

redes, só que ele trabalha com sobreaviso, com os telefones (Joana, 38 anos, analista de requisitos).

Da fala desta entrevistada, observamos que ela não parece contar com o marido para as atribuições domésticas e cuidados com as filhas, assumindo isso para si, e, ao considerar como justificativa o fato de que o marido trabalha até mais que ela, parece ser uma naturalização disso, ligada à ideia de que isso é responsabilidade sua, como mulher, um dos aspectos da divisão sexual do trabalho. Além disso, a necessidade de que as mulheres externalizem atividades domésticas e o cuidado com os filhos a outras mulheres, como forma de se inserirem no mercado de trabalho e de conciliarem trabalho e maternidade, fica evidente, até mesmo se considerarmos que as demais, com 21, 36 e 46 anos não têm filhos.

Como vimos, todos os entrevistados de uma forma ou outra sofrem com a grande demanda de trabalho, atualmente, e o trabalho “invade” seu tempo livre, com algum prejuízo para sua vida, seja sua saúde, seja seus relacionamentos afetivos. No entanto, percebemos que as mulheres, com a questão da maternidade, por exemplo, tendem a sentir mais isso. Contudo, entre as que, já maduras, não tem filhos, suas entrevistas indicam que o trabalho é o que dá mais sentido a suas vidas assim como aos homens entrevistados, contrariando as teses de que o avanço tecnológico causaria o fim da sociedade do trabalho.

## 4 CONCLUSÃO

Ao concluirmos este estudo, ressaltamos que nossa pretensão era refletir sobre as questões macrossociais que envolvem o tempo, o trabalho e a tecnologia, pois, invariavelmente, elas permeiam todas as esferas da sociedade, ainda que em níveis diferentes e de formas diversas, o que, por sua vez, também produz outras consequências sociais, em um processo dinâmico e heterogêneo, conforme as visões teóricas de Émile Durkheim, Norbert Elias, E. P. Thompson, articuladas a outras como a dos autores Manuel Castells, David Harvey, Robert Castel, Luc Boltansky e Éve Chiapello, que abordamos ao longo da dissertação.

Conforme nosso referencial teórico, ao longo da história, as sociedades capitalistas, baseadas na lógica de acumulação de capital, vem exaltando a produtividade por parte dos trabalhadores, que, gradativamente, foi sendo incrementada pela utilização de novas tecnologias, desde as primeiras máquinas que promoveram a Revolução Industrial até os equipamentos mais avançados, baseados em microeletrônica e conectados em redes, como a *internet*, que caracterizam a era da informação, na concepção de Castells (2009).

Todas essas mudanças, associadas a outras transformações sociais, se refletiram nas noções coletivas sobre o tempo e, conseqüentemente, nas práticas sociais de cada período histórico, repercutindo no tempo de trabalho e no tempo livre das pessoas.

A análise conjunta das entrevistas nos leva a confirmar nossa hipótese geral e específicas, em se tratando de trabalho imaterial, que envolve o uso de TICs e técnicas de gestão flexíveis, nos moldes do modelo japonês, voltadas a melhorar o rendimento das organizações e promover o engajamento dos profissionais. A ampla inserção de TICs nas empresas vem interferindo no ritmo e no tempo de trabalho, pois permitem que se enfatize a produtividade, em detrimento do controle ostensivo dos horários trabalhados, o que enseja um processo de diluição da separação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, já que os trabalhadores, por meio das TICs, podem conectar-se onde quer que estejam e em qualquer horário, tanto com o trabalho, quanto com outras esferas de sua vida, tornando-se cada vez mais difícil delimitar quando está trabalhando ou não, apesar de haver cada vez mais meios para tal controle.

Em consonância com o nosso referencial teórico, a pesquisa empírica nos permite observar que o contexto social contemporâneo, moldado por inovações tecnológicas e organizacionais, se reflete, sob a perspectiva dos trabalhadores de TI, na percepção geral de que o tempo pode ser flexibilizado, a fim de que se façam mais atividades e de forma cada vez

mais rápida, para atender às expectativas do empregador e clientes. Isso provoca uma tendência à aceleração do ritmo de trabalho e de vida, conforme o ambiente de trabalho onde o trabalhador estiver inserido, a depender, também, do seu engajamento subjetivo ao trabalho e à empresa.

Os relatos dos entrevistados indicam que o tempo de trabalho vem se misturando ao tempo livre, em face das facilidades tecnológicas, mas geralmente, o tempo de trabalho é que “invade” o tempo livre. Embora as TICs sejam, também, um fator de dispersão para os trabalhadores em seus ambientes de trabalho, diminuindo o seu rendimento, estas permitem que se façam várias atividades em menos tempo, inclusive, atividades particulares, que exigiriam mais do tempo livre dos trabalhadores, por exemplo, o pagamento de contas bancárias por meio eletrônico. Assim, os trabalhadores são compelidos a gerenciar o seu tempo e suas atividades laborais de forma a atender às metas e expectativas da empresa, com competência e dentro dos prazos, conforme o ideal vigente no mundo capitalista e globalizado, caso contrário, não se mantém nas empresas, especialmente naquelas com melhor remuneração ou nas mais competitivas.

Além disso, conforme nossas hipóteses específicas, a análise das entrevistas indica uma tendência de intensificação do trabalho e de aumento do tempo dedicado ao trabalho, inclusive, de que a flexibilidade das jornadas de trabalho, de um modo geral, se aplica quando é conveniente aos empregadores, o que acaba elevando o aumento da duração do tempo de trabalho, em prejuízo à organização de outros tempos sociais. Uma questão relevante, é que a flexibilidade dos horários de trabalho, em especial, a prorrogação das jornadas, acaba por prejudicar a vida social do trabalhador, que, não tendo uma rotina de trabalho fixa, com horários pré-determinados, tem dificuldade de planejar ou se comprometer com outros tipos de atividades, não relacionadas ao trabalho.

Mesmo que o trabalho imaterial não possa ser medido nos mesmos moldes do trabalho material, o fato é que os dias continuam sendo quantificados em 24 horas. A partir das entrevistas observamos que prevalece entre os entrevistados, a ideia de que cabe a cada indivíduo desenvolver a capacidade de gerir o seu tempo de modo que possam realizar mais atividades em menos tempo e com melhor qualidade, e, assim, preservarem seu tempo livre para se dedicarem a outras esferas da vida. A ideia de gestão de si mesmo e de competência aqui presente, reflete o novo espírito do capitalismo, na concepção de Boltanski e Chiapello (2009), além de estar associada ao fenômeno de individualismo, conforme observado por Castel (2012) e Bauman (2007), em suas análises sobre a sociedade contemporânea.

O conteúdo das falas dos entrevistados, em geral, revela que estes valorizam a autonomia no desempenho de suas atividades laborais e também a flexibilidade de horários, que, na prática, não se mostram efetivas. Esses são fatores que promovem o engajamento dos trabalhadores, tanto que a maioria dos entrevistados se mostrou engajada e comprometida com o trabalho e sua equipe, no entanto, a flexibilidade de horários não significa que a duração do trabalho seja menor, pelo contrário. Além disso, consideram ser sua a responsabilidade por estabelecer seus próprios limites e fazer escolhas para que tenham mais tempo livre, se sentirem necessidade, embora isso geralmente represente diminuição da remuneração. Como já referido, observamos que os entrevistados aderem às ideias propagadas pelo discurso das empresas, afeitas ao novo espírito do capitalismo, e que estão presentes na literatura de gestão, amplamente divulgada no ambiente empresarial.

Concluimos, ainda, ser comum entre os entrevistados a percepção de que o tempo não impõe limites, o que se reflete em um ritmo mais acelerado de vida, em que o trabalho tem um sentido especial, o que reforça as teses contrárias à ideia de que o trabalho deixaria de ser central em nossa sociedade, em razão do avanço tecnológico. Contudo, em se tratando de atividades que não exigem muito conhecimento e informação, o que vemos é a precarização das condições de trabalho.

Além disso, a partir da pesquisa empírica, observamos que vários aspectos mereceriam ser aprofundados, como as diferenças entre as faixas etárias dos entrevistados, isto é, entre as gerações, especialmente em se tratando do trabalho na área de tecnologia. Da mesma forma, no que se refere aos gêneros, já que o trabalho no ramo da tecnologia da informação ainda é considerado tipicamente masculino, especialmente em se tratando de atividades técnicas. Observamos, nesse particular, que as mulheres enfrentam mais dificuldades para conciliar a carreira profissional e a vida pessoal, principalmente no que se refere à maternidade, tendo em vista o tempo de dedicação ao trabalho, exigido pelas empresas e os papéis sociais que ainda lhes são atribuídos, como o de serem as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos.

Por fim, ressaltamos que o número de amostras de nossa pesquisa empírica não nos autoriza a produzir generalizações. No entanto, consideramos atendidos nossos objetivos quanto à promoção de reflexões sobre as tendências observadas a respeito do processo de construção social do tempo, em meio ao contexto capitalista contemporâneo, que é marcado por transformações relacionadas à combinação de diversos fatores entre si, e que repercutem na vida dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, N. Mudanças no Uso do Tempo na Sociedade Brasileira. **Revista Política e Trabalho**, João Pessoa, v. 28, n. 34, p.73-106, 2011.
- ALVES, D. A. Engajamento Subjetivo no Teletrabalho. In: GUIMARÃES, S. M. K. (org.). **Trabalho, emprego e relações laborais em setores intensivos em conhecimento**: Brasil, México, Canadá. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- ALVES, D. A. **Tempo e Trabalho**: Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Escritos, 2014.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- AMARAL, M. D. (org.). **Tempo dos tempos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.
- ANTUNES, R. (org.). **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ANTUNES, R. (org.). Aparelhos são "escravização digitalizada": entrevista. [22 ago. 2010]. São Paulo: **Folha de São Paulo**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2015.
- ANTUNES, R. (org.). **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- ARAÚJO, E. A política de tempos: elementos para uma abordagem sociológica. **Revista Política e Trabalho**, João Pessoa, v.28, n.34, p. 19-40, 2011.
- ARAÚJO, S. M. Trabalho Sem Fim: Tempos sem Tempo. In: CATTANI, A. D. (orgs.). **Trabalho**: horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 61-81.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, LDA, 2009.
- BAUMAN, Z. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.
- BAUMGARTEN, M.; HOLZMANN, L. Reestruturação Produtiva. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011a. p. 315-319.
- BAUMGARTEN, M.; HOLZMANN, L. Tecnologia. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 391-398.
- BECK, U. **Sociedade de Risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Ed. 34, 2011.

- BOLTANSKI, L. ; CHIAPELLO, È. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertran Brasil, 2002.
- BOURDIEU, P. **Meditações Pascalinas**. Rio de Janeiro: Bertran Brasil, 2001.
- CARDOSO, A. C. M. Os Trabalhadores e suas Vivências Cotidianas, dos tempos de trabalho e de não trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 25, n. 72, p.101-177, 2010.
- CARDOSO, J.; GRISCI, C. Tempo de Trabalho e Não Trabalho e Estilos de Vida Contemporâneos. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, Manaus, v.4, n.3, p. 190-203, 2012.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.
- CASTELLS, M. **A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura**. Fim de Milênio. 5. ed. v. 3. São Paulo: Paz e Terra, 2009.
- CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede: A Era da Informação: economia, sociedade e cultura**. 6. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2011.
- DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAL ROSSO, S. Tempo de Trabalho. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 418-422.
- DE DECCA, E. A ciência da produção: fábrica despolitizada. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v.3, n.6, p.47-79, 1984.
- DE TONI, M. Fim do Trabalho Versus Centralidade do Trabalho. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 191-195.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. São Paulo: Editora FVG, 2000.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Editora LTr, 2006.
- EHRENBERG A. **O culto da Performance: Da aventura empreendedora à depressão nervosa**. Aparecida: Idéias & letras, 2010.
- ELIAS, N. **Sobre o Tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1998.
- GIDDENS, A. **As Consequências da Modernidade**. São Paulo: Editora da UNESP, 1991.
- GOUREVITCH, A. Y. O tempo como problema de história cultural. In: RICOEUR, P. **As Culturas e o Tempo**. Petrópolis: Vozes, 1975. p. 263-283.
- GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **RAE-eletrônica**, v. 7, n. 1, Art. 4, 2008.

GRISCI, C. L. I. Trabalho Imaterial. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 456-458.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna. Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural**. 24. ed. São Paulo: Loyola, 2013.

HOLZMANN, L.; CATTANI, A. Taylorismo. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 382-385.

HOLZMANN, L. Divisão Sexual do Trabalho. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 125-127.

HOLZMANN, L. Fordismo. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011a. p. 199-203.

HOLZMANN, L. Toyotismo. In: HOLZMANN, L.; CATTANI, A. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011c. p. 426-432.

LARRE, C. Apercepção empírica do tempo e concepção da história no pensamento chinês. In: RICOEUR, P. **As culturas e o tempo: estudos reunidos pela UNESCO**. Petrópolis: Vozes, 1975. p. 41-72.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

MACEDO, M. C. B. **O mercado de trabalho em Tecnologia da Informação: a inserção profissional dos desenvolvedores de software**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MOCELIN, D. G. Melhores empregos para uma nova geração de trabalhadores? Trabalho e qualidade de emprego na sociedade informacional. In: GUIMARÃES, S. M. K. (org.). **Trabalho, emprego e relações laborais em setores intensivos em conhecimento: Brasil, México, Canadá**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

NASCIMENTO, A. M. Flexibilização do direito do trabalho: dimensão e experiência brasileira. **Revista Forense**, Rio de Janeiro, v. 99, n. 369, p.31, 2003.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

NEFFA, J. C. **El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo**. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: Editorial Hvmánitas, 1990.

OLIVEIRA, L. A. Imagens do Tempo. In: DOCTORS, M. **Tempo dos Tempos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

RICOEUR, P. Introdução. In: RICOEUR, P. **As culturas e o tempo: estudos reunidos pela UNESCO**. Petrópolis: Vozes, 1975. p. 15-39.

SANTOS, B. S. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2002.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. (Capítulo 6: Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial). São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

URIARTE, O. E. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

ZARIFIAN, P. O Tempo do Trabalho: o tempo-devir frente ao tempo especializado. **Tempo Social**, São Paulo, v.14, n.2, p. 1-18, 2002.

**APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

INDICADORES	PERGUNTAS
<b>Perfil socioeconômico</b>	Gênero?
	Idade?
	Escolaridade? Qualificação profissional?
	Que funções realiza? Há quanto tempo?
	Regime de trabalho?
	Remuneração média?
<b>Extensão da jornada de trabalho</b>	Qual sua jornada de trabalho normal?
	Você precisa prorrogar esta jornada? Com que frequência?
	Como se dá a prorrogação de jornada? Precisa ser autorizada? É remunerada como hora extra?
<b>Controle da jornada pelo empregador</b>	Seus horários de trabalho são fixos, pré-determinados, ou você possui alguma flexibilidade?
	Como é feito o controle da jornada de trabalho que você cumpre?
	Você mesmo consegue saber com antecedência quando precisará prorrogar a jornada?
	No caso de não haver um controle explícito, você sente que há alguma forma de pressão, de controle implícito da sua jornada? E com relação aos colegas de trabalho?
	Se você precisar, é possível se ausentar do trabalho, por algum dia ou algumas horas? Há compensação horária?
	Sua empresa oferece treinamentos, cursos? Estes são realizados durante ou fora da jornada de trabalho?
<b>Mistura entre tempo livre e tempo de trabalho</b>	Você costuma resolver questões particulares durante sua jornada normal de trabalho? Usar redes sociais, e-mail ou mensagens pelo celular ou internet?
	Você também costuma trabalhar fora do seu local de trabalho, por meio de tecnologias informacionais? Com que frequência?
	É comum você responder qualquer contato a respeito do trabalho, ligações, e-mails ou mensagens por meio de TICs durante seu tempo livre? Em caso positivo, qual a frequência com que isto acontece? Demanda muito do seu tempo?
	Nos finais de semana, você consegue se desconectar do trabalho?
	Como são as suas férias? Você consegue marcá-las com alguma antecedência? E quantos dias você costuma fruir por ano?
	Como você se sente quando é contatado fora do horário de trabalho? Fica constrangido de não atender?
	<b>Demandas Metas Prazos Valorização do profissional</b>
Como você se sente quanto ao seu ritmo de trabalho?	
Como se dá a cobrança de metas e resultados, com relação ao tempo para serem cumpridas?	
Como você se sente com relação ao seu ritmo de trabalho?	
Como são as avaliações da empresa, que comportamento é valorizado?	
E além do trabalho, você tem tempo para outras atividades, como atividade física?	

<b>Tempo livre:</b> <b>Estudos</b> <b>Lazer</b> <b>Amigos e família</b> <b>Outras atividades</b> <b>Tarefas domésticas</b>	Você costuma participar de cursos ou estuda no seu tempo livre?
	Você consegue tempo para encontrar amigos (do trabalho ou fora), a família?
	Como é o seu sono, você consegue dormir quantas horas por dia em média?
	Você é casado? Mora com alguém?
	Tem filhos? Quantos? Em que idades?
	Você consegue dedicar parte do seu tempo na rotina dos seus filhos/pets?
	Na sua casa, você faz tarefas domésticas? Conta com alguém?
<b>Percepção geral do tempo</b>	Se você tivesse mais tempo livre, o que você gostaria de fazer?
	Ao longo da sua carreira, você percebe mudanças com relação ao tempo e as tecnologias?

## APÊNDICE B – PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Entrevistado(a)		Vida pessoal	Escolaridade e formação	Empregador	Funções - Experiência profissional
Alexandre	Masculino	Casado pela segunda vez. Não tem filhos.	Especialização em Gestão de Projetos. Graduação em Administração e Comércio Exterior, e um semestre em Análise de Sistemas.	A – empresa multinacional com matriz nos EUA, que presta serviços na área de tecnologia da informação, com escritório em Porto Alegre que atende uma única instituição financeira.	Analista de projetos – atua há pouco mais de 2 anos na área de suporte a sistemas, tendo trabalhado anteriormente, por 2 anos, na área de projetos de desenvolvimento de software. Antes disso, trabalhou por cerca de 5 anos no setor de TI na instituição financeira que é cliente do atual empregador.
	35 anos				
João	Masculino	Casado. A esposa estava grávida na época da entrevista.	Graduação em Engenharia da Computação, incompleta, próximo à conclusão. Curso Técnico na área de Tecnologia.	A – empresa multinacional com matriz nos EUA, que presta serviços na área de tecnologia da informação, com escritório em Porto Alegre que atende uma única instituição financeira.	Analista de sistemas – atuou por cerca de 4 anos na área de suporte e de desenvolvimento de softwares, e, quando entrevistado, tinha sido despedido há pouco tempo. Anteriormente, trabalhava no setor de TI da instituição financeira que é cliente do último empregador.
	40 anos				
Leandro	Masculino	Casado recentemente. Não tem filhos.	Graduação incompleta em Análise de Sistemas (trancada). Curso Técnico de Informática e treinamento de Desenvolvimento Web.	A – empresa multinacional com matriz nos EUA, que presta serviços na área de tecnologia da informação, com escritório em Porto Alegre que atende uma única instituição financeira.	Analista de testes – atua na área de testes de <i>software</i> , há 4 anos e 4 meses. Vem exercendo há 1 ano algumas funções de gestão, visando uma futura promoção.
	29 anos				

Entrevistado(a)		Vida pessoal	Escolaridade e formação	Empregador	Funções - Experiência profissional
Eduardo	Masculino	Separado, recentemente. Mora com a mãe. Não tem filhos.	Graduação em Tecnólogo em Gestão de Tecnologia da Informação. Cursos Técnico em Eletrônica e específicos na área de sistema operacional, redes, etc.	B – empresa que integra um grupo econômico gaúcho, que atua nos segmentos de seguros, previdência, serviços de tecnologia e serviços financeiros. Presta serviços de processamento de dados, desenvolvimento, análise de sistemas gerenciais e consultoria em informática e sistemas para as empresas do grupo.	Analista de Infraestrutura – atua há 10 anos na empresa. Durante este período, saiu da empresa por 6 meses para trabalhar em outra empresa de tecnologia, com cargo de coordenação, mas, não satisfeito, conseguiu retornar à empresa, há 2 anos. Obs.: Estava em férias na época da entrevista, após, foi despedido da empresa.
	33 anos				
Douglas	Masculino	Separado. Mora sozinho. Não tem filhos.	Especialização em Dinâmica de Grupos em andamento. Graduação em Ciência da Computação e curso Técnico em Eletrônica da Escola de Sargentos da Força Aérea.	C – empresa gaúcha, com cerca de 400 empregados, que atua no desenvolvimento, fabricação e fornecimento de equipamentos e soluções globais de automação industrial, incluindo o desenvolvimento de softwares.	Desenvolvedor de <i>software</i> – trabalhou por 2 anos e 4 meses na empresa C. Pediu demissão e está há aproximadamente 3 meses em outra empresa que presta serviços na área de TI, para uma empresa australiana, no cargo de engenheiro de suporte, precisando conhecer muito bem o produto e se comunicar bem para atender aos clientes.
	34 anos				
Fábio	Masculino	Casado e tem um filho de menos de um ano.	Graduação em Veterinária incompleta. Graduação em Gestão de TI em andamento. Curso Técnico de TI quando serviu o Exército, na área de comunicação, além de outros específicos.	D – clube de futebol gaúcho, com setor de TI próprio, que é responsável pelo <i>site</i> oficial do clube e pela venda de serviços e produtos online.	Trabalha há 10 anos para este empregador. Atualmente é coordenador de projetos de infraestrutura, responsável pela equipe de infraestrutura. É subordinado ao coordenador de projetos de desenvolvimento de software, que coordena a equipe de software, e, por sua vez, é diretamente subordinado ao CEO ( <i>Chief Executive Officer</i> - Diretor Executivo) do clube.
	34 anos				

Entrevistado(a)		Vida pessoal	Escolaridade e formação	Empregador	Funções - Experiência profissional
Alberto	Masculino	Mora com os pais, tem namorada. Não tem filhos.	Especialização em Gerenciamento de Projeto de TI, em andamento. Graduação em Desenvolvimento Web.	E – unidade de desenvolvimento de produtos digitais de um grupo empresarial multimídia gaúcho.	Arquiteto de infraestrutura, especialista em camada de internet – atua na área de TI há 12 anos, e há 7 anos está na empresa, tendo passado por 6 cargos diferentes.
	28 anos				
Augusto	Masculino	Separado e mora com os pais. Tem uma filha de três anos.	Curso Técnico em Informática.	F – escritório de advocacia com sede em Porto Alegre, com filiais em São Paulo e Ribeirão Preto, além de escritórios credenciados nas regiões Norte e Nordeste.	É responsável pelo suporte de TI do escritório de advocacia de Porto Alegre.
	32 anos				
Vanessa	Feminino	Solteira, mora sozinha.	Cursou um semestre em Gestão de Negócios. Aprendeu as atividades com a experiência prática na empresa.	A – multinacional com matriz nos EUA, que presta serviços na área de tecnologia da informação, com escritório em Porto Alegre que atende uma única instituição financeira.	Trabalha na área de suporte, há 2 anos. Mesmo sem formação específica, atua no suporte dos sistemas. Antes, trabalhou em uma imobiliária.
	21 anos				
Adriana	Feminino	Solteira. Morava sozinha e, temporariamente, está morando na casa de uma tia.	Graduação em Ciências da Computação. Cursos específicos, certificações.	A – multinacional com matriz nos EUA, que presta serviços na área de tecnologia da informação, com escritório em Porto Alegre que atende uma única instituição financeira.	Analista. Há 4 meses trabalha na empresa, atuando no suporte aos clientes. Faz a análise de incidentes, problema e causa, verificando se há garantia do projeto e, se houver, encaminha para o pessoal de desenvolvimento atender. Antes, trabalhou por 4 anos como gerente de projetos, atuando na metodologia e auditoria de projetos, desde a venda até a entrega ao cliente. A remuneração era melhor, mas precisava viajar muito para outros estados.
	42 anos				

Entrevistado(a)		Vida pessoal	Escolaridade e formação	Empregador	Funções - Experiência profissional
Joana	Feminino	Casada pela segunda vez. Tem duas filhas, uma de 12 anos e outra de 2 anos.	Graduação em Ciências da Computação. Cursos específicos.	H – multinacional com matriz nos EUA, que atua na prestação de serviços de TI, envolvendo consultoria, hardware, software e financiamento.	Analista de requisitos há 4 anos no atual empregador, atua em contato com as empresas clientes, para entender as necessidades (requisitos) a serem observados no desenvolvimento dos softwares contratados. Trabalha há 15 anos na área de TI, iniciou prestando suporte – tirando dúvidas por telefone – e passou a atuar junto aos clientes, mas também realizava atividades de teste dos softwares.
	38 anos				
Letícia	Feminino	Casada, sem filhos.	Especialização em Gestão de Projetos. Graduação em Administração e Comércio Exterior.	I – multinacional com matriz nos EUA, que produz hardware e software de computadores, e oferece serviços de tecnologia, com escritórios no Rio Grande do Sul.	Analista de logística reversa, há 4 anos, e nos 9 anos anteriores, era analista de logística de serviços, tendo sido promovida há 10 anos à função de confiança – cargo de gestão. Anteriormente, atuou em outras áreas não relacionadas à TI.
	46 anos				
Karine	Feminino	Separada. Morava sozinha, e temporariamente está morando com uma prima.	Graduação em Ciência da Computação e certificação CBPP ( <i>Certified Business Process Professional</i> ) pela ABPMP.	J – fundada no ano 2000, presta serviços de consultoria na gestão de processos, na implantação de tecnologias e desenvolvimento de sistemas para a automação de processos. Possui cerca de 40 empregados e tem como clientes grandes empresas brasileiras. Há três anos atua na área de educação, promovendo treinamentos de tecnologias de gestão por processos.	Analista de soluções em BPM, trabalha para o empregador há 13 anos, e se tornou sócia há três. Atua junto à clientes, prestando consultorias na gestão de processos, implantando processos automatizados de negócio nas áreas de varejo, crédito financeiro, logística, gestão de documentos entre outros, Também ministra treinamentos e escreve para o blog da empresa.
	36 anos				