

**GT 20 - Trabalho e Sociedade**

**Sessão 2 - A nova Configuração do Trabalho**

**AS REAIS CONDIÇÕES DO TRABALHO VIRTUAL**  
**A VIVÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO E DA INCERTEZA NA MICROINFORMÁTICA**

**Gisélia Franco Potengy**

**Elisa Guaraná de Castro**

Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada

**XXIV Encontro Anual da ANPOCS**

## AS REAIS CONDIÇÕES DO TRABALHO VIRTUAL

A VIVÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO E DA INCERTEZA NA MICROINFORMÁTICA

Gisélia Franco Potengy<sup>1</sup>  
Elisa Guaraná de Castro

### **Apresentação**

O objetivo deste trabalho é contribuir para a discussão sobre as características das mudanças produtivas no setor terciário<sup>2</sup> em atividades qualificadas. Estudamos, particularmente, os profissionais da microinformática.

Embora este campo de trabalho venha se desenvolvendo no país desde a década de 50, somente se observa uma expansão vertiginosa a partir da lei de informática de 1992, acabando com a reserva de mercado. Sua evolução pode ser analisada, considerando-se 3 períodos fundamentais: o 1º, a partir da década de 60, foi a fase dos primeiros computadores - as "grandes máquinas"; o 2º período é caracterizado pela introdução do microcomputador, na segunda metade da década de 70 e, pela reserva de mercado, durante a década de 80 e o 3º, se constitui a partir da lei de informática de 1992, crescendo extraordinariamente nos últimos anos com as aplicações da Internet.

Desta forma, a expansão da microinformática no Brasil ocorreu em um ambiente caracterizado pelo enxugamento do Estado, cortes de gastos das empresas, deterioração dos serviços públicos, práticas de gestão da força de trabalho que se traduzem na precarização das condições e do estatuto do trabalho, como a sub-contratação, a prestação de serviços e o conta-proprio.

Com a abertura do mercado a maioria dos fabricantes nacionais passou a buscar produtos e tecnologias no exterior. Porém, se, de um lado, houve um processo de desqualificação tecnológica na indústria, a capacitação adquirida foi transferida para o setor de usuários de processamento de dados em atividades de operação e desenvolvimento de sistemas, provocando uma enorme expansão das atividades no setor de serviços.

---

<sup>1</sup> Este artigo é produto da pesquisa intitulada "Qualificação, mudança de status e riscos pessoais na passagem para formas alternativas de inserção no mundo do trabalho", financiada pelo CCDT/CNPq e pela FINEP entre meados de 1995 e início de 1998, coordenada por Vanilda Paiva e realizada no Rio de Janeiro pelo Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada (IEC). Parte dele encontra-se em artigo publicado, em 1999, na Revista *Contemporaneidade e Educação*, nº4, dez. 99, que discute os resultados da pesquisa, de cunho qualitativo, realizada pelas autoras. Gisélia Franco Potengy é doutora em Sociologia e pesquisadora do IEC. Elisa Guaraná de Castro é doutoranda em Antropologia Social e professora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

<sup>2</sup> A discussão sobre a expansão do setor terciário e a necessidade dos estudos da sociologia do trabalho no Brasil incorporá-lo, de uma forma mais efetiva, vem sendo efetuada pelo grupo de pesquisa acima, especialmente em Paiva, Potengy e Chinelli, 1997 e nos artigos incluídos nos números 4 e 6 da revista *Contemporaneidade e Educação*. O grupo vem desenvolvendo atualmente a pesquisa "Qualificação e Empregabilidade", financiada pelo CCDT/CNPq.

Examinamos aqui o significado de categorias utilizadas neste campo, o conteúdo das relações de trabalho aí constituídas, seu significado para os trabalhadores e suas representações sobre as condições de realização de suas atividades.

Embora ainda não totalmente estruturado e normatizado<sup>3</sup>, este campo de trabalho compreende uma ampla gama de atividades marcada por uma dinâmica de transformação tecnológica que lhe imprime acelerados ritmos e forte intensidade de trabalho. São múltiplos os níveis de qualificação, as formas e as relações de trabalho variando do assalariamento<sup>4</sup> no emprego estável ao trabalho por “conta-própria” e incluindo o “empreendimento”<sup>5</sup>.

Não existe um acordo sobre as categorias profissionais na área, embora se possa chegar a definições aproximadas, pois muitos princípios de classificação se conjugam para delimitá-las: o diploma, a atividade real exercida, o conhecimento conquistado na prática e o cargo. Dessa forma, trata-se de categorias que apontam mais para as atividades exercidas.

Antes da popularização do microcomputador a maioria da mão-de-obra especializada encontrava-se alocada nas grandes empresas privadas, estatais e multinacionais, no setor bancário e financeiro, no serviço público e nas universidades. A expansão sempre crescente, com a informatização atingindo praticamente todo o cotidiano, tornou complexo este quadro e abriu oportunidades para pequenas empresas, prestadores de serviços autônomos e trabalhadores por “conta-própria”. Estes profissionais se depararam com um mercado pouco normatizado e regulado, possibilitando que se encontrem, por exemplo, indivíduos em cargos de engenheiros que nunca se formaram em engenharia. Apareceram as cooperativas de trabalho e surgiram os “empreendedores” com suas próprias empresas totalmente, parcial ou não legalizadas, atendendo uma nova clientela constituída por pequenos comerciantes, profissionais liberais e prestadores de serviços que se

---

<sup>3</sup> Empregamos a idéia de normatização no sentido de uma regra prescrita, impondo uma configuração determinada cf. Lautier, (1993). O autor lembra que a intervenção do Estado sobre o trabalho, sob a forma de normas prescritas, se iniciam, no capitalismo, pelo regime do trabalho assalariado.

<sup>4</sup> Cf. Lautier (1993) que argumenta que embora na América Latina, [e no Brasil, em particular] a perspectiva de integração massiva na forma de trabalho assalariado "ainda estará ausente por algumas décadas" (:7) e a intervenção estatal seja de natureza completamente diferente daquela na Europa, ainda assim "a intervenção do Estado em matéria de trabalho é configurada pela relação salarial" (:7). E isto tanto em razão do peso da história uma vez que a regulação do Estado coincide com o triunfo do projeto de industrialização como "porque aí se situa uma das bases da configuração topológica da sociedade capitalista" (:7). E, portanto, embora esta configuração seja diferente da européia, "isto não impede que o triângulo Estado-empregadores-assalariados mantenha-se como a matriz"(:7).

