

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Jonas Cardoso

**Trabalho Imaterial, Tempo e Estilos de Vida: Abordagem a partir
do uso da tecnologia da informação por professores de instituições
de ensino superior privado**

**PORTO ALEGRE
2013**

Jonas Cardoso

Trabalho Imaterial, Tempo e Estilos de Vida: Abordagem a partir do uso da tecnologia da informação por professores de instituições de ensino superior privado

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci

**PORTO ALEGRE
2013**

CIP - Catalogação na Publicação

Cardoso, Jonas

Trabalho Imaterial, Tempo e Estilos de Vida:
Abordagem a partir do uso da tecnologia da informação
por professores de instituições de ensino superior
privado / Jonas Cardoso. -- 2013.

114 f.

Orientadora: Carmem Ligia Iochins Grisci.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de
Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2013.

1. Tempo de trabalho e de não trabalho. 2.
Estilos de vida. 3. Trabalho imaterial. 4.
Tecnologia da informação. I. Ligia Iochins Grisci,
Carmem, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Jonas Cardoso

**TRABALHO IMATERIAL, TEMPO E ESTILOS DE VIDA:
Abordagem a partir do uso da tecnologia da informação por professores de instituições
de ensino superior privado**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci

Conceito final:

Aprovado em 28 de março de 2013

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sadi Dal Rosso - UNB

Profa. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield – PPGS/UFRGS

Profa. Dra. – Elaine Di Diego Antunes – PPGA/UFRGS

Orientadora - Profa. Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci – PPGA/UFRGS

DEDICATÓRIA

Aos meus pais (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus.

Agradeço à minha família. Minha esposa Marisa e meus filhos Jonas Filho e Tomás. Que suportaram a minha ausência e torceram pelo meu sucesso.

Agradeço à professora Carmem Grisci, orientadora desse trabalho, sem a qual, pela sua efetiva orientação, eu não teria alcançado êxito.

Agradeço também aos professores Sadi Dal Rosso, Neusa Rolita Cavedon e Cinara Rosenfield pelas valiosas contribuições no momento da qualificação do projeto de tese.

À SUFRAMA pelo aporte de recursos para o início da parceria entre a UNIR e a UFRGS em prol da realização do Doutorado Institucional.

À Universidade Federal de Rondônia, por proporcionar oportunidades de desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão, como professor do Departamento de Economia e como tutor do Programa de Educação Tutorial do curso de Ciências Econômicas.

À UFRGS, principalmente por meio da Escola de Administração, por proporcionar a oportunidade de qualificação para a profissão e para a vida.

Agradeço o apoio daqueles que não estão aqui nomeados, mas que com certeza fizeram a diferença nessa jornada.

RESUMO

As transformações nas relações de trabalho a partir da década de 1970, no contexto das mudanças globais de cunho político e econômico, são inerentes às novas demandas requeridas pela reestruturação produtiva. A economia global se tornou refém dos movimentos de capitais e da rápida expansão da produção baseada em reengenharias, que tornaram a produção mais enxuta e aumentaram a produtividade. Os trabalhadores, por sua vez, precisaram se adaptar a estas mudanças, assumindo, cada vez mais, funções e competências. Os que não conseguiram, aumentaram o exército de reserva. Autores como Bauman (1999; 2001; 2008a; 2008b; 2010), Castells (1999; 2005; 2011), Dal Rosso (1998, 2006, 2008, 2009; 2011), Gorz (2005), Grisci (1999; 2000; 2008), Lazzarato e Negri (2001), Sennet (1999) e Virilio (1996; 1999) foram a base para entender a nova dinâmica que permeia o mundo do trabalho. Tendo como base tais autores, esta tese pesquisou em contexto de trabalho imaterial, tempo e estilos de vida, o uso da tecnologia da informação por professores de instituições de ensino superior privado na cidade de Porto Velho, no Estado de Rondônia. Para tal, utilizando-se dos caminhos oferecidos pela pesquisa qualitativa, foram feitas entrevistas semi-estruturadas, tomando como sujeitos da pesquisa, os docentes das instituições de ensino superior privado da cidade de Porto Velho. Os resultados, após análise do contexto brasileiro e do cabedal teórico, apontaram para o uso da tecnologia da informação como uma nova forma de vivência do tempo. Este uso de TI acontece independente da noção de tempos de trabalho e de não trabalho. Ademais, aponta para estilos de vida que dependem do uso da TI, que é embarcada em equipamentos sempre atualizados, adquiridos pelos docentes e utilizados tanto no tempo de trabalho como no tempo de não trabalho. Em contexto de trabalho imaterial, os estilos de vida configuram-se como uma imposição aos sujeitos, uma vez que são instrumentalizados pelos modos de trabalhar. O uso da informatização revela outras facetas do trabalho imaterial ao demandar que os sujeitos mobilizem seus conhecimentos, seus recursos e seu tempo pessoal no sentido de se apresentarem atualizados em relação às TIC's. Os estilos de vida, desse modo, poderiam ser chamados estilos impostos de vida. Os estilos de trabalho produzem estilos de vida, o que reafirma a tese da centralidade do trabalho, e sugere que a vida está sendo convertida em trabalho nos dias de hoje, tanto pela intensificação do trabalho, como pelo alongamento da jornada.

Palavras-chave: Tempo de trabalho e de não trabalho. Estilos de vida. Trabalho imaterial. Tecnologia da informação.

ABSTRACT

The changes in labor relations from the 1970s, in the context of global changes of a political and economic, are inherent to the new demands required by the productive restructuring. The global economy has become held hostage of capital movements and the rapid expansion of production based reengineering, which made production leaner and increased productivity. The workers, in turn, had to adapt to these changes, assuming more roles and more responsibilities. Workers who failed, will increase the reserve army. The authors as Bauman (1999, 2001, 2008a; 2008b, 2010), Castells (1999, 2005, 2011), Dal Rosso (1998, 2006, 2008, 2009, 2011), Gorz (2005), Grisci (1999, 2000, 2008), Lazzarato and Negri (2001), Sennett (1999) and Virilio (1996, 1999) were the basis for understanding the new dynamic that permeates the world of work. This thesis researched in the context of immaterial labor, time and lifestyles, the use of information technology by teachers in private higher education institutions in the city of Porto Velho, in Rondônia State - Brazil. For this, using the methodologies offered by qualitative research, were conducted semi-structured interviews with research subjects: teachers of private higher education institutions in the city of Porto Velho. The results, after analysis of the Brazilian context and theoretical notes, pointed to the use of information technology as a new way to experience time. This use of IT happens independent of the notion of working time and non work. Moreover, it shows that the lifestyles that depend on the use of IT, which is embedded in equipment purchased and used by teachers in working time and non work. In the context of immaterial labor, the lifestyles appear as an imposition the individuals, since they are exploited by the modes of working. The use of informatization reveals other facets of immaterial labor to demand that individuals mobilize their knowledge, their resources and their personal time in order to submit updated in relation to ICT. The lifestyles thus could be called lifestyles imposed. The workstyles produce lifestyles, which reaffirms the thesis about the centrality of work, and suggests that life is being converted into work today, both by intensifying work, as by lengthening the journey.

Keywords: Working time and non work. Lifestyles. Immaterial labor. Information technology.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	18
2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: TRANSFORMAÇÕES RECENTES	18
2.2 A APROPRIAÇÃO DO TEMPO PELAS ORGANIZAÇÕES	23
2.3 DISCUSSÕES RECENTES SOBRE TEMPOS DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS	31
2.4 INFORMATIZAÇÃO.....	38
2.5 ESTILOS DE VIDA DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO	43
2.6 TRABALHO IMATERIAL	51
3 TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO	55
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO.....	55
3.2 TRABALHO DOCENTE E TEMPO	57
3.2 TRABALHO DOCENTE E TI	59
3.3 TRABALHO DOCENTE E ESTILOS DE VIDA.....	61
3.4 DOCENTE PRODUTOR DE TRABALHO IMATERIAL.....	62
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	65
4.1 SUJEITOS DA PESQUISA	66
4.2 COLETA DOS DADOS	70
4.3 ANÁLISE DOS DADOS	72
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	75
5.1 COTIDIANO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LOCAL E HORÁRIO OFICIAIS DE TRABALHO	76
5.2 COTIDIANO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PARA ALÉM DOS LOCAIS E HORÁRIOS OFICIAIS DE TRABALHO	83
5.3 RELAÇÕES QUE SE ESTABELECEM ENTRE TRABALHO IMATERIAL, TEMPO E PRODUÇÃO DE ESTILOS DE VIDA CONTEMPORÂNEOS	86
CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS	100

INTRODUÇÃO

O mundo das organizações e do trabalho se encontra no centro de um processo de transformações contínuas e aceleradas. Esse ambiente é caracterizado pelo avanço da globalização econômica, que traz consigo mudanças tecnológicas significativas, maior flexibilização do trabalho, aumento de atividades informais e transformações nos processos gerenciais com a introdução de reengenharias e aplicação de processos de qualidade (VASAPOLLO, 2005).

Globalização é o termo que melhor se adequou para o entendimento do uso das novas tecnologias da informação e das transformações que ocorreram no processo de internacionalização de mercados. As nações perderam o predomínio nas ações econômicas para as organizações multinacionais que, cada vez mais, dominam o cenário mundial (PAULANI, 2009), comandando o destino dos povos agora transformados em meros clientes (BAUMAN, 2008a; 2010; GUTTMANN e PLIHON, 2008).

Nesse processo de transformações desenfreadas as consequências podem ser notadas pela modificação em termos de noções de tempo e espaço (ELIAS, 1998; BAUMAN, 2001; CASTELLS, 2005; CARVALHO, 2008; HARVEY, 2009). O conjunto de fatores que são delineados pelo uso das comunicações, interações entre mercados e culturas, fluxos de capitais e tecnologias trazem novas configurações de fronteiras e de barreiras protecionistas.

As exigências do mercado de trabalho mudaram, principalmente a partir de 1970. Na fábrica, por exemplo, o trabalhador deixa de ser apenas mais uma unidade de mão-de-obra. O chão de fábrica e a gerência são duas situações que começaram a se amalgamar, a produção baseada na gestão vertical começou a dar lugar à gestão horizontal (CORIAT, 1994). Dessa nova concepção do local de produção, o trabalhador assume maiores responsabilidades ao realizar sua tarefa numa jornada de trabalho predeterminada, mas que extrapola o tempo marcado pelo relógio ponto no que diz respeito ao seu envolvimento como membro de uma equipe. Nesse processo de produção, chamado de flexível, o trabalhador se torna “gestor” de si e de seus pares, passando a deter o *status* de “capital” humano. O tempo de trabalho acompanha esta mudança, se antes a jornada de trabalho era bem definida, agora depende das metas e dos prazos determinados pela equipe. Além disso, os tempos de trabalho e de não

trabalho se indissociam, uma vez que o trabalhador é chamado a aperfeiçoar mais e mais o trabalho que realiza. Para tanto necessita capacitar-se continuamente, utilizando todo o seu conhecimento e as suas habilidades para se manter no emprego (BAUMAN, 2010).

Para melhor entendimento da discussão é necessário acrescentar preliminarmente noções sobre trabalho imaterial e trabalho material¹. O trabalho material está presente em grande proporção na produção das organizações modernas, em que o trabalhador vê-se obrigado a cumprir as tarefas previamente estipuladas desde uma perspectiva hierárquica. O trabalho imaterial, a partir do avanço do setor de serviços em detrimento do setor industrial, se constitui o principal meio para realizar o lucro. A produção de bens, característica do trabalho material está cada vez mais inserida dentro de um contexto em que predomina o trabalho imaterial, caracterizado pela produção de informação e conhecimento agregado ao produto final (ROZENTHAL, 2005). As transformações no mundo do trabalho a partir de 1970 acentuam a necessidade de mudanças na forma de manter as organizações produtivas competitivas, o que acarreta maior carga de trabalho intensiva em conhecimento. As análises baseadas no cálculo do valor a partir da expropriação da mais-valia e sua carga de alienação do trabalhador passam a ser revistas, dado que o trabalho imaterial se caracteriza pela sua difícil mensuração quanto ao valor, pois se constitui principalmente de trabalho de criação (LAZZARATO e NEGRI, 2001), o qual independe de local e horário pré-determinado (POCHMANN, 2010). Segundo Grisci (2000; 2008), o abandono dos rígidos padrões espaço temporais do modelo de produção fordista, aliado às possibilidades oriundas das tecnologias da informação e comunicação, e a instalação de sutis modos de controle constituem os elementos que dão sustentação à noção de trabalho imaterial. O controle está presente na exigência de prazos, qualidade e inovação que permeiam as atividades desenvolvidas, trazendo conseqüências para a vida familiar dos trabalhadores, que precisam manter-se empregados (OLTRAMARI; WEBER e GRISCI, 2011).

Com as novas tecnologias da informação há conseqüentemente transformações nos estilos de vida do trabalhador (BAUMAN, 1999, 2001, 2008a; CASTELLS, 1999; PELBART, 2003). Estas mudanças estão relacionadas com a ruptura do modelo de produção baseada no trabalho material, que passa incorporar, em maior grau, o trabalho imaterial. A informatização é uma etapa importante para a realização do trabalho imaterial, ela facilita o

¹ No sentido empregado por Pochmann (2010, p. 32), ou seja, “aquele cujo esforço físico e mental resulta em alguma coisa física, concreta, tangível, palpável”.

uso intensivo das capacidades inerentes às atividades laborais. Nesse sentido, um exemplo é o uso de aparelhos de telefonia móvel, que se torna uma forma de controlar o trabalhador onde quer que esteja (CASTELLS et al, 2007), se o tempo de não trabalho era bem delineado sem a tecnologia móvel, agora torna-se difícil de separá-lo do tempo dedicado ao trabalho (POCHMANN, 2011). A tensão em torno das tarefas e dos compromissos do trabalho se tornaram companheiras do trabalhador em qualquer lugar e a qualquer hora. Pode-se afirmar que há uma intensificação da produção a partir da valorização do trabalho imaterial pela gestão, uma vez que o trabalhador utiliza todo seu potencial criativo para o desenvolvimento dos produtos da organização que o emprega (DAL ROSSO, 2006).

Os modos de experimentar o tempo relativo ao trabalho têm passado por transformações. Novas concepções passaram a ser aceitas, como exemplificam o trabalho em horários flexíveis e o banco de horas (RIGOTTO, 2007). Essas transformações também foram resultantes do avanço da informatização, que ao mesmo tempo em que facilitava a execução das tarefas, aumentava as responsabilidades dos trabalhadores que permaneciam inseridos no mercado de trabalho, sobreviventes das reengenharias praticadas, em especial, no setor produtivo.

Novas tecnologias são utilizadas com o propósito de aumentar a produtividade, o que significa maiores lucros com menos trabalhadores, ou pelo menos, a manutenção das organizações capitalistas no mercado (HARVEY, 2009), dado que os concorrentes estão sempre em busca de novas tecnologias. A competitividade entre os concorrentes no mercado é alta, vige a ideia de que é preciso sempre diminuir custos para poder manter e conquistar novos mercados. Nessa lógica, aqueles trabalhadores que conseguem manter seus empregos vêm o tempo de trabalho engolir o tempo de não trabalho, as exigências se tornam cada vez maiores (BAUMAN, 2010). A informatização facilita o controle e o uso indiscriminado do tempo de não trabalho. A partir do uso de aparelhos de telefonia móvel e internet, os trabalhadores podem trabalhar a qualquer hora e em qualquer local, pois se utilizam dessas ferramentas para, dentre outras coisas, se manterem informados, tomar decisões, mandar e-mail para clientes e apresentarem-se acessíveis a qualquer hora do dia para tarefas profissionais (CASTELLS, 2007).

Esta tese parte do pressuposto de que a informatização, ao mesmo tempo em que intensifica o desempenho das tarefas aumentando a produtividade (BRYNJOLFSSON e HITT, 1998; DAL ROSSO, 2006; 2008), leva ao aumento do tempo dedicado ao trabalho

(PEREIRA *et al.*, 2012). Este processo leva a consequentes mudanças nos estilos de vida contemporâneos (BAUMAN, 1999, 2001, 2008a, 2008b; PELBART, 2003) e na forma como se configuram as relações de trabalho, principalmente dentro de um contexto em que predomina a produção de mercadorias com alto conteúdo de trabalho imaterial (LAZZARATO e NEGRI, 2001; GRISCI, 2000; 2008).

A meta é estabelecer os caminhos que possam auxiliar neste direcionamento, descortinando teorias que discutem relações de trabalho, mais precisamente no que tange aos aspectos relacionados aos estilos de vida e informatização e suas contribuições para o entendimento das transformações nos tempos de trabalho e de não trabalho, acrescentando à discussão evidências a partir de pesquisa com característica qualitativa.

O tempo pode ser classificado de várias formas (ELIAS, 1998, MELLO e TONELLI, 2001, WIJK, 2006), mas o que interessa aqui é a análise de seu uso pelas organizações capitalistas, que na busca por maior lucratividade, se apropriam do controle sobre os tempos de trabalho e de não trabalho. Segundo Pochmann (2011, p. 104), “o capitalismo de hoje não quer só a força física; ele quer também o intelecto. Ou seja, nós estamos trabalhando cada vez mais, não apenas no local de trabalho, mas também fora dele”.

A pesquisa tem como sujeito os docentes das instituições de ensino superior privado, localizadas na cidade de Porto Velho no Estado de Rondônia. Estas instituições se configuram como local produtor de trabalho imaterial, uma vez que suas atividades envolvem afetividade (MANSANO, 2009; PELBART, 2003) e iniciativas criativas que estão inseridas em um contexto implícito, necessárias para a manutenção do emprego e crescimento na carreira (DAL ROSSO, 2006; OLTRAMARI, WEBER e GRISCI, 2011).

O ponto de partida para explicar as relações de trabalho terá como referência o conceito de trabalho imaterial, que será utilizado para embasar a análise dos estilos de vida contemporâneos dentro de um contexto de vivência do tempo, vis a vis a utilização da tecnologia da informação. Dal Rosso (2006, p. 75), apoiado no conceito de trabalho imaterial, já discute em suas pesquisas que,

o trabalho apoiado por computadores fixos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separados nitidamente dos tempos de não trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e os tempos de trabalho invadem os de não trabalho, afetando a vida individual e coletiva.

Segundo Bauman (2008a, p.47) “a ideia do ‘tempo da necessidade’ foi substituída pelo conceito de ‘tempo de possibilidade’, tempo aleatório, aberto em qualquer momento ao imprevisível irromper do novo”. Dentre as conseqüências do aumento do tempo de trabalho podem ser notadas a fragilização dos vínculos familiares (OLTRAMARI; WEBER; GRISCI, 2011). E no caso dos docentes das instituições de ensino superior privado, há também problemas relativos à qualificação, pois o tempo exíguo não permite a dedicação necessária aos estudos (MOURA, 2008).

A análise do tema será feita como um recorte da realidade dos sujeitos da pesquisa em determinado tempo e espaço, que embasada na concepção de trabalho imaterial, trará elementos que servirão de apoio para descrever a relação entre tecnologia da informação e tempos de trabalho e de não trabalho na determinação dos estilos de vida contemporâneos dos docentes das instituições de ensino superior privado.

Para conceituar trabalho imaterial e tomá-lo como alicerce central desse trabalho serão analisados os trabalhos desenvolvidos por Lazzarato e Negri (2001), Gorz (2005), Mansano, (2009) e Grisci (2000; 2008). As relações entre tempo e trabalho terão como base as discussões oriundas de Marx (2003), Elias (1998), Dal Rosso (1998; 2006; 2008), Harvey (2009) e Faria (2004). A discussão relativa aos estilos de vida contemporâneos e o avanço da informatização terão por base autores como Pagés et al (1990), Gaulejac (2007), Bauman (1999; 2001; 2008a; 2008b; 2010), Castells (2005), Lipovetski (2004), Sennet (1999), Virilio (1999), Antunes (1999), Aubert (2011) e Pelbart (2003). Lembrando que estes autores constituem a “ponta de lança” para os mais diversos trabalhos já realizados sobre o tema a ser pesquisado, que possuem ligações com diversas áreas como economia, psicologia, sociologia, filosofia e tecnologia da informação.

O emprego se tornou escasso e por isso é necessário se dedicar cada vez mais à empresa no intuito de mostrar sua capacidade de envolvimento (FARIA e MENEGHETTI, 2001). Ainda é discutível como esta dinâmica se sustenta, pois muitos trabalhadores acabam se dedicando mais ao trabalho do que à própria família (OLTRAMARI; WEBER e GRISCI, 2011), invertendo os pólos, tornando a empresa mais importante que sua vida particular. É preciso investigar como se dá o processo no qual o estilo de vida na contemporaneidade se transforma em “estilo de trabalho”. A vida se resume ao trabalho? É possível a família, os compromissos sociais e o lazer estarem em uníssono com os deveres profissionais?

Os trabalhadores têm aumentado a utilização dos meios de comunicação como telefone celular e internet para realizar tarefas e resolver problemas relativos à sua ocupação profissional (PEREIRA *et al.*, 2012). No Brasil, o número de acessos móveis já ultrapassa a marca de 260 milhões de acesso (ANATEL, 2013), ou seja, mais de um acesso por habitante. Nesse ambiente, cresce também o número de celulares disponibilizados pelas empresas para seus empregados, o chamado celular corporativo, com o qual a empresa pode localizar o trabalhador em qualquer lugar e em qualquer horário. Além disso, numa pesquisa feita pela FECOMERCIO (2011) do Rio de Janeiro em setenta cidades brasileiras, chegou-se ao resultado de que a metade dos brasileiros tem acesso à internet.

Os estilos de vida dos trabalhadores, como pressuposto, são influenciados pelos “estilos de trabalho”, ou seja, os trabalhadores precisam estar preparados para manter sua condição de mercadoria disponível ao capital. Sobreviver é preciso, consumir é preciso, viver torna-se consequência dos atos a favor do capital. O trabalho docente, principalmente do trabalho desenvolvido em instituições de ensino superior privado, pode trazer elementos que explicitem os estilos de vida desses trabalhadores, pois a atividade de ensino nessas organizações tem que ser realizada dentro de um contexto capitalista, que exige uma carga maior de criatividade, afetividade e entrega ao emprego. A utilização das tecnologias da informação e comunicação - TIC's faz parte da rotina desses trabalhadores, que a utilizam em sala de aula e fora dela para atender às demandas dos alunos e da própria instituição, ela se faz presente por meio de telefones celulares, *notebooks* com acesso à internet e outras tecnologias com acesso comunicacional. Seu uso não está restrito ao ambiente da organização, devido à sua mobilidade, o acesso pode ser feito em diversos lugares: no trânsito, em casa, em restaurantes, supermercados; enfim, o trabalhador está ao alcance da organização e suas demandas em qualquer lugar que esteja. Esta situação influencia nos estilos de vida dos trabalhadores, pois é necessário consumir recursos tecnológicos que permita a prontidão necessária para os requisitos da organização, no tempo e no espaço padrão.

Nesse sentido, faz-se mister investigar o uso dessas tecnologias de informação também com trabalhadores que exercem a docência em instituições de ensino superior privado. A necessidade de se manter no emprego e progredir é uma realidade, por isso é preciso utilizar seus conhecimentos e ferramentas disponíveis para contribuir com iniciativas que vão além das tarefas desenvolvidas. O celular e a internet podem ser utilizados na solução de problemas e na diminuição do tempo necessário para executar tarefas tanto no local de

trabalho como fora dele, pois conforme Frezza, Grisci e Kessler (2009, p. 15) “o maior acesso às TI’s proporciona comunicação imediata e ampla acessibilidade, além de disponibilizar ferramentas sofisticadas que servem para a produção do trabalho imaterial, móvel e circulante.”

Ainda segundo Frezza, Grisci e Kessler (2009, p. 3), “em cada momento, modo de produção e de organização humana, se dá a construção de uma maneira específica de se perceber, conceitualizar e experimentar o espaço e o tempo”. Nesse sentido, os professores das instituições de ensino superior privado, situadas na cidade de Porto Velho no Estado de Rondônia, fazem parte do universo dos trabalhadores que poderão ser investigados quanto aos seus estilos de vida contemporâneos, pois o setor educacional necessita de profissionais que estejam conectados utilizando as NTIC’s. Os estilos de vida desses trabalhadores serão analisados por meio de pesquisa qualitativa levando em conta o uso da TI e a vivência do tempo.

Diante disso, levanta-se a seguinte indagação: em contexto de trabalho imaterial, que estilos de vida decorrem da vivência do tempo relacionada ao uso das tecnologias da informação?

OBJETIVO GERAL

Descrever e analisar, em contexto de trabalho imaterial, que estilos de vida decorrem da vivência do tempo relacionada ao uso das tecnologias da informação pelos professores das instituições de ensino superior privado na cidade de Porto Velho no Estado de Rondônia.

Objetivos específicos

1- Descrever e analisar o cotidiano dos docentes em relação ao uso da tecnologia da informação em local e horário oficiais de trabalho.

2 – Descrever e analisar o cotidiano dos docentes em relação ao uso da tecnologia da informação para além dos locais e horários oficiais de trabalho.

3 – Analisar as relações que se estabelecem entre trabalho imaterial, tempo e produção de estilos de vida contemporâneos.

A partir da definição dos objetivos da presente tese, o próximo capítulo trará os elementos de suporte com a revisão da literatura. Em seguida será descrito o sujeito da pesquisa com base em publicações acadêmicas correlatas quanto às categorias contempladas no tema da tese. Na sequência serão descritos os procedimentos metodológicos adotados para a pesquisa. Após a apresentação da metodologia serão analisados os resultados da pesquisa de campo. E por fim, as considerações e apontamentos com base no que foi pesquisado, descrito e analisado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

As mudanças no processo produtivo e no direcionamento de políticas econômicas resultaram em consequências irreversíveis nos estilos de vida contemporâneos, por isso, para entender como estes acontecimentos interferem no modo de experimentar o tempo, o primeiro tópico dissertará sobre a dinâmica das mudanças socioeconômicas e as relações de trabalho que se sucederam a partir de 1970, marco inicial da reestruturação produtiva do trabalho em escala mundial. Após esta contextualização, o segundo tópico apresentará uma discussão dos tempos de trabalho e de não trabalho. O terceiro tópico tem o objetivo de discorrer sobre as condições que propiciaram a apropriação do tempo pelas organizações. O quarto tópico privilegiará a discussão relativa à tecnologia da informação via introdução de novos processos de trabalho e consequentes desafios. O quinto tópico traçará um panorama relativo aos estilos de vida contemporâneos, em especial, no tocante à vivência do tempo. Por fim, o sexto tópico trará à discussão teórica elementos novos, incorporando o estado da arte no que tange às discussões acerca do trabalho imaterial, que se mostra importante para embasar e categorizar as discussões anteriores, e dessa forma contribuir para a construção do arcabouço teórico necessário para dar sustentação à pesquisa.

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: TRANSFORMAÇÕES RECENTES

A partir do início dos anos 1970 várias mudanças na configuração produtiva podem ser assinaladas, principalmente como resultado das modificações que a economia mundial sofreu nesse período. O padrão keynesiano de desenvolvimento dos países mais avançados dava sinais de esgotamento, o que vem à tona com o fim da conversibilidade do dólar em 1971 (MARIANO, 2008). As tradicionais políticas econômicas mostravam-se incapazes de viabilizar um novo caminho para o crescimento da economia; a limitada expansão, as recessões, a retomada inflacionária, o desemprego em alta, demonstraram que o crescimento dos anos 1950 e 1960 havia ficado para trás (DEDECCA, 1999). Esses desequilíbrios

parecem ter como resultado um desencontro entre planejamento da política econômica e política social, interrompendo o círculo virtuoso iniciado na pós-segunda guerra (PAULANI, 2009; DAL ROSSO, 2011).

Para Sampaio Junior (1998), no início dos anos 1970, as principais características e consequências do processo de reorganização mundial foram devidas, primeiramente, pela crise do ciclo de desenvolvimento capitalista baseado na difusão de um novo padrão industrial; em segundo lugar, pela integração dos mercados das economias centrais. Nesse período, notou-se uma exaustão do ciclo de crescimento econômico do pós-guerra, bem como, da forma capitalista até ali adotada. Para Pochmann (1995, p.46), “desde o início da década de 1970, a ruptura das regras do jogo estabelecidas no imediato pós-guerra levou ao aprofundamento da desordem capitalista mundial”. Para este autor, a gradual perda de eficácia das instituições internacionais (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD, Fundo Monetário Internacional - FMI, *Organization for Economic Co-Operation and Development* - OECD, *General Agreement on Tariffs and Trade* - GATT, entre outros), responsáveis pela regulação capitalista ocorreu juntamente com os primeiros sinais combinados da crise de natureza estrutural do padrão tecnológico (baseado na massificação do consumo de bens duráveis) e de superacumulação (exaustão da etapa de generalização do modelo de industrialização norte-americano) (POCHMANN, 1995).

Estes fatores marcaram a necessidade de reavaliar os desafios do desenvolvimento econômico. Este novo contexto histórico é marcado pela crescente mobilidade do capital, que leva a uma concentração da riqueza e conseqüente desarticulação do ambiente econômico e político que davam sustentabilidade aos sistemas econômicos nacionais, e principalmente, no que tange à hegemonia dos EUA sobre a ordem internacional. Este novo momento, ditado pela transnacionalização do capital leva, segundo Sampaio Júnior (1998, p.21), a “um período de grandes rivalidades interestatais”.

Para este autor, o choque econômico do início dos anos 1970 levou a uma mudança do padrão monetário, que, ao tornar positivo o custo do dinheiro, elevou os custos de manutenção dos estoques e de financiamento dos investimentos, além disso, o choque de preços do petróleo em 1973 impôs um rápido aumento dos custos energéticos e das matérias-primas num ambiente fortemente competitivo, forçando uma definição das estratégias das organizações capitalistas. Estas reagiram à situação de instabilidade econômica com decisões

de “desconglomeramento” produtiva e mudanças nos métodos de gestão administrativa. Nesse contexto,

a crise apresenta raízes estruturais e é explicada em decorrência do esgotamento dos mecanismos de expansão até então em vigor. O processo de centralização do capital permitiu a criação de elevados excedentes de capitais e os obstáculos para manutenção da reprodução ampliada eram crescentes, a renovação tecnológica era limitada, ampliando-se a capacidade ociosa, levando a que, cada vez mais, grandes volumes de recursos fossem desviados do investimento produtivo para aplicações no circuito financeiro (LEAL, 1990, p.17).

A procura pela saída da crise econômica começa a ser amplamente debatida no final dos anos 1970, em particular, passa a ganhar corpo nos países desenvolvidos o pensamento liberal. No centro do debate estava a ação intervencionista do Estado e o efeito danoso do *welfare state*. Para Pochmann (1995), havia um entendimento de que formas tradicionais de intervenção do Estado tornaram-se pouco eficazes tanto na economia, no que diz respeito à capacidade de estímulo ao crescimento e ao pleno emprego, quanto no *welfare state*, inadequado para proteger plenamente a classe trabalhadora contra os riscos do mercado de trabalho. Com isso, foram abertos espaços para a difusão de ideias neoliberais, movidas por medidas mais ortodoxas de contragolpe extremo no controle da demanda (recessão e inflação). O uso de políticas recessivas e a permanência da estagflação terminaram comprometendo as antigas bases de cooperação entre os atores coletivos. Para Tavares (1996), a era do neoliberalismo foi marcada, em nível mundial, pela deterioração das condições de emprego e do mercado de trabalho. Tanto nos Estados Unidos onde o mercado de trabalho é escassamente regulado, como nos países da União Européia, onde existem sindicatos fortes, mecanismos de proteção do emprego e esquemas de prestações sociais generosos, a situação tem-se complicado a partir dos anos 1980. Os ajustes introduzidos - que vão desde a redução dos salários, diminuição dos custos não-salariais derivados de contribuições e impostos até a atenuação de alguns mecanismos de proteção do emprego e a descentralização das estruturas de negociação - tiveram impactos insignificantes, quando não negativos, sobre o emprego e a melhoria das condições de trabalho.

A partir da recessão do início dos anos 1980, altera-se a maneira de conduzir as políticas macroeconômicas dos países centrais. A hegemonia anterior, baseada no *welfare state* de inspiração keynesiana, é substituída pela “ortodoxia” liberal, enfocando agora, o problema da estabilidade monetária em detrimento dos demais objetivos que haviam sido definidos pela maior parte dos formuladores de política econômica durante os anos 1970,

quais sejam os de retomada do crescimento econômico e de reversão das trajetórias que indicavam aumento das taxas de desemprego (MATTOS, 2000).

Dentro deste contexto, o debate sobre a necessidade de conferir maior flexibilidade e reformular a configuração institucional do mercado de trabalho intensificou-se, nos anos 1980, particularmente nos países onde o sistema de relações de trabalho era mais centralizado, a competitividade internacional precisava ser ampliada e as taxas de desemprego alcançavam níveis consideráveis (HARVEY, 2009; DAL ROSSO, 2011). Essas mudanças impactaram diretamente sobre o processo de reestruturação produtiva, influenciando uma nova ótica em relação a processos de produção (DICKSTEIN, 1989). A flexibilidade no trabalho se configurou da seguinte forma (GILABERT e IVERN, 2006):

- Flexibilidade salarial: a remuneração recebida pelo trabalhador fica condicionada a algum indicador da atividade individual ou organizacional;
- Flexibilidade funcional: espera-se que os trabalhadores sejam polivalentes, para tal foi lhes dado certa capacidade de organizar seu trabalho;
- Flexibilidade na jornada de trabalho: a empresa pode mudar o número ou a distribuição das horas a serem dedicadas ao trabalho;
- Flexibilidade contratual: a empresa ajusta a quantidade e qualidade da mão-de-obra às necessidades pontuais mediante a formalização de novos contratos;
- Flexibilidade geográfica: a localização física do trabalho torna-se variável, por meio de viagens ou translados, ou pelo teletrabalho, mediado pelas novas tecnologias de informação.

Conforme Pochmann (1995), as estratégias de flexibilização da produção e de corte no custo do trabalho passaram a ser implementadas, seja como resposta patronal diante das incertezas provocadas pelas múltiplas crises ocorridas desde o início dos anos setenta, seja como orientação da política econômica mais geral de estímulo à concorrência e à inovação tecnológica. Da mesma forma, houve o movimento da descentralização da produção e da diversificação dos mercados especializados. Buscou-se “aumentar a produtividade da força de trabalho, melhorar a qualidade da infra-estrutura econômica e incrementar a amplitude e densidade do espaço econômico de referência de suas empresas” (SAMPAIO JUNIOR, 1998, p. 15).

Em suma,

a racionalização produtiva foi acompanhada da desregulamentação do sistema de relações de trabalho anterior, que se encontrava fundado nas negociações coletivas e na existência de um conjunto de normas e regras organizadas com base no aparelho de Estado. A desregulamentação materializou-se na flexibilização das relações de trabalho, permitindo às empresas realizarem ajustes mais precisos e automáticos de sua demanda de mão-de-obra, segundo as flutuações de seu nível de produção. (DEDECCA, 1999, p.34)

A precarização dos empregos aparece, na maioria das vezes, pela ampliação dos contratos de trabalho por tempo determinado e/ou por tempo parcial (VASAPOLLO, 2005). A instabilidade da condição de emprego é um indicador de precariedade, na medida em que a situação de desemprego é recorrente para aqueles indivíduos que exercem sua atividade produtiva com base nesses contratos. Assim,

o processo produtivo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras. A consequência mais evidente é o distanciamento de qualquer alternativa para além do capital, à medida que se adota e postula uma ótica do mercado, da produtividade, das empresas, não levando em conta a questão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 1999, p. 36)

Segundo Dal Rosso (2008) os novos trabalhos contêm graus superiores de intensidade, eles não têm a jornada definida permanente, mas horários flexíveis conforme a necessidade da empresa. Nesse contexto, a contínua ameaça do desemprego, que se configura num universo em que convivem o desemprego conjuntural e estrutural, a financeirização da economia em detrimento dos investimentos produtivos, o paradigma da acumulação baseado na produção flexível, juntamente com a automatização da produção acompanhado da intensificação do trabalho, exercem uma grande influência na atual situação da classe trabalhadora (VASAPOLLO, 2005). Além disso, segundo Wijk (2006), os enormes ganhos de produtividade são relacionados ao aumento na intensidade do trabalho, tanto no trabalho repetitivo como em profissões de maior qualificação. A intensidade do trabalho é materializada pela pressão constante nas atividades em tempo integral. Se os trabalhos repetitivos requerem um ritmo acelerado e grande responsabilidade para evitar problemas na produção, a produção flexível exige que os trabalhadores qualificados trabalhem de meta em meta.

A reestruturação produtiva mudou o estilo de vida do trabalhador padrão, do qual é exigida maior especialização e mais tempo disponível, de modo a atender às demandas do

mercado de trabalho. Essa flexibilidade inerente ao novo processo de acumulação do capital emprega menos mão-de-obra para manter a capacidade produtiva, o que implica em aumento da precarização das condições de trabalho. As reivindicações dos trabalhadores passam a ser pela manutenção do emprego e não como era até então, quando a pauta de reivindicação primava por melhores condições salariais e de trabalho.

2.2 A APROPRIAÇÃO DO TEMPO PELAS ORGANIZAÇÕES

Até 1980, o tempo era abordado nos estudos das organizações como variável externa, passível de ser medido e independente dos processos organizacionais. O tempo era determinado como absoluto e linear. A partir de 1980, os estudos organizacionais foram influenciados sobremaneira por áreas como antropologia (CZARNIWASKA, 2009) e sociologia (BURRELL, 1994; FOUCAULT, 1997; LEE e LIEBENAU, 1999), que levou a uma nova percepção sobre tempo, que se tornou um componente importante da cultura organizacional. O tempo se tornou relativo do ponto de vista da teoria das organizações, portanto, passível de ser relido conforme o momento, assumindo aspectos com diferentes significados em cada contexto (TONELLI, 2002; VERGARA; VIEIRA, 2005).

A interação entre trabalho e tempo, torna-se sinônimo de cumprimento de tarefas por metas, as quais independem do espaço e tempo em que são cumpridas. O que importa é o prazo. Ficou para trás o tempo entendido na produção fordista, na qual os trabalhadores se baseavam numa jornada de trabalho fixa e com trabalhos repetitivos. Com as novas tecnologias e estruturas organizacionais baseadas em processos mais flexíveis, o tempo está refém da velocidade ditada pela informatização (GRISCI, 1999; 2008). Aliado a isso, conforme destacado por Mello e Tonelli (2002), há que se levar em conta o estilo de gestão, que investe cada vez mais numa cultura organizacional que se preocupa mais com resultados de curto prazo, utilizando nessa nova visão, de todo o tempo que o trabalhador dispõe, seja no trabalho ou fora dele.

Hassan (2003) observou que a cada período histórico há uma forma diferente de compreensão do tempo. O conceito de tempo tem um relacionamento próximo com as formas de produção e reprodução da sociedade. Assim, o período pré-industrial foi caracterizado por ter uma produção essencialmente artesanal feita em casa e usar suas próprias ferramentas,

realizar seu trabalho sem regularidade temporal, com taxa de produção e tempo de forma diferente, dependendo do dia e estações do ano. Além disso, algumas culturas não se importavam muito com o fluxo do tempo. Gregos tinham relógios de sol e relógios de areia (aplicados *e.g.* em parlamentos para limitar o tempo de fala), mas isso não era de uso comum (BAUMAN, 2001). Na verdade, como alguns pesquisadores colocam (CZARNIAWSKA, 2001) relógios de sol e de areia foram usados por gregos não necessariamente para medir o tempo, mas principalmente para representações cosmológicas, símbolos do universo. Similarmente, na idade média, viajantes causaram agitação na China quando ofereceram relógios como presente. Porém, os chineses não estavam interessados na invenção em si, mas curiosos com aquele brinquedo estranho e inútil (LE GOFF, 1960). A ideia básica da medição exata do tempo pode ser percebida como obsessão excêntrica.

A era industrial inaugurou o tempo associado com o ritmo das fábricas com uma produção marcada por situações de copresença e sincronização temporal. Em consonância com essa compreensão do tempo, produção e serviços seguem um sistema dominado pelas horas, minutos e segundos.

Na história, o tempo não pertence a ninguém (WIJK, 2006). O tempo sempre foi entendido como possessão de Deus. Como Santo Augustinho escreveu, tentando refutar o entendimento aristoteliano, o segredo do tempo ficou inexplicável. O raciocínio ficou embasado no seguinte argumento: apesar do movimento dos corpos astrais dentre outros instrumentos relacionados com o tempo, ele não depende disso. Josué pediu para Deus parar o sol para finalizar a batalha no mesmo dia, o sol parou, mas o tempo continuou. Contudo o tempo não deve ser entendido como um movimento de coisas, embora coisas se movam no tempo (LE GOFF, 1960). O tempo era percebido como alguma coisa pertencente a nada mais do que o domínio divino, alguma coisa independente do movimento regular das coisas, provavelmente um dos atributos de Deus. Consequentemente, como apontado por Adam (2001), na idade média um dos principais argumentos contra a usura foi de que mercadores davam créditos e os usurários tentavam vender uma mercadoria que não pertencia a eles: tempo. O monge Dominicano Etienne de Bourbon na *Tabula Exemplorum* (LE GOFF, 1960) construiu o argumento de que toda noção de crédito foi fundamentalmente má e corrupta, principalmente porque resultava de negociação nos domínios de Deus. Contudo mercadores e usurários ousaram o suficiente para prolongar o pagamento do débito por dado preço, sendo condenados à maldição.

Com o passar dos séculos a percepção do tempo mudou. A mensuração e controle exato do tempo tornaram-se um dos domínios das organizações e gradualmente tornou-se dessacralizado. Por exemplo, segundo Le Goff (1960), em 1355 o rei governador em Artois permitiu a construção de uma torre a fim de anunciar as horas para negócios e transações e para regular a jornada de trabalho nas fábricas. Rapidamente, a igreja se rendeu à tradicional ocupação – a mais exata torre de relógio laica massivamente integrou a realidade social. Toda torre para ser reconhecida como tal deveria estar junto a uma igreja e ter um prédio com relógio. De acordo com Bauman (2001), este processo de ganho de poder por meio da usurpação do controle sobre e através dos estabelecimentos de horários foi determinante na transição da época pré-moderna para a moderna. O controle simétrico dos movimentos foi substituído pelo controle simétrico opressivo baseado em prazos “impessoais”. Não é apenas o tempo de controle que muda de localização hierárquica, ele é transformado em processo objetivado, relacionado com a maquinaria externa.

Mas essa mudança não aconteceu sem protestos – pois qualquer rebelião contra a marcação do tempo de trabalho estritamente linear era perseguida e sancionada com penalidades variando de multas até sentença de morte (LE GOFF, 1960). De fato, a idade média e seu crescimento orientado para a produção teve seu auge no século 17, de forma linear, percepção progressiva do desenvolvimento histórico constante (ELIADE, 1992). O planejamento, baseado no tempo abriu as portas para a burocracia e para internalização do controle organizacional (FOUCAULT, 1997). Ainda, mesmo no século 19, segundo Zerubavel (1993), trabalhadores se atentaram para a falta de liberdade e se rebelaram ante a possibilidade de um longo confinamento e produção estável. A presença era irregular, trabalhadores podiam não comparecer no serviço por dias e receber seu salário no final de cada semana conforme os dias trabalhados. Foram as organizações capitalistas que procuraram mudar os hábitos dos trabalhadores, tentando forçá-los a uma rotina diária. A contenda entre trabalhadores e patrões foi violenta e demorada, e somente após muitas restrições severas, incluindo multas de até metade do salário, é que foi obtida uma vitória parcial para os patrões, que puderam enfim, aplicar horários de trabalho mais rígidos (ZERUBAVEL, 1993).

Segundo Morgan (1996), a luta em relação à linearização do tempo de trabalho foi o encontro da metáfora máquina-organização, então expandida entre os gerentes até os dias de hoje. De nenhuma forma, a ideia de fixar um horário de trabalho regular foi ‘natural’, nem

pertenceu à cultura monocrômica por muito tempo (MORGAN, 1996). Assim, embora esta questão seja pouco debatida no *mainstream* da ciência organizacional, o abismo entre tempos de trabalho e de não trabalho tem aumentado a partir da diferenciação entre os que obedecem e os que mandam nos horários fixados, e como tal é dado pela definição que reforça a visão de tempo linear, escamoteando tempos definidos por prazos e metas cada vez mais complexos.

Com a multiplicidade do tempo a questão da linearidade é ainda muito mais filosófica e controversa (ADAM, 2001), especialmente nos estudos organizacionais, nos quais pode ser útil considerar o contexto histórico das mudanças discutidas. Antes de tudo, o relacionamento com o tempo é, algumas vezes, até mesmo percebido como a base em que se constitui a humanidade (ADAM, 2006). Além disso, é importante também olhar as práticas organizacionais na definição do tempo numa análise retrospectiva.

A revolução industrial é marcadamente o princípio para a inserção científica do tempo nos modos de produção, ele se torna o principal instrumento de controle utilizado para aumentar a produtividade dos trabalhadores. O tempo de trabalho homogêneo, objetivo, mensurável quantitativamente e mais preciso torna as tarefas mais padronizadas, resultando também na padronização das relações sociais e hegemonização dos outros tempos (GASPARINI, 1996; HASSARD, 2001). Mas, é a partir de 1970 que começa a se configurar uma nova organização do trabalho, as mudanças são consequências de transformações nos cenários socioeconômicos e políticos e também devido à expansão do setor tecnológico, principalmente no que concerne ao uso intensivo da tecnologia da informação. A percepção do tempo passa por mudanças, tornando-se resposta à velocidade da informação, o tempo toma forma conforme a demanda que, por sua vez, tem caráter de simultaneidade e instantaneidade (GIDDENS, 1991). Para Vergara e Falcão (2005, p.111),

as organizações globais transpuseram os limites de tempo impostos pelas distâncias e pelas tecnologias da informação disponíveis na era da industrialização mecânica. A revolução da microeletrônica, a partir de 1970, cuja rápida evolução chegou aos anos 90 como alta tecnologia, mudou as noções de tempo-espaço na nova economia.

Bauman (2001) sugere que o intenso e profundo contato com atores não humanos (computadores) contribui para a quebra da linearidade temporal. De acordo com este autor, a utilização do tempo de um processador ajuda a restabelecer a época do “tempo físico real”, entendido como medida de um relógio mecânico e promovido por gerentes e seus equivalentes desde a idade média. Para muitos trabalhadores, a sua participação em uma organização é uma forma de alcançar a imortalidade, para isso deve aceitar a obsessão

terrestre por cronogramas, o qual só parece natural se as pessoas são reduzidas a meros agentes, elementos do sistema eterno ou produtos do trabalho (PAGÈS et al, 1990).

Embora o tempo tenha-se acelerado, o processo burocrático não sofreu grandes mudanças, se por um lado há novos métodos persuasivos nas relações de trabalho, por outro há a busca por padronizações ditadas pela aplicação de normas e procedimentos visando a chamada qualidade total (WOOD, 1996). Exemplifica-se pela busca da certificação ISO 9000, em que normas rígidas implantadas possuem semelhança aos métodos de racionalização clássicos.

A ideia de que a vida está em constante aceleração é muito recente. No ano de 1936, Charlie Chaplin em sua famosa comédia “Tempos Modernos” mostrou como o local de trabalho podia se transformar num pesadelo na vida do trabalhador. O objetivo do aumento do tempo de trabalho não parece ser tão óbvio. Se as pessoas se mantêm trabalhando mais, sua produtividade deveria ser muito alta, mesmo se todos os esforços se tornassem menos intensivo. Porém, economicamente não é o caso (JACOBS e GERSON, 2001), muitos trabalhadores enfrentam sérios desafios para atender as demandas advindas do trabalho e da família (OLTRAMARI, WEBER e GRISCI, 2011). O que predomina é a percepção de que o agravamento da demanda de tempo passa por uma geral aceleração temporal (GIDDENS, 1991). Jacobs e Gerson (1998) demonstraram que a translação da percepção é em parte devido às mudanças na distribuição de trabalho dentro das famílias (o provedor não é mais apenas o homem, rendas compartilhadas são comuns, pais solteiros formam uma parte significativa da população etc).

Para Lazzarato e Negri (2001) as organizações pós-modernas precisaram se adaptar ao novo trabalhador, que se apresenta não mais apenas com sua mão de obra material, mas traz também todo um aparato de conhecimento de difícil mensuração de seu valor. Se na modernidade os trabalhadores eram apenas um componente na produção, agora eles são a principal fonte de lucro das organizações. A composição orgânica do capital se modificou, o capitalista não precisa de mais máquinas para aumentar sua produtividade, o trabalhador já tem suas “ferramentas”, que diferente da época pré-moderna, não são utilizadas para a cristalização de valor nas mercadorias unitariamente, mas são ferramentas potencializadas, que aliada ao conhecimento e criatividade do trabalhador, produz demanda baseada no modismo e fidelização dos clientes. Na visão de Vergara e Vieira (2005, p.113),

a transição do sistema de produção fordista para o de flexibilidade produtiva quebra a rigidez sistêmica das estruturas organizacionais. A complexidade burocrática, vertical e densamente hierarquizada, vai cedendo lugar à movimentação dos fluxos de demandas e decisões no sentido horizontal e mais desburocratizado das ações digitais.

Também mudou o relacionamento do trabalhador com a organização, agora ele aparentemente não quer apenas um emprego, ele está à busca de desafios e de reconhecimento, ele quer trabalhar numa organização que tenha objetivos e regras claras, e não se importa de ser “explorado”, desde que seja “recompensado” por isso. As palavras entre aspas possuem significados que podem ser explicados em parte por Pagès et al (1990) que analisam de forma clara a relação “maternal” entre a organização e o trabalhador, a exploração é reconhecida pelo trabalhador (angústia), mas ao mesmo tempo ele se sente “feliz” de fazer parte de um grupo seletivo, que lhe “criou” desde o estágio e lhe mostrou novos desafios e conquistas.

As funções assumidas, ainda segundo os estudos de Pagés et al (2001), são dinâmicas, evitando-se assim relacionamentos que possam levar a uma associação com objetivos de reivindicação. Aliás, o esvaziamento dos movimentos reivindicatórios são resultados de políticas que procuram se antecipar às reivindicações, além disso, há também a mudança no padrão de cobrança de resultados. O trabalhador passa a ter metas, independente de como irá cumpri-las, ou seja, o tempo dedicado ao trabalho não possui mais amarras, o trabalhador está “livre” para trabalhar no horário que quiser (SENNET, 1999).

A principal função das organizações empresariais ainda é maximizar o lucro, a burocracia ainda permeia os processos, o que muda é a forma de controle (FARIA, 2004). Para desempenhar este papel existem os executivos, que buscam estabelecer e executar as normas necessárias para o regulamento do comportamento dos trabalhadores e manutenção do lucro. Eles são responsáveis por estabelecer a “harmonia” na organização, assegurando a produtividade e diluindo as tensões que venham interferir no processo, para isso se utilizam dos instrumentos de controle disponíveis (TRAGTENBERG, 1974; FARIA, 2004).

A organização burocrática na sua forma clássica, centralizada, hierárquica e autoritária foi “substituída” pelo ideal da organização pós-moderna (CLEGG e HARDY, 1996). Formatada pela descentralização, utilização das tecnologias de informação para formação de redes e pela mediação, descrita por Pagès et al (1990). O trabalho é fruto da cooperação e as escalas hierárquicas são camufladas pela decisão em equipes conforme as regras implícitas. Os conflitos presentes na produção fordista dão lugar à harmonia total

oriunda do papel da organização dita pós-burocrática. Uma análise mais aprofundada mostra a verdadeira face desta nova configuração, a burocracia remodelou a hierarquia e escamoteou os mecanismos utilizados no controle, o trabalhador se encontra preso “voluntariamente”, sem possibilidade de se emancipar desta nova gaiola de ferro (WEBER, 1999).

Novas formas de controle operacionalizadas por meio do aporte em tecnologia da informação são utilizadas para fortalecer os sistemas burocráticos de supervisão (REED, 1996). São desenvolvidos a partir da necessidade de possibilitar o acompanhamento do trabalhador, que agora tem mais controle sobre suas atividades devido à aceleração dos processos de produção. A burocracia se adapta conforme as mais diferentes circunstâncias. Neste sentido, Vergara e Vieira (2005, p.113) destacam que,

a tecnologia, então, passa a expressar-se nos novos formatos organizacionais, nos fluxos de tarefas e na exigência de novas competências por parte dos empregados. Para as organizações globais a reestruturação foi um imperativo de produtividade e competitividade.

Além disso, a popularidade dos conceitos tal como gerenciamento de tempo e produção *just in time*, mostram uma fixação intensiva na percepção de tempo linear entre os executivos. Neste sentido, torna-se muito claro porque a pontualidade, atendimento e conformação com horários são fatores tão importantes na avaliação do desempenho dos trabalhadores.

As organizações estão fadadas a se adaptar às circunstâncias. Ninguém escapa a estas adaptações, quem comanda é quem tem domínio sobre o capital, principalmente o capital acumulado, que precisa achar meios de se reproduzir avidamente. Os trabalhadores se encontram como fantoches, que devem se adaptar à necessidade de atender o capital, que está à mercê das oportunidades. A informatização aumenta a velocidade das transações e da quantidade de tarefas a serem cumpridas, os prazos se tornam ferramentas de controle simbólico. O tempo passa a ser relativo, aleatório, fruto das condições dadas pela capacidade intelectual e uso da informatização.

Na idade da internet, as atividades rotineiras estão se tornando mais e mais multitarefa. Muitas coisas são feitas simultaneamente, mandar e-mail, participar de fóruns, bate-papos, “tuitar”, e ocasionalmente mesmo fazendo um trabalho acadêmico. Porém, enquanto a tarefa diária no local de trabalho pode de fato ser multivariada, o outro lado da moeda é o enfoque organizacional/gerencial que pode ser extremamente controlador. Neste sentido,

os procedimentos informatizados podem também se tornar cruéis, imprimindo sobre os indivíduos formas de controle menos visíveis e, portanto, de grande caráter manipulador e coercitivo, a maior parte dessas formas, sem dúvida, proporcionada pelas tecnologias da informação, ferramentas-chaves das realidades virtuais (VERGARA E VIEIRA, 2005, p. 113).

Com o enfraquecimento do modelo de produção baseado nas premissas taylorista/fordista, caracterizado, em grande parte, pelo equilíbrio entre a intensificação do trabalho, produtividade e rentabilidade, fortalece-se o modelo baseado na produção flexível que é caracterizado pela dependência do trabalho vivo principalmente aos ditames da organização do trabalho, da comunicação e da integração. Segundo Vergara e Vieira (2005, p. 113), “o tempo é uma variável fundamental na mudança de um estilo industrial de produção clássico para outro de flexibilidade produtiva.”

Destaque-se que Rodrigues e Rodrigues (2002), quando caracterizam a vantagem competitiva, demonstram que o tempo é variável mais importante na organização produtiva atual. Tempo este, que é fundamental para constante atualização tecnológica, fruto das transformações impostas pela nova economia. Segundo Wijk (2006), a informatização contribuiu para o fortalecimento da estrutura temporal pela disponibilização da informação na infraestrutura. O acesso rápido à informação auxilia na redução do tempo ocioso, aumentando o tempo de reação do sistema. Também contribui para facilitar a coordenação pelo fornecimento de uma plataforma sofisticada do sistema de controle.

As organizações passaram por transformações conforme a necessidade de sobrevivência e de acumulação de capital. O tempo entra como uma importante variável para mostrar a lógica de reprodução e manutenção do sistema em que as organizações se proliferam.

O trabalhador enquanto instrumento utilizado na produção de valor aparece como apêndice, refém dos prazos cada vez mais apertado na realização das tarefas. Cada segundo deve ser dedicado ao trabalho, pois do contrário não haverá trabalho, ou seja, devido ao medo de perder o emprego ou a promoção, o trabalhador se dedica totalmente aos ditames do tempo controlado pelas organizações.

A informatização acelerada a partir do final do século XX foi fruto das necessidades de adaptação às demandas de mercado. Sua utilização foi generalizada para todos os processos organizacionais, tornando-se imprescindível para a manutenção da competitividade. O tempo passa a ser mais acelerado, decisões são tomadas instantaneamente e afetam todos os

envolvidos, que precisam se adaptar para sobreviver do trabalho. Não há mais uma divisão clara de horários preestabelecidos entre trabalho e não trabalho. As organizações atuam sem tempo de descanso, é preciso vencer todas as etapas a todo o momento.

Ao trabalhador sobra cada vez menos tempo de não trabalho, cada minuto é dedicado a resolver ou criar conforme a demanda da organização. O tempo organizacional está multifacetado, a sobrevivência depende da destruição paulatina do trabalhador, que sem tempo para viver, vira autômato, refém do sistema informatizado.

A seguir serão discutidas as condições nas quais há um aumento do tempo de trabalho além do limite estabelecido pelas lutas de classe. Artimanhas são utilizadas para aumentar a produtividade sem que haja pressões coletivas para melhores condições no trabalho e menor interferência na vida particular. O mecanismo que será descrito e discutido possui nuances que não passam despercebidas pelos trabalhadores, mas que se perpetua como *conditio sine qua non* para sobreviver e galgar condições de salvo-conduto na selva criada pelo consumismo (PAGÊS, et al, 1990; BAUMAN, 2008a).

2.3 DISCUSSÕES RECENTES SOBRE TEMPOS DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Desde o final dos anos 1970, a discussão sobre tempo de trabalho tomou rumos diferenciados quanto ao seu objetivo. As centrais sindicais começaram a reivindicar reduções da jornada, tendo como justificativa a necessidade de combater o desemprego (SILVA et al, 1999), diferentemente do que acontecia anteriormente, em que a reivindicação estava atrelada a melhores condições de trabalho. Os capitalistas, por sua vez, buscavam encontrar uma solução por meio da adoção de maior flexibilidade do tempo de trabalho, porque assim eles poderiam alocar e remunerar os trabalhadores da forma que eles achavam mais proveitosa, no sentido de reduzirem seus custos e aumentarem a competitividade de seus produtos.

A partir dos anos 1980, a necessidade de dar maior flexibilidade e reformular a configuração institucional do mercado de trabalho foi intensificada (CAMPBELL, 2002). Principalmente naqueles países onde o sistema de relações de trabalho era mais centralizado, pois tinham que aumentar sua competitividade internacional em um ambiente em que as taxas

de desemprego estavam altas. Administrar o tempo efetivo de trabalho tornou-se a principal discussão nesse período. Dessa forma, a proposta que prevaleceu foi a da alteração do período de referência (de semanal para semestral ou para anual), dentro dos moldes de modulação da jornada de trabalho identificada por Dedecca (1999). Esta modulação significa por um lado, a adoção de uma nova forma de usar e distribuir o tempo de trabalho conforme a necessidade da empresa e, por outro, a perda do controle por parte do Estado sobre a regulação do tempo de trabalho.

É possível analisar o processo de mudança no tempo de trabalho pela divisão da história moderna em três fases distintas. O início dos anos 1980 com as mais importantes iniciativas em prol da redução da jornada de trabalho semanal, que segundo Campbell (2002), foi primeiramente iniciativa de partidos da esquerda e de movimentos de sindicatos, que defenderam a posição em que a redução da jornada de trabalho era frequentemente associada com altas expectativas quanto aos resultados inerentes à diminuição do desemprego. O exemplo mais proeminente de tais iniciativas ocorreu na Alemanha, onde a redução da jornada de trabalho semanal foi buscada pelo tradicional caminho de acordos coletivos, primeiramente no setor industrial. Significantes reduções da jornada de trabalho semanais foram buscadas também em outros países europeus, por exemplo, segundo Campbell (2002), a jornada de trabalho semanal foi reduzida para 38 horas na Holanda no início dos anos 1980. No final dos anos 1980, na Dinamarca, a jornada de trabalho foi reduzida de 40 para 37 horas, por meio de acordos coletivos, enquanto que a jornada de trabalho também foi reduzida de 40 para 39 horas pela legislação da França nesse mesmo período, como um esforço inicial de combate ao desemprego.

A fase, compreendida entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, ficou conhecida pelo aumento do domínio em muitos países europeus da demanda das empresas pela flexibilidade ou modulação do trabalho orientada (contratação por tempo parcial) como uma forma de aumentar a competitividade das empresas individuais. As empresas foram hábeis em fazer avanços em suas demandas por oportunidades de aumentar as horas de operação, melhorar o ajustamento para flutuações, e introduzir formas mais baratas de organização do trabalho (BOSCH, 1995), adotando em larga escala a jornada de trabalho flexível.

Desde o início dos anos 1990, uma fase subsequente foi aberta, na qual é possível notar o ressurgimento de um amplo interesse na redução do tempo de trabalho. A França é o

exemplo mais visível do reaparecimento do interesse em iniciativas a partir da redução da jornada de trabalho nesta terceira fase. Mas também é possível citar desenvolvimentos na Itália, Dinamarca, e em outros países da Europa (CAMPBELL, 2002).

As propostas, embora não sejam consensuais quanto à sua necessidade, têm sido motivadas pela reivindicação, pelo lado das empresas, de uma maior flexibilidade no padrão de relações de trabalho, e pelo lado dos sindicatos, quanto às pressões por recuperação do nível de emprego (CETTE, 2000). Segundo Silva et al. (1999), a possibilidade de tornar as horas trabalhadas mais flexíveis é entendida, pelos setores liberais que defendem a redução do tempo de trabalho, como uma medida capaz de evitar um aumento do desemprego, de elevar o grau de formalização e de expandir a taxa de participação no mercado de trabalho. Os sindicatos, por sua vez, não estão tendo sucesso na sua argumentação contra a posição daqueles que simplesmente são contrários à redução da jornada de trabalho ou dos que somente a aceitam num quadro de ampla flexibilização das relações de trabalho.

Para Fracalanza (2003), a disputa, que se trava na arena política em torno das interpretações do alcance e da eficiência da redução do tempo de trabalho, comporta inúmeras questões. Primeiramente, há aqueles que indagam sobre a efetividade dessa política em criar empregos. Outros questionam se a redução do tempo de trabalho é a alternativa política menos custosa, face ao problema do desemprego. Por outro lado, há os que se preocupam com as repercussões a mais longo prazo de uma redução do tempo de trabalho (CETTE, 2000).

Segundo Dal Rosso (1997), duas tendências podem ser abstraídas do exame da situação contemporânea da duração do trabalho: a primeira segue a tendência histórica e projeta-se no sentido de menos horas de atividade, confirmando a tese da diminuição da jornada. Exemplos podem ser retirados de vários contextos internacionais: no caso da Europa, a Alemanha, a França. No caso geral, considerando a União Europeia como um todo, fica clara a tendência à redução da jornada de trabalho. A segunda representa o oposto da anterior. A jornada de trabalho não só não está diminuindo ou está estagnada como, de fato, vem aumentando.

Esta tendência de alongamento da jornada é um fato novo que vem se configurando desde o final do século XX. A manutenção de um mercado de trabalho flexível torna possível para países como os EUA manterem baixa a taxa de desemprego. Essa flexibilidade origina-se da contratação por tempo determinado e parcial e terceirização das atividades (VASAPOLLO,

2005). Evidências apontam aumento nas jornadas de trabalho parciais na Europa nos anos 1990 (EUROPEAN FOUNDATION 1992, 1997, 2001).

A ampliação dos mercados e a competição aumentam as demandas de clientes ou consumidores voláteis, mas bem informados (BAUMAN, 2008a). Este contexto coloca o trabalho em primeiro lugar e aumenta a carga sobre os trabalhadores. Além disso, a flexibilidade imposta aumenta a responsabilidade e conseqüentemente aumenta o problema relativo ao inchaço de horas despendidas no trabalho. Intensificação da produção se tornou um padrão usual resultando em pressão não somente no local de trabalho, como também no planejamento fora dele. Para enfrentar a forte competição, muitas empresas necessitam ser mais flexíveis, o que é feito com a imposição de horários flexíveis e de delegação de maiores responsabilidades para os trabalhadores. Nesse sentido, as empresas requerem mais e mais comprometimento de seus empregados ao tempo que os empregos tornam-se cada vez mais instáveis (MALENFANT e FOUCHER, 2006).

Quando o trabalho era predominantemente organizado pelo sistema taylorista e pela linha de produção fordista, as instituições e os arranjos da vida social, incluindo os serviços públicos e de bem-estar, respondiam pelo ritmo “padrão” de emprego. Esta sincronização tinha suas vantagens e desvantagens. Pelo lado positivo, havia a criação de limites claros entre jornada de trabalho e os impactos restritos (movimento de pessoas) das atividades de trabalho em períodos fixos do dia e da semana. Tempos de não trabalho eram mais claramente definidos (CARDOSO, 2010). A partir da reestruturação produtiva, as novas formas de organização começam a exigir empregados com habilidades mais amplas e mais controle sobre seus regimes de trabalho (FARIA, 2004). O que implica em um reforço na formação, no treinamento e no desenvolvimento de competências, destacado nos discursos como sinal individual de conquistas em novos desafios e de aumento do bem-estar social. Horário mais flexível aparece como a possibilidade de maior equilíbrio entre vida e trabalho, em detrimento do caso em que horas de trabalho são fixas sem referência à realidade dos trabalhadores (WEBSTER, 2004). Por outro lado, Blair e Wharton (2004) destacam que mesmo quando os trabalhadores dizem estar satisfeitos com a introdução do horário flexível, ainda não há a possibilidade de reconciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares. Mesmo quando os trabalhadores estão em regime de jornada de trabalho flexível, não conseguem otimizar seu tempo como deveriam, principalmente devido às metas de produção e às regras informais no local de trabalho, que reduz esta flexibilidade. A cultura organizacional também

deve ser levada em conta. Ela usualmente contribui para a valoração do comprometimento com o trabalho, disponibilidade e eficácia, características do novo “trabalhador padrão” (PAGÈS ET AL, 1990).

Jornadas de trabalho longas são particularmente observadas em certas ocupações e setores, por exemplo, para funções gerenciais (OLTRAMARI, WEBER e GRISCI, 2011) e profissões na área de engenharia e tecnologia da informação (VASAPOLLO, 2005; CARDOSO, 2010). Para estes profissionais, o problema é grande carga de trabalho devido à demanda dos clientes. Porém, o problema também acontece em outras áreas do trabalho como, por exemplo, os profissionais que atuam no setor público, tais como professores, profissionais da saúde e assistentes sociais (WIJK, 2006). Operários de fábricas que enfrentam cada vez mais pressão para maximizar a utilização de bens de capital também relatam longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, fadiga extrema (RUBERY et al, 2005; CARDOSO, 2010). A necessidade de maior renda para satisfazer o consumo crescente também faz que com os trabalhadores alonguem o tempo dedicado ao trabalho (BAUMAN, 2010).

Profissionais de certas áreas têm aumentado suas jornadas de trabalho com compromissos que fogem do seu horário de trabalho, tanto para atendimento de clientes como para término de trabalho em casa. Nesse caso, o processo de auto-exploração (*self-exploitation*) seja talvez mais atuante do que a exploração externa. Isso transparece mais claramente nos profissionais da área de TI, na qual eles possuem uma considerável autonomia quanto à jornada de trabalho e, ao mesmo tempo, sentem pressão para cumprimento de metas, o que Lehndorf (2001, p. 6) chama de “flexibilidade ativa por meio da auto-organização”. São vários os casos que demonstram a intensificação do trabalho resultante da introdução da flexibilidade funcional e de novas tecnologias nas organizações como, por exemplo, nas áreas de engenharia mecânica e na indústria automotiva (WHOLE, 2000; CARDOSO, 2010).

Para Sennett (1998), o trabalho flexível no ambiente da corporação capitalista, corrói o caráter pessoal e também corrói as relações de confiança e de comprometimento que são necessárias na maioria das interações sociais. Estudos sobre a dinâmica do emprego nas organizações contemporâneas na Europa, tanto privada como pública, apontam para problemas como insegurança, estresse físico e mental, relacionamento pessoal interrompido e corrompido e relações sociais e familiares fragmentadas (WEBSTER, 2004). Segundo Castel (1998), a mudança nas relações de trabalho trouxe mais angústia para um número cada vez

maior de trabalhadores, associada principalmente com o medo de perder o emprego. Neste sentido Bauman (2010, p.52) acrescenta que,

a ameaça do desemprego desloca o ônus da prova para a parte adversa, ou seja, para os dominados. Cabe agora aos subordinados adotar um comportamento que tenha boas chances de agradar aos chefes e de estimulá-los a “adquirir” seus serviços e seus “produtos” particulares – exatamente como outros produtores e revendedores estimulam em seus potenciais consumidores o desejo de comprar as mercadorias que vendem. “Seguir as rotinas” não basta para atingir esse objetivo. (grifos do autor)

Trabalhadores altamente especializados, e por isso menos vulneráveis ao fantasma do desemprego, percebem boas vantagens ligadas a maior autonomia, auto-regulação e equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, mas são mais vulneráveis à sempre crescente pressão por *performance* e inovação na forma de jornada e carga de trabalho excessiva, além disso, esses profissionais encontram dificuldades em controlar o limite que separa o que é trabalho do que é vida pessoal. Esta situação tem contribuído para o aumento do estresse na última década do século 20 nos países da OCDE (ALASOINI, 2001).

Os aumentos da carga e da acumulação de trabalho são apontados como as principais razões para o aumento das horas trabalhadas, principalmente naquelas áreas em que os trabalhadores não exercem qualquer controle sobre o tempo (HOGARTH et al., 2000). Outra razão para o aumento do tempo de trabalho é a necessidade de cumprir prazos, a qual demonstra mais uma vez a falta de controle do tempo por parte dos trabalhadores (HYMAN e SUMMERS, 2004. CARDOSO, 2010). Na pesquisa desenvolvida por Hogarth et al (2000), os resultados mostraram que dentre os trabalhadores em tempo integral um em cada nove trabalha até sessenta horas semanais.

Ocorre que quando o alongamento extensivo da jornada de trabalho passa a ser vetado pelo Estado, os trabalhadores são solicitados a trabalhar de forma mais intensiva, em um ritmo mais acelerado do que aquele socialmente habitual, com o que o número de bens produzidos amplia-se para a mesma duração da jornada de trabalho. Conforme Fracalanza (2003) e Dal Rosso (1997), para uma dada tecnologia e duração da jornada de trabalho há um grau de intensidade do trabalho considerado normal. O processo de intensificação do trabalho é resultante do aperfeiçoamento tecnológico. O trabalhador precisa desenvolver um novo ritmo de produção. A tecnologia desloca o valor do trabalho humano em direção a uma produção tecnológica automatizada, o trabalhador se torna um mero dispositivo que utiliza seus tempos de trabalho e de não trabalho apropriados para o funcionamento de atividades requeridas no sistema tecnológico (VIRILIO, 1999).

Gorz (2005) contribui para o entendimento de como o processo de alongamento da jornada de trabalho toma forma: o autor defende que é cada vez mais difícil mensurar o desempenho individual e utilizar técnicas baseadas no taylorismo para aumentar a produção, por isso a organização se utiliza de nova artimanha, conhecida como gestão por objetivos, ou seja, são fixados objetivos que devem ser cumpridos pelos trabalhadores em determinado período. O autor também afirma que as organizações procuram desenvolver estratégias, tais como, oferecer *stock-options*, na tentativa de transformar a relação assalariada em relação de associação. É uma forma de demonstrar a importância da participação dos trabalhadores nos objetivos da empresa, promovendo um maior comprometimento e conseqüentemente maior carga de trabalho. Nesse sentido, Gorz (2005, p, 23) destaca que,

A pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa; ela deve se tornar, como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado. Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor a si mesma constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ela é. (grifos do autor)

Castel (1998) destaca que neste novo contexto, o trabalho assalariado com tempo pré-determinado não pode ser mais considerado uma forma de integração, as organizações estão exigindo uma maior fidelidade e conseqüente maior disponibilidade no que tange à carga horária dedicada ao trabalho. O emprego passa a ser visto como a própria vida para uma grande massa de trabalhadores. Esses trabalhadores fazem uma simbiose entre sua vida e a organização, criando então um forte laço de dependência do viver para com o trabalho (GAULEJAC, 2007). Boltanski e Chiapello (2009, p. 193) afirmam que

num mundo conexionalista, a distinção entre vida privada e vida profissional tende a desvanecer-se sob o efeito de duas mesclas: por um lado, entre as qualidades da pessoa e as propriedades de sua força de trabalho (indissociavelmente misturadas na noção de *competência*); por outro lado, entre a posse pessoal – em primeiro plano, a posse de si mesmo – e a propriedade social, consignada na organização. Torna-se então difícil fazer a distinção entre o tempo da vida privada e o tempo da vida profissional, entre jantares com amigos e jantares de negócios, entre elos afetivos e relações úteis.

Para Boltanski & Chiapello (2009), as novas tecnologias de informação e comunicação (NTICs) contribuem como instrumentos que dão concretude a novas formas de organização do trabalho contribuindo para a perda de noção entre tempo de trabalho e de não trabalho.

2.4 INFORMATIZAÇÃO

Para as organizações a informatização é vista como necessidade inerente à sua manutenção no mercado (HARVEY, 2009). Excluindo organizações que trabalham diretamente com inovação tecnológica, as demais são dependentes da tecnologia disponível no mercado, a qual é adquirida para padronizar seus procedimentos conforme seus concorrentes também o fazem. Segundo Harvey (2009), o resultado desse jogo empresarial é a constante necessidade de que o trabalhador também se qualifique e aumente suas habilidades para atender os requisitos exigidos pelas organizações.

Com o enfraquecimento do modelo de produção baseado nas premissas taylorista/fordista, caracterizado, em grande parte, pelo equilíbrio entre a intensificação do trabalho, produtividade e rentabilidade, fortalece-se o modelo baseado na produção flexível que é caracterizado pela dependência do trabalho vivo principalmente aos ditames da organização do trabalho, da comunicação e da integração. Para Thompson (1998) e Castells (2005), a introdução de novos meios de comunicação possibilitou novas formas de ação e interação aliado aos novos tipos de relacionamentos sociais. Nesse sentido, o avanço da informatização traz consigo tanto novos objetos (ciberspaço, realidade virtual, etc) como novos modos de percepção e representação (geometria fractal, representações da realidade via computador, etc), que por si só requerem novos modos de pensamento e cognição (VIRILIO, 1999).

O avanço da informatização desde o final do século XX tem como consequente espraiamento novas configurações nos estilos de vida dos trabalhadores e nas formas de produção. Para Virilio (1999), o avanço da TI significa que o tempo tecnológico está, cada vez mais, invadindo o tempo e espaço tanto na dimensão profissional como na vida particular, criando novos ritmos, experiências e modos de interação que estão transformando a sociedade. Castells (1999; 2007) destaca que as novas tecnologias da informação são continuamente aperfeiçoadas devido ao seu uso generalizado, por isso o autor entende que “as novas tecnologias da informação não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos” (CASTELLS, 2007, p. 51). O avanço da TI permite uma aceleração na troca e acesso de informações que antes estavam apenas em seu campo de abrangência. O autor conclui que a atual revolução tecnológica não é devido à centralidade de conhecimento e informação, mas da aplicação para a geração de novos conhecimentos,

resultando em um ciclo que é realimentado cumulativamente pela inovação e utilização (CASTELLS, 2005).

A capacidade intelectual passa a ser uma ferramenta essencial da força de trabalho aplicada à produção. Segundo Srour (1998), a informatização é responsável por mudanças tanto em aspectos relativos ao trabalho manual e repetitivo, como também no trabalho profissional e qualificado, responsável pela execução de rotinas padronizadas e principalmente no trabalho intelectual que lida com a concepção criativa. Dessa forma, "a qualificação do trabalho passa a ser generalizada, atingindo todos os trabalhadores envolvidos em processos informatizados" (SROUR, 1998, p. 19). No contexto atual de trabalho, para atingir o pleno potencial de produtividade, o trabalhador tem de ter certa autonomia. Uma condição que se reconhece, portanto, é a de que "a tecnologia da informação exige maior liberdade para trabalhadores mais esclarecidos atingirem o pleno potencial da produtividade prometida" (CASTELLS, 2000, p. 63).

Na abordagem clássica em administração o modelo burocrático de organização, baseado em autoridade, controle e estabilidade, consistia no modo mais eficaz para as organizações serem lucrativas. Nas organizações, os cargos eram descritos em detalhe, o desempenho medido cuidadosamente, as recompensas e castigos distribuídos em função dos resultados. Os funcionários não eram chamados a participar ativamente em planejamento, programação, coordenação e controle dos esforços operacionais e suas ações e atividades eram coordenadas por meio de regras, procedimentos e direção contínua da supervisão (VASAPOLLO, 2005). O papel gerencial era de instruir, direcionar e controlar os processos de trabalho para que fossem realizados dentro do planejado (CALDWELL, 2000).

O modelo organizacional passou por mudanças que segundo Rodrigues e Rodrigues (2002) podem ser observadas no quadro 1:

Quadro 1. Do modelo organizacional tradicional (taylorfordista) para o moderno (toyotista/flexível)

	Tradicional	Moderno
Organização	Hierárquico. Redes de empresas com organização taylorista, fordista ou toyotista.	Redes de relacionamento e parcerias.
Missão	Suportar o modo atual de fazer negócios	Criar valor, sempre inovando
Mercado	Doméstico	Global
Vantagem competitiva	Custo	Tempo
Organização do trabalho	Organização clássica: divisão do trabalho baseada na divisão de tarefas, trabalho individual e agrupado em áreas funcionais, hierarquia piramidal e tomada de decisões centralizada.	Organização em rede: divisão do trabalho baseada no conhecimento, equipes multidisciplinares, trabalho por objetivo, relações em rede e tomadas de decisões descentralizada.
Tecnologia	Ferramentas para automação e auxílio à memória	Ferramenta para aumentar a colaboração e <i>networks</i>
Força de trabalho	Homogênea	Diversificada
Processo de trabalho	Funcional e isolado	Interfuncional em redes
Expectativas das pessoas	Segurança	Desenvolvimento pessoal

FONTE: Elaborado a partir de Rodrigues e Rodrigues (2002)

O quadro 1 procura ilustrar algumas mudanças decorrentes da passagem do processo produtivo fordista para o pós-fordista. Destaque-se que Rodrigues e Rodrigues (2002), quando caracterizam a vantagem competitiva no quadro 1 demonstram que o tempo é variável mais importante na organização produtiva atual. Tempo este que é fundamental para constante atualização tecnológica, fruto das transformações impostas pela nova economia. Segundo Wijk (2006), a informatização contribuiu para o fortalecimento da estrutura temporal pela disponibilização da informação na infraestrutura. O acesso rápido à informação auxilia na redução do tempo ocioso, aumentando o tempo de reação do sistema. Também contribui para facilitar a coordenação pelo fornecimento de uma plataforma sofisticada do sistema de controle.

Nos modelos pós-fordistas predomina a flexibilidade organizacional, aliada ao avanço da TI, na qual a abordagem gerencial passou a ser orientada de forma diferenciada quanto ao que torna as organizações mais eficazes. Surge, dessa forma, um enfoque orientado para o envolvimento, destacando a motivação intrínseca e a capacidade de autogerenciamento e controle dos trabalhadores e o entendimento de que as pessoas têm ideias importantes sobre como os processos devem funcionar (CALDWELL, 2000; BOWDITCH e BUONO, 2004). A organização do trabalho passa por transformações a partir da necessidade de constante informatização, se antes era sustentada em cargos isolados agora passa a ser feita em atividades baseadas em processos, com grupos multifuncionais se responsabilizando por segmentos ou por processos inteiros e assumindo algumas funções de controle (REED, 1996; FARIA, 2004). Como resultado há a descentralização do processo aliado à maior agregação do conhecimento dos trabalhadores, que viabiliza a participação em decisões técnicas e no gerenciamento (SROUR, 1998). Nesse contexto, a hierarquia tradicional dá lugar a estruturas mais equilibradas e horizontais e mais dependentes da informatização, o papel gerencial será motivar o comprometimento e o envolvimento dos trabalhadores (FARIA, 2004), voltando-se mais para questões relativas ao seu desenvolvimento, interação e cooperação, receptividade a mudanças e inovações. A cooperação tem como objetivo primordial a produção de conhecimentos, que segundo Rosenfield e Alves (2011, p. 4), “é consubstancial à atividade criativa, marcada pela comunicação horizontal não programada e por um trabalho coletivo, cooperativo e reticular, para além do controle hierárquico”. Os avanços em TI’s possibilitaram a criação de redes entre organizações produtivas concorrentes, que se aliam em caráter temporário para fazer frente a alguma circunstância favorável às partes (CASTELLS, 1998). O efeito conjunto dessas trocas tem permitido melhor flexibilidade para responder às demandas (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009). Esse processo repercute nas características dos tempos de trabalho e de não trabalho.

Em muitos mercados, as regras da competência têm evoluído no mesmo sentido em que variam as vantagens competitivas. O tempo de reação às demandas precisa ser o mais rápido possível, as empresas vivem a necessidade contínua de inovação (BARBOSA, ZILBER e TOLEDO, 2009). Essa nova configuração afeta a criatividade dos trabalhadores, seus conhecimentos e sua capacidade de se qualificar, que se convertem em ativos estratégicos (GAULEJAC, 2007). O trabalho mental substitui a força física e aumenta o valor agregado, fortalecendo-se a completa utilização do trabalho humano nas empresas. As relações de trabalho passam a ser mais flexíveis, influenciadas pela capacitação técnica, pelo

nível de produtividade e pela capacidade de agregar valor de cada trabalhador (SROUR, 1998).

Para Gorz (2005), a informatização trouxe nova valoração para as formas de saber como a experiência, o discernimento, a capacidade de coordenação, de auto-organização e de comunicação. Segundo Mansano (2009), a informatização leva à necessidade de contratação constante de profissionais capacitados, que tenham amplo domínio sobre TI para desempenharem funções relacionadas ao gerenciamento de sistemas complexos de informação. Dentro deste contexto, o uso de computadores e telefones, tanto fixo como portáteis, que cada vez mais trazem novas possibilidades de interações, tende a modificar o padrão dos tempos de trabalho e de não trabalho (DAL ROSSO, 2006; POCHMAN, 2011). Como afirma Gorz (2005, p. 21) “o computador aparece como o instrumento universal, universalmente acessível, por meio do qual todos os saberes e todas as atividades podem, em princípio, ser partilhados.” A vida individual e coletiva torna-se permeada de momentos intercalados, confundidas com a vida profissional (ALVES, 2009). Outra implicação explanada por Dal Rosso (2008) diz respeito à “porosidade” do trabalho, que diminui conforme a utilização da TI.

A gestão baseada em um fluxo contínuo de informações é consequência da informatização das organizações, na qual o trabalhador deve estar sempre atento para este fluxo, tendo que assumir sua condição como sujeito do processo. “A comunicação e a cooperação são partes integrantes da natureza do trabalho” (GORZ, 2005, p. 17) que por meio de uma rede sincroniza-se com os demais em tempo integral para tornar o resultado individual parte do coletivo. Esse processo potencializa os resultados para a organização em detrimento do resultado para a vida social do trabalhador, que perde a noção de tempo dedicado ao lazer e o tempo dedicado à realização das metas impostas pela organização, como afirma Gorz (2005, p. 22), “doravante, não nos é mais possível saber a partir de quando estamos ‘do lado de fora’ do trabalho que somos chamados a realizar”. Para Vasapollo (2003), a informatização controla e desenvolve meios de potencializar a acumulação flexível, um desses meios é a submissão da subjetividade social aos avanços da TI e de comunicação, que dominam o cenário atual para um cenário que transgride o tempo de trabalho direto atingindo o tempo do viver social. Neste sentido, Lazzarato e Negri (2001, p.74), afirmam que

atividades ‘culturais, relacionais, informacionais, cognitivas, educativas, ambientais’ e o ‘tempo liberado de trabalho’ que se tornam os ‘objetos’ e os ‘sujeitos’ das novas relações de exploração e de acumulação que a revolução

da informação organiza. A tal ponto que a ‘economia da informação’ tem, neste início de século, o mesmo papel que, nos ‘trinta gloriosos’, foi assumido pelo automóvel.

A informatização resulta em maior ganho de lucratividade e aumento da competitividade das organizações produtivas, mas, por outro lado, traz efeitos nefastos para os trabalhadores, como por exemplo, desumanização, impactos psicológicos (depressão, solidão), redução do nível de emprego, ansiedade da informação, estresse, lesões por esforços repetitivos, exclusão digital (TURBAN, McLEAN e WETHERBE, 2004; DAL ROSSO, 2006). Para Aubert (2011), a informatização presente nos últimos vinte anos fez com que mudasse a relação dos indivíduos com o tempo, se antes os sujeitos estavam à mercê do tempo, agora a busca é por dominar o tempo a partir da extração máxima de lucros e de desfrute. O trabalhador enfrenta um novo ambiente de trabalho dominado pela urgência, em que tudo precisa ser resolvido de imediato, de forma instantânea.

Segundo Alves (2009) com o avanço da informatização surge o estímulo à disponibilidade ininterrupta para o trabalho, pois o trabalhador perde a capacidade de perceber os limites entre tempo dedicado ao trabalho e tempo de não trabalho. Esta disponibilidade também acontece com o aumento do controle sobre prazos e metas, as quais estão bem delineadas para as organizações por meio da informatização e que adquirem caráter de urgência (AUBERT, 2011). Para Alves (2009), “as tecnologias informacionais são mediadores fundamentais da disponibilidade total; elas permitem a eliminação das barreiras espaço/temporais para o trabalho e seu acúmulo no tempo.” O trabalhador passa a realizar tarefas fora de seu local de trabalho por *transbordamento*, ou seja, “preocupações profissionais 24/24h e interação com diferentes formas de solicitações, como e-mail, celular, fax etc” (ROSENFELD e ALVES, 2011, p. 11).

Em decorrência, encontram-se muitas reações contrárias à tecnologia, inclusive rejeição, seja explícita ou não. No próximo tópico será abordado com mais profundidade este problema.

2.5 ESTILOS DE VIDA DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO

No século XIX o tempo de trabalho ocupava a posição central na vida do

trabalhador, as jornadas de trabalho eram de doze a catorze horas diárias, não importando se fossem mulheres ou crianças. Com as conquistas coletivas no século XX, a jornada de trabalho padrão se estabelece em torno de oito horas diárias, variando um pouco mais, um pouco menos, dependendo do país em análise. No início do século XXI a jornada de trabalho padrão diminui ainda mais em países como a França, Itália e Alemanha, chegando a trinta e seis horas semanais. A forma de experimentar o tempo também mudou, enquanto que no final do século XIX o tempo de não trabalho era limitado ao descanso e procriação, no século XX já há mais tempo para dedicar às atividades de lazer e estudos, propiciadas pela diminuição da jornada de trabalho e da melhoria do padrão de vida com o estabelecimento do *welfare state*. A partir do final do século XX as condições econômicas e políticas mudaram, os trabalhadores enfrentam momentos de mudança com o avanço da informatização e da globalização (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

Segundo Aubert (2011), a velocidade tornou-se o novo modo de experimentar o tempo, o qual é apropriado pelas organizações capitalistas em busca do lucro. Os estilos de vida dos trabalhadores, por sua vez, ficaram mais dependentes das organizações capitalistas, que retêm as vagas de emprego para aqueles que resolvem aceitar o contrato de dedicação sem questionamentos. Que aceitem as metas e prazos como missão principal em suas vidas e que procurem se destacar cada vez mais, para ir mais longe, mais rápido, tornando-se mais forte, trabalhando incansavelmente para ser o melhor (AUBERT, 2011). O trabalhador se torna então uma empresa que tem capital humano a oferecer, o qual deve render conforme se especializa e consome o que as organizações solicitam. Segundo Rosenfield e Alves (2011, p.2), “é mister que o trabalhador se identifique pessoalmente, que se mobilize subjetivamente, que lance mão de suas capacidades psíquicas e relacionais para bem executar seu trabalho.” Nesse sentido, estilos de vida são estabelecidos a partir dos ditames do capital. O trabalhador experimenta o tempo conforme as necessidades de se manter vendável (BAUMAN, 2010). Como bem salienta Gaulejac (2007, p.37):

O indivíduo é multideterminado. Ele é produto de uma história complexa que diz respeito, ao mesmo tempo, à sua existência singular, portanto, ao seu desenvolvimento psíquico inscrito na dinâmica familiar, e à sua existência social, vista como a encarnação das relações sociais de uma época, de uma cultura, de uma classe social. Todas essas determinações não são equivalentes, embora sejam dificilmente dissociáveis.

Conforme descreve Aubert (2011) o indivíduo torna-se um homem “momento” que vive uma relação compulsiva com o presente.

Para Bauman (2008a), os estilos de vida estão diretamente relacionados ao que é definido pelos padrões do mercado. Ou seja, os indivíduos procuram se adequar para serem aceitos na sociedade do consumo. Dessa forma,

espera-se que se tornem disponíveis no mercado e que busquem, em competição com o restante dos membros, seu “valor de mercado” mais favorável. Ao explorarem o mercado à procura de bens de consumo (o propósito extensivo de sua presença ali), são atraídos para as lojas pela perspectiva de encontrar ferramentas e matérias-primas que podem (e devem) usar para se fazerem “aptos a serem consumidos” – e, assim, valiosos para o mercado (BAUMAN, 2008a, p. 82). (Grifos do autor)

As “ferramentas e matérias-primas” estão disponíveis para o indivíduo que sente satisfação em ter suas necessidades atendidas de imediato, que não tolera a frustração e que exige tudo e é atendido rapidamente pela sociedade de consumo (AUBERT, 2011).

Nesse cenário, os trabalhadores, segundo Gaulejac (2007) precisam se adaptar aos padrões ditados pelas organizações, que cegas pela quantofrenia, ou seja, de que igualdade de oportunidades significam medidas a serem relevadas no quesito motivação, procuram excluir aqueles com têm desempenhos baixos. Tornar-se dócil aos ditames da organização significa manter-se no emprego e conseguir promoções, é necessário deixar-se instrumentalizar ao bel prazer das necessidades do capital. As organizações esperam que seus subordinados sejam fortes, dinâmicos, competentes, disponíveis para enfrentar os riscos inerentes às metas cada vez mais ousadas. Para Gaulejac (2007), avança o processo de fluidez social, resultado da precarização do mercado de trabalho. Os trabalhadores são avaliados por sua mobilização e “identidade flexível, polivalente, que varia em função das imprevisibilidades da carreira” (GAULEJAC, 2007, p.244), em detrimento daquele trabalhador com profissão definida e com experiência acumulada (AUBERT, 2011). As organizações, por sua vez, com o objetivo de tornar mais atraentes as condições de trabalho, aumentar a produtividade, desenvolver a qualidade e aumentar os lucros, passam a evocar valores como:

[...] autonomia, espontaneidade, mobilidade, capacidade rizomática, polivalência, comunicabilidade, abertura para os outros e para as novidades, disponibilidade, criatividade, intuição visionária, sensibilidade para as [...] diferenças, capacidade de dar atenção à vivência alheia, aceitação de múltiplas experiências, atração pelo informal e busca de contatos interpessoais (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p.130).

Neste sentido, com as transformações no mundo do trabalho advindas da reestruturação produtiva e maior aporte da informatização, o trabalhador também passa por mudanças quanto ao seu estilo de vida (HARVEY, 2009; BAUMAN, 2010). Por isso interessa investigar o trabalhador, enquanto ser que desempenha uma função por meio de sua

força de trabalho, e as consequências na vivência do tempo, decorrente das cobranças advindas pela manutenção de um estilo de vida conivente com o mercado em que atua.

Embora as pesquisas mostrem uma tendência à diminuição da jornada de trabalho padrão, a complexidade e a imprevisibilidade relativa às horas direcionadas ao trabalho têm se mostrado cada vez mais crescente devido às demandas em atividades organizacionais mais longas e elaboradas. Essa situação tem aumentado a necessidade de mais tempo por parte dos profissionais, que aliada à crescente ênfase normativa relativa ao compromisso do profissional com a empresa e conseqüentemente com sua empregabilidade, faz com que exista uma forte pressão pela presença no local de trabalho por mais tempo, de forma a estar disponível às demandas da empresa (WEBSTER, 2004; PAGÈS ET AL, 1990; GAULEJAC, 2007; OLTRAMARI, WEBER e GRISCI, 2011; WEBER E GRISCI, 2011). A organização do tempo fora do trabalho é afetada pela intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008). Mais do que uma tarefa, o trabalho tem se tornado a esfera do comprometimento pessoal e investimento, o qual requer sempre mais tempo para mostrar interesse com vistas a promoções ou até mesmo a manutenção do emprego. A organização produtiva baseada no assalariamento define o ritmo para a organização da vida diária, um ritmo que não leva em conta o ritmo fora do trabalho (MALENFANT e FOUCHER, 2006).

A chamada “extensificação do trabalho” (RUBERY et al, 2005) – o aumento do tempo dedicado ao trabalho e de sua crescente imprevisibilidade – tem claras consequências para os profissionais que trabalham além do local de trabalho. Percebe-se assim, um círculo vicioso no qual as necessidades criadas para manutenção dos estilos de vida levam ao consumismo, que por sua vez levam à procura por aumento da renda. O resultado é a invasão do tempo privado por compromissos com o trabalho, comprometendo o espaço e a vida privada. Como bem exemplifica Bauman (2010), na manutenção de um elevado padrão de vida, há um preço a ser pago: a contínua dedicação ao mundo do trabalho, alterando o tempo dedicado ao ambiente profissional e moldando os estilos de vida dos trabalhadores.

Estes profissionais, segundo pesquisas desenvolvidas por Rubery *et al* (2005):

- Precisam estar em constante contato com a empresa. O que prejudica o profissional em relação às atividades relativas ao tempo de não trabalho, porque elas não podem comprometê-lo quanto à disponibilidade, pois sendo chamado, deverá interromper estas atividades.

- Eles são chamados para viajar para trabalho em momentos difíceis e delicados, ou viajar várias vezes ao dia para resolver situações relativas à sua área.
- Eles precisam planejar um complexo arranjo que contemple o tempo gasto com atividades familiares e profissionais, a fim de atender a todos a contento.
- Eles precisam levar trabalho para casa a fim de atingir metas.
- As relações familiares ficam estremecidas, sendo que os compromissos profissionais acabam ficando em primeiro lugar.
- Surgem desconfortos relativos ao recebimento de chamadas do trabalho em casa.
- Eles são financeiramente penalizados pela abolição de horas-extras ou pelos feriados bancários.
- Eles percebem que seu tempo de não trabalho está diminuindo. Alguns profissionais são relutantes em aceitar oportunidades de promoção por causa do medo do aumento de responsabilidades e diminuição ainda maior de seu tempo.
- Além disso, o aumento do estresse e da fadiga associados às longas jornadas de trabalho reduz a capacidade das pessoas de se engajarem em atividades de cunho social.

Na Inglaterra, uma pesquisa encomendada pelo DTI (*Department of Trade and Industry*), encontrou um conjunto de problemas emergentes sobre a saúde individual, bem-estar, vida social e relacionamentos do trabalhador (DTI, 2002):

- Os trabalhadores têm menos tempo para atividades não relacionadas ao trabalho do que 20 anos atrás.
- Nove em dez mulheres que trabalham afirmam que não têm tempo suficiente para fazer tudo aquilo de que necessitam fazer.
- Um a cada oito trabalhadores está infeliz com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estes afirmam que o lazer é mais importante do que altos salários, promoção ou novos desafios na profissão.

Bauman (2008a, p. 122) ilustra esta situação afirmando que,

como é demonstrado pela trivialidade de usos lingüísticos como “ter tempo”, “faltar tempo” e “ganhar tempo”, as preocupações em igualar a velocidade e o ritmo do

fluxo do tempo com uma intensidade de intenções individuais e um zelo por ações individuais ocupam lugar de honra entre nossas ansiedades mais frequentes, enervantes e desgastantes. Por conseguinte, a incapacidade de atingir o ajuste perfeito entre o esforço e sua recompensa (em particular a incapacidade revelada de modo sistemático e que com o tempo solapa a crença na própria supremacia) pode ser uma fonte prolífica do “complexo de inadequação”, essa grande aflição da vida líquido-moderna. Na verdade, entre as interpretações comuns do fracasso, apenas a falta de dinheiro pode hoje em dia competir com a ausência de tempo.

Pagès *et al* (1990) procuram explicar pelo método dialético as contradições concernentes ao tempo dedicado ao trabalho, os autores demonstram que é por meio da mediação, que oculta as contradições entre o que a empresa objetiva e o que os trabalhadores necessitam, que acontece o emparelhamento para a reprodução do capital. A empresa procura se adiantar aos anseios e conflitos que possam surgir no ambiente organizacional, por isso, o grande apelo no sentido de tornar o trabalhador satisfeito e comprometido por meio de benefícios e reconhecimento na sua ocupação. Cria-se assim um ambiente propício para neutralizar a vontade dos trabalhadores relativa à sua vida particular, a empresa torna-se o objetivo principal, a grande mãe que precisa ser obedecida. A organização se torna fonte de prazer e ao mesmo tempo de angústia, pois se por um lado propicia desafios e recompensas, por outro, controla e impõe exigências inalcançáveis.

Os trabalhadores são levados a acreditar que,

os salários, as alegrias do poder que cada um à sua maneira desfruta, de uma forma ou de outra, a seu nível, amenizam as dúvidas, os escrúpulos morais que possam nascer; fazem com que suportem os conflitos inerentes ao sistema psicológico, a angústia permanente, o vazio interior, a pobreza da vida particular e das relações pessoais (PAGÈS *et al*, 1990, p. 28).

Neste sentido, os mecanismos de controle se adaptaram, são menos reguladores, com a imposição dando lugar à comunicação (SEBASTIEN, 2004). A ideia é de que a organização seja uma extensão da casa do sujeito. As festas empresariais, os presentes em datas comemorativas, a lembrança das datas de aniversário do empregado e de seus familiares mais próximos são representações simbólicas dessa falsa familiaridade. Isso faz com que o empregado atribua a organização ao valor de família, a empresa pode, então, representar para ele uma grande “mãe” ou um grande “pai” (GAULEJAC, 2007). O trabalhador se sente como participante de um grupo seletivo, que tem suas atividades reconhecidas. Por isso, sempre está pronto para as tarefas designadas, mesmo que isso custe ter que abrir mão de valores individuais. Segundo Sebastien (2004), a conquista pessoal passa a ser substituída por uma visão mais corporativista de defesa de prerrogativas pessoais. Qualidades de comportamento,

de expressão e de imaginação juntamente com o envolvimento pessoal na tarefa passam a ser prerrogativas imprescindíveis para fazer parte de uma grande organização. Como consequência, a fronteira que separa a vida pessoal da vida profissional torna-se muito tênue, isso não acontece devido à semelhança de competências nas duas esferas, mas sim, devido, puramente, à influência do cálculo econômico e do valor (GORZ, 2005). Para Bauman (2008a, p. 17), as organizações querem trabalhadores que possuam poucos “vínculos, compromissos ou ligações emocionais anteriores, e que evite estabelecê-los agora”, além disso, o trabalhador deve estar pronto para assumir qualquer função ou meta que a organização desejar, deve ser flexível ao ponto de abandonar tudo o que estava fazendo para assumir novos compromissos e que não crie problemas quando for demitido.

Os estilos de vida, para o trabalhador, estão cada vez mais amalgamados aos objetivos assumidos com a organização, o que importa é o que a organização precisa e as recompensas que virão devido à sua obediência. Como resultado, segundo Sebastien (2004), os indivíduos têm acesso a mais informações, mas são mais desestruturados, são menos ideológicos e mais servis aos ditames dos modismos efêmeros, possuem senso de crítica, porém, ao mesmo tempo, são mais superficiais e mais céticos.

Segundo Lipovetski (2004, p.78), “a modernidade se construiu em torno da crítica à exploração do tempo de trabalho; já a época hipermoderna é contemporânea da sensação de que o tempo se rarefaz.” A necessidade de vencer, superar os obstáculos prescinde de velocidade, o tempo dedicado ao próximo se torna, cada vez mais, substituído pela rapidez, a qualidade de vida é substituída pela eficiência, o tempo livre para o lazer é substituído pelo tempo de tensão, à espera da próxima chamada. A ociosidade, a contemplação e o relaxamento, não possuem mais objetivo, perderam lugar para a necessidade de autossuperação, necessária para acompanhar as novidades ditadas pela sociedade do consumo, que se sobrepõem em ritmo acelerado. Nesse contexto, as relações tornam-se, cada vez mais, virtuais, buscando utilizar todo o tempo em prol de melhor desempenho. Deixa-se de lado a sensibilidade, necessária para entender o que realmente está acontecendo, não há lugar para a paz de espírito (LIPOVETSKI, 2004). Neste sentido, Bauman (2008a, p. 63) acrescenta que,

a sociedade de consumo tem como base de suas alegações a promessa de satisfazer os desejos humanos em um grau que nenhuma sociedade do passado pôde alcançar, ou mesmo sonhar, mas a promessa de satisfação só permanece sedutora enquanto o desejo continua *insatisfeito*; mais importante ainda, quando o cliente não está “*plenamente satisfeito*” – ou seja, enquanto não se acredita que os desejos que motivaram e colocaram em movimento a busca da satisfação e estimularam

experimentos consumistas tenham sido verdadeira e totalmente realizados. (grifos do autor)

Segundo Gorz (2005), os trabalhadores devem entrar no processo de produção com toda a bagagem cultural que eles adquiriram nos jogos, nos esportes de equipe, nas lutas, disputas, nas atividades musicais, teatrais, etc. Essa bagagem cultural não deve ser adquirida por meios que não pertençam ao que já está posto na sociedade comandada e controlada pelo capital, ou seja, os estilos de vida devem estar de acordo com uma “estratégia existencial consumista” (BAUMAN, 2008a, p. 71). É seu saber vernacular que a organização põe para trabalhar, e explora. A organização vai ao mercado e adquire “capital humano” pronto, fruto do esforço do trabalhador para se qualificar e se aperfeiçoar para servir ao capital, são as externalidades, recurso gratuito como afirma Gorz (2005), que depois de adquirida será canalizada para a produção. Para Lazzarato e Negri (2001, p. 74) “a esfera da produção capitalista de uma vez por todas estendeu-se da organização do ‘tempo de trabalho’ à organização do ‘tempo de vida’”. Bauman (1999) contribui para esta discussão trazendo uma nova visão sobre os tipos de controle exercidos, nesse sentido, a vigilância que antes tinha contornos caracterizados como panóptico, agora tem um papel desempenhado pelo ciberespaço, no qual o trabalhador tem a sua movimentação livre, mas permanece vigiado independente de onde esteja. Na vigilância sinóptica o trabalhador é vigiado e vigilante, não há mais coerção, mas sim sedução. Além disso,

os tempos de combate direto entre o “dominante” e o “dominado”, corporificado em instituições panópticas de vigilância e doutrinação diárias, parece ter sido substituído (ou estar em curso de ser substituído) por meios mais limpos, elegantes, flexíveis e econômicos. As estruturas pesadas e as regras duras e rápidas, quando caíram em pedaços, expondo os homens e mulheres à insegurança endêmica de suas posições e à incerteza de suas ações tornaram redundantes as desajeitadas e custosas formas de “controle direto” (BAUMAN, 2008b, p. 20).

Gaulejac (2007) contribui para esta discussão afirmando que o controle não é mais exercido com vigilância direta, mas sim, por meio da padronização de comportamentos, para o qual os trabalhadores devem se adaptar no sentido de cumprir com o que a empresa espera dele.

O consumo desenfreado, para manter a lucratividade do capital sempre em ascendência (HARVEY, 2009), deve ser mantido por meio de constantes inovações em produtos e processos. Toda inovação exige trabalhadores qualificados para exercer o seu papel de criador de valor agregado ao produto. No período dominado pela produção fordista, o trabalhador desempenhava tarefas visando a produção de bens que possuíam um padrão

definido pela gerência, a qual determinava as quantidades e distribuição. A partir da reestruturação produtiva, há mudanças no padrão de consumo, determinado agora por preferências diferenciadas e em constante mutação (BAUMAN, 2010). Para atender a este novo padrão de consumo, o capital teve que transformar as relações de trabalho, antes verticalizadas, em relações horizontais, na qual o trabalhador começa a ser visto como capital humano. É a “gestão gerencialista”, que busca “objetivos financeiros, a produção da adesão, a mobilização psíquica” (GAULEJAC, 2007, p.108), tendo a expectativa de produzir indivíduos que se envolvam não só subjetivamente, bem como afetivamente com a organização. O trabalho também toma novas dimensões, passando a coexistir de forma mais intensa, a produção paralela de produtos originários do trabalho material, palpável e concreto, com o trabalho imaterial, rico em subjetividades e em apelos ao consumo fiel. Nesse sentido, o próximo tópico introduz a discussão em torno do trabalho imaterial e a vivência do tempo em conformidade com estilos de vida do trabalhador.

2.6 TRABALHO IMATERIAL

Tempo de trabalho e de não trabalho. Tempo de trabalho entendido aqui como aquele dedicado ao trabalho, necessário para a realização das necessidades econômicas e de autoafirmação do trabalhador. Tempo de não trabalho, tempo dedicado às atividades inerentes ao ser humano que não envolve tarefas que tenham relação com sua ocupação profissional. Para Elias (1998), o tempo, socialmente percebido, é apropriado como uma forma de controle entre os indivíduos, o relógio cumpre sua função social determinando o tempo de cada função criada pelas necessidades humanas. Nesse sentido,

muitos não conseguem impedir-se de ter a impressão de que é o próprio tempo que passa, quando, na realidade, o sentimento de passagem refere-se ao curso de sua própria vida e também, possivelmente, às transformações da natureza e da sociedade (ELIAS, 1998, p. 22).

O conceito de trabalho imaterial tem relação com a mudança na concepção do tempo ao longo da história, torna-se mais presente e apropriado pelas organizações capitalistas a partir das transformações que ocorreram nas relações de trabalho nos últimos trinta anos do século vinte, associado principalmente com o crescimento do setor de serviços e a informatização nos processos produtivos e comunicacionais.

Trabalho imaterial é um conceito marxista que objetiva uma redefinição do conceito de trabalho no momento em que é orientado pelo “general intellect” (NEGRI e HARDT, 2000), momento em que o valor da produção é dependente do poder do trabalho socializado, organizado em equipes que mesclam trabalhadores e máquinas e transgridem o espaço-tempo que se define como ‘trabalho’. A noção de ‘general intellect’ é o ponto inicial para a reflexão das mudanças no conceito de trabalho vivo e na produção de mais-valia em um contexto caracterizado pela saturação do mercado de massa. Essa tendência é identificada numa expansão para o mercado de mercadorias dotadas de alto grau de informação, a qual não é destruída no ato de consumo, mas que persiste e reverbera como um evento hábil para transformar a base sensorial da subjetividade, em que a experiência subjetiva é vista como constituída principalmente pelo nível de senso e sensibilidade. Segundo Grisci (2008, p. 4), “do trabalho imaterial resultam, além de produtos materiais, produtos intangíveis como sentimentos de confiança, segurança e conforto aos clientes numa nova relação produção-consumo”. Nesse senso, a mercadoria tende a se tornar mais relacionada ao trabalho de arte do que a uma mercadoria ‘material’. A necessidade de constante aperfeiçoamento e renovação da mercadoria é explicada por Bauman (2010, p. 35):

como não se pode saber com antecedência qual das ofertas será capaz de estimular o desejo de consumo, a única maneira de verificação passa pelas tentativas de acerto e erro, que custam caro. A produção contínua de novas ofertas e o volume sempre ascendente de bens oferecidos também são necessários para manter a velocidade da circulação de bens e reacender constantemente o desejo de substituí-los por outros, “novos e melhorados”; também são necessários para evitar que a insatisfação dos consumidores com um produto em particular se condense num desapeço geral em relação ao próprio estilo consumista da vida.

O processo de transformação do trabalho na sociedade, pós anos 1970, resultou em crise no sistema, devido ao desenvolvimento do trabalho com maior conteúdo imaterial (ROZENTHAL, 2005; POCHMANN, 2010). Trabalho este caracterizado “pela cooptação social que ocorre fora da fábrica e do trabalho produtivo, e intensamente por meio da comunicação e da informação, recursos do capital, da abstração ou intangibilidade” (VASAPOLLO, 2003, p. 06). O trabalho imaterial é responsável pela produção do conteúdo informativo e cultural do produto, essa concepção modifica a forma de trabalho na indústria e no setor de serviços, pois as atividades devem estar em consonância com a informação e comunicação intra e extra organização (LAZZARATO e NEGRI, 2001). O processo de transformação do trabalho tradicional em trabalho de controle baseado na gestão da informação necessita de envolvimento subjetivo, por isso não é homogêneo, pois cada

trabalhador tem sua própria concepção conforme sua hierarquia no local de trabalho, conforme Lazzarato e Negri (2001) se constitui em um processo irreversível. Segundo Bauman (2008a, p. 20),

na sociedade dos consumidores, ninguém pode se tornar sujeito sem primeiro virar mercadoria, e ninguém pode manter segura sua subjetividade sem reanimar, ressuscitar e recarregar de maneira perpétua as capacidades esperadas e exigidas de uma mercadoria vendável. A “subjetividade” do “sujeito”, e a maior parte daquilo que essa subjetividade possibilita ao sujeito atingir, concentra-se num esforço sem fim para ela própria se tornar, e permanecer, uma mercadoria vendável.

Para Mansano (2009) o trabalho imaterial faz parte da vida dos trabalhadores, independente da profissão que ocupa, seja ela mais intensiva em capital, que exige maior esforço intelectual e maior capacitação, ou intensiva em mão-de-obra, que exige maior esforço físico em atividades rotineiras e repetitivas. Mesmo nas atividades mais simples, o trabalhador recebe treinamentos que visam prepará-lo para atender bem ao cliente e estar sempre à disposição da organização para tarefas eventuais, ou seja, conforme indica Mansano (2009, p. 517) “envolvem dimensões subjetivas que se tornam indispensáveis para garantir a preferência dos clientes e a permanência das empresas no mercado.” Boltanski e Chiapello (2009, p. 267) ressaltam que características como abertura, autocontrole, disponibilidade e bom humor passam a ser consideradas necessárias como “competências relacionais” e “aptidão para comunicação”. Pelbart (2003) conclui que as novas formas de poder delineadas pelo trabalho imaterial acabam por se apoderar daquilo que era apenas do trabalhador na produção fordista, agora ele é obrigado a participar intensamente do processo por meio de seus pensamentos, imaginação, sociabilidade e criatividade. Bauman (2010, p. 52) ilustra esta situação afirmando que,

quem quiser ser bem sucedido no ambiente de trabalho deve demonstrar capacidade de convivência em grupo e de comunicação, abertura mental e curiosidade, vende sua própria pessoa, inteira, como valor único e insubstituível, capaz de enriquecer a qualidade do grupo de trabalho.

Os padrões espaços-temporais, antes bem definidos e descritos na produção fordista e amparados numa burocracia visível, tornam-se mais implícitos no contexto do trabalho imaterial, que como tal conduz a novas descobertas e possibilidades ancoradas nas novas tecnologias da informação e comunicação (LAZZARATO e NEGRI, 2001). Os controles tornam-se mais sutis, tornando o processo burocrático amparado numa contradição: se por um lado as relações de trabalho parecem mais ‘frouxas’, baseadas na ‘liberdade’ de tempo e espaço, por outro imprime um ritmo intenso baseado em metas de produção (GRISCI, 2000;

2008; GRISCI, SCALCO E KRUTER, 2011; LAZZARATO e NEGRI, 2001; KALLINIKOS, 2004; SENNET, 1999). O processo de produção deve ser conhecido e entendido por todos os trabalhadores, que adquirem controle sobre partes do processo e passam a ser demandados a contribuir para aperfeiçoá-lo por meio de seus conhecimentos (NEGRI e HARDT, 2000). Para Oltramari, Weber e Grisci (2011, p.02), “trabalho imaterial caracteriza-se por uma ruptura dos limites que buscavam separar espaço e tempo de trabalho das demais esferas da vida”, a busca por atender prazos e metas se tornou essencial para a sobrevivência e probabilidade de galgar novas posições no mercado de trabalho. O tempo se tornou um inimigo, ele se tornou curto demais para o número de compromissos assumidos (PERLOW, 1999). O uso de tecnologias de informação tornou possível a disponibilização das 24 horas do dia do trabalhador. A internet e o celular são meios que possibilitam encontrar o trabalhador em qualquer lugar em qualquer hora (CASTELLS, 2007; OLTRAMARI, WEBER E GRISCI, 2011). Gaulejac (2007) utiliza o termo colonização do espaço e do tempo dos trabalhadores para definir o novo modo de produção, que ultrapassa os limites estabelecidos e tão bem definidos por Marx (2003). Nesse sentido Lazzarato e Negri complementam explicando que na contemporaneidade, o trabalho imaterial molda um novo trabalhador, o qual não tem domínio sobre o tempo, que está fadado a dedicar o seu tempo tanto de trabalho como o que seria de não trabalho, ao capital. Este novo trabalhador, nas palavras de Mansano (2009) está envolvido numa complexidade profunda, fruto da aquisição do conhecimento e pela sua interação com o meio social. Para sobreviver em um ambiente em que o trabalho imaterial está presente em todas as partes do processo, o trabalhador tem à sua disposição equipamentos de alta tecnologia, que aliados à sua qualificação compulsória eram impossíveis de se imaginar em outras eras. Como afirmava Marx (1985, p.115), “o processo capitalista de produção não é meramente produção de mercadorias. É um processo que absorve trabalho não pago, que transforma os meios de produção em meios para sugar trabalho não pago”.

3 TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO

Este capítulo coloca em discussão o sujeito da presente tese. Dada a importância desse sujeito, alvo de pesquisas em várias áreas do conhecimento, este capítulo tratará de discutir o estado da arte no que diz respeito às pesquisas que envolvem docentes do ensino superior privado. Primeiramente será explanado, de forma sucinta, o panorama da educação superior privada no Brasil a partir da década de 1960, a escolha desse período, para muitos autores, é o marco do início do surgimento de várias faculdades no país. O segundo tópico discute a questão da caracterização do tempo dos docentes dessas instituições. O terceiro tópico mostra como está o aporte tecnológico na área de ensino superior privado e sua utilização pelos docentes. O quarto tópico aborda a questão dos estilos de vida dos docentes das instituições de ensino superior privado.

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO

A partir dos anos 1960, iniciam-se transformações na configuração e funcionamento do ensino superior. Até este período, as instituições de ensino superior privado não passavam de uma centena e eram de pequeno porte, que tinham por objetivo apenas o ensino, sem levar em conta a pesquisa e a extensão, os professores tinham baixa qualificação, atendendo pouco mais de 100 mil estudantes (MARTINS, 2000; 2002).

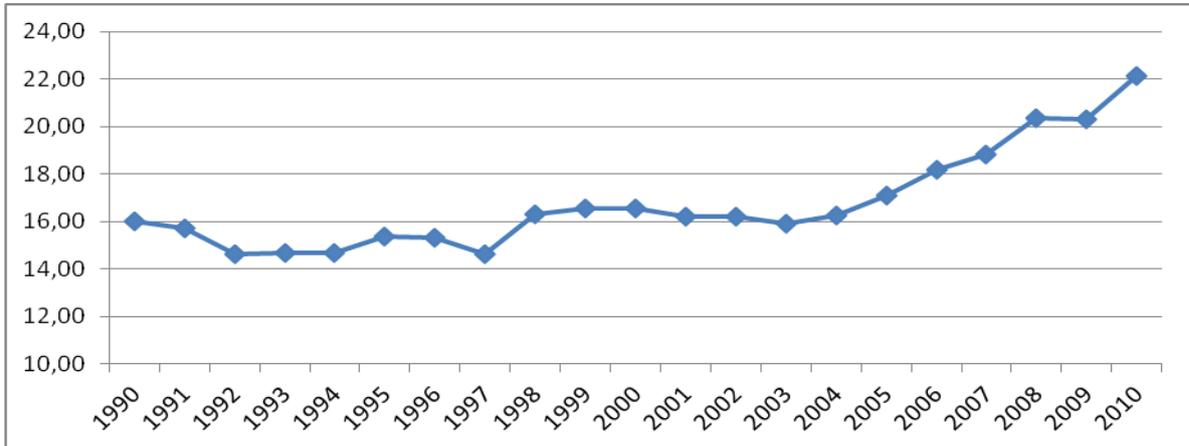
Segundo Sampaio (2000), há dois períodos demarcados na história do ensino superior privado no Brasil: o primeiro, de 1933 a 1960, corresponde ao período de consolidação. A sua principal característica foi a estabilidade no crescimento das matrículas, que eram ofertadas tanto pelas elites laicas como as católicas, que disputavam a supremacia no controle educacional privado. O segundo período, de 1960 a 1980 se caracterizou pela mudança de escala no crescimento do número de matrículas, ultrapassando o número de vagas existentes no setor público. Na década de 1980 há estagnação no que se refere ao crescimento das instituições de ensino superior privado, que só volta a se recuperar no início dos anos 1990 (SAMPAIO, 2000).

A partir da década de 1970, o governo federal investiu maciçamente no aumento de cursos superiores com vocação tecnológica, ficando para as IES (Instituições de Ensino Superior) particulares a formação nas áreas de ciências sociais e humanas (SCHUWARTZMAN, 2000). A reforma de 1968 contribuiu para a concentração de cursos de pós-graduação no setor público na década de 1970, contribuindo para a qualificação do corpo docente. Os grupos detentores do ensino superior privado já não se caracterizavam pelo predomínio das universidades confessionais católicas, avançava o crescimento do setor com a entrada de grupos empresariais.

A partir da segunda metade da década de 1990, com base nas recomendações do BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento), o governo brasileiro toma medidas que beneficiam a expansão das IES privadas, que segundo o BIRD, era a solução mais eficiente para a expansão acelerada na oferta de vagas (CARVALHO, 2007). A expansão só não foi maior devido à falta de candidatos com situação financeira adequada para ingressar no ensino superior (CARVALHO, 2007). A partir do início do século 21, mais precisamente com a mudança no comando político do país, a entrada dos candidatos potenciais torna-se um pouco mais facilitada com a criação do PROUNI – Programa Universidade para Todos do governo federal. Todas estas mudanças, segundo Oliveira (2004), estão relacionadas com a constante reestruturação do trabalho docente, que tem como características principais a precarização e a flexibilização necessárias para a manutenção e crescimento do atual modelo educacional.

A seguir, no gráfico 1, é demonstrada a relação entre o número de alunos matriculados e o quantitativo de professores atuantes nas instituições de ensino superior privado no Brasil no período de 1990 a 2010.

Gráfico 1 – Relação alunos matriculados e quantitativo de professores atuantes nas instituições de ensino superior privado no Brasil no período de 1990 a 2010.



FONTE: Elaboração própria a partir dos Censos de Educação Superior no Brasil do INEP/MEC

O gráfico 1 demonstra o aumento de alunos por professor nas instituições de ensino superior privado, em 1990 a relação estava em 16 alunos por professor e 2010 esta relação sobe para mais de 22 alunos por professor, um aumento de 38% no período analisado. É possível notar que a partir de 2003 há uma escalada na relação de alunos por professor, o que está de acordo com as políticas governamentais (PROUNI) que aumentaram o número de estudantes que frequentam tais instituições.

3.2 TRABALHO DOCENTE E TEMPO

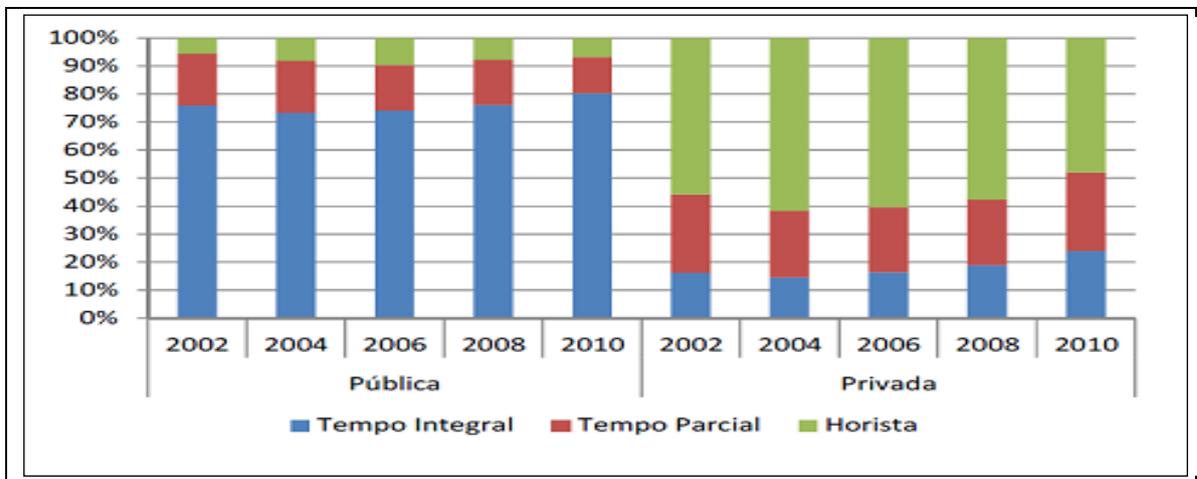
Nas instituições de ensino superior privado o regime de trabalho tem como base o contrato hora-aula. Neste tipo de contrato, o professor recebe pelo tempo dedicado principalmente em sala de aula, sobrando pouco tempo para planejamento, pesquisa e extensão. O rendimento depende em grande parte do montante de horas-aula ministradas, pouco leva em conta o tempo utilizado para preparação de aula ou correção de trabalhos/provas ou atendimento a alunos. Segundo Siqueira (2009), há descontentamento em relação à carga horária enfrentada semanalmente e o comprometimento do tempo. Em estudo realizado por Mariz (2010) denota-se que os professores relatam dificuldades em encontrar tempo para realização de pesquisas.

O tempo dos professores é dedicado a diversas atividades relacionadas a seus afazeres na instituição, como por exemplo, as tarefas pedagógicas, administrativas, de gestão e de manutenção da carreira (MARIZ, 2010). Segundo Calderón (2000, p.69),

os dados oficiais revelam que a maioria das universidades mercantis de massa contrata professores pelo regime de trabalho hora/aula. Se o objetivo é reduzir custos, sem dúvida alguma o pagamento hora/aula é o mais indicado, pois o professor recebe pela aula ministrada, mas esse sistema, sem dúvida, é o pior que existe, uma vez que o professor somente se interessa em chegar na sala de aula e ir embora, não havendo a possibilidade de ficar auxiliando [...] O professor não é estimulado pela universidade e, portanto, ela não pode exigir maiores compromissos, nem apelar para a função social do docente, pois o professor precisa trabalhar em duas, três, quatro ou mais universidades para garantir um salário no mínimo decente. Esse sistema, além de não criar vínculos entre a universidade e o professor, nem criar a possibilidade da existência de um espírito de comunidade universitária, faz que com que a universidade se torne um espaço de produção “fordista” de diplomas.

O gráfico 2 mostra como está distribuído os regimes de trabalho entre as instituições de ensino superior públicas e privadas no Brasil no período de 2002 a 2010.

Gráfico 2 - Regimes de trabalho entre as instituições de ensino superior públicas e privadas no Brasil no período de 2002 a 2010



FONTE: Censo de Educação Superior no Brasil do INEP/MEC, 2010.

É possível perceber claramente a diferença no que tange ao regime de trabalho entre as instituições. Enquanto nas universidades federais o regime de tempo integral é a regra, nas instituições de ensino superior privado vale o regime de horas-aula.

Moura (2008) em sua pesquisa sobre tempo de trabalho docente em instituições de ensino superior privado mostra que há professores que trabalham mais de 35 horas em sala de aula, com mais de cinco turmas e em mais de uma instituição. Emmendoerfer e Dias (2007)

contribuem para esta temática a partir de pesquisas qualitativas realizadas em duas instituições de ensino superior privado na cidade de Belo Horizonte, segundo estes autores, os professores pesquisados relataram que o tempo contratado não coincidia com o tempo efetivo de trabalho, pois além de cumprir horas-aula com os alunos em classe, era necessário dispor tempo para atendimento dos alunos e planejamento das aulas. O tempo se torna ínfimo para as atividades sociais, sendo necessário utilizá-lo para planejar aulas ou corrigir provas e trabalhos. Ademais, o tempo foge do controle dos docentes, que ficam reféns do tempo determinado pela instituição.

3.2 TRABALHO DOCENTE E TI

A passagem do uso do giz para as lousas eletrônicas pode ser entendida como uma evolução tecnológica em sala de aula. Embora muitas universidades ainda não ofereçam estas “comodidades”, principalmente no que diz respeito às universidades públicas, tais tecnologias já podem ser encontradas na grande maioria das universidades privadas. A passagem não se deu de forma automática, há nesse ínterim, o uso do retroprojetor, passando pelo uso do *datashow* acoplado a um computador de mesa e depois, acoplado a um *notebook*.

O avanço da tecnologia em sala de aula também trouxe mudanças no que tange à didática aplicada, se no tempo do giz, o professor ficava escrevendo o conteúdo no quadro para depois explicar (o que até facilitava a assimilação e explicação da matéria, pois o professor tinha tempo para rever o que havia preparado e explorá-lo por diversos matizes), com o uso do *datashow* o conteúdo “explode” aos olhos do aluno, e o professor deve estar preparado para explicar de maneira mais dinâmica possível. Diante desse novo cenário, espera-se um maior ganho no tempo de explicação e assimilação, dado que aquele tempo que o professor utilizava para passar o conteúdo no quadro, já não é mais necessário.

As atividades de docência extra sala também sofreram modificações com o avanço da TI. A preparação das aulas saiu do domínio da caneta e papel e adquiriram o formato do teclado e tela do computador. Os conteúdos não são mais apenas livros didáticos e de apoio, o acesso à rede mundial de computadores facilitou a pesquisa e a interatividade. A forma de atendimento aos alunos também mudou, se antes o professor tinha que estar disponível

fisicamente para atender o aluno, com o avanço da informatização esta presença já não é tão necessária. O simples toque no botão do *mouse* pode levar a salas interativas, endereços eletrônicos, *blogs* personalizados com disposição de conteúdo e informações para os alunos. As instituições de ensino superior privado também oferecem sistemas informatizados próprios para que os professores possam registrar suas atividades, notas e faltas de alunos, que a princípio é propagandeado pela instituição como uma facilitação para os professores, mas que é percebido segundo Moura (2008) e Emmendoerfer e Dias (2007) como uma forma de aumentar ainda mais a carga de trabalho, uma vez que é necessário dispor de tempo após a aula para preencher os formulários disponíveis no sistema. Além disso, os sistemas oferecidos também disponibilizam maior acessibilidade por parte dos alunos com seus professores que perpassa qualquer condição de horário estabelecido em contrato.

O tempo de atendimento físico não se mostra mais tão necessário, quase tudo pode ser resolvido ligando o computador no conforto do lar. A tecnologia facilitou a integração que invade os tempos de trabalho e de não trabalho.

Segundo Carvalho (2000, p. 39), “a informação deixou de ser um simples instrumento para produzir mercadorias e seduzir ao seu consumo, mas ela própria transformou-se em produto que se produz, se consome, se vende e se compra”. A internet se tornou indispensável na vida dos professores em todos os níveis de ensino, ou seja, se tornou uma ferramenta para as práticas docentes.

O que se nota é que o sistema educacional não avançou com a mesma intensidade que as novas tecnologias informacionais. Os alunos estão mais experimentados no manuseio da tecnologia da informação do que os professores (CGI, 2010), criando-se aí uma zona de desconforto, dado a dificuldade em falar e usar a mesma tecnologia para o ensino.

Libâneo (1999), Moran (2000), Belloni (2001) e Teruya (2006) são alguns dos pesquisadores que trabalham com a perspectiva de que o uso da tecnologia digital proporciona a possibilidade da maior interação entre alunos e professores, principalmente com o uso da escrita para comunicação no sentido de debater ideias e trocar experiências como forma de integração à sociedade da informação e de ocupação de espaços para divulgar seus trabalhos e aspirações. O grande gargalo ainda é a falta de qualificação ou atualização contínua por parte dos professores no sentido de acompanhar o ritmo dos alunos no que tange a TI.

3.3 TRABALHO DOCENTE E ESTILOS DE VIDA

Os profissionais do ensino são rotulados como Professor-auleiro quando vinculado às instituições de ensino superior privada, nas quais não conseguem desenvolver pesquisa (RIBEIRO, 2004). Além disso, podem ser rotulados como “papagaios”, professores que repetem os mesmos conteúdos em diversos cursos introdutórios por vários semestres. Há descontentamento no que diz respeito aos aspectos de conflitos entre aluno e professor, que revelam uma relação cliente/provedor de serviços, acarretando o que Siqueira (2009, p. 65) chama de “despersonalização em decorrência de uma não realização no trabalho.” Em suas pesquisas, Siqueira (2009) também percebeu medos precisos, em relação a potenciais demissões além de angústias relacionadas à incerteza quanto à composição da renda semestral. Segundo Mariz (2010), não há valorização social para docentes de instituições de ensino superior privado, quando a sociedade demanda projetos ou opiniões, procura pelos professores das IES públicas, principalmente no que tange às demandas da mídia.

A sensação de descartabilidade também permeia os profissionais do ensino. A sua função é descartável, podendo ser substituído a qualquer momento por outro profissional ou simplesmente deixar de existir a demanda por sua qualificação. Neste sentido a ocupação é tratada como “bico” (SIQUEIRA, 2009), ou seja, é tratada como uma atividade passageira, de pouca duração. Moura (2008) descreve em seu artigo a insegurança vivida pelos professores pela falta de informações sobre o andamento de sua carreira e as perspectivas para o futuro. Não há como planejar as finanças com base no que está ganhando, pois pode acontecer diminuição na sua demanda por parte da instituição e conseqüente variação na renda.

A realização profissional não se configura no espaço de trabalho oferecido pelas instituições de ensino superior privado, os professores vivem uma constante tentativa de emplacar em outras atividades, principalmente por meio concurso público (MOURA, 2008). A atividade desenvolvida é encarada como necessária naquele momento, também entendida como um estágio para galgar outras oportunidades de trabalho mais estáveis e mais gratificantes. O grande problema é a formação de um ciclo vicioso, dado que o docente, em busca de maior remuneração, assume grande carga de horas-aula, frustrando suas tentativas de ser bem sucedido em outras áreas que exigem participação em concursos concorridos. Segundo Moura (2008), os professores procuram se qualificar mesmo tendo que lecionar

grandes cargas horárias em turmas diversas. Procuram se qualificar em programas *stricto sensu* mesmo não tendo bolsas, pois o valor das bolsas não é suficiente para cobrir as despesas que têm com a família.

As instituições de ensino superior privado preferem professores menos qualificados, ou seja, o que interessa para estas instituições é custo/benefício, dessa forma, possuir apenas título de mestre é um meio de conseguir e manter-se empregado. Os professores, em sua grande maioria, dão aula em duas mais instituições (SIQUEIRA, 2009).

3.4 DOCENTE PRODUTOR DE TRABALHO IMATERIAL

Para Landini (2010), trabalho do professor, tendo como produto o saber, pode ser compreendido como trabalho imaterial.

As instituições de ensino superior privado procuram por trabalhadores qualificados. Os professores que já trabalham neste tipo de instituição já devem ter as habilidades necessárias para se manterem no emprego, caso não tenham, devem procurar se qualificar, mas, no geral, não há investimentos da própria instituição para qualificação de seus docentes. Apesar de exigirem qualificações que atendam as necessidades inerentes ao bom andamento das atividades acadêmicas no que tange a ensino, pesquisa e extensão, os professores são motivados a terem um comportamento didático que reporta à metodologia empregada no ensino médio. Neste sentido, há uma insatisfação por parte dos professores qualificados, que gostariam de desenvolver atividades de pesquisa e extensão, e não apenas de ensino (MARIZ, 2010).

Por outro prisma, nota-se que os professores sentem falta de serem desafiados a ensinar com mais profundidade, de oferecerem mais conhecimento, pois há uma percepção de que falta empenho e sobram perspectivas imediatistas por parte dos alunos (MARIZ, 2010).

As instituições de ensino superior privado impõem aos professores um dilema de difícil solução, por um lado, as salas estão, cada vez mais, lotadas, conforme determina a política das instituições que buscam maior lucratividade, por outro lado, cobram dos

professores atendimento diferenciado e específico para os alunos que frequentam suas disciplinas (MARIZ, 2010).

Entende-se este processo como a busca por maior expropriação da mais-valia relativa, dado que o tempo já está totalmente ocupado, parte-se para exigências que ocuparão os trabalhadores em seus espaços de trabalho real e virtual, com atendimento de alunos em sala de aula e com o uso de meios de comunicação, como internet e celulares. O não atendimento significa o não enquadramento dentro do sistema imposto, é o início do fim, ou seja, só se mantêm empregado aqueles que se submeterem sem reclamar. Como bem ressalta Mariz (2010, p.63), “em um ‘estado de guerra’, as regras são modificadas, os limites são alargados, se admitem perdas (que se transformam em ‘baixas’ não desejadas, mas esperadas).” Como afirma Amorin (2004, p.123),

o uso da mercadoria conhecimento enquanto matéria-prima não é recente, mas a intensidade, a proporção assumida na função de produção, sim – estamos, portanto diante de uma situação nas quais as mudanças quantitativas são tão expressivas que modificam qualitativamente o fenômeno.

Almeida (2004, p. 110) complementa essa questão ressaltando que, “crescem os sentimentos de fracasso e de frustração que munam as possibilidades de os professores realizarem um trabalho positivo com os estudantes.” Há também a pressão para que os professores entendam a atendam as demandas latentes da nova geração. Demandas que nem a própria instituição sabe quais são, e que também não procura qualificar seu corpo docente para atendê-la (MARIZ, 2010).

O ensino superior privado se constitui em um grande mercado de ensino com o propósito de produzir para o mercado (SANTOS, 2005). A necessidade de manutenção do negócio e de sua lucratividade transforma profissionais do ensino em grandes vendedores, preocupados com seus alunos, que são nesse contexto, seus clientes.

A produção de conhecimento torna-se uma mercadoria a ser disponibilizada no mercado, para tal, precisa-se mostrar vendável. Ou seja, o professor possui uma dupla autonomia, que se expressa, por um lado, pela autonomia de exercer sua criatividade sem tempo para o planejamento, dada a intensificação de sua jornada, e por outro lado, a autonomia de planejar aulas com sua baixa qualificação.

Os docentes das instituições de ensino superior privado são os sujeitos, objeto empírico dessa tese. A discussão mais aprofundada sobre a teoria desenvolvida e o objeto da

pesquisa será feita a partir da pesquisa empírica. Os sujeitos escolhidos estão inseridos no contexto do trabalho imaterial, uma vez que desenvolvem atividades que demandam criatividade e disponibilidade para a produção do conteúdo informativo e cultural (LAZZARATO e NEGRI, 2001), afetividade (MANSANO, 2009; PELBART, 2003) e sentimentos de confiança, segurança e conforto aos “clientes” (GRISCI, 2008). Partindo da descrição do sujeito será feito o detalhamento do caminho da pesquisa que pretende descrever o contexto em que se insere o sujeito da pesquisa.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente tese tem como objetivo descrever e analisar, em contexto de trabalho imaterial, que estilos de vida decorrem da vivência do tempo a partir do uso cotidiano das tecnologias da informação pelos docentes que atuam em instituições de ensino superior privado na cidade de Porto Velho, no Estado de Rondônia. Para alcançá-lo, seguiram-se os caminhos metodológicos descritos a seguir.

Primeiramente, partindo-se das evidências existentes na teoria em sua forma multidisciplinar, procurou-se por meio da pesquisa empírica contribuir para a discussão acerca do tema. A teoria é o cerne que sustenta e qualifica o estudo mais aprofundado, pela qual é possível estabelecer pressupostos que irão ser analisados empiricamente. A comprovação, ou não, dos pressupostos por si só já são de grande contribuição para esboçar uma contribuição no campo teórico. A partir dos resultados encontrados buscou-se contribuir para o aprofundamento da discussão teórica sobre o contexto do trabalho imaterial, seus desdobramentos na vivência do tempo e nos estilos de vida contemporâneos.

Para atingir os objetivos propostos optou-se pela pesquisa qualitativa, a qual se justifica pelo aporte teórico que aponta para a necessidade de um levantamento mais pormenorizado e subjetivo junto aos sujeitos da pesquisa. Para tal, segue-se a caracterização da pesquisa qualitativa descrita por Neves (1996, p. 1) como:

[...] um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tendo por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social [...].

O uso do método qualitativo está intrinsecamente relacionado ao fenômeno pesquisado. O uso do método permite a não preocupação explícita em relação ao registro das frequências relacionadas ao objeto de estudo, mas por sua vez é necessário um envolvimento do pesquisador em todo o processo, desde a determinação do aparato teórico até a análise dos resultados. Pelo método qualitativo é possível perceber situações a partir da tonalidade da voz, das alterações faciais, expressões corporais, diferenças presentes entre o que é dito e a expressão corporal, dentre outras. Todas estas características envoltas na pesquisa que

colocam pesquisador e pesquisadas frente a frente compõem parte da dimensão subjetiva do objeto, a qual é de suma importância para descrição e análise do fenômeno mais próximo possível da realidade.

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como descritiva, que busca desvendar as características de determinado fenômeno. Para Haguete (1995), por meio de pesquisas descritivas levantam-se informações sobre situações específicas e relacionadas, que visam oferecer uma visão geral a partir de suas particularidades. A pesquisa descritiva, segundo Vergara (2000), é utilizada para a coleta de informações acerca das características de determinada população, estabelecendo correlações entre os fenômenos, bem como a definição de sua natureza. O procedimento adotado foi o levantamento de informações, feito com o uso de entrevistas estruturadas ou semi-estruturadas (GIL, 2002; MINAYO, 2001).

Para compreender o que acontece com o sujeito da pesquisa é preciso aprofundar os questionamentos, buscando elementos que venham dar suporte para validar e qualificar o trabalho a ser realizado (MINAYO, 2001). Após a pesquisa feita para o referencial teórico e para a descrição do sujeito, utilizou-se a entrevista semiestruturada como técnica de coleta de dados, que por meio do estabelecimento de categorias *ex-ante* contemplou as necessidades de direcionamento das questões para o atendimento dos objetivos propostos (TRIVIÑOS, 1987).

Experiências sociais moldam os estilos de vida, a busca por compreender como este processo acontece é possível, em parte, por meio do levantamento teórico, mas a sua dinamicidade e especificidades com outras categorias, tais como vivência do tempo e informatização, só é captada a partir da pesquisa empírica qualitativa, que proporciona a compreensão de fenômenos que dão suporte para a situação que o pesquisador se depara. É preciso compreender além das falas do entrevistado, é necessário perceber e registrar todos os sinais que permitem uma maior compreensão do objeto e do sujeito de pesquisa em determinado tempo e espaço (MINAYO, 2001).

4.1 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são os docentes empregados em instituições de ensino superior privado que utilizam TI nas suas funções desenvolvidas no ambiente de trabalho, e

também, fora dele. A pesquisa foi iniciada a partir da identificação dos estilos de vida do docente empregado em organização capitalista, esta identificação parte da análise de como os processos de produção e suas transformações com o uso das NTIC's contribuem para a configuração dos tempos de trabalho e de não trabalho em contexto de trabalho imaterial. O trabalhador é figura central por ser o sujeito que vivencia os resultados dessas transformações. Principalmente o trabalhador assalariado, o qual segundo Marx (2003) é a peça-chave para a existência do capitalismo. A escolha por analisar este tema se justifica nas contribuições de Lazzarato e Negri (2001), Pelbart (2003), Mansano (2009) e Grisci (2000; 2008), que compreendem trabalho imaterial dentro de um contexto no qual prevalece a criatividade e a afetividade como ponto de partida para a produção de produtos intangíveis. Nesse sentido, os autores entendem que o trabalho imaterial se manifesta nas mais diversas ocupações e setores econômicos. O que também é entendido por Dal Rosso (2006, p. 74),

os setores que fazem apelo mais à inteligência, à afetividade, à capacidade de representação cultural, à capacidade de relacionar-se são os serviços de educação e cultura, os serviços de saúde, os serviços sociais, os serviços de comunicação e telefonia, os serviços bancários e de finanças, de importação e exportação e outros que surgiram com a revolução informática.

Leva-se em conta, também, o ambiente organizacional e competitivo, no qual é preciso constante inovação e resultados para se manter atuante no mercado. Neste ambiente, os trabalhadores precisam participar com seu envolvimento efetivo, o qual contribui para a produção de mercadorias com conteúdo tanto material como imaterial (DAL ROSSO, 2006; GRISCI, 2000; 2008; GRISCI, SCALCO e KRUTER, 2011; POCHMANN, 2011).

Foram entrevistados docentes de sete instituições localizadas na cidade de Porto Velho. A escolha por tais sujeitos da pesquisa decorre da sua atividade, que se apresenta como dinâmica e inserida no processo capitalista e em contexto de trabalho imaterial. A atuação em instituições de ensino superior privado demanda competências necessárias para a manutenção do emprego. Estas competências incluem envolvimento em atividades que vão além do ensino em sala de aula. Os docentes precisam atender as demandas advindas da instituição e dos alunos. Demandas que exigem capacidade de criação, de envolvimento e de disponibilização de tempo às solicitações do trabalho.

O quadro 2 sintetiza informações sobre os participantes da pesquisa:

Quadro 2 – Caracterização dos participantes da pesquisa

Docentes	Escola- ridade	Sexo	Idade	Estado civil	Instituição	Tempo de atuação como docente	Outro local de trabalho
D1	Me	M	55	Casado	I1	20 anos	Público
D2	Me	M	39	União estável	I1	14 anos	Público
D3	Me	F	24	Casada	I1	1 ano	Público
D4	Me	F	41	Divorciada	I1	10 anos	Público
D5	Me	M	35	Casado	I1	2 anos	Público
D6	Me	M	43	Casado	I2	8 anos	Público
D7	Me	F	46	Casado	I3	10 anos	Público
D8	Esp	M	36	Solteiro	I4	5 anos	Público
D9	Esp	F	33	Casada	I3	2 anos	Público
D10	Me	M	57	Casado	I3	22 anos	Privado
D11	Me	M	30	Divorciado	I3	4 anos	Público
D12	Esp	M	38	Casado	I3	12 anos	Público
D13	Me	M	29	Casado	I5	3 anos	Público
D14	Esp	M	32	Casado	I5	2,5 anos	Privado
D15	Esp	M	36	Casado	I5	6 meses	Privado
D16	Me	F	31	Solteira	I6	5 anos	Público
D17	Me	F	35	Solteira	I6	8 anos	Privado
D18	Esp	M	36	Casado	I7	6 anos	Público

FONTE: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa de campo

Numa análise geral, o quadro 2 fornece informações sobre as características dos entrevistados: onze dos entrevistados são do sexo masculino e sete do sexo feminino; quanto à escolaridade, doze são mestres e seis são especialistas; as idades variam de 24 a 57 anos, dois possuem idade entre 20 e 29 anos, onze se encontram na faixa de 30 a 39 anos, três estão na faixa de 40 a 49 anos e dois com idade entre 50 e 59 anos. Três dos participantes da pesquisa são solteiros, dois são divorciados e os demais são casados.

Outras informações relevantes: todos os entrevistados trabalham os três turnos nos dias da semana: manhã, tarde e noite; a carga horária nas instituições para a maioria dos entrevistados é de vinte horas de sala de aula, quatro turmas por docente; apenas seis dos

entrevistados não têm filhos (D3, D8, D9, D13, D16 e D17), sendo que nove dos entrevistados têm filhos em idade entre seis meses e dez anos (D2, D4, D5, D6, D11, D12, D14, D15 e D18) os demais têm filhos acima de 10 anos (D1, D7, e D10). O quadro 3 ilustra esta situação:

Quadro 3 – Caracterização dos participantes da pesquisa relativo à faixa etária dos filhos e carga horária na instituição

Docentes	Idade	Estado civil	Filhos acima de 10 anos	Filhos menores de dez anos	Não tem filhos	Carga horária na instituição
D1	55	Casado	X			20h
D2	39	União estável		X		20h
D3	24	Casada			X	12h
D4	41	Divorciada		X		20h
D5	35	Casado		X		20h
D6	43	Casado		X		20h
D7	46	Casado	X			20h
D8	36	Solteiro			X	12h
D9	33	Casada			X	20h
D10	57	Casado	X			20h
D11	30	Divorciado		X		16h
D12	38	Casado		X		20h
D13	29	Casado			X	16h
D14	32	Casado		X		16h
D15	36	Casado		X		20h
D16	31	Solteira			X	20h
D17	35	Solteira			X	40h
D18	36	Casado		X		20h

FONTE: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa de campo

Segundo o último censo da educação superior (BRASIL, 2012), a cidade de Porto Velho tem dez instituições de ensino superior privado, todas são faculdades, que oferecem cerca de 70 cursos de graduação. Por serem faculdades, não possuem doutores em seus quadros, tanto pela dificuldade de conseguir profissionais qualificados, que preferem fazer

concurso para a Universidade Federal de Rondônia – UNIR, como pela não exigência do MEC de tenham doutores como docentes. Dessa forma, a pesquisa e a extensão são atividades de pouca expressão nessas instituições, que se limitam, além de oferecer cursos de graduação, a oferecer curso de pós-graduação lato sensu. Os docentes contratados são geralmente mestres ou especialistas, que se limitam a atividade de ensino e orientação de trabalhos de conclusão de curso (TCC).

4.2 COLETA DOS DADOS

A entrevista é um dos procedimentos mais utilizados no trabalho realizado em campo, sendo de grande ajuda para o pesquisador que busca informações contidas nas falas dos entrevistados. Por isso a entrevista deve ser sistematizada e objetiva, evitando-se fugir do objetivo proposto (MINAYO, 2001). Os dados obtidos podem ser de dois tipos: objetivos ou subjetivos, o segundo caso está relacionado aos valores, opiniões e atitudes dos entrevistados.

Utilizou-se, neste estudo, a entrevista semi-estruturada, dado que permite que o entrevistador deixe o entrevistado expor com mais liberdade a sua resposta (MANN, 1975). O que se tornou bastante útil para a descoberta de significados implícitos, o que possibilitou ao pesquisador a captação de informações que enriqueceram e qualificaram a sua pesquisa. Para Haguette (1995), a entrevista semi-estruturada deve assegurar um bom entendimento das falas dos entrevistados.

A postura adotada foi a que se aproxima do entendimento de Alvesson (2003), de que não existem dados ou situações que sejam absolutamente alheias ao pesquisador. Por isso a necessidade de se adotar uma postura reflexiva de que o conhecimento é construído em todas as fases da pesquisa. É nesse sentido que se justificou a aproximação com os atores sociais utilizando-se da pesquisa qualitativa, mais precisamente, com o uso da entrevista semi-estruturada, que serviu como instrumento na obtenção de subsídios qualificados para elaboração de uma análise mais apurada, com vistas a confrontar com os pressupostos do trabalho. O roteiro adotado permitia o questionamento conforme o desenrolar da conversa, sendo que dessa forma, muitas respostas foram sendo dadas sem a necessidade de formular a pergunta. As questões giraram basicamente em torno da forma de utilização do tempo de

trabalho, do tempo de não trabalho e a relação com as TIC's. O conjunto de questões foi elaborado procurando captar o uso do tempo, em contexto de trabalho imaterial, em ambiente permeado pelas TIC's e seus desdobramentos nos estilos de vida.

A partir do objetivo geral, o roteiro de entrevista foi elaborado tendo como base a pesquisa bibliográfica, que subsidiou o trabalho de delimitação e conceituação das categorias a serem investigadas.

A coleta de dados por meio de entrevistas semi-estruturadas permitiu certa liberdade na condução do diálogo com o entrevistado. Para tal foram utilizadas categorias para referenciá-las. Segundo Minayo (2001) e Triviños (1987), as categorias podem ser elaboradas *ex-ante*, i.e, antes da pesquisa de campo ou mesmo a partir do levantamento dos dados. As categorias, embasadas na teoria, são nomeadas conforme critérios estabelecidos pelo pesquisador, mantendo relação aos dados que representa (ROESCH, 2005).

Como não foram encontrados pelo pesquisador estudos dentro das especificações desejadas na literatura consultada, buscou-se, a partir do conceito trabalho imaterial, sistematizar as informações acerca dos estilos de vida dos trabalhadores vis-à-vis a informatização e sua relação com os tempos de trabalho e de não trabalho.

Os participantes da pesquisa foram os docentes de instituições de ensino superior privado da cidade de Porto Velho, no Estado de Rondônia. As entrevistas foram feitas a partir do uso de questões abertas estabelecidas em roteiro elaborado conforme as premissas existentes nos objetivos e em consonância com as categorias exploradas na literatura acadêmica. O contato com os entrevistados foi feito via e-mail, para tal, foi feito um levantamento junto às instituições de ensino superior via internet para coleta prévia dos e-mails de professores destas instituições, em seguida foram 47 convites via e-mail, independente de instituição, gênero ou idade. Do total de convites enviados, responderam 34 docentes, dessas respostas, 23 aceitaram o convite, os demais agradeceram o contato mas alegaram compromissos agendados previamente, por isso não poderiam me atender naquele período. Dos 23 docentes que aceitaram a entrevista, foi possível efetuar 18 encontros, os cinco restantes não foram realizados devido desencontro de horários e compromissos que foram aparecendo de última hora para tais docentes, compromissos estes com viagens, reuniões e assuntos pessoais. O segundo contato foi feito a partir dos aceites recebidos, sendo marcado em seguida o local e o horário que o docente poderia atender o pesquisador. Os

participantes da pesquisa proporcionaram um retorno muito rico no que tange à diversificação quanto à idade, gênero, formação e local de trabalho. Do total de 18 entrevistados, na oitava entrevista já era possível determinar um padrão nas respostas às perguntas relativas aos objetivos pré determinados, mas mesmo assim optou-se por entrevistar mais dez para confirmação e melhor qualificação do trabalho de campo. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados e, após, transcritas.

Os locais e horários para entrevista foram escolhidos pelo entrevistado, cabendo ao pesquisador se deslocar ao local no horário preestabelecido. A maioria das entrevistas aconteceu no local de trabalho dos entrevistados, desses apenas cinco foram entrevistados nas instituições de ensino, dois foram entrevistados em empresas privadas (uma empresa de marketing e outra de consultoria contábil), os demais, no total de oito, foram entrevistados em órgãos públicos no horário de expediente. O gráfico 2, disponível no capítulo 3, mostra que quase 80% dos docentes de instituições de ensino privadas tem regime de trabalho como horista ou tempo parcial, nesse sentido, o trabalho de campo mostrou de certa forma esta tendência em Porto Velho, pois todos os entrevistados ou eram contratados como horistas, ou contratados em tempo parcial. Dos entrevistados, quatro deles, acumulavam a coordenação do curso, a docência e o trabalho em outro local.

O tempo das entrevistas variou conforme a disponibilidade dos entrevistados, mas no geral teve duração de trinta minutos em média. A duração das entrevistas está intrinsecamente relacionada com o atendimento das respostas do roteiro elaborado, sendo que muitos mostraram-se lacônicos, limitando-se a responder de forma breve as perguntas formuladas, comportamento este relacionado com o local de pesquisa, que era ao mesmo tempo, o local de trabalho, tornando-se assim um ambiente percebidamente carregado, muitas entrevistas tiveram que ser interrompidas para atendimento de telefones e de pessoas por parte do entrevistado.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados se iniciou juntamente com a realização das entrevistas. A entrevista com cada um dos docentes foi transcrita no mesmo dia a fim de não perder contato com a impressão do momento. A análise foi sendo construída a partir de cada entrevista,

levando-se em conta, nesta etapa, para a pesquisa qualitativa, o atendimento de três finalidades, conforme Minayo (2001, p. 69):

- 1) Estabelecer uma compreensão dos dados coletados;
- 2) Confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou atender aos objetivos especificados; e
- 3) Ampliar o conhecimento, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

A partir do pressuposto de que a ciência é construída continuamente numa relação dinâmica entre a razão dos pesquisadores e o que é defrontado na realidade (MINAYO, 2001), foi adotada a proposta de Minayo (1992, 2001), quanto ao tratamento qualitativo dos dados. A proposta consistiu em situar a fala dos entrevistados dentro de seu contexto, facilitando assim a compreensão. Partiu-se para uma análise baseada no “interior da fala” como ponto de partida, que resultaram em elementos essenciais para a compreensão do contexto específico dos sujeitos da pesquisa ali representados.

A caracterização do ambiente socioeconômico, político e histórico do grupo pesquisado, segundo Minayo (2001), deve ser o primeiro nível de interpretação. O primeiro nível, para este estudo, foi delineado no capítulo três, que traz um retrato do atual estado do trabalho docente em instituições de ensino superior privado. O segundo nível, definido pela análise feita pelo pesquisador em relação aos fatos da pesquisa, delineados pela descrição do objeto e sujeitos da pesquisa, está detalhado no capítulo cinco, que trata especificamente da apresentação e análise dos resultados.

Neste sentido, seguindo o que sugere Minayo (2001), foram definidos os seguintes passos para a análise:

- a) Ordenação dos dados: ordenamento dos dados obtidos na pesquisa a partir do áudio e da transcrição;
- b) Classificação dos dados: a partir da importância dos mesmos em relação aos objetivos propostos;
- c) Análise final: a partir dos referenciais teóricos, descrever e analisar os dados para fechamento conforme estabelecido nos objetivos.

A análise foi feita a partir de categorias, o que significa agrupar idéias ou expressões com base em conceitos pré-estabelecidos no referencial teórico. O produto final da análise de uma pesquisa, segundo Minayo (2001) é provisório e aproximativo. Esta afirmação denota que os resultados alcançados não podem ser considerados definitivos, pois a dinamicidade da ciência leva a novas descobertas, que acrescentam, modificam e fornecem novos caminhos de pesquisa.

A figura 1 mostra como foi o percurso empírico adotado neste estudo, que sintetiza os procedimentos adotados.

Figura 1 – Percurso empírico da pesquisa



5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir das entrevistas realizadas com os docentes das instituições de ensino superior privado foi possível visualizar padrões de respostas que trazem resultados importantes para o presente estudo. Para uma melhor apresentação e análise, optou-se por trabalhar seções elaboradas a partir das discussões presentes na abordagem teórica e relacionadas com os objetivos específicos. Por isso será elaborada a partir da descrição e análise: do cotidiano dos docentes em relação ao uso da tecnologia da informação em local e horário oficiais de trabalho; do cotidiano dos docentes em relação ao uso da tecnologia da informação para além dos locais e horários oficiais de trabalho e; das relações que se estabelecem entre trabalho imaterial, tempo e produção de estilos de vida contemporâneos.

Cabe aqui uma breve descrição quanto ao uso dos equipamentos de TI no momento das entrevistas e até mesmo antes delas. Opta-se por fazer tal descrição no capítulo Apresentação e Análise dos Resultados, uma vez que ela é reveladora dos modos de interação face-a-face que estabelecem os sujeitos, anunciando seus estilos de vida condizentes com a idéia de urgência e prontidão dispensadas às demandas supostamente urgentes que seus aparatos tecnológicos possam vir a anunciar. Desse modo, sua escuta e seus olhares se mostravam prisioneiros dos aparelhos telefônicos e telas de *tablet* que deslocavam o pesquisador para uma posição de coadjuvante no cenário da entrevista. Cabe destacar, entretanto, que as entrevistas foram marcadas via e-mail, e o tempo de resposta pode-se classificar como muito rápido, uma vez que foram enviados os convites e no mesmo dia chegaram respostas dos docentes. Dos 47 convites enviados, obtiveram-se respostas de 34 docentes, desses, apenas 23 aceitaram serem entrevistados. A alegação para não aceitar a entrevista foram, primordialmente, a falta de tempo, justificada pelo acúmulo de compromissos de atividades típicas de fim de ano (preparação e correção de provas, lançamento de notas e relatórios). Algumas respostas relativas ao convite (D3, D6, D7, D12 e D14) foram enviadas por telefone celular, ou seja, o docente recebeu o e-mail no telefone e respondeu utilizando aquele meio. Nas entrevistas, todos os docentes tinham seus aparelhos celulares ao alcance das mãos, um dos docentes portava três telefones celulares, que segundo

ele, era pra atender as demandas diferenciadas, dado que ele precisava usar vários *chips* de empresas telefônicas variadas (D15). Mas no geral, os docentes portavam um aparelho celular ou *tablet* com função de telefone celular. Durante as entrevistas, dos dezoito docentes entrevistados, catorze estavam em frente de seus *notebooks*, os quais não foram fechados no desenrolar da entrevista. O celular também continuou ligado, de forma que se houvesse alguma ligação, era necessário parar a entrevista, desligar o gravador e esperar o fim da ligação. As entrevistas aconteceram nos locais de trabalho, por isso, não havia um clima descontraído, as interrupções aconteciam devido às ligações telefônicas ou devido a atendimento de colegas do trabalho.

5.1 COTIDIANO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LOCAL E HORÁRIO OFICIAIS DE TRABALHO

O uso das TIC's nas organizações é uma realidade. Nas instituições de ensino superior privado de Porto Velho – Rondônia não é diferente, embora, estejam geograficamente situadas às margens dos grandes centros produtivos, onde se pressupõe estarem mais claramente evidenciadas a intensificação do trabalho humano e as alterações dos estilos de vida dela decorrentes (DAL ROSSO, 2008; BAUMAN, 2008b; 2010). Para o bom funcionamento do negócio, há necessidade de investimentos em equipamentos atualizados que forneçam subsídios para o cimento e/ou manutenção do lucro. As salas de aula, principal área de trabalho dos sujeitos pesquisados, não apresentam mais apenas uma lousa e um pincel, precisam também comportar tecnologias que possibilitem novas dinâmicas de ensino. O professor, por sua vez, deve estar preparado para utilizar tais tecnologias, pois caso contrário, não poderá usufruir do *status* padrão, comum a todos os profissionais que atuam na docência, principalmente em instituições de ensino superior privado. Nas entrevistas foi possível visualizar um padrão quanto ao uso dos equipamentos de TI pelos docentes, embora as instituições de ensino superior privado disponibilizem os equipamentos necessários para o atendimento das demandas em sala de aula, os docentes preferem utilizar seus próprios equipamentos, como bem descreve algumas falas: “Para realizar minhas atividades na faculdade eu uso meu *modem*, *notebook* e *datashow*, na verdade eu uso tudo meu. Só uso a

energia da faculdade (risos). Porque uso minha extensão, minha caixa de som... não dependo dos recursos da instituição.”(D10) “Eu levo meu *notebook* pois a faculdade não disponibiliza o equipamento. Só em últimos casos. Você tem que ter o seu. Ela disponibiliza o *datashow*.”(D12). A justificativa do uso do equipamento próprio está relacionada com a comodidade de poder contar com o equipamento à sua disposição a qualquer tempo e em qualquer lugar, seja no tempo de trabalho ou de não trabalho, a fala de D16 vai por esse caminho:

Todas as salas têm todo o formato e *kit* multimídia. Fora isso eu tenho o meu material também. Eu tenho meu *notebook* que eu uso quando não estou em sala de aula, que eu uso pra preparar a aula e às vezes, quando não quero utilizar *pendrive*², também utilizo em sala de aula, aí eu levo o meu e uso o meu mesmo. Eu fico com este conforto né.

As instituições de ensino superior privado disponibilizam o acesso à internet sem fio (*wireless*), e seu uso é feito pelos professores e pelos alunos. O uso dessa tecnologia pelos docentes é feita principalmente na hora da chamada e do lançamento do conteúdo da aula: “A faculdade disponibiliza *wi-fi* no prédio inteiro. Lá já entra com tua senha, já faz a chamada online, passa, lança sua matéria do dia. Não deixa nada acumular pra última hora né?”(D12). Segundo a entrevistada D9 “Hoje em dia se você chega em sala de aula pra dar aula com uma fichinha, você cai em descrédito dos alunos, tem que estar antenada, estar conectada com o que tem de informação nova e de equipamento novo...”

O uso de celulares e internet, segundo Castells (2007) facilita a obtenção de informações para a tomada de decisão, o que se mostra útil no que tange à acessibilidade e resposta rápida. A utilização dessas tecnologias de informação torna o docente refém da necessidade constante de informação e de atualização: “*Email* eu consulto em todos os lugares, geralmente eu consulto *email* uma ou duas vezes por dia, quando chego no trabalho e na hora do almoço” (D1). Nas entrevistas feitas, notou-se como padrão a consulta de *e-mails* nas mais diversas ocasiões. A fala da entrevistada D9 ilustra este fato:

Independente de onde eu esteja eu sempre abro meu *e-mail* pessoal e meu *e-mail* de trabalho, todas às vezes, independente do local que eu esteja, às vezes eu abro até pelo celular, eu recebo notificação no celular de quando chega *e-mail* na caixa, já abro.

O entrevistado D18, justifica a necessidade de constante consulta aos *e-mails*, da seguinte forma:

² Dispositivo móvel de armazenamento de dados.

Consulto e-mail de hora em hora, quando não estou direto. Não chega ser uma necessidade é uma consequência. Eu me cadastrei nesses programas de pontuação, de informação e eu tenho acesso a várias redes. Eu gosto de receber notícias, além disso, recebo informações da instituição, que tá sempre mandando uma coisa diferente. Por exemplo, hoje eu não acessei o e-mail em determinado período e tinha uma informação que eu precisava hoje de manhã. Então naquele tempo que eu fiquei sem acessar o *email*, um outro colega já tinha a informação que eu não tinha. Acho que essa possibilidade de ter informação rápida ela te beneficia. O meu celular já recebe e-mail, mas dá um pouco de trabalho acessar, por isso quero outro que seja mais rápido pra este tipo de acesso. Você já recebe a mensagem, já vê o que é. Procuro responder as mensagens de forma rápida, principalmente referente ao setor profissional.

Todos os entrevistados têm mais de um *e-mail*, e costumam consultá-los conjuntamente. Como ressalta o entrevistado D1: “Eu me considero uma pessoa atualizada, tenho que me atualizar por causa da minha área.” Percebe-se aqui a necessidade de ter que se atualizar, pois como bem destaca Gorz (2005), o sujeito vê-se obrigado a se “valorizar”, tornar-se uma empresa em constante inovação, a fim de não cair em descrédito conforme dizia D10. Cabe salientar aqui a expressão “Refugio humano”, é uma expressão que Bauman (1999) utiliza para caracterizar os trabalhadores que estão à margem do mercado de trabalho por não possuírem a qualificação necessária para serem “comprados” e utilizados nas ocupações disponíveis. A facilidade em se tornar um “refugio humano” está presente na desatualização, ou seja, o trabalhador precisa, constantemente, se qualificar para manter seu *status quo* de mercadoria aceitável.

Todos os professores entrevistados possuem mais de um emprego, todos lecionam à noite e trabalham, na sua maioria, no setor público durante o dia. Em termos de comparação, pode-se afirmar que o perfil dos docentes do presente estudo está condizente com a categoria profissional, uma vez que quase 80% dos docentes de instituições de ensino superior privado são horistas ou em tempo parcial (BRASIL, 2012). A questão de ter mais de uma ocupação não invalida a pesquisa, pois o objetivo a ser atingido está relacionado com a análise e descrição dos estilos de vida dos trabalhadores a partir do uso das TIC's no tempo de trabalho e de não trabalho em contexto de trabalho imaterial. Uma vez que os docentes trabalham como horistas, não há impedimento quanto à ocupação em outro emprego. As entrevistas foram realizadas tanto nas instituições de ensino, como também em repartições públicas, mas sempre focando o profissional como docente quanto aos questionamentos estabelecidos no roteiro. O que se pode abstrair a partir disso é que muitos docentes utilizam seu tempo de trabalho no setor público para resolver assuntos relacionados com o seu trabalho nas instituições de ensino superior privado. Como bem relata a entrevistada D2,

uso o *netbook* pra fazer tarefas de um trabalho mesmo estando em outro trabalho. Por exemplo, às vezes o que eu tinha que fazer aqui, ou eu já fiz ou dependo de alguém... eu vou ficar sem fazer nada? Ah, eu tenho alguma coisa pra fazer, eu vou fazer, consigo conciliar as três coisas ao mesmo tempo, até porque não são coisas muito pesadas.

Dal Rosso (2008, p.13), define que “os ‘empregos’ garantem um posto de trabalho e atividades a ele ligadas. Os ‘trabalhos’ não mais vinculam atividades a postos.” (grifos do autor). Esta linha de pensamento também é explicitada por Sennet (1999), que afirma que o trabalhador está “livre” pra trabalhar conforme as demandas que vêm do mundo do trabalho. O trabalhador deve se adaptar, aceitando as imposições do processo de produção flexível.

Virilio (1999) destaca que o sistema tecnológico torna o trabalhador disponível para receber e enviar informações, independente de sua localização, ou fronteiras de qualquer natureza que possam se interpor. Para realizar tais tarefas todos os entrevistados utilizavam computadores com acesso à internet. Poucos relataram o uso de celular como meio de atender demandas de alunos em horário de trabalho em outras ocupações, embora utilizassem o celular para manter contato com seus colegas docentes e coordenações.

Os computadores utilizados eram propriedade dos próprios docentes, apenas três deles (D1, D7 e D17), relataram que usavam equipamentos disponíveis nas repartições públicas, tanto para atender as demandas daquele trabalho, como para atender as demandas relativas à docência. Como já salientado, mesmo nas instituições, todos os docentes pesquisados utilizavam seus equipamentos, tais como *notebook*, *tablet*, e *datashow*. Segundo a entrevistada D2, “eu comprei meu *notebook* exatamente por causa de meu trabalho. Uso mais para o meu trabalho do que pra uso pessoal,” ou ainda conforme o entrevistado D4, “o *notebook* que uso no trabalho é meu, embora a instituição disponibilize computadores para uso no local, eu prefiro ter meu próprio computador.” Bauman (2008a) ilustra esta situação afirmando que os bens de consumo adquiridos tendem a ser bens que sirvam como meio de promoção, meios de manutenção do emprego. A busca por bens torna-se a busca por valorização no mercado. A entrevistada D3 declara que a tecnologia da informação embarcada em seu *notebook* e no seu *tablet*,

facilita em tudo, eu sempre digo que não movo minha vida sem ela, principalmente em relação ao uso do material, tudo tem no computador, por exemplo, uma apostila como essa, tinha que deixar lá no *Xerox*, os alunos tinham que ir lá, agora não, já envio tudo via *e-mail*, além disso dá pra deixar tudo mais atualizado, com materiais que ainda não está sendo editado em livro. Parece tão simples, mas é preciso pesquisar muito na internet, pois ninguém vai enviar pra você.

Pela necessidade de respostas rápidas, é preciso ter à mão equipamentos que forneçam os requisitos necessários para atender a todas às demandas que aparecem instantaneamente. Segundo Aubert (2011) este é o ambiente que está posto para o trabalhador, no qual tudo precisa soluções imediatistas. O tempo é apreendido para tomada de decisões e de ações, toda informação precisa girar rapidamente para atender prazos e metas. Como assevera o entrevistado D4, “no trabalho o tempo parece muito curto pra resolver tantas coisas.” Se na produção dominada pelas técnicas tayloristas/fordistas o tempo parecia não passar, agora ele se torna muito curto frente à sensação de urgências postas.

O uso das TIC's em sala de aula é referendado pelos entrevistados como importante para melhorar o desempenho didático e proporcionar outras formas de interação com os alunos. Dois entrevistados, (D7 e D11), relataram que utilizam os equipamentos apenas para aulas que prescindem do uso dos mesmos. Como relata a entrevistada D7, “em sala de aula eu prefiro até dar a aula sem uso da tecnologia, a não ser pra colocar uma imagem, um filme, algo pra deixar a aula mais bonita, mais criativa”. Embora D7 tente ser seletiva no uso das TIC's em sala de aula, há que se destacar a busca constante por formas de atender às demandas dos alunos e da instituição, pois a entrevistada demonstrou no decorrer da entrevista um alto grau de solicitude quanto à rapidez em responder e-mail de alunos, colegas e direção. Nota-se também que o uso das TIC's, para D7, está relacionado com a necessidade de criar e inovar para atender as expectativas de seus alunos, processo este que acontece em contexto de trabalho imaterial.

As TIC's não estão mais presentes na sala de aula apenas para o uso dos docentes. Os alunos também utilizam as tecnologias para busca de informação. Os entrevistados relatam que os alunos trazem para a sala de aula seus *notebooks*, *smartphones* ou *tablets* como complementos para acessar o material fornecido pelo professor. Tornou-se usual o uso desses equipamentos em sala de aula concomitantemente ao desenvolvimento do conteúdo pelo docente. Nota-se aí uma forma de controle, que segundo o entrevistado D8,

porque ao mesmo tempo que você tem a tecnologia a sua disposição os alunos também tem, tanto que se você passa uma informação errada em sala de aula, pode ser que tenha alguém te corrigindo no mesmo momento, não porque ele saiba mais a matéria, mas porque ele tem mais acesso à informação ao mesmo tempo.

O controle exercido não acontece pela coerção, mas conforme Bauman (2008b), acontece pela sedução, torna-se uma vigilância sinóptica, na qual o docente é ao mesmo tempo vigilante e vigiado. O controle também pode ser observado pela fala de D17:

Uso muito o *skype*. Tenho o *face*³. E eu só coloco lá o que vai me ajudar na minha reputação profissional. É um negócio que é meu, mas não é. É público. A função de professor acaba lhe obrigando a fazer entalhes. Você tem que ser extremamente reservado. A parte relacional, tanto na internet como na vida real ela é toda comedida, que não pode se expor. Você está num ambiente em que as pessoas lhe cobram equilíbrio emocional o tempo todo. Eu tento utilizar a tecnologia a meu favor. Toda esta política de castração que eu estou me impondo, emocional, porque senão não sobrevivo no meu ambiente profissional. Infelizmente é assim que o mundo funciona. A gente tem que fazer as adequações. A tecnologia obriga que você faça uma reeducação o tempo todo. A tecnologia é uma faca de dois gumes. É um contingenciamento de liberdade.

O uso de tais equipamentos de TI em sala de aula ainda vem sendo visto como algo novo, que os professores entrevistados não possuem controle sobre os alunos no que diz respeito à sua interferência no modo de lecionar. Há ainda muita incerteza sobre como utilizar estas novas TIC's em sala de aula, embora alguns docentes tenham uma visão simpática para a situação, como, por exemplo, a entrevistada D9,

os alunos utilizam bastante os equipamentos de TI em sala de aula, eles utilizam bastante, principalmente como fonte de pesquisa, principalmente agora com *ipad*, com *iphone* né? Eles levam pra sala de aula, baixam *e-book*. Então é bem interessante.

No geral, a maioria dos entrevistados ainda vê o uso de forma defensiva, entendem que o uso dessas tecnologias atrapalha as aulas:

A gente trabalha algumas atividades aproveitando que eles têm *notebooks* e celulares, pra algumas atividades com os equipamentos deles. Agora em relação ao celular atrapalha um pouco. O celular hoje já tem internet né? Então o aluno acessando *MSN* e *facebook* na sala de aula hoje já tá ficando comum, a gente tem que sempre estar monitorando. E, um que acessa, os três do lado ficam olhando pra tela daquele. Então não é só aquele que acessa. Aquele que acessa, está tirando a atenção daqueles que estão ao lado dele. Então a gente é mais a questão de orientar mesmo né? Pra que não atrapalhe, usar de maneira positiva. Então sempre que possível a gente utiliza para pesquisa nos equipamentos que eles usam, já que estão lá usando, vamos usar dessa maneira. A maioria tem equipamentos, ou tem um *tablet*, ou tem um *notebook* ou celular que acessa a internet. (D11)

Para alguns dos entrevistados, é necessário buscar maneiras de utilizar estas TIC's de forma interativa,

eu penso que seja um desafio hoje para o docente, porque sua aula tem que ser muito interessante pro aluno realmente dispor daquele equipamento e se comprometer com a aula, que tenha aquele equipamento ali para interagir com a aula, para copiar conteúdo, ou pra fazer pesquisa rápida e trazer um tema para a discussão né? Acho que é um desafio, porque se a aula não for interessante e o aluno também não tiver comprometido ele acaba até sendo mal educado, porque ele vai ficar ali conectado nas mídias sociais, conversando... vamos dizer, fora do assunto. Então é um desafio para o docente. Se o professor não tiver uma dinâmica, uma interatividade, se não tiver comprometido, engajado com a aula, com a disciplina... Quando você permite um aluno portar ou usar o equipamento em sala de aula, você abre precedente para

³ “Face” é forma utilizada para falar que tem conta no site de relacionamento chamado *Facebook*.

que os colegas também achem que é permitido. Então tua aula, se você perder o controle, vai virar uma bagunça. (D15)

Esta nova tendência reforça a necessidade do docente repensar seu papel nas instituições de ensino superior privado, uma vez que ele precisa, ao mesmo tempo em que ensina, promover um ambiente que seja acolhedor e que atenda as expectativas de seus alunos. No geral, são os alunos que vão avaliá-los, são dos alunos que eles dependem pra manter seus empregos. Nesse sentido, há a busca constante por possuir os equipamentos mais modernos e de conhecer as novas tecnologias, pois desta maneira, na visão dos docentes pesquisados, é possível compreender melhor os alunos e atender às solicitações. Como frisou o entrevistado D12:

Na faculdade particular você tem que passar a mão na cabeça. Porque hoje as faculdades deixaram de ser instituições de ensino. São de negócios. Se o aluno reprovar hoje, ele não volta pra instituição. E a faculdade quer de volta pra receber a mensalidade.

Entende-se por “passar a mão na cabeça” a necessidade de atender as solicitações tanto da faculdade, que precisa do aluno matriculado para manter seu lucro, como também, atender a “necessidade” do aluno, de ter acesso ao diploma de ensino superior. Encontra-se aí nesse jogo de interesses, o docente que utiliza seus conhecimentos e seus equipamentos para atender aos requisitos exigidos pelo mercado. O discurso de defesa de tal situação sempre descamba para o lado financeiro. Todos os entrevistados denotam não apreciar a forma como seu trabalho é feito em tais instituições, mas alegam sempre a necessidade de manter um padrão de vida, o que os remetem a suportar e atender os desejos e anseios de seus “clientes” e patrões. Nota-se nesta situação, uma armadilha, um ciclo vicioso, em que os alunos tomam a condição de clientes, na qual o trabalhador não tem como escapar frente ao dogma “o cliente é o rei”. Segundo Bauman (2008b, p. 82), “para entrar na sociedade de consumidores e receber um visto de residência permanente, homens e mulheres devem atender às condições de elegibilidade definidas pelos padrões do mercado”

A necessidade de consumo desenfreado para manter um “padrão de vida” (BAUMAN, 2008), obriga o docente a se sujeitar a cargas horárias extensas com cargas de trabalho intensas em troca de remuneração suficiente para sobreviver em seu mundo consumista.

5.2 COTIDIANO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO AO USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PARA ALÉM DOS LOCAIS E HORÁRIOS OFICIAIS DE TRABALHO

Para além do local de trabalho propriamente dito, em contexto de trabalho imaterial, o docente deve estar munido de equipamentos que facilitem sua comunicação com seus alunos e com a instituição. Nesse bojo, inclui-se aparelho celular, *tablet*, *notebook* e computadores com acesso à internet. O atendimento extrassala extravaza o tempo propriamente contratado, o tempo se torna uma variável menos importante frente à atitude de solicitude com os indivíduos agregados à organização (ALVES, 2009). As demandas precisam ser resolvidas com urgência, o controle sobre prazos e metas delineadas pela organização é proporcionado com o uso das TIC's, nesse sentido, tem-se a promoção da hiper-responsividade, relativa à disponibilidade ininterrupta do indivíduo, que precisa responder em tempo real quando requeridas suas habilidades (AUBERT, 2011), a fala de D13 ilustra esta situação: “Quando recebo e-mails de alunos respondo rápido, há muita limitação de tempo.” A seguinte fala ilustra este contexto: “Estou na instituição a partir das dezoito, mas acaba que pela internet praticamente o dia todo estou trabalhando, atendendo várias demandas” (D7). O conceito de *transbordamento* utilizado por Rosenfield e Alves (2011) exemplifica esta passagem, uma vez que o docente em questão realiza atividades de seu trabalho em locais e horários diversos, tornando-se refém das demandas da organização. Segundo a entrevistada D9: “As demandas que eu recebo por *email* tomam um pouquinho de tempo, mas aí eu utilizo o horário de almoço, ou chego um pouquinho antes, ou fico um pouquinho depois, a gente consegue conciliar.” A fala de D7 também denota o uso do tempo de não trabalho, “final de semana preservo para o descanso, a não ser que tenha uma demanda muito urgente, que tenha prazo.” Os entrevistados D1, D2, D3, D4, D5, D10, D12, D13 e D16 também relataram que utilizam os finais de semana, esporadicamente para resolver ou pensar o trabalho. Os demais afirmaram que procuram reservar o final de semana para descanso e atividades com a família e igreja. Segundo Dal Rosso (2006), a utilização da tecnologia da informação, que provém a facilidade de estar *online* a qualquer momento, tende a desestruturar o entendimento sobre qual é o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, o que leva a mudanças na forma de conceber onde começa atividade profissional e onde começa o descanso. Os docentes entrevistados D1, D2, D3, D4, D5, D10, D12, D13 e D16 utilizam o sítio eletrônico da faculdade durante o fim de semana para lançar notas e faltas no sistema, conforme fica explícito pela fala do entrevistado D5, “também utilizo o site da faculdade ou

então de arquivos que eu levo no *pendrive*, também lançar notas e faltas no sistema da instituição em casa.” A D7, além de realizar atividades relativas ao trabalho nos fins de semana, também se dedica a estudos para concursos públicos. Demonstrando a busca por outros campos de trabalho.

Segundo Gaulejac (2007), muitos trabalhadores passam a ver o emprego como se fosse a própria vida, criando uma simbiose entre sua vida e a sua ocupação profissional, cria-se aí uma forte dependência com o trabalho. Nesse sentido, pode-se reproduzir o sentimento de D5 sobre o uso das TIC's no seu cotidiano: “o celular faz parte de mim, ele fica 24 horas ligado, durmo ao lado dele”. Todos os entrevistados tinham por perto seus celulares no momento da entrevista, nenhum deles desligou o aparelho, além disso, faziam pausa para verificar a hora via celular. As chamadas que aconteceram durante a entrevista (D1, D4, D6, D7, D8 e D12) foram atendidas imediatamente. Remete-se aqui um contexto em que Virílio (1996) destacou como o uso de próteses tecnológicas, que alteram a noção de presença, na qual os indivíduos acabam prestando mais atenção nos sinais vindos de seus aparatos tecnológicos, adotando-os como parte de si. O docente em questão ainda complementa em relação ao uso do tempo: “depois que eu chego em casa à noite, eu tomo banho, janto e continuo a trabalhar. O tempo eu controlo pelo meu cansaço, a hora que eu sinto que não dá mais eu paro, quando não dá mais pra aguentar aí eu paro” (D5). Segundo Oltramari, Weber e Grisci (2011), o compromisso do trabalhador com a empresa, que garante a sua empregabilidade, faz com que as demandas do trabalho sejam atendidas em sua totalidade, mesmo que isso comprometa seu tempo de não trabalho. Em seu depoimento, a entrevistada D9 diz,

Geralmente no período de férias eu utilizo para planejamento de aula. Deixo todas as aulas planejadas no período de férias, inclusive com material que vai ser utilizado e a programação do conteúdo com relação à ementa. Deixo tudo planejado, inclusive o planejamento até das metodologias de avaliações e a elaboração das próprias avaliações, de acordo com o conteúdo, geralmente no decorrer do semestre.

Para Boltanski e Chiapello (2009), este contexto em que o trabalhador não consegue distinguir entre o que é tempo de trabalho e tempo de não trabalho está relacionado com o que se estabelece como competência profissional e o que se estabelece como próprio do sujeito em seus momentos de descanso. Nas palavras da entrevistada D9:

Quando não dá pra fazer, numa eventualidade que eu preciso alterar alguma coisa, eu trabalho depois da faculdade. Aí eu fico até duas, três da manhã, para poder dar conta da demanda, inclusive com relação à correção de provas. Aí eu utilizo este tempo depois das aulas, das onze até a meia noite, meia noite e meia, corrigindo prova, corrigindo trabalho. Porque isso tem como fazer de forma planejada.

Os compromissos se misturam, tornando difícil separar o que é relativo ao trabalho ou ao não trabalho. Conforme o entrevistado D2, “você acha que nem é trabalho porque é tão natural, normal. Mas acaba sendo, né? Tempo é dinheiro, né? “ A introjeção da máxima tempo é dinheiro remete novamente à idéia defendida por Dal Rosso (2008) no que se refere à intensificação do trabalho dos produtores para maior lucratividade dos detentores do capital. A entrevistada D3, quando questionada sobre seu tempo de não trabalho, revela que utiliza os finais de semana para pensar o trabalho,

a primeira coisa que eu faço é anotar. Aí fico pensando e estudando o assunto, mas assim, sem aquela pressão de ter um resultado, mas como se tivesse planejando isso, formando um esquema, e depois que tiver que fazer, como por exemplo, durante o dia, eu coloco, realmente eu começo a trabalhar. Mas em questão de estar pensando sobre algo... como fiz ontem à noite, tive um insight, comecei a pensar sobre determinado assunto, comecei a pesquisar, fui salvando, salvando, então hoje de manhã eu tirei pra ler e organizar as ideias, mas não com a pressão de fazer.

Esta fala denota a contextualização em que se insere o trabalho imaterial, na qual o trabalhador toma como natural a atividade de criação, independente do local e do tempo em que acontece o *start*. O tempo contratado para os docentes horistas não é suficiente para atender a todas às demandas advindas do trabalho, por isso, sempre há formas de aumentar o tempo de trabalho, conforme relata a entrevistada D3,

eu chego mais cedo na faculdade pra orientar meus alunos de monografia. Eu tenho orientação do pessoal da pós. Aqui é local que eu tenho tempo para planejar tudo. E aí eu planejo pra semana toda, terminou aqui começo sala de aula, termino dez horas, se eu tiver que fazer alguma coisa vai ser da minha aula.

Como salientado no início deste tópico, o uso das TIC's possibilitam maiores facilidades de acesso. O e-mail do aluno está a um clique, por que não abri-lo? Assim nota-se que para alguns docentes o processo de utilizar o tempo de não trabalho para realizar tarefas relativas ao trabalho tornou-se algo comum, natural. Todos os docentes entrevistados preparam suas aulas fora do horário estabelecido em contrato com as instituições, esta preparação, juntamente com o atendimento das demandas dos alunos, colegas e coordenação, acontece em locais e horários diversos ao ambiente de trabalho. Todos os entrevistados trabalham os três turnos. À noite eles estão em sala de aula. A grande maioria leciona 20 horas semanais, ou seja, de segunda a sexta-feira. Por serem faculdades, não há pressão no que tange a desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão. Em pesquisa, o máximo exigido é a orientação de trabalhos de final de curso, que também invadem o tempo de não trabalho, dado que estas orientações acontecem primordialmente via e-mail ou em orientações feitas em locais e horários diferentes do contratado pela instituição.

Nota-se no geral a busca dos docentes por se mostrarem sempre acessíveis aos alunos e às demandas da instituição. Esta predisposição em atender estas demandas, em contexto de trabalho imaterial, está relacionada com a necessidade de manter-se empregados e para tal, necessitam utilizar as TIC's no tempo de trabalho e de não trabalho.

5.3 RELAÇÕES QUE SE ESTABELECEM ENTRE TRABALHO IMATERIAL, TEMPO E PRODUÇÃO DE ESTILOS DE VIDA CONTEMPORÂNEOS

Para análise e descrição das relações que se estabelecem entre trabalho imaterial, tempo e produção de estilos de vida a partir da pesquisa de campo parte-se do pressuposto pelo qual se entende trabalho imaterial como aquele que tem como resultado a criação de produtos materiais com alto valor agregado, ou seja, com agregação de diferenciações que o tornem único, que o tornem insubstituível, que façam o seu possuidor sentir que tem um produto que lhe oferece confiabilidade, conforto e segurança. Esta forma de agregação de valor origina-se nas formas de comunicação entre o trabalhador e os clientes (LAZZARATO e NEGRI, 2001). Valor este de difícil mensuração, dado que o trabalho imaterial representa a cristalização de “sentimentos de confiança, segurança e conforto aos clientes numa nova relação produção-consumo” (GRISCI 2008, p. 4). Para que efetivamente se realize na mercadoria, o trabalho imaterial precisa de meios para ser integralizado, por isso as TIC's são de grande importância para este processo, elas funcionam como ponte para a disponibilidade integral, pois como salienta Alves (2009) elas eliminam as barreiras impostas pelo espaço e pelo tempo. Conforme o entrevistado D7, “a tecnologia pra mim é um excelente apoio, que facilita muito meu trabalho, que permite estar atendendo com bastante rapidez às demandas. Otimizo meu tempo de trabalho através da tecnologia.”

Segundo Aubert (2011) os indivíduos se sentem satisfeitos quando têm suas necessidades atendidas de imediato, os indivíduos não toleram a frustração e exigem serem atendidos rapidamente. Para atender tais demandas é necessário dispor das ferramentas e matérias-primas que preencham os requisitos exigidos pelo imediatismo da sociedade. Segundo a entrevistada D7, “pela internet sempre estou atenta e respondo com rapidez, e os alunos elogiam, eles têm as respostas praticamente no mesmo dia ou na mesma hora, não só

respondo, como resolvo.” O elogio dos alunos nesse quesito, significa ser aprovada pela instituição e se manter no emprego, a não satisfação de seus clientes significa risco para a carreira. Para Gaulejac (2007), a avaliação dos trabalhadores leva em consideração requisitos como mobilização, identidade flexível e por ser polivalente. Frezza, Grisci e Kessler (2009) destacam que a facilidade em ter acesso as TIC's proporciona rapidez na comunicação, bem como maior acessibilidade. Além disso, permite solucionar problemas ou criar produtos por meio de softwares e informações disponíveis. Conforme a fala de D9,

existe uma instantaneidade muito grande. Você precisa estar conectado direto né? Então eu acho que eu não posso esperar o dia de ter aula pra eu dar recado para os alunos ou receber material de alunos. Então hoje a TI é necessária, não é mais uma questão de opção do professor você optar por utilizar ou optar por não utilizar. É uma questão de necessidade. Ou você está conectado ou você não tá. Porque senão você fica atrasado né? Você tem que ter disponíveis e você tem que saber utilizar ferramentas pra você dar um *feedback* melhor para seus alunos. Pra você ter uma aplicabilidade melhor naquilo que você tá propiciando a fazer. Naquilo que você tá propondo fazer né?

Esta facilidade pode levar a interferências no tempo de não trabalho, como por exemplo, pelo que relata D7, “procuro colocar o celular no silencioso no final de semana, até pretendo colocar um chip só pra família, mas se um aluno ligar eu atendo.”

Todos os entrevistados cumprem jornada de trabalho que alcança a sessenta horas semanais, ou seja, trabalham durante o dia no serviço público ou seus negócios e à noite lecionam em instituições de ensino superior privado. Quando questionados sobre a jornada de trabalho, a maioria concorda que é extensa, mas que acha normal e que ela não interfere em sua vida familiar, conforme relata D7, “pra muitas pessoas seria um tempo...uma rotina difícil trabalhar de manhã, de tarde e de noite, mas eu gosto do que eu faço, pra mim é padrão.” Muitos dos professores possuem filhos pequenos, só conseguem ter tempo para eles nos fins de semana. Nos dias de semana, saem cedo, voltam para almoçar e só retornam à noite, depois de lecionar na instituição. Este cotidiano é relatado por D9,

meu marido reclama um pouquinho da falta de tempo. Porque eu, o dia inteiro trabalho. E, à noite, corrigindo prova e trabalhos de alunos. Às vezes isso é um pouquinho complicado, a gestão do tempo. Às vezes a gente perde tempo com pouca coisa né? É necessário ter uma otimização. Eu dou muita importância ao trabalho, nem tanto quanto a instituição familiar, mas hoje em dia é necessário a gente ter essas atividades profissionais, que porventura ocupam um pouco mais de tempo do que até as outras atividades, inclusive lazer. Infelizmente, nós estamos vivendo num mundo hoje que é extremamente consumista e a gente precisa estar atuante no mercado de trabalho pra se atualizar e viver da maneira que a sociedade exige.

Segundo Bauman (2008b, p. 75):

“Consumir”, portanto, significa investir na afiliação social de si próprio, o que, numa sociedade de consumidores, traduz-se em “vendabilidade”: obter qualidades para as quais já existe uma demanda de mercado, ou reciclar as que já possui, transformando-as em mercadorias para as quais a demanda pode continuar sendo criada.

Para manter a “vendabilidade”, docentes como a entrevistada D9 procuram se dedicar ao trabalho em detrimento à convivência em família. Outros docentes como D2, D4, D5, D6, D11, D12, D14, D15 e D18, que possuem filhos com menos de dez anos de idade, também mantêm rotinas extensas e intensas de trabalho. A alegação sempre se dá pela necessidade de manter o padrão de vida e também de oferecer um futuro melhor para os filhos. A fuga desse ciclo vicioso, conforme Bauman (2008b, p. 153) se processa pelo aumento ao consumismo:

Para comprar aquilo de que agora necessitam, precisam de dinheiro. Para ganhar dinheiro, aumentam sua jornada de trabalho. Estando fora de casa por tantas horas, compensam sua ausência do lar com presentes que custam dinheiro. Materializam o amor. E assim continua o ciclo.

Em seu planejamento sobre o uso do tempo, D2 complementa, “geralmente o sábado de manhã eu estou ocupado, geralmente, agora depois disso eu tento deixar de lado, e durante a semana não consigo fazer mais nada.” Já o entrevistado D14 diz que, “a minha esposa reclama. Ela fala que se eu continuar assim, meu filho não vai achar que sou pai dele. Vai perguntar: mãe quem é aquele senhor que vem todo dia dormir em casa?”

A forma de uso do tempo por D2, é justificada da seguinte forma,

é carregado. E eu só tenho este tempo de trabalho porque o salário de um trabalho não compensa financeiramente. Então eu sou obrigado a ter estes três empregos. Fora os bicos. Uma pós daqui ou dali, uma consultoria...

Para D12, “o retorno a gente pensa no bem estar da família, que é o retorno financeiro. Acumulando salário de dois ou três lugares, nós chegamos num valor interessante. Mas... pra família em si, a sua presença é melhor do que o dinheiro.”

Oltramari, Weber e Grisci (2011) analisam esta dinâmica quanto à sua interferência na vida com a família, em seus estudos as autoras mostram que muitos trabalhadores se dedicam mais ao trabalho do que à família, tornam a empresa mais importante do que a vida particular. Nesse contexto, a fala de D1 ajuda a descrever tal situação, “tem um projeto que um grupo de professores está fazendo e que eles podem me ligar de manhã, de tarde e de noite.” O docente D1 percebe que seu ritmo de trabalho é intenso e extenso, mas ele conclui

dizendo que “tenho consciência que é puxado mas no momento estou no mercado de trabalho e só posso ficar dentro desse ritmo”. Segundo Lipovetski (2004, p.78), a época hipermoderna tem como característica de que o tempo se rarefaz, ou seja, o tempo parece encurtar perante a grande carga de compromissos assumidos no trabalho. O indivíduo procura dominar o tempo (AUBERT, 2011), mas o máximo que consegue é estender o tempo de trabalho sobre o tempo de não trabalho. O docente D2, pai de três filhos (um de seis meses, outro de cinco anos e mais um de sete) quando perguntado sobre como está a sua vida em questão de tempo, responde: “zero. Eu trabalho de manhã, à tarde e à noite, e eventualmente final de semana.”

Na entrevista com D2, notou-se que o docente procura sempre estar atualizado no que diz respeito à tecnologia, suas filhas brincam com *tablets*, ele utiliza o que há de mais moderno em equipamentos para sala de aula, guarda todos seus arquivos “nas nuvens”⁴ e não utiliza mais *notebooks*. O uso do tempo relatado por D2 leva a consequências no seio da família, uma vez que, “a família acha que eu trabalho muito. Os amigos não comentam muito porque também o mesmo ritmo. Os meus amigos não falam muito, minha família sente.”

Virilio (1999), destaca que a tecnologia está cada vez mais invadindo a vida profissional e a vida particular, fazendo parte do tempo e espaço, transformando estilos de vida com novos ritmos, experiências e modos de interação. Segundo a entrevistada D3, “às vezes eu passo muito tempo no computador e aí eu deixo de fazer algumas coisas que eu gostaria de fazer. Mas fazer o que né? É a vida.” A entrevistada D3 mostra sua preocupação com o seu ritmo quanto ao uso do tempo, “me preocupo, passa tão rápido! Me preocupo mas não tem nem o que fazer. Realmente é tão corrido. Tem dias que eu saio nove horas da manhã, chego dez horas da noite... eu queria ter tempo pra ficar em casa, eu amo ficar em casa.” A fala de outra docente também contribui para entender a mudança nos estilos de vida com o avanço das TIC’s,

eu tenho três computadores e um *notebook*, e meus filhos têm telefone e *tablet*. Cada um tem o seu. É bem interessante que a gente se diverte. Diminui o diálogo? Acho que não. A gente tenta não fazer isso. Então às vezes a gente clica um do lado do outro, fica enviando mensagens um para o outro, isto quer dizer que somos uma família *hi-tech*. (D4)

Nota-se esta necessidade de estar sempre conectado, como algo que já faz parte da rotina do indivíduo. Conforme D6, “quando estou em casa costumo consultar a internet pelo menos uma vez a cada hora. Parece-me que se eu não fizer isso, vou estar perdendo alguma

⁴ Processo em que consiste em arquivar documentos em locais apropriados disponíveis na internet.

coisa.” D6 complementa relatando que, “gostaria de ter mais tempo pra mim, mas nesta altura do campeonato, acho que não tem jeito, tenho que continuar nesse ritmo.”

Segundo Lazzarato e Negri (2001), os padrões que determinavam o tempo e o espaço ficaram mais implícitos com a apropriação mais acelerada do trabalho imaterial pelas organizações. Este novo contexto permeado pelas TIC's permitem novas descobertas e possibilidades de maiores retornos com o trabalho.

O trabalho imaterial torna-se imperativo como meio para se manter competitivo no mercado de trabalho, conforme relata D7, “meus alunos me elogiam muito de ter as respostas quase que imediata, eles sabem que funciona, se passar um *email* eles sabem que vou resolver, e essa rapidez é bastante elogiada.” Este *feedback* na forma de elogios á eficiência demonstra a necessidade de manter o ciclo de entrega ao ritmo de trabalho. Segundo Mansano (2009), todas as atividades desenvolvidas pelo trabalhador têm boa parcela de trabalho imaterial, por isso há treinamentos voltados para atendimento ao cliente e para atender às demandas da organização a qualquer tempo. O relato de D8 mostra um pouco dessa relação: “... mas no geral estou 24 horas conectado às atividades da docência, principalmente para orientações de alunos, não é uma exigência da faculdade, na verdade, isso é meu né?” Que ainda complementa: “se o aluno mandar *email* pra mim no sábado e eu abrir, já respondo no sábado mesmo. Eu gosto de dar este *feedback* rápido. Tira a ansiedade do aluno.”

Os estilos de vida flutuam conforme a necessidade de solicitude às demandas ditadas pelo ritmo de trabalho. Os equipamentos adquiridos pelos docentes entrevistados denotam a entrega ao trabalho, pois os mesmos são adquiridos visando mais a atender as demandas das instituições de ensino superior privado do que de sua vida particular. “Minha vida está aqui” relata D5 (pai de uma filha de seis meses), mostrando as funcionalidades de seu *tablet*. A fala da entrevistada D16 também denota a aquisição dos equipamentos como um procedimento que envolve tanto as necessidades do trabalho como as necessidades inerentes ao seu estilo de vida:

Os equipamentos que utilizo em sala de aula refletem o tipo de equipamento que utilizo na minha vida pessoal. Eu, recentemente, quando troquei meu celular, pensei em comprar um com retroprojeter. Geralmente eu penso no que posso estar utilizando. Às vezes a gente precisa de aplicativos específicos, que eu trabalho no meu computador. Às vezes eu levo e disponibilizo para meus alunos. Que eu sei que vai ser interessante pra eles.

No geral, aponta-se para a conclusão de que a tecnologia tornou as tarefas mais disponíveis, mais acessíveis para serem concluídas. Nesse sentido, as TIC's possibilitaram aos docentes das instituições de ensino superior privado, maior disponibilidade para atender as demandas de sua lida. Conforme relata D12,

Então a gente vai preparar uma aula, ah mais não tive tempo, se você sentar aqui, você tem dez, vinte aulas iguais aquela. Então você só tem o trabalho de adequar no modelo que você trabalha em sala de aula. Antes nós íamos pra sala com livros e mais livros embaixo do braço. Hoje você leva o computador e já está com todas as informações dentro. Diminuiu o *tablet*. Esse aqui diminuiu mais ainda (mostrando o celular) e já vem com *datashow*. Então facilitou muito. Facilitou muito também o contato com os alunos, principalmente por e-mail.

No depoimento de D14, pode-se notar a relação que se estabelece entre o uso da tecnologia e a produtividade:

A tecnologia permitiu uma aceleração na produtividade. Você consegue dar uma resposta maior em tempo menor, em tempos mais curtos do que antigamente. E com isso sobra mais tempo pra você resolver outras questões. Então você acaba trabalhando muito mais do que antes. Tem coisas que você diz: não, eu resolvo amanhã. Mas as vezes é só um e-mail que você tem que responder, você acaba: não, vou responder hoje! Hoje está tudo muito veloz, tudo muito rápido.

Assim se configuram estilos de vida voltados para o atendimento das demandas do trabalho, no quais as TIC's assumem um papel preponderante como meio de conectar o trabalhador aos seus compromissos laborais. A atuação dos docentes das instituições de ensino superior privado não foge a regra, estão envolvidos em relações de trabalho dentro do contexto de trabalho imaterial, que exige competências que para serem adquiridas, acabam por interferir na noção de tempos de trabalho e de não trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho, estabelecidas ao longo do tempo, têm passado por transformações de acordo com as necessidades do capitalismo. Abordando o aspecto do tempo de trabalho é possível acompanhar como tais transformações ocorreram ao longo da história. Se na revolução industrial a extensão da jornada de trabalho era o que importava para maximizar os ganhos com a força de trabalho, no período compreendido pela produção taylorista/fordista, na qual a jornada de trabalho já estava predeterminada, o que fazia a diferença era a diminuição dos poros, ou seja, a diminuição dos tempos mortos no processo de produção. A partir das mudanças na configuração da demanda da produção mundial no início dos anos 1970, há a busca por uma nova forma de maximização dos lucros a partir da exploração da força de trabalho: entra em ação a necessidade de utilizar o potencial criativo do trabalhador, processo este delineado com o início do processo de produção flexível/toyotista. O avanço da informatização contribuiu para que a informação se tornasse disponível com maior rapidez, obrigando as organizações capitalistas a mudanças constantes em seus processos de produção e na inovação de seus produtos. O processo de produção fordista não respondia a esse novo padrão de demanda, por isso foi preciso mudar a forma de controle, passando de um modelo vertical em que se verificava a existência de uma gerência e de um *staff* conhecido como chão de fábrica, para um modelo horizontal, no qual o trabalhador foi chamado a participar integralmente, utilizando sua força de trabalho e sua “força de criação”. O trabalho imaterial, caracterizado pela produção de informação e conhecimento agregado ao produto final (ROZENTHAL, 2005) e de difícil mensuração quanto ao valor, por se constituir principalmente de trabalho de criação (LAZZARATO e NEGRI, 2001), tornou-se a principal fonte de lucratividade das organizações capitalistas.

Os tempos de trabalho e de não trabalho se tornaram tempos indefinidos, a produção passou a ser por metas, com prazos a serem cumpridos, determinados pela capacidade de entrega ao trabalho, ou seja, explora-se o trabalhador a fim de conseguir extrair seu potencial máximo, mesmo que isso signifique utilizar o tempo de não trabalho reservado para o trabalhador e para sua família. A nova forma de experimentar o tempo transformou os estilos de vida, tornando-os mais afetados pelos “estilos de trabalho” que fogem do controle do trabalhador. Neste processo, a informatização desempenha um papel relevante por sua

presença constante na vida do indivíduo, que depende, cada vez mais, das NTIC's para manter seu emprego.

A discussão mostrou a relevância de se buscar entender os estilos de vida a partir da análise dos tempos de trabalho e de não trabalho tendo como parâmetro a informatização. Pela literatura consultada percebe-se que os tempos de trabalho e de não trabalho, estão, cada vez mais, imbricados, e que a informatização acelera o uso dos tempos, intensificando o trabalho. A partir dessa constatação, percebe-se que os estilos de vida também se adaptam a esta nova forma de experimentar o tempo. O trabalhador se torna refém de prazos e metas, que determinados pela organização capitalista, não permitem o controle do tempo e a definição de estilos de vida mais autônomo.

No caso dos sujeitos pesquisados, docentes das instituições de ensino superior privado, atuantes na cidade de Porto Velho, a pesquisa demonstrou que em contexto de trabalho imaterial, os estilos de vida adotados por estes trabalhadores são afetados pelo uso da informatização, principalmente no que tange a uso do tempo.

A escolha dos sujeitos foi consubstanciada pelo histórico de precarização das condições de trabalho e intensificação das atividades de docência nas faculdades particulares do Brasil, característica que delinea o espaço de trabalho dos docentes nas últimas décadas. As salas de aula aumentaram de tamanho para atender a demanda oferecida, graças aos programas assistencialistas do governo federal. Os professores tiveram que buscar alternativas para atender as expectativas dos alunos, estas alternativas significaram aquisição de produtos que atendessem ao requisito de modernização dos equipamentos e programas informacionais.

O tempo dedicado ao trabalho também aumenta com o inchaço das salas de aula, os professores precisam dedicar mais tempo para planejar suas aulas, atender aos alunos e corrigir trabalhos e provas. Nas instituições de ensino superior privado da cidade de Porto Velho, os docentes recebem, na sua maioria, por hora-aula, levando à falta de tempo e oportunidade para se dedicar à pesquisa e extensão. Pela pesquisa feita junto aos professores dessas instituições observou-se que eles exercem mais de uma atividade laboral, ou seja, trabalham na docência, no serviço público e em negócios particulares. Seu tempo nas faculdades particulares resume-se à sala de aula e em menor escala, atendimento de alunos. O tempo dedicado ao trabalho nas repartições públicas é dividido com atendimento de alunos via e-mail, chats e redes sociais, ademais, a preparação de aula acontece também nesses locais

de trabalho. O final do dia de trabalho acontece após as onze horas da noite, depois de atender às demandas advindas da faculdade. Um dos entrevistados confessou que trabalha até ser traído pelo cansaço no meio da madrugada. No outro dia, recomeça sua rotina novamente.

A dependência das TIC's também se faz presente na vida dos docentes entrevistados. Na hora da entrevista, alguns entrevistados fizeram questão de apontar as funcionalidades de seus equipamentos incrementados com os mais diversos aplicativos, desde programas para planejar o tempo até programas que facilitavam o arquivamento nas nuvens. Todos foram unânimes em afirmar que as TIC's são partes integrantes fundamentais para a realização de suas tarefas, seja em sala de aula, como também em outros locais, como a casa ou o outro emprego. O uso propriamente dito se processa com o uso para preparação das aulas, apresentação do conteúdo em sala de aula e atendimento das demandas dos alunos e da instituição via e-mail. Os equipamentos utilizados são comprados com recursos próprios e a escolha do modelo/marca está diretamente vinculado à sua utilização nas atividades da instituição. Quanto à intensidade do uso, percebeu-se que os professores utilizam as TIC's a todo momento, principalmente no horário de trabalho nas instituições públicas, ou seja, não importa o local, os e-mails serão consultados e respondidos com maior brevidade possível. A justificativa para tal foi de que os alunos "elogiavam" esta solicitude. Os finais de semana também são utilizados para atender a e-mails. A maioria dos entrevistados tem mais de um e-mail, os quais são distribuídos conforme a ocupação, por exemplo, se possuem dois empregos, então possuem dois e-mails, um para cada emprego e mais um particular, para a família e amigos. Assim, nos finais de semana, quando acessam a internet, os professores pesquisados costumam consultar todos os e-mails, embora alguns procurem controlar este "impulso", quando há demanda de alunos, principalmente "orientandos", eles atendem rapidamente à solicitação.

Ainda sobre as TIC's, percebe-se que os professores procuram se atualizar constantemente quanto à aquisição de novos equipamentos e aplicativos. Há uma necessidade de estarem sempre atualizados para não serem surpreendidos, principalmente pelos alunos, mas também pelos colegas e pela própria instituição, quanto à disponibilidade da tecnologia. Por isso os equipamentos utilizados são sempre renovados, na busca de atender aos requisitos do mercado de trabalho.

Os estilos de vida dos docentes pesquisados são afetados pela configuração de uso do tempo e das TIC's. O tempo de trabalho e de não trabalho não se apresenta delineado, embora

os entrevistados tenham noção de suas naturezas diferenciadas, eles relataram que há uma invasão do tempo de trabalho sobre o tempo de não trabalho, embora tentem não comprometer seus estilos de vida, acabam cedendo aos apelos do trabalho via a utilização das TIC's. Suas preferências quanto ao consumo também se mostraram afetadas quando da compra de bens e serviços que tenham ligações com as TIC's, demonstrando a preocupação em se mostrarem preparados para atenderem as demandas dos alunos e da instituição. A utilização das TIC's se tornou imperativa para os trabalhadores, o uso se concretiza por meio diversos equipamentos, destacando-se os chamados *smartphones*, ou telefones inteligentes, que permitem, além das funções tradicionais de receber e fazer chamadas, acesso rápido à internet e manuseio do mais diversos aplicativos. Os docentes pesquisados utilizavam equipamentos atualizados, demonstrando a necessidade de acompanharem as tendências disponibilizadas pela tecnologia da informação. Esta necessidade está atrelada aos compromissos assumidos no trabalho docente, uma vez que os *smartphones*, juntamente com seus *tablets* e seus *notebooks*, são utilizados para agilizar as demandas que requerem medidas imediatistas. O não atendimento dessas demandas se configura como uma falta de comprometimento com a instituição, podendo levar à diminuição de seu padrão de trabalho e conseqüente demissão.

O trabalho docente está inserido no contexto do trabalho imaterial dentro da perspectiva da necessidade da criação, envolvimento e solicitude. O cenário que se apresenta no atual contexto da profissão não deixa dúvidas sobre a necessidade e pressão que há no sentido de ser “elogiado” pelos alunos. As instituições de ensino superior privado são movidas pela satisfação das necessidades de seus alunos, por isso, o docente que não se encaixe no perfil desejado é demitido. O perfil desejado passa pelo ensino de “qualidade”, que é mensurada pelo número de reclamações que os alunos fazem. Se houver poucas reclamações sobre determinado professor, ele continuará empregado, caso contrário, será demitido e outro será contratado no seu lugar com a missão de cumprir o requisito principal: satisfazer as necessidades dos alunos. A satisfação dessas necessidades depende do empenho do docente em cumprir o que for determinado pela instituição e pela constante solicitude frente às demandas dos alunos. Nesse sentido o docente se vê obrigado a produzir com inovação e estar disponível para resolver problemas do trabalho independente do local e do horário. O ofício tradicional do docente, que se caracteriza pela preparação da aula, lecionar e corrigir provas e trabalhos faz parte do cotidiano e é o que se espera do profissional. Estas atividades eram corriqueiras e aceitáveis como padrão até três décadas atrás. O papel do

professor se limitava a dar aula e avaliar seus alunos. No caso de algumas instituições também incluía no bojo atividades pesquisa e extensão. Com o avanço da informatização, multiplicaram-se as formas de comunicação entre o professor e o aluno e o professor e a instituição. O trabalho imaterial torna-se imprescindível para manter-se no emprego, agora além das atividades consideradas padrão, o docente precisa estar disponível para resolver problemas de alunos e atender aos prazos da instituição. Para tal, precisa ser criativo, atencioso e disponível, características que demonstram o contexto de trabalho imaterial em que se encontram os trabalhadores do ensino.

A discussão em torno de como se molda os estilos de vida dos sujeitos engloba todas as categorias elencadas na tese, ou seja, os estilos de vida são moldados pelo uso das NTIC's. Para explicar esta dinâmica, é preciso compreender pelas falas dos sujeitos, o uso da TIC's em seu cotidiano e de como as TIC's estão imbricadas, tanto em seu tempo de trabalho como também no tempo de não trabalho. Todos os sujeitos pesquisados adquirem seus equipamentos visando a seu uso tanto no tempo de trabalho como no tempo de não trabalho. A escolha dos equipamentos tem como padrão o peso, ou seja, que seja leve, fácil de carregar, uma vez que são usados em todos os locais, seja no trabalho, em casa ou até mesmo nos momentos de lazer. Outro padrão identificado nas falas é a necessidade de que o equipamento contenha tecnologia suficiente para atender às demandas do trabalho, uma vez que os equipamentos, embora pertençam aos docentes, são utilizados no trabalho. A utilização no trabalho é justificada, segundo os docentes entrevistados, na urgência de mostrar eficiência e eficácia nas suas tarefas, seja em sala de aula, local em que os docentes utilizam seus equipamentos, porque agilizam o tempo de uso dos equipamentos das seguintes formas: a) caso o equipamento apresente problemas, sendo o equipamento próprio do professor, ele consegue resolver com facilidade, já que conhece o equipamento. Evita-se assim, chamar um técnico, pois esse procedimento demandaria tempo; b) Suas aulas e mídias utilizadas em sala de aula já estão no seu equipamento, dessa forma o docente não necessita salvar tudo em um pendrive (o que demanda certo tempo) para depois conectar o pendrive no equipamento da instituição (que também toma tempo); c) Os softwares utilizados pelos professores podem ser mais avançados do que os softwares existentes nos equipamentos da instituição, uma vez que a flexibilidade na aquisição de atualizações pelos docentes é maior do que da instituição; d) O mesmo acontece com os hardwares (equipamentos), o professores seguem a tendência de comprar equipamentos atualizados, enquanto que as instituições demoram para renovar seus equipamentos. Nota-se nesses procedimentos, em contexto de trabalho imaterial na sociedade

líquido-moderna que o tempo que prevalece é o da instantaneidade do aqui e agora, e da velocidade (BAUMAN, 2001; AUBERT, 2011). Todos os procedimentos são adotados para atenderem com maior brevidade possível aos anseios dos consumidores, que não perdoam contratempos.

Todos estes motivos trazem à discussão o molde de um novo trabalhador, que em contexto de trabalho imaterial, precisa estar atualizado para atender às demandas, tanto da instituição como de seus alunos. Para tal, ele adquire seus próprios equipamentos, mesmo tendo tais equipamentos disponíveis na instituição. Se na produção fordista, o trabalhador se apresentava no trabalho apenas com sua força de trabalho, a qual alienava dentro de uma jornada de trabalho rígida, agora ele precisa apresentar mais do que apenas a sua força de trabalho, agora ele precisa apresentar também suas “máquinas”. Os docentes pesquisados servem com parâmetro para a configuração do novo trabalhador, que se apresenta com toda a sua experiência, habilidades, competências e suas próprias “máquinas”.

Por isso, os estilos de vida apresentados são moldados pelo uso das TIC's, que acompanham o trabalhador em todos os seus tempos. O mesmo equipamento de informação que ele utiliza em casa e no lazer é utilizado no trabalho. Quando ele consulta seus e-mails e redes de relacionamento a qualquer tempo e espaço, as questões relativas à sua vida pessoal e profissional se tornam imbricadas. Não há uma separação, devido ao contexto de urgência, bem descrito por Aubert (2011), o trabalhador não separa mais o que é trabalho e o que é não trabalho. Os compromissos do trabalho se tornam parte do cotidiano, qualquer lugar e qualquer tempo é adequado para atenderem às demandas do trabalho.

Esta pesquisa não teve como meta esgotar o assunto sobre este tema, o objetivo foi trazer elementos que auxiliassem na resposta à indagação a respeito dos estilos de vida que decorrem da vivência do tempo relacionado ao uso das tecnologias da informação dentro do contexto do trabalho imaterial. Para tal, utilizou-se métodos da pesquisa qualitativa para alcançar tal intento. O levantamento das informações foi feito utilizando-se de entrevistas semi-estruturadas, o que permitiu ao pesquisador vivenciar o atual estágio em que se configuram as relações de trabalho em que se inserem os docentes de instituições de ensino superior privado da cidade de Porto Velho.

Os resultados da pesquisa apontam para uma realidade de mudança nas relações de trabalho, na qual os trabalhadores têm necessidade de se manter o emprego para sustentarem o

padrão de consumo. Por sua vez, o padrão de consumo envolve a aquisição de bens que permitam o trabalhador se manterem no emprego. Tem-se aí o ciclo vicioso, difícil de escapar. A família se torna apêndice, o trabalho, por meio das TIC's, invadem todos os lugares e momentos, o trabalhador torna-se refém de prazo, metas e demandas urgentes, ao alcance das mãos, de um clique. Os estilos de vida tornam-se estilos de trabalho.

Em contexto de trabalho imaterial, os estilos de vida configuram-se como uma imposição aos sujeitos, uma vez que são instrumentalizados pelos modos de trabalhar. O uso da informatização revela outras facetas do trabalho imaterial ao demandar que os sujeitos mobilizem seus conhecimentos, seus recursos e seu tempo pessoal no sentido de se apresentarem atualizados em relação às TIC's. Os estilos de vida, desse modo, poderiam ser chamados estilos impostos de vida. Os estilos de trabalho produzem estilos de vida, o que reafirma a tese da centralidade do trabalho, e sugere que a vida está sendo convertida em trabalho nos dias de hoje, tanto pela intensificação do trabalho, como pelo alongamento da jornada.

Pesquisas nesta temática são necessárias para captarem esta nova dinâmica no mundo do trabalho. O estudo realizado limitou-se ao estudo de docentes das instituições de ensino superior privado, mas novos estudos podem demonstrar que esta dinâmica não acontece apenas com esta classe de trabalhadores em Porto Velho. Novas pesquisas que apontem o uso das TIC's no trabalho e fora dele podem determinar, em maior escala, a necessidade de políticas públicas e de gestão.

Há, entretanto, uma questão que se mostra como limitação: como afirmar que os estilos de vida dos sujeitos do presente estudo são determinados pela docência, uma vez que eles são professores horistas, tendo três turnos de trabalho e dois empregos?

A tese desenvolvida aqui se ateve a alguns aspectos que colaboram para entender a nova dinâmica do mundo do trabalho. Novas pesquisas nesse caminho devem avançar no sentido descrever e analisar as formas de resistência dos trabalhadores nesse contexto.

A primeira sugestão deriva do que foi colocado nas limitações da pesquisa, ou seja, pode-se elaborar uma pesquisa mais ampla utilizando-se de metodologia com maior peso quantitativo para determinar se os resultados desse trabalho são generalizados.

Quais são as formas de resistência frente ao novo padrão de trabalho que obrigam o trabalhador a se sujeitar aos prazos e metas sem levar em conta os limites de seu tempo de

trabalho e de não trabalho? Esta temática não foi objeto desse trabalho, mas pode-se afirmar, a princípio, pelo que foi observado, de que não há formas de resistência explícitas. Não há nenhuma movimentação do tipo: Hei! Meu tempo de não trabalho está sendo invadido! Exijo meus direitos!

Outra temática que pode ser desenvolvida é tentar entender como acontece a fuga nesse processo de vivência do tempo. Quais são os mecanismos de fuga que os trabalhadores, que têm seu tempo de trabalho e de não trabalho tomados pelas novas exigências do mercado de trabalho, utilizam para se equilibrar nesse processo em que impera a urgência, a emergência?

No que tange a estilos de vida, pode trabalhar uma temática que procure relacionar a vivência do tempo e o uso das TIC's em contexto de trabalho imaterial e a saúde do trabalhador. Quais são as implicações na saúde do trabalhador a partir da vivência do tempo em contexto de trabalho imaterial?

Como pode ser observado, vários aspectos pode ser objeto de pesquisa nesse contexto. Pesquisas de suma importância para melhor entendimento e ação em relação ao cenário atual.

REFERÊNCIAS

ADAM, B. The Multiplicity of Times: Contributions from the Tutzing Time Ecology Project. *Time and Society*, v.10, n. 2, p. 349-50, mar., 2001.

ADAM, B. Time. *Time and Society*, v. 23, n. 3 p. 119-38, fev., 2006.

ALASOINI, T. Challenges of Work Organization Development in the Knowledge-Based Economy. *DG Employment and Social Affairs by the European Work Organization Network*, 2001.

ALMEIDA, M. I. O trabalho dos educadores. In. ABICALIL, C. A. et al. *Retrato da Escola no Brasil*. Brasília: CNTE, 2004.

ALVES, D. A. de. Tecnologias como mediadores das mudanças sociotécnicas no teletrabalho. *Revista TOMO*, n. 15, jul./dez., p. 142-65, 2009.

ALVESSON, M. Beyond neopositivists, romantics and localists: a reflexive approach to interviews in organizational research. *Academy of Management Review*, v. 28, n.1. p.13-33, 2003.

AMORIN, M. C. S. Aprendizagem e conhecimento no mundo do trabalho. In. DOWBOR, L. et al. (Orgs.). *Desafios dos trabalhos*. Petrópolis: Vozes, 2004.

ANATEL. Brasil fecha fevereiro com mais de 260 milhões de acessos móveis. Disponível em: <http://www.anatel.gov.br/Portal/exibirPortalInternet.do>. Acesso em: 27 de março de 2013.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6.ed. São Paulo: Cortez, 1999. 220p.

AUBERT, N. La Société Hyper moderne, l'Individu Hyper moderne: Ruptures et contradictions. Palestra proferida no *III Seminário da AFAPP: L'accompagnement des processus de construction identitaire: l'apport de la sociologie*, 05 de fev. de 2011. Disponível em:

<http://www.afapp.org/images/docs/110530%20Nicole%20Aubert%282%29.pdf>. Acesso em 03 de jul. de 2012.

BARBOSA, C. A; ZILBER, M. A; TOLEDO, L. A. A aliança estratégica como fator de vantagens competitivas em empresas de TI – um estudo exploratório. *RAI - Revista de Administração e Inovação*, v. 6, n. 1, p. 30-49, 2009.

BAUMAN, Z. *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

_____. *Capitalismo parasitário e outros temas contemporâneos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

_____. *Globalização: as conseqüências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

_____. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. *Vida para consumo: A transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BELLONI, M.. L. *O que é mídia-educação*. Campinas, SP: Autores Associados, 2001.

BLAIR, L, M, WHARTON, A. S. Organizational commitment and constraints on workfamily policy use: corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, v. 47, n. 3, p.243-267, 2004.

BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOSCH, G. Synthesis Report. (In) TERGEIST, P. *Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention*. Paris: OECD, p. 17-41, 1995.

BOWDITCH, J; BUONO, A. *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Thomson Learning, 2004.

BRASIL. *Censo da Educação Superior*. Disponível em:
<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/>. Acesso em: 14 de jun. 2012.

BRYNJOLFSSON, E; HITT, L. Beyond the productivity Paradox: Computers are the catalyst for bigger changes. *Communications of the ACM*, v. 41, n. 8, p. 49-55, 1998.

BURREL, G. Modernism, postmodernism and organizational analysis: the contribution of Jürgen Habermas. *Organization Studies*, v. 15, n. 1, p. 1- 45, 1994.

CALDWELL, Raymond. Things fall apart? Discourse on agency and change in organizations. *Human Relations*, v.58, n. 1, p.83-114, 2005.

CALDERÓN, A. I. Universidades mercantis: a institucionalização do mercado universitário em questão. *São paulo em perspectiva*, n.14, v.1, 2000.

CAMPBELL, I. Reduced working-time and unemployment: european experiences. In: *6TH National Conference on Unemployment*, Newcastle, 1999.

CARDOSO, A. C. M. Os trabalhadores e suas vivências cotidianas: Dos tempos de trabalho e de não-trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 25 n. 72, 2010.

CARVALHO, C. H. A. Agenda Neoliberal e a Política Pública para o Ensino Superior nos anos 90. *Revista Diálogo Educacional*, v. 7, n. 21, mai-ago, 2007, p. 83-101.

CARVALHO, L. A. de. A condição humana em tempo de globalização: a busca do Sentido da vida. *Revista Visões*, 4ª Ed., v. 1, n.4, - Jan/Jun, 2008.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

_____ *A sociedade em rede*. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

_____ et al. *Comunicación móvil y sociedad, una perspectiva global*. Disponível em <www.eumed.net/libros/2007c/312/>. Acesso em 13 de jan. de 2011.

CETTE, G. Employment, unemployment and reducing working time: The general framework and the case of the France. *Conseil d'Analyse Economique*. n. 2, p. 39-55, abril, 2000.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Organizations, Organization and Organizing. In: CLEGG, S. R., HARDY, C. & NORD, W. R. *Handbook of Organization Studies*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1996, p.1-28 (a).

CZARNIAWSKA, B. Is it Possible to Be a Constructionist Consultant? *Management Learning*, vol. 32 (2), p. 253-66, 2001.

COMITE GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. *TIC educação 2010: Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação no Brasil*. São Paulo: CETIC, 2011.

CORIAT, B. *Pensar pelo Avesso: O Modelo Japônes de Trabalho e Organização*, Rio de Janeiro: Editora Revan/UFRJ, 1994.

DAL ROSSO, S. A redução da jornada e o emprego. In: *Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*, 1997. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>> . Acesso em: 03 de abr. de 2009.

_____. Crise socioeconômica e processo de trabalho. À busca de uma relação teórica. In: DAL ROSSO, S (org.). *Trabalho na Capital*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

_____. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 4 n. 1, p. 65-91, 2006.

_____. *Mais trabalho!* A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. *O debate sobre a redução da jornada de trabalho*. São Paulo: ABET, 1998.

DEDECCA, C. S. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. São Paulo: Unicamp, 1999.

DEX, S.; SCHEIBL, F. Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs: business cases. *British Journal of Industrial Relations*, v. 39 n. 3, p. 411-31, 2001.

DICKSTEIN, C. The Promise and Problems of Worker Cooperatives: A Survey Article. *Working paper*, 1989. Disponível em <<http://www.rrl.wvu.edu/pdf/wwp8910.pdf>>. Acesso em 12 de fev. 2009.

DTI. More People Want Flexible Hours than Cash, Company Car or Gym. *Press Release*. Londres: Department of Trade and Industry, 2002.

ELIADE, M. *O sagrado e o profano*. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

EMMENDOERFER, M. L.; DIAS, F. S. “Máquinas de ensinar?”: Um estudo comparativo do controle simbólico do tempo com docentes de cursos de Administração em duas IES de Belo Horizonte – MG. *Alcance*, v. 14, n.3, p. 385 - 404 - Set / Dez 2007.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *First European Survey on the Work Environment 1991-1992*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1992.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Second European Survey on Working Conditions 1996*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

FARIA, J. H. de. *Economia Política do Poder*. Curitiba: Juruá, 2004. Vol. 1, Cap. 3.

_____; MENEGHETTI, F.K. O Seqüestro da Subjetividade e as Novas Formas de Controle Psicológico no Trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25, 2001, Campinas. Anais... Campinas: ANPAD, 2001. (CD ROM).

FECOMÉRCIO-RJ. *Acesso à internet quase dobra em quatro anos*. Disponível em: http://www.fecomerciorj.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=fe_comercio2008&from%5Finfo%5Findex=21&infoid=10826&sid=96. Acesso em 28 de Nov. De 2011.

FIGOIRESE, R. *Metodologia da pesquisa: como planejar, executar e escrever um trabalho científico*. João Pessoa: EDU, 2003.

FRACALANZA, P. S. Insuficiência das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho a partir de uma leitura marxista. In: *VIII Encontro de economia política*, 2003.

FREZZA, M. GRISCI, C. L. I. KESSLER, C. K. Tempo e Espaço na Contemporaneidade: uma Análise a partir de uma Revista Popular de Negócios. *RAC*, Curitiba, v. 13, n. 3, art. 8, p. 487-503, Jul./Ago. 2009.

FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

FURTADO, C. *O mito do desenvolvimento econômico*. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

GASPARINI, G. Tempo e trabalho no ocidente. In: CHANLAT, J-F. (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996. p. 111-26.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.

GIDDENS, A. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GILABERT, E. R.; IVERN, X, M, T. La flexibilidad laboral en la empresa. *Capital Humano*, v. 19, n. 197, março, 2006. Disponível em: <<http://www.directivoscede.com/conocimiento/detail.php?id=1054>>. Acesso em: 10 de jun. 2010.

GIL, A. Carlos. *Como elaborar projeto de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFF, J. LE. Au Moyen Age: Temps de l'Eglise et temps du marchand. *Sciences Sociales*, v.15, n. 3. p. 417-33, 1960.

GOMES, F. P; ARAÚJO R. M. de. *Pesquisa Quanti-Qualitativa em Administração: uma visão holística do objeto em estudo*. VIII SEMEAD, FEA-USP, 2005.

GORZ, A. *O imaterial*. Conhecimento, valor e capital: São Paulo: Annablume, 2005.

GRISCI, C. L. I. *Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário*. 2000. 314p.. Tese de Doutorado do Programa da Pós-Graduação em Psicologia. PUC, Porto Alegre, 2000.

_____. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. *RAE-Eletrônica*, v. 7, n. 01, art. 4, jan/jun. 2008.

_____. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia: ciência e profissão*, São Paulo, n. 19, p. 2-13. 1999.

_____; Scalco, P. D.; Kruter, G. E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 3, 564-573, 2011.

GUEST, D.E. Perspectives on the study of work-life balance. *ENOP Symposium*, Paris, 29-31 March, 2001.

GUTTMANN, R; PLIHON, D. O endividamento do consumidor no cerne do capitalismo conduzido pelas finanças. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 17, n. especial, dezembro, p. 575-610, 2008.

HAGUETE, T. M. F. *Metodologias qualitativas na sociologia*. Petrópolis: Vozes, 1995.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. 18. ed. São Paulo: Loyola, 2009.

HASSAN, R. Network Time and the New Knowledge Epoch. *Time & Society*, v.12, n. 2/3, p. 225-41, 2003.

HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. In: CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (Orgs. ed. bras.) Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, v.1, 2001, p. 190-216.

HYMAN, J.; SUMMERS, J. Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, Vol. 33 No. 4, 2004. pp. 418-429

HOGARTH, T. et al. Work-life Balance 2000: Baseline Study of Work-life Balance Practices in Great Britain. *Research Report*, n. 249, Department for Education and Employment, 2001. Disponível em: <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR249.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2010.

IANNI, O. *Teorias da Globalização*. 11.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

JACOBS, J. A; GERSON, K. Who Are the Overworked Americans? *Review of Social Economy*, v. 56, n.4, p. 442-59, 1998.

JACOBS, J. A; GERSON, K. Overworked Individuals or Overworked Families? *Work and Occupations*, v. 28 n.1, pp. 40-63, 2001.

KALLINIKOS, J. The social foundations of the bureaucratic order. *Organization*, v.11, n.1, p. 13-36. 2004.

KORABIK, K; LERO, D; AYMAN, R. A micro-macro approach to cross-cultural work-family research. *International Journal of cross-cultural Management*, v.3, n.3, p.289-303, 2003.

LANDINI, S. R. As transformações no trabalho docente: o debate sobre a imaterialidade do trabalho e algumas reflexões sobre formação. *Revista da Educação*, v. 17, n. 2, p. 29-41, 2010.

LAZZARATO, M; NEGRI, A. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEAL, S. M. R. A outra face da crise de bem-estar social: neoliberalismo e os novos movimentos da sociedade do trabalho. *Caderno de pesquisa*, Campinas, n.13. Núcleo de estudos de políticas públicas – NEPP: UNICAMP, 1990.

LEE, H.; LIEBENAU, J. Time in organizational studies: towards a new research direction. *Organization Studies*, Berlin, v. 20, n. 6, p. 1.035-58, 1999.

LEHNDORFF, S. Can Flexible Working-Time Arrangements Help to Safeguard Jobs? Recent Trends in German Manufacturing. In: *IWPLMS CONFERENCE*, 1997, Porto.

_____. et al. *NESY: New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy*, Final Report to the European Commission, Brussels, 2001.

LIBÂNEO, José Carlos. *Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente*. São Paulo: Cortez, 1999.

LIPOVETSKY, Gilles. *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla, 2004.

MALENFANT, R; FOUCHER, R. work in a changing labour market and in changing parentsworkers expectations: the challenge of reconciling work time and time off. *Retrosapes and futurescapes: Temporal tensions in organizations*. Palazzo d'Aumale, Terrasini (PA), Jun, 21-23 2006. CD

MANN, P. H. *Métodos de investigação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

MANSANO, S. R. V. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, UERJ, RJ, ano 09, n.2, p.512-524, 2º semestre de 2009.

MARIANO, J. O processo de globalização financeira e os desdobramentos sobre as economias locais. *Perspectiva Econômica*, v.4, n. 2, p.44-64 jul/dez, 2008.

MARIZ, R. S. *Os sentidos do trabalho docente na educação superior privada em expansão*. 2010. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia., Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

MARTINS, C.; B. A formação de um sistema de ensino superior de massa. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v.17, n. 48, 2002.

_____. O ensino superior brasileiro. *São Paulo em Perspectiva*, v. 17, n. 1, 2000.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: livro 1*. RJ: Civilização Brasileira, 2003.

_____. *Capítulo VI Inédito de O Capital*. São Paulo: Moraes, 1985.

MATTOS, F. A M. Jornada de trabalho: O exemplo europeu. *Revista nova Economia*, v.10, n.2, p. 117-143, 2000.

MELLO, D. H; TONELLI, M. J. Tempo é dinheiro? A construção do tempo na administração contemporânea. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE

PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 26., 2002, Salvador. Anais... ANPAD, 2002. 1 CD-ROM

MINAYO, M. C de S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2001.

_____. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec, 1992.

MORAN, J. M. *Novas tecnologias e mediação pedagógica*. Campinas: Papirus, 2000.

MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

MOURA, P. R. de S. A percepção da carga horária segundo o olhar do professor. In: FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS E A CRIANÇA-SUJEITO, 7, 2008, São Paulo. Disponível em:
<http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000032008000100068&lng=en&nrm=abn>. Acesso em: 19 Jun. 2012.

NEGRI, A; HARDT, M. *Imperio*. Cambridge, Massachussets: Harvard University Press, 2000.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de pesquisa em administração*. FEA-USP. São Paulo, v. 1. n. 3. 2º sem, 1996.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. In: Dossiê – Globalização e educação: precarização do trabalho docente. *Educação e Sociedade*, v. 25, n. 89, set-dez. 2004.

OLTRAMARI, A. P; WEBER, L; GRISCI, C. L. I. Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, v. 11, n. 1, p. 101-133, mar/2011.

PAGÈS, M. et al. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1990.

PAULANI, L. M. A crise do regime de acumulação com dominância da valorização financeira e a situação do Brasil. *Estudos Avançados*, v. 23, nº 66, 2009.

PELBART, P. P. *Vida capital: ensaios sobre biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 2003.

PEREIRA, S.. et al. Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho. IPEA, 2012. Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/SIPS/120307_sips_intensidadedotrabalho_1.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2012.

PERLOW, L. A. The time famine: toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 57-81, 1999.

PERRY-SMITH, J.E.; BLUM, T. C. Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, v.43 n. 6, p. 1107-1117, 2000.

POCHMANN, M. *Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje*. São Paulo: LTr, 1995.

_____. A atualidade da categoria trabalho na sociedade. In. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea*. Brasília: CFP, 2010.

_____. Crise internacional e perspectivas do trabalho. In. DAL ROSSO, S (org.). *Trabalho na Capital*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

POELMANS, S. A.Y., CHINCHILLA, N.; CARDONA, P. The adoption of family-friendly HRM policies: Competing for scarce resources in the labour market. *International Journal of Manpower*.v. 24 n. 2, p. 128-147, 2003.

REED, M. Organizational theorizing: a historically contested terrain. In: CLEGG, S. R., HARDY, C. & NORD, W. R. *Handbook of Organization Studies*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1996.

RIBEIRO, G. L. *A antropologia brasileira entre políticas neoliberais e a globalização*. Brasília: UNB, 2004.

RIGOTTO, R. M. “Caiu na rede, é peixe!”: a industrialização tardia e suas implicações sobre o trabalho, o ambiente e a saúde no Estado do Ceará, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23 Sup 4:S599-S611, 2007.

RODRIGUES y RODRIGUES, M. V.R. *Gestão empresarial: organizações que aprendem*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. DADOS – *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v.54, n.1, p. 207-33, 2011.

ROZENTHAL, E. Trabalho imaterial: sobre a subjetividade para uma leitura do trabalho no século XXI. *Revista Lugar Comum*, n.21 e 22, p.109-132, jul-dez, 2005.

RUBERY, J. et al. Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time & Society*, v. 14 n. 1, p. 89-111, março, 2005.

SAMPAIO, H. *Ensino superior privado no Brasil: o setor privado*. São Paulo: Hucitec, 2000.

SAMPAIO JÚNIOR, P. de A. Crise e políticas de ajuste nos países capitalistas avançados. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). *Economia & Trabalho: Textos básicos*. Campinas, SP: UNICAMP, IE, p. 21-32, 1998.

SANTOS, B. de S. *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade*. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SARSUR, A. M. *Gestão por competências: a percepção de ganho social do trabalhador*. São Paulo, 2007. Tese. USP, 2007.

SCHWARTZMAN, S. A revolução silenciosa do ensino superior. In: DURHAM, E. R.; SAMPAIO, H. *O ensino superior em transformação*. São Paulo: NUPES, 2000. p. 13-30.

SEBASTIEN, C. in: LIPOVETSKY, G. *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla, 2004.

SENNET, R. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, I. et al. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT/MTE, 1999.

SIQUEIRA, T. C. A. de. Trabalho dos docentes nas instituições particulares de ensino superior em Brasília. *Revista de ciências sociais*, v. 40 n. 2, 2009. p. 62-71.

SROUR, R. H. *Poder, Cultura e Ética nas Organizações*. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAVARES, M. C. *Ajuste estrutural e desemprego*. Publicado na Folha de São Paulo em 11/02/96. Artigo disponível em:
<<http://www.eco.unicamp.br/artigos/tavares/artigo49.htm>>. Acesso em: 10 de abril de 2010.

TERUYA, Teresa Kazuko. *Trabalho e educação na era mediática*. Maringá: EDUEM, 2006.

THOMPSON, J. B. *A mídia e a modernidade: uma teoria social da mídia*. Petrópolis: Vozes, 1998.

TONELLI, M. J. Produção de sentidos: Tempo e velocidade nas organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 26., 2002. Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-Rom.

TRAGTENBERG, M. *Burocracia e Ideologia*. São Paulo: Ática, 1974.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

TURBAN, E; McLEAN, E; WETHERBE, J. *Tecnologia da Informação para a Gestão: Transformando os Negócios na Economia Digital*. Porto Alegre: Bookman, 2004.

VASAPOLLO, L. Paradoxos do presente e lições de Marx. *Revista Outubro*, n. 8, 2003.

_____. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C; VIEIRA, M.M.F. Sobre a Dimensão Tempo-Espaço na Análise Organizacional. *RAC*, v. 9, n. 2, p.103-19, Abr./Jun. 2005.

VIRILIO, P. *A bomba informática*. São Paulo: Estação Liberdade, 1999.

_____. *Velocidade e Política*. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

WEBER, M. *Economia e Sociedade*. Fundamentos da Sociologia Compreensiva. Volume 2. Brasília: Editora da UNB, 1999.

WEBER, L; GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial bancário, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos. *RAC*, Curitiba, v. 15, n. 5, art. 6, pp. 897-917, Set./Out. 2011

WEBSTER, Juliet. Working and Living in the European Knowledge Society: The policy implications of developments in working life and their effects on social relations. *Infowork Policy Conference*, Bruxelas, 2004. Disponível em:

<http://www.tcd.ie/ERC/past%20symposia/infowork%20symposia%20docs/Infowork%20Knowledge.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2010.

WIJK, G. V. Modern times. *Retrosapes and futurescapes*: Temporal tensions in organizations. Palazzo d'Aumale, Terrasini (PA), Jun, 21-23 2006. CD

WHOLE. Work Process Knowledge in Technological and Organisational Development. *Final Report to the European Commission*, 2000. Disponível em: <http://www.b.shuttle.de/wifo/ehrd-sur/who-3.htm>. Acesso em: 13 de outubro de 2010.

WOOD Jr., T. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. In: WOOD Jr., T. (coord.) *Mudança Organizacional*. Aprofundando temas atuais em Administração de Empresas. São Paulo: Atlas, 1995, p. 94-114.

ZERUBAVEL, E. In the Beginning: Notes on the Social Construction of Historical Discontinuity. *Sociological Inquiry*, n.63, p.457-59, 1993.

APENDICE

Roteiro básico de entrevista

Informações sobre o entrevistado

Nome

Sexo

Idade

Estado Civil.....

Escolaridade

Carga horária na instituição.....

Tempo de instituição.....

Tecnologias de informação que utiliza

.....

Equipamentos de TIC's que possui:

.....

Equipamentos de TIC's que utiliza na instituição:

.....

Meios de comunicação virtuais que utiliza (*email*, redes sociais, blogs etc)

.....

- 1) Como é que está a tua vida em questão de tempo?
- 2) Em algum momento você se pega pensando sobre seu tempo e trabalho?
- 3) Você usa seu tempo fora do trabalho para fazer ou resolver coisas relativas ao trabalho? Que tipo de coisas? Quanto tempo elas tomam?
- 4) Você acha que faz coisas que a princípio não soam como trabalho mas que você aproveita no seu trabalho?
- 5) Em que a tecnologia facilita a sua vida? Em que atrapalha?
- 6) O que seus familiares e amigos dizem a respeito de como você usa seu tempo?
- 7) Você usa algum tipo de "truque" em relação à tecnologia móvel para agilizar a vida? Quais seriam?

- 8) Você criou alguma estratégia para lidar com as demandas do trabalho via tecnologia?
- 9) Como você faz para controlar o seu tempo de trabalho?
- 10) Seus hábitos de vida mudaram com as novas tecnologias da informação e comunicação? De que modo?
- 11) Você é do tipo que "faz mil coisas ao mesmo tempo"? Por quê?
- 12) Você se preocupa com o tempo?
- 13) Você prioriza suas atividades? Como faz isso?
- 14) Qual é a sua estratégia para manter-se empregado na instituição?
- 15) De que modo o seu consumo de TIC's tem influência do seu trabalho?