<sup>5</sup> Para Schumpeter, 1982, o empresário é portador de criatividade, de inventividade, de iniciativa e de disposições psico-sociais que o habilitam a reconfigurar as combinações entre os fatores de produção. Para uma discussão sobre as "novas oportunidades" e as disposições dos agentes, com ênfase no que Cappechi, 1988, denomina de "empresarialidade"; ver Machado da Silva e Chinnelli, que assinalam que "para que a empresarialidade se manifeste, atualizando-se como "preferência", é necessário um elemento de adesão antecipada aos significados culturais da nova relação produtiva, que afeta muito profundamente a percepção, valores e a racionalidade dos agentes" (Machado da Silva e Chinnelli, 1997:38).

interessaram em informatizar seus negócios e atividades. As empresas de grande e médio porte, incluindo os bancos e estabelecimentos financeiros, informatizaram-se muito rapidamente internalizando estes serviços, criando os CPDs (Centro de Processamento de Dados).

Há uma multiplicidade de atividades incluídas neste campo. Uma delas é realizada pelo técnico de *software* e/ou *hardware* que pode trabalhar em firmas estabelecidas, com contratos formais e/ou prestar serviço como autônomo ou por “conta-própria” e, também, em vendas informais, não legalizadas. Uma categoria destes técnicos, aqueles voltados para o *hardware*, executam atividades como “montadores”, segundo a classificação utilizada por estes profissionais.

*“montador é a pessoa que compra as peças de um computador separado e monta-o da forma que o cliente quer, faz anúncio em jornal, através de amigos, de todas as formas possíveis, monta e vende diretamente. Só que depois de um tempo que você já tem uma clientela grande, a melhor indicação é a ... que um cliente indica para o outro, acaba deixando de colocar anúncio e, já tendo uma clientela certa (que) ... está sempre crescendo ... quanto mais o dia passa, mais pessoas querem comprar computador, mais as pessoas precisam de periféricos”.*<sup>6</sup>

Para designar aquele profissional que vende peças avulsas<sup>7</sup> é utilizada a categoria de "revenda ou revenda informal" que atrai muitas pessoas aposentadas e exige um conhecimento técnico mínimo de *hardware* e de *software*, pois demanda a montagem dos equipamentos. As atividades de revenda e montagem podem ser complementares para técnicos mais qualificados em *softwares*, que dão "suporte", utilizando uma rede de conhecimentos pessoais.

As principais qualificações reconhecidas pelos entrevistados na área de prestação de serviços em *software* são : engenharia de *software* e análise de sistemas. O engenheiro de *software* é descrito como aquele que cria programas, resolve problemas, reelabora. Os analistas de sistemas trabalham de forma mais direta com o público/usuário e podem, por exemplo, ser contratados para informatizar uma empresa, precisando realizar uma análise prévia das demandas do cliente, de forma que possam apontar o programa mais adequado às suas necessidades. Esta análise é percebida pelos profissionais como uma função de relações públicas ou de marketing.

Outra categoria utilizada é a de "desenvolvedores", que se subdivide em: "analistas de sistemas" e "programadores". O "analista de sistemas" que integra o grupo dos "desenvolvedores" é o profissional que analisa o fluxo de informações do cliente e normalmente propõe as alterações que

---

<sup>6</sup> Muitos entrevistados, principalmente os mais jovens, começaram com esta atividade, mas afirmaram não mais realizá-la, devido ao desgaste com os clientes em razão de muitas peças novas chegarem com defeito.

<sup>7</sup> Há alguns anos equipamentos e material de informática para a revenda eram comprados no Paraguai ou em Miami, e trazidos para o Brasil sem pagamento dos impostos. Nestas viagens, os "muambeiros" arriscavam-se, entre outras coisas, a perder toda a mercadoria em alguma apreensão da Polícia Federal ou, ainda a serem assaltados durante a viagem. Na época da pesquisa não era mais compensador viajar com esta finalidade, comprava-se, ao invés, em grandes revendedores atacadistas, no Brasil, ou até pela Internet, utilizando-se o cartão de crédito.

julga necessárias para tornar mais eficiente o produto de informática, mais adequado para atender às suas demandas. O "programador", por sua vez, desenvolve uma linguagem de programação para tornar o produto possível.

Entretanto, estas categorias ligadas à prestação de serviços em *software* não parecem corresponder mais à realidade do mercado. Na verdade, se antes do microcomputador a atividade nesta área era considerada, de uma maneira geral, privilégio de poucos indivíduos bem dotados, extremamente inteligentes que tinham capacidade para desenvolver programas, criar sistemas operacionais e desenvolver aplicativos, trabalhando com lógica matemática, hoje, com a concentração de recursos e de cérebros em algumas firmas internacionais, a função dos profissionais da informática se modificou - passou a se resumir em aplicar os instrumentos criados por estas empresas, nos seus centros de tecnologia. Embora as antigas classificações continuem a ser utilizadas, esta circunstância subverteu o quadro de classificação e esvaziou de sentido as categorias aí relacionadas.

Na medida em que são muitas atividades e ramificações, a formação nem sempre combina com o tipo de trabalho desenvolvido. Encontramos muitos formados em análise de sistemas que realizam atividades definidas dentro da academia, como de engenheiros de *software*. Como estamos vivenciando uma época de transição, aparecem várias classificações entre os profissionais. Em 1997, alguns cargos da área de informática relacionados em um guia de salários elaborado pela imprensa eram coincidentes com aqueles citados em algumas trajetórias que pesquisamos em 1998: gerente de sistemas, analista de sistema pleno, analista de suporte pleno, analista de O & M pleno. Entretanto, na pesquisa apareceram também outras categorias, como programador júnior, pleno e sênior, que não foram encontradas neste guia de 1997, sugerindo uma certa indefinição na estrutura de cargos na área.

Por outro lado, recentemente muitas novas atividades surgiram que fazem fronteira com as telecomunicações, como aquelas ligadas à Internet e afins – provedores, confecção de *home-pages* e de hipertextos, *webwriter*, *webmaster*, gerente de conteúdo, alimentador de sites, etc.

Como as microempresas prestadoras de serviços em microinformática não se beneficiam dos incentivos atribuídos a esta modalidade<sup>8</sup>, utilizam-se de variadas estratégias para fugir do fisco e diminuir as despesas com as obrigações trabalhistas. Uma das formas encontradas é não registrar os rendimentos; outra é criar *cooperativas de trabalho*. Estudamos uma cooperativa organizada em

---

<sup>8</sup> A legislação federal exclui dos benefícios concedidos às microempresas e empresas de pequeno porte, a pessoa jurídica ... “que preste serviços profissionais de ... programador, analista de sistemas ... e de qualquer outra profissão cujo exercício dependa de habilitação profissional legalmente exigida”. SEBRAE/RJ, 1997.

torno de uma quantidade reduzida de membros fundadores - os "coordenadores", que tinham o direito de apresentar projetos a serem desenvolvidos e de tomar decisões relativas ao funcionamento da organização - e, por uma maioria de participantes a quem eram legalmente negados estes direitos. Como os projetos eram autônomos em relação ao gerenciamento interno, os coordenadores decidiam a organização do trabalho, a forma e o valor da remuneração dos outros profissionais no âmbito de cada projeto, sendo que cada indivíduo que se agregava, em diferentes níveis de responsabilidade, estabelecia uma relação de prestação de serviço com a cooperativa resultando, necessariamente, em relações de trabalho, formas de remuneração e valores atribuídos à hora trabalhada bastante diferenciados. Nas atividades de desenvolvimento de *softwares* as autorias eram respeitadas dado que a cada venda do produto o trabalhador recebia os direitos pela sua autoria.

As cooperativas de trabalho surgem no momento em que algumas grandes empresas estatais e privadas passam a optar pela terceirização e repassam para aquelas as tarefas de alguns de seus setores. Elas se formam com o pessoal demitido destas empresas que passam de um estatuto de assalariamento para outro de prestação de serviços. Na verdade, fixam-se acordos entre as empresas e as cooperativas, com as primeiras garantindo um fluxo de encomendas para as últimas. Aqueles que se encontram em posições subalternas nas cooperativas consideram que esta forma de organização da produção permite uma maior precarização<sup>9</sup> das formas e relações de trabalho.

As relações de trabalho estabelecidas nos diferentes nichos de mercado se diferenciam em relação aos vários tipos de remuneração, de contratos e de controle do trabalho. O contrato com carteira assinada (com todos os "direitos" decorrentes e alguns outros benefícios: plano de saúde (total ou parcial), vale-refeição, vale-transporte, bônus anual por rendimentos no serviço ou parte em cursos e a obrigação de trabalhar em regime de 40 horas semanais) é encontrado principalmente nas empresas maiores, nas estatais, nas multinacionais, no serviço público, nas universidades e faculdades. Neste caso, a organização da produção (controle da tarefa, ritmo e prazos) é determinada pelo empregador, realizando-se o trabalho no recinto da empresa.

Embora não exista um modelo único de gestão do trabalho, as empresas têm desenvolvido diversas estratégias para atender à necessidade de contar com uma mão-de-obra especializada a preços competitivos, isto é, diminuindo, ao máximo, os custos sociais, aproximando-se do chamado "modelo japonês" com um "cuore" de trabalhadores fixos e um conjunto maior de trabalhadores

temporários. Os trabalhadores deste "cuore" não se diferenciam dos da periferia por possuírem uma maior qualificação, e, embora se distingam por relações mais fixas não esperam "fazer carreira" na empresa. Na verdade, em alguns casos, existe um trânsito entre os trabalhadores do "cuore" e da periferia. E, observa-se uma vontade dos profissionais da área em permanecer pouco tempo em uma mesma empresa obrigados pela necessidade constante de aquisição de novos conhecimentos.

No "cuore" a remuneração tende a ser a mais baixa entre todas as formas de relações praticadas pela empresa, quando da realização da mesma atividade. Em geral, o ritmo de trabalho é intenso e é freqüente as horas-extras. Em um caso estudado a empresa tenta trocá-las por tempo livre, isto é chamado de *tirar "time"*, ou *ter folga das horas "extras"*, embora, como disse um dos entrevistados:

*só que a gente tem tanta hora extra que, por exemplo, se eu fosse tirar as horas que trabalhei no último projeto ....(...) eu receberia mais de 200 horas extras, ou mais que isso." (23 anos, engenheiro de software )*

A organização do trabalho nas empresas é realizada por projeto, em equipes, de acordo com as especializações. Por exemplo, em uma empresa de "localização de *software*"<sup>10</sup> o trabalho se divide em setores como o de tradução, o de teste do produto traduzido (*tester*) e o de engenharia que conserta os problemas no programa decorrentes da tradução (*bugs*). Quando se trata de empresa especializada em montagem de redes, uma equipe resolve os problemas de informática, outra planeja e monta fisicamente a rede.

Para cada especialização exige-se diferentes tipos e níveis de conhecimento. Assim na empresa de "localização", temos o tradutor que precisa possuir um excelente conhecimento da língua inglesa e embora não lhe seja exigido maior aprofundamento em informática, deve ter familiaridade com alguns termos da área. Considerada mais qualificada, é uma tarefa que pode ser realizada em casa. Já a tarefa do *tester* é realizada na empresa em dois computadores que são manuseados simultaneamente e consiste na comparação do programa original com o traduzido.

---

<sup>9</sup> Autores como Castel (1995) afirmam que a precarização do trabalho é um processo central na evolução do capitalismo moderno, exigido pela competitividade cada vez maior. Entretanto, ele parece se referir a uma realidade em que esta precarização corresponde também a "um deficit de posições na sociedade associadas à idéia de utilidade social e reconhecimento público"(:412). No Brasil, onde o "regime de assalariamento" não tinha ainda conseguido se instalar como um ganho de cidadania no imaginário social, a precarização em atividades mais qualificadas se faz ancorada nas representações subjetivas da *autonomia e liberdade* e na procura de ganhos cada vez mais elevados.

Embora exija bons conhecimentos de inglês é considerada menos qualificada do que a anterior e pode ser cumprida por pessoas que tenham um menor conhecimento em informática, além de ser percebida como extremamente desgastante. O terceiro setor parece se situar, hierarquicamente, acima do *tester*. A função corresponde à da engenharia de *software* (mesmo que o funcionário não tenha formação na área). O profissional precisa ter um maior conhecimento em informática, pois realiza as modificações no programa que foram recomendadas pelo segundo setor. A tarefa é realizada na empresa. Após fazer as modificações, o programa volta ao segundo setor para ser testado novamente. As diferenças de especializações organizando os setores vão se repetir, em todas as empresas.

Na empresa de "localização" a construção das outras categorias empregadas pelos trabalhadores para designar as relações dos contratados "periféricos" remete a duas representações. A primeira, à de autonomia e liberdade, onde o trabalhador participa da negociação do seu trabalho ("*free lancer*") e a segunda, à de aproximação com a empresa, parecendo reafirmar-se o desejo de pertencer ao "cuore".

Assim, o "*free lancer* de dentro" trabalha no recinto da empresa, seu contrato é verbal mas a remuneração é fixa, estabelecendo-se uma carga horária de 40 horas semanais. Os trabalhadores são pagos por hora trabalhada e a remuneração tende a ser mais alta do que aquela recebida pelos *contratados*. As horas que excederem as 40 estipuladas são consideradas extras; o pagamento normalmente é negociado e demora para ser efetuado. Esta relação é considerada vantajosa pelos profissionais pois a empresa costuma lhes dar preferência para novos projetos. Além do mais aquele que é sempre enquadrado como "*free lancer* de dentro", permanece com atividades na empresa por períodos relativamente longos, podendo ultrapassar um ano. A relação do "*free lancer* de dentro" pode se aproximar do assalariamento disfarçado, uma vez que não existe autonomia do trabalhador quanto ao controle do seu trabalho. Na verdade, permanecer 40 horas semanais trabalhando para um mesmo empregador, durante um longo período de tempo retira do prestador do serviço a liberdade que teria de oferecer seu trabalho a uma clientela, constituindo mais uma estratégia do empregador na direção de relações mais flexibilizadas, resultando na precarização das condições de trabalho e em maiores riscos para o profissional.

---

<sup>10</sup> O termo "localização" se refere à tradução de programas em inglês para outras línguas. Em face do grande volume de trabalho de tradução, a Microsoft vem montando filiais ou se associando a empresas locais, em diferentes países, com o objetivo de traduzir seus programas para diversos idiomas. Além de se ter uma localização realizada por pessoas nativas da língua para a qual se pretende traduzir os programas, a mão-de-obra local tende a ser de menor custo, principalmente nos países de terceiro mundo, como no Brasil. A atividade de "localização" se constitui em uma prestação de serviços para a Microsoft. Parte do trabalho pode ser terceirizado para outras empresas.



Na relação designada como “*free lancer* de fora” o profissional pode realizar sua tarefa em casa ou no recinto da empresa, não existe contrato, o acordo também é verbal, por projeto, e a remuneração é fixada a partir do número de horas estimadas de trabalho sendo, geralmente, uma das mais altas entre os profissionais realizando a mesma atividade, aproximando-se, à primeira vista, da categoria trabalhador por conta-própria, uma vez que ambas as partes estão livres para romper o “contrato verbal”. A remuneração mais alta evidencia uma preocupação da empresa em “segurar” o profissional na medida em que ele dispõe de outras oportunidades no mercado.

Tanto no caso do “*free lancer* de dentro” como no do “*free lancer* de fora” a remuneração é paga pelo empregador como uma prestação de serviços, utilizando-se o RPA (Recibo de Pagamento de Autônomos). Dessa forma, o trabalhador não tem direito a nenhum benefício, nem à indenizações em caso de demissão ou, em caso de doença, à licença remunerada.

À semelhança da segmentação da categoria “*free lancer*”, entre “de dentro” e “de fora”, encontramos outras classificações de relações de trabalho remetendo a diferentes estatutos que terminam por dividir os profissionais de uma mesma empresa.

Nos casos dos trabalhadores periféricos as formas de gestão do trabalho (remuneração, carga horária, forma de exercer a atividade e crédito pelo trabalho) são definidas na negociação verbal. Desta forma, as regras são extremamente flexíveis e pouco regulamentadas, gerando diferenças de tratamento entre os trabalhadores e incertezas em relação ao comportamento futuro da empresa, reforçando o poder hierárquico e a importância do controle de informações.

Nesta empresa de “localização”, muitos entrevistados que no passado estabeleceram relações de trabalho mais precarizadas afirmaram que não desejam uma “contratação” e nem pretendem trabalhar novamente para a empresa. Aqueles que mais desejavam a garantia de um salário fixo mensal, formalizado, a contratação com carteira assinada, eram os “*free lancer* de dentro”, indicando que percebem que esta é uma relação de assalariamento não legalizada. Muitos pretendem uma relação de autonomia e liberdade, apontando a relação de “*free lancer* de fora”, apesar dos conflitos, como a mais interessante, tanto pela maior remuneração, quanto pela possibilidade de se afastar quando acharem uma melhor oferta de trabalho.

Aqueles que almejavam uma contratação ou que já estavam contratados e se diziam satisfeitos eram em sua maioria oriundos de famílias economicamente menos favorecidas. A segurança proporcionada pelo capital econômico familiar permite a preferência por relações de trabalho menos “fechadas”, mais “livres”.

As características de flexibilização e confiança mútua alegadas pela empresa para valorizar as suas “novas” relações de trabalho levam à extrema precarização e a instabilidade: na época da

realização da pesquisa de campo, a empresa havia "desligado" todos os "*free lancer* de dentro" mais antigos, que recebiam as remunerações mais elevadas. Apesar de trabalharem há mais de um ou dois anos, não tiveram direito a qualquer indenização por tempo de trabalho, nem acesso ao FGTS. Pode-se argumentar que, por isso, ganhavam mais do que os *contratados*. A volta ao mercado de trabalho significou insegurança, risco de receber remuneração mais baixa e encontrar piores condições de trabalho ou, no limite, do desemprego.

Embora existam diferenças de remuneração entre as diversas relações de trabalho citadas, há um campo aberto para a negociação. A empresa tende a adotar como parâmetro as remunerações anteriores do profissional ou, no caso de um prestador de serviços "novo" na empresa, a menor remuneração possível, dentre os que realizam a mesma atividade. Com isso, profissionais que realizam funções semelhantes com aproximadamente o mesmo grau de experiência recebem remunerações diferentes.

Em geral, na microinformática, o controle do número de horas trabalhadas é feito por um *software* instalado no computador de cada profissional, o "time sheet" - uma planilha eletrônica que é preenchida pelo próprio prestador de serviços e controlada pelo gerente do setor, incorporando o controle do trabalho ao equipamento. Sennett observa que "um trabalhador em flexitempo controla o local de trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si" (1999: 68). Mesmo o trabalho do "*free lancer* de fora" que cumpre uma jornada de trabalho mais flexível é, desta forma, sempre controlado pelo empregador. A imagem que a empresa passa para o trabalhador do controle pela planilha eletrônica é a de "modernidade", isto é, com ela passa a ser desnecessária a vigilância física, na pessoa de um controlador.

Em todas as relações de trabalho praticadas é extremamente forte a indução a uma maior intensidade do trabalho. Em todas as categorias de profissionais a carga horária trabalhada tende a girar em torno de 10 horas diárias, podendo chegar a 13 ou 14. Há casos em que as pessoas "viram" 24 horas dentro da empresa, em razão de exigências de prazos de entrega. Se, em momentos de pique, existe a tendência ao trabalho compulsivo, também são comuns as jornadas com mais de 60 horas semanais para todos os envolvidos no mesmo projeto, criando tensões entre os colegas de trabalho.

Muitos profissionais se vêem como trabalhadores compulsivos, de forma que a intensidade do trabalho é justificada pelo próprio empregado como sendo, também, de sua responsabilidade, imagem corroborada quando as chefias imediatas pedem para o profissional parar de trabalhar para não gerar hora-extra. Sem dúvida, o sistema de remuneração por hora trabalhada e, em alguns

casos, a dificuldade de ser efetivado pela empresa traz muita insegurança e tende a contribuir para as longas jornadas de trabalho.

Nestas micro e pequenas empresas, jovens em sua maioria, há constantes mudanças de regras no cotidiano do trabalho fazendo com que as relações de hierarquia sejam tensas. É comum chefes e subordinados terem idades e trajetórias similares, gerando a expectativa de que os responsáveis pelos núcleos de trabalho também participem do próprio processo de trabalho, principalmente quando surgem problemas e prazos exíguos. Assim, os que atuam apenas como “administradores” são chamados de “espertos”, “malandros” ou “incapazes”.

Se, no trabalho industrial, o produto final não aparece com a marca do trabalhador, aqui no trabalho intelectual, é crucial o reconhecimento final da autoria de um "projeto". Os profissionais esperam que a empresa lhes conceda os créditos devidos, cumprindo sua parte, quando julgarem que seu trabalho fez jus a eles, estabelecendo uma relação de reciprocidade. Esta expectativa é reforçada pela cultura das empresas que, de uma forma geral, valoriza a confiança e a troca como fundamentais para o trabalho em grupo. A falta do reconhecimento formal por parte do empregador é vivida como uma quebra das regras do jogo, possibilitando uma ruptura, desobrigando o trabalhador de cumprir a sua parte, liberando-o para uma outra relação baseada na desconfiança e no individualismo. Além disso, a falta de reconhecimento da autoria em microinformática, principalmente na área de *software*, tem gerado inúmeros processos na Justiça.

O reconhecimento da autoria é pouco regulamentado, dependendo das relações de trabalho estabelecidas com os profissionais que dele participaram. Assim, na empresa de "localização", embora cinco profissionais tenham feito parte de uma mesma equipe de trabalho (engenharia de *software*), apenas três, ou seja, o contratado, o que ocupava cargo de chefia e o mais antigo “*free lancer* de dentro” receberam o “crédito” pelo trabalho. Aqueles que ficaram sem o “crédito” não podem comprovar nem divulgar o trabalho realizado. A falta de reconhecimento da autoria se constitui, assim, em uma das razões pelas quais a categoria “*free lancer* de fora” assume uma conotação negativa, de menor importância para a realização do projeto. A própria relação de trabalho funciona como um crivo, um sinal de distinção, uma vez que se todos os prestadores de serviço obtivessem o crédito por um trabalho realizado na empresa esta ficaria mais vulnerável em função da ilegalidade da relação de “*free lancer* de fora”. Somente trabalhadores com relações mais legalizadas ou aqueles que almejam a regularização - e, conseqüentemente, não irão criar “problemas” para a empresa - têm acesso aos créditos. Neste caso, o reconhecimento pelo trabalho em si soma-se ao prestígio conferido às relações mais estáveis, constituindo uma distinção que confere prestígio, uma prova da qualificação profissional, contribuindo para a auto-estima e a

vidade. Deduz-se daí que as relações mais legalizadas e mais estáveis são também, neste sentido, as mais valorizadas, embora quase sempre tenham pior remuneração do que as outras. A hierarquia também aparece como um elemento importante na definição da autoria dos produtos de cada projeto. Como foi apontado, a capacidade para realizar uma determinada tarefa ou participar integralmente da execução de um projeto não significa o reconhecimento da sua autoria. Desta maneira, aparece como uma contradição na prática da relação de trabalho pois se, por um lado, um profissional pode ser reconhecido como engenheiro de *software* em função de sua prática, por outro, a autoria do projeto é concedida somente aqueles que são contratados com carteira assinada ou em situação próxima de sê-lo. Isso impede que, muitas vezes, o profissional que atuou como engenheiro de *software* possa comprovar para outros futuros clientes sua participação no trabalho. Há uma preocupação muito grande, entre as empresas, com a atualização de seus funcionários - através de cursos formais ou à distância e uso da Internet - sobretudo, porque muitas empresas são, na verdade, representantes de empresas criadoras de produtos baseados em inovações tecnológicas.

A prática comum das empresas de contratar jovens sem qualificação formal ou que ainda cursam a graduação resolve, de imediato, o problema crucial do primeiro emprego, mas aponta para relações de trabalho pouco normatizadas, onde os direitos trabalhistas aparecem como o grande trunfo do empregador na negociação pelo “valor” do trabalho.

O uso do “contrato verbal” impõe a pessoalização das relações de trabalho, onde valores como “confiança” e “respeito”, aparecem como delimitadores da relação patrão-empregado e o discurso do “trabalho em equipe”, significando “igualdade de responsabilidades”, esconde relações de hierarquia que apareceram claramente no discurso dos entrevistados. A contratação do indivíduo e sua incorporação na equipe implica no reconhecimento de “capacidades” e “saberes” e enaltece o conhecimento adquirido na prática, extremamente individualizado e que precisa ser reconhecido para ser utilizado como uma vantagem na negociação com a empresa. Quando o profissional é classificado como engenheiro de “*software*”, sem de fato ter este título acadêmico, parece coerente que o valor da remuneração não seja padronizado a partir de uma estrutura de cargos, mas fixado em negociações onde são discutidas as remunerações anteriores do mesmo indivíduo em outros cargos, geralmente de nível inferior. Por outro lado, este valor tende a ser estabelecido abaixo daquele percebido pelos ocupantes atuais do cargo.

É comum que o papel do gerente da equipe seja pouco definido: apesar de hierarquicamente delimitado, sua função não parece clara na organização e execução das tarefas da equipe. Em relação à estrutura interna como um todo, tanto na relação com outras áreas quanto com os gerentes acima daquele da equipe, o seu papel parece mais evidente, mas internamente à equipe, talvez por

se tratar de indivíduos com experiências de trabalho próximas, a legitimação do seu poder é contestada sempre que este não demonstra conhecimento superior sobre a tarefa a ser realizada ou sobre o problema a ser resolvido.

Assim, as relações de trabalho estabelecidas por empresas conhecidas como inovadoras, integrantes da grande onda de reengenharia da década de 80 na qual a microinformática está inserida, pode, de fato, gerar novas formas de controle da mão-de-obra. Como observa Sennett sobre as relações de trabalho flexibilizadas nas organizações globalizadas : "*Nas modernas organizações que praticam a concentração sem centralização, a dominação pelo alto é ao mesmo tempo forte e informe*" ( Sennett, 1999 : 65).

As empresas também se utilizam da sub-contratação de outras empresas como a "terceirização", a "quarteirização", etc. Os profissionais passam a se relacionar com uma outra firma que estabelece um contrato por tempo determinado, sendo a remuneração por tarefa ou por hora. O trabalhador, em regra geral, mantém a mesma função e/ou tarefa que fazia antes, como conta este entrevistado:

*Vamos supor, o Banco X contratou a Firma Y que emite uma fatura sobre os serviços que ela prestou, só que a relação que a Firma Y tinha comigo era uma relação de pagar por hora ... isso existe muito no mercado de informática. Na época que eu estava começando era muito pouco legalizado ... Hoje em dia já existem mecanismos que garantem a empresa ... muitas cooperativas que fazem isso e são legalizadas. Não tinha nenhum papel, não tinha nada ... você chegava lá, recebia o dinheiro e pronto. Era um risco assumido ... O que eu tinha que me garantia, e eu só saí porque eu quis, é porque a dependência que a empresa tinha comigo era muito maior do que a que eu tinha com ela, porque eu desenvolvi todo um sistema, que funcionava lá dentro, de um negócio muito grande e se eu saísse a empresa ficava na mão, e ninguém mais conhecia ... eu sabia disso, essa era a minha garantia ... independente para qual empresa eu estivesse trabalhando".*

Percebe-se que o profissional desenvolveu estratégias produtivas para enfrentar os riscos decorrentes da situação de "terceirizado", valorizando o valor do seu trabalho - o que lhe permitiu manter uma certa segurança em relação à possibilidade do desemprego repentino e à manutenção de sua própria identidade profissional. A avaliação sobre os riscos que assumia pressupôs o cálculo da relação entre o seu nível de qualificação e o valor do trabalho para a empresa onde realmente realizava a atividade.

Com frequência, a prática da terceirização significa que os direitos trabalhistas são ignorados, impedindo a inclusão do trabalhador em um plano de previdência e de proteção no caso de doença e implicando também maior "instabilidade". Em outras palavras, maior facilidade de mudança de empregador e, conseqüente fragilização dos laços com um ambiente de trabalho

comum, onde os trabalhadores são regidos por um mesmo estatuto, reconhecendo-se, entre si, compartilhando os mesmos interesses, podendo perceber-se como um “nós”. Ao contrário, conduz a constantes mudanças de ambiente de trabalho e/ou em diferentes estatutos de trabalho em um mesmo ambiente, atomizando os trabalhadores. Ao mesmo tempo criando um sentimento de não pertencimento ou de pertencimento a um grupo de segunda classe dentro da empresa. Numa mesma empresa podem trabalhar, lado a lado, trabalhadores regidos por diferentes estatutos jurídicos, dificultando a possibilidade de associação para defesa de interesses comuns. Da mesma forma, vindo de outro ângulo, as empresas prestadoras de serviços congregam trabalhadores que atuam em outras empresas, sob variadas formas de gestão do trabalho. Hoje, muitas empresas mostram inquietação em relação a esta forma de contrato, uma vez que esta prática vem afetando a qualidade, impedindo claramente que o trabalhador esteja totalmente à disposição do empregador quando surge um "projeto". Estas limitações do recurso à terceirização, contratando uma outra empresa ou um "conta-própria", vem demonstrando os limites do "enxugamento".

O processo de globalização e a transformação do mundo do trabalho, conectando-se com o desenvolvimento das tecnologias de informação, que influenciaram as mudanças no estatuto do emprego tornaram estes profissionais representantes típicos do novo tipo de ator em atividade e abriram espaço no mercado para o “trabalhador por conta-própria”, em suas variadas versões como, por exemplo, o “*consultor*”, categoria também utilizada por outros profissionais fora do campo de trabalho da microinformática.

Muito utilizada no discurso dos entrevistados, a “*consultoria*” é uma categoria que cobre uma vasta gama de relações de trabalho, que têm em comum o fato de o trabalhador não ter a carteira assinada. São relações que se estabelecem no interior das empresas, no quadro do processo de “flexibilização”, mas que, segundo o caso, podem ser qualificadas também como “assalariamento disfarçado” quando o trabalho é fixado, realizado, controlado e remunerado sempre na e pela mesma unidade de produção. Assim, a empresa estabelece com o trabalhador uma relação de assalariamento, sem a proteção social.

A categoria também pode ser utilizada por uma empresa quando “contrata” o profissional para trabalhar de forma esporádica, em tarefas específicas. Nestes casos, o profissional faz um “bico”, pois tendo ou não outras atividades mais fixas realiza tarefas determinadas e específicas, como “consultor”, para diferentes empresas.

Outra das várias acepções encontradas da categoria “consultoria”, utilizada pelos entrevistados, aproxima-se da atividade que o trabalhador realiza “por conta-própria”, como “autônomo” ou como “*free lancer*”. Nesses casos, utiliza seu saber para resolver um problema do

cliente, oferecendo soluções alternativas. Estabelece-se uma relação de clientela diretamente entre o profissional e o cliente que pode ser uma pessoa física ou jurídica. Esta relação é pessoalizada, intermitente, caracterizada pela confiança no cumprimento do compromisso empenhado e no acordo estabelecido entre as duas partes. No caso da informática estão envolvidas, fundamentalmente, obrigações em relação à qualidade, à eficiência e ao prazo de entrega do produto encomendado ao profissional, bem como, por parte do cliente, em relação ao montante e à forma de remuneração combinada. Nesta relação, o cliente confia que o profissional vai precisar realmente daquele tempo estipulado para realizar o trabalho. Em geral, o profissional somente propõe a remuneração depois de um certo aprofundamento da relação (por exemplo, em uma segunda visita), quando se inicia a negociação sobre o preço e o prazo que também depende de muitos fatores como, por exemplo, da disponibilidade financeira do cliente.

O trabalhador por “conta-própria” administra seu tempo e suas tarefas de forma a otimizá-las em termos econômicos e de seu cotidiano, gerenciando as formas de organização, as condições de realização de suas atividades e as relações com sua clientela. Nesse sentido, é ele quem “cria” seu trabalho, agenciando vários compromissos cabendo-lhe atender às expectativas dos clientes, considerando prazos, grau de dificuldade e tempo necessário para a realização de cada serviço, ao mesmo tempo em que negocia os preços. Não há salário a ser recebido em troca de um tempo de trabalho dado ao empregador, mas uma quantia previamente combinada com o “cliente” quando da entrega da “encomenda”.

A representação do profissional sobre o trabalho por “conta-própria”, está, em geral, associada à liberdade de controle do próprio trabalho, à sua possibilidade de organizar e gerenciar o tempo, o ritmo e o espaço do trabalho. Como alguns dizem, “trabalhando quando querem”, “sem ser empregado de ninguém”. Embora aparentemente abra-se esta probabilidade, seu tempo é controlado pelas encomendas dos clientes e pelo fato de que efetivamente trabalham “por produção”. Assim, tendem, freqüentemente, a passar por períodos de “pique”, quando a carga horária excede 10 horas diárias, quando acumulam encomendas e/ou quando tentam cumprir os prazos prometidos, pois quase todos os clientes pedem que o trabalho seja feito em prazos muito curtos e para manter a clientela é preciso atender à demanda.

Assim, esta idéia de liberdade e da possibilidade de controle do seu próprio trabalho, que aparece claramente no discurso do profissional por conta própria, se complementa com uma outra percepção : a de que o ritmo e a intensidade do trabalho lhe são impostos, pois o tipo da tarefa, o tempo necessário para sua realização, bem como sua remuneração, dependem da sua capacidade em realizar, de forma eficiente e em curto espaço de tempo, o maior número possível de “serviços” para

que possa estabelecer uma boa relação e laços duradouros com a clientela. Como discorre este entrevistado que trabalha por “conta-própria”:

*“Isso é uma mentira, isso não existe. Esse negócio de eu vou à praia... é se você consegue um horário ... nenhum cliente te ligou de urgência ... eu não faço o meu tempo. Informática é assim, é tudo para ontem ... eu preciso aprender a escrever, porque o cara já me pediu o livro, quer usar o editor de texto porque o livro já está estruturado, quer formatar aquilo, já está com o contato com a editora e quer entregar, ... quer aprender ontem. Então te liga: “Tô indo para aí”. Ou então o outro fala assim: “a máquina aqui parou”, aí você tem que ir lá. Não tem esse negócio de hora, não me desligo mais disso aqui (apontando para o computador). Isso aqui fica ligado 24 horas por dia ... Quando você é autônomo, cada atendimento é fundamental para sua receita. Você não pode abrir mão, não pode dizer hoje eu não vou “... (“conta-própria”, 31 anos)*

Como este campo de trabalho cobre uma vasta gama de atividades, as formas de pagamento e os contratos estabelecidos variam muito. Embora existam diversas formas de remuneração parece ser uma regra que o preço do trabalho seja fixado pelo trabalhador a partir de uma série de considerações sobre as exigências da tarefa, a situação econômico-financeira do cliente e a própria relação estabelecida. O volume de trabalho necessário, estimado em função do número de horas exigidas pela tarefa, é uma variável importante no estabelecimento do preço do trabalho. Embora nem sempre bem vista pelo trabalhador, há lugar para a barganha, para o regateio, mesmo que o cliente seja uma empresa.

Na maior parte das vezes, o contrato com uma pessoa física é verbal e com uma pessoa jurídica é mais formalizado, embora raramente seja acionado. Embora previstos em contrato, os atrasos não implicam na aplicação de sanções a nenhuma das partes que consideram o contrato “pro forma”. A maior ou menor flexibilização em relação ao cumprimento do contrato vai depender, na verdade, do aprofundamento dos laços com o cliente, medido, quase sempre, pelo tempo da relação.

O mesmo entrevistado, citado acima, já deixou de receber o último mês de um cliente, mas não o acionou porque já tinha trabalhado para ele durante 3 anos. Outro cliente atrasou 3 meses porque estava com dificuldades financeiras, pagando, posteriormente, tudo o que lhe devia. Como a manutenção da clientela é crucial para as suas atividades é necessário não se ater à letra da lei, compreendendo as situações de forma mais pessoalizada. Assim, entremeadas às formalizações impessoais de um contrato jurídico encontramos relações personalizadas prevalecendo sobre as primeiras, envolvendo uma série de estratégias baseadas na confiança e no cálculo de possibilidades. Procura-se, desta forma, manter uma certa continuidade na prestação do serviço, como um contrato semestral automaticamente renovável. Nesses seis meses o preço é fixo, o



pagamento mensal e as horas dedicadas ao cliente divididas entre a preparação do material, a firma ou a casa do cliente.

É extremamente difícil estabelecer em um contrato o número de vezes que o prestador do serviço vai ao cliente, porque este deve ser sempre atendido; mesmo que as emergências não estejam previstas, o prestador do serviço não pode deixá-lo “na mão”, obrigado, mais uma vez, pelo tipo de relação estabelecida com a clientela.

O trabalho por “conta-própria” é muito disseminado, podendo ou não ser exercido como “autônomo”<sup>11</sup>. Em geral, as empresas preferem esta forma de legalizar a sua relação com o profissional, razão pela qual estes serviços prestados são, coerentemente, designados como “trabalho de autônomo”. Os trabalhadores por “conta-própria” são aqueles que, realizando a mesma atividade, se encarregam, por si mesmos, de conseguir a clientela. Muitos trabalhadores por “conta-própria” constituem uma empresa legalizada<sup>12</sup>, o que fundamentalmente não modifica as relações que se estabelecem entre o prestador de serviços em informática e sua clientela, eles somente se utilizam da legalização quando o cliente exige “recibo” ou “nota fiscal”.

Outra relação de trabalho designada como “contrato de gestão” se estabelece entre firmas maiores, prestadoras de serviços em informática, e um profissional da área, quando este último responsabiliza-se pela gerência e administração de um setor da empresa e com ela divide os lucros das atividades ali geradas. A empresa fornece a infra-estrutura e todos os outros serviços necessários ao sucesso da atividade, como publicidade, marketing etc., e o direito de o profissional utilizar a marca da firma, em geral já conhecida e prestigiada no mercado. Esta, por sua vez, passa a contar, sem custos adicionais, com profissionais de alta qualidade, envolvidos pessoalmente com a excelência do trabalho.

É muito comum todas as atividades serem realizadas por “conta-própria”. Tendo tido experiências de trabalho assalariado estável muitos profissionais passam a trabalhar desta maneira, como forma de ganhar mais ou de dispor, em parte, do controle sobre o seu trabalho. Também, podem se combinar inserções em atividades no mercado de trabalho com carteira assinada e, conseqüente acesso aos direitos trabalhistas e, em um mercado de atividades por “conta-própria”, em diferentes atividades como a revenda, o suporte técnico ou o desenvolvimento de *softwares*. Estas situações podem, também, se alternar durante o ciclo de vida dos profissionais. As relações

---

<sup>11</sup> Em termos jurídicos o que caracteriza a autonomia é o pagamento de um carnet ao INSS, possibilitando os benefícios da legislação trabalhista. A remuneração por serviços prestados é paga através do RPA (Recibo de Pagamento de Autônomo), os encargos trabalhistas e impostos ficam a cargo do trabalhador.

<sup>12</sup> São inscritos no Cadastro Geral de Contribuintes (têm CGC). Esta condição somente é acionada quando há uma exigência explícita do cliente.

alternativas ao assalariamento legalizado nunca se constituem apenas em uma etapa na trajetória profissional desses trabalhadores. Se a encontramos como um momento transitório entre empregos, aparece, cada vez mais como a única alternativa para continuar na atividade. Por outro lado, existem aqueles que acostumados a estabelecer relações não assalariadas também podem aceitar a relação de assalariamento ao receber uma proposta altamente vantajosa em termos de remuneração e que permita uma maior liberdade de ação e/ ou um crescimento real na empresa.

Para os trabalhadores manuais urbanos qualificados a carteira assinada é percebida como proteção legal na medida em que constitui uma segurança contra a extrema precarização das relações de trabalho, pois ele pode contar com salário-desemprego e FGTS. Uma das conseqüências práticas mais importantes para o trabalhador quando contratado sem as garantias trabalhistas refere-se, sobretudo, à perda do direito ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) que funciona como uma poupança, uma vez que podendo sacá-la quando é despedido ou quando adoece possibilita a abertura de empreendimentos ou de pequenos negócios. A não assinatura da carteira significa a perda da possibilidade de acumular o Fundo, deixando o trabalhador em uma situação de extrema insegurança e risco, no caso de doença ou desemprego. Entretanto, como em sua esmagadora maioria pertencem aos estratos médios da população, daí podendo contar com ajuda familiar efetiva e, como a atividade pode render altos ganhos, passa a ser mais importante o reconhecimento social e, este, se constrói por outros caminhos. Um deles é a obtenção de melhores níveis de qualificação formal. Outro, cada vez mais importante, é a constituição de um "empreendimento", quando passam a não ser mais "empregados" e conseguem formar um patrimônio que, em tese, poderá substituir, com vantagem, a "proteção" do emprego. Entretanto, embora a política voltada para o trabalho valorize, atualmente, de forma extremamente positiva o "empreendimento", e a "pequena e a micro-empresa", nem todos os trabalhadores têm as qualidades de um empreendedor, passando a ser um desejo de muitos um trabalho fixo, com carteira assinada.

Embora as formas tradicionais de organização dos trabalhadores em sindicato não façam sentido para esses prestadores de serviços em microinformática, extremamente segmentados quanto a formas de pagamento e de contrato e de condições de trabalhos<sup>13</sup>, os profissionais procuram alternativas para se proteger da atomização e tentam estratégias coletivas para concorrer, em melhores condições, em um mercado tão competitivo. Uma destas formas é a associação informal.

Examinamos uma rede de amigos dividida por interesses e especializações: alguns davam aulas, outros montavam computadores, outros prestavam assistência etc., organizando-se em uma divisão de trabalho por tarefas, gerando redes de sociabilidade e troca de clientes ao invés de competição interna. A competição se dirigia para fora do círculo de amigos e colaboradores como em um sistema de troca e reciprocidade em que a barganha não é aceita. Um dos elementos estruturadores da rede era a confiança entre seus participantes e entre cada prestador de serviço e o cliente. Cada trabalhador tornava o processo de trabalho transparente para o cliente, ao mostrar, por exemplo, que a demora em um serviço havia sido causada por um erro pessoal, abatendo-se o número de horas correspondentes à correção do erro. As regras de trabalho, criadas pelo grupo, bem como o orçamento e os prazos de entrega eram expostas ao cliente. Uma vez aceitas as regras, esperavam ser tratados de forma “profissional”. Muitas vezes isto não era reconhecido pelo cliente, que barganhava preços etc. A barganha ou regateio era mal vista pelo prestador de serviço, implicando na quebra da relação. Desta forma, selecionavam os clientes a partir do que consideravam uma relação mais “profissional”, isto é, sem barganha, dado que consideravam que tinham alta qualificação para realizar o trabalho. O regateio era percebido como uma falta de confiança na capacidade de execução do prestador do serviço. Regatear significava duvidar de sua capacidade de trabalho. A confiança entre as partes aparece como um elemento fundamental para o estabelecimento de uma boa relação ou para o fortalecimento de laços entre o cliente e o prestador de serviços. Os preços cobrados pelos serviços executados justificavam-se pelo nível de qualificação real que tinham conseguido. O esforço para adquirir conhecimento configurava um elemento de diferenciação em relação a outros técnicos.

As relações alternativas ao assalariamento podem ser uma via de acesso ao mercado de trabalho para jovens em busca de uma primeira atividade remunerada, para pessoas já qualificadas em outras áreas e que encontram um campo ainda em expansão, pouco estruturado, ou mesmo para profissionais que, dadas as condições de remuneração e de trabalho em um "emprego", assumem os riscos de múltiplas inserções através de formas diferenciadas de relações de trabalho. O autônomo ou o “conta-própria” ganham outra dimensão, podendo até alcançar uma dinâmica empresarial no sentido shumpeteriano e gerar redes de solidariedade no decorrer do processo de competição, quando se valoriza o “saber fazer”. Entretanto, esta mesma dinâmica pode também esconder formas

---

<sup>13</sup> O Brasil parece ser o único país que tem um sindicato de trabalhadores na área de informática. Entretanto, a tendência é a fusão com o SINTEL (Sindicato dos Telefônicos), uma vez que estes trabalhadores da informática estão cada vez mais próximos aos de telecomunicações e porque a organização por local de trabalho não faz muito sentido para estes trabalhadores. Lembremos que o SINDPD (Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados) congrega, fundamentalmente, os trabalhadores que atuam nas estatais. Apenas 1 % dos seus associados pertence a empresas privadas.

extremamente precarizadas de relações de trabalho, onde os direitos trabalhistas são esquecidos na ilusão da terceirização, ou quando o profissional é obrigado a arcar com todos os riscos, sem conseguir acumular capital financeiro e/ou cultural que o habilite à "empresarialidade".

#### **À Guisa de conclusão :**

Neste artigo procuramos aprofundar o debate sobre as conseqüências da reestruturação produtiva em um campo de atividades em expansão - a informática, meio e fim da modernização tecnológica do final do século, caracterizada pela aceleração e compactação do tempo e por transformações que, além de confundirem as funções dos espaços privado e público tornando ambientes virtuais lugares de sociabilidade, se constitui em um campo de atividades com variados níveis de qualificação e de relações de trabalho onde configura-se a tendência às formas alternativas ao assalariamento.

Examinamos aqui algumas das formas alternativas: terceirização, "conta-própria", consultoria, contrato de gestão, etc. As formas de relações de trabalho podem coexistir ou se alternar, permitindo ao profissional muitas combinações de atuação, segundo o momento no ciclo de vida e/ou obedecendo a outras considerações que possam influenciar suas disposições. A enorme expansão deste campo e sua relação com quase todos os domínios da atividade humana significou a abertura de espaço no mercado para indivíduos provenientes de outras áreas de trabalho. Algumas trajetórias se caracterizam por compreenderem reconversões profissionais, em determinados momentos do ciclo de vida.

As estratégias escolhidas pelos agentes são fortemente influenciadas por valores que destacam a positividade do controle e da autonomia no trabalho, apontando para o ideal do "pequeno empresário". As demandas muito diversificadas e a contínua reciclagem permitem caminhos erráticos no mundo do trabalho, diferentes da clássica carreira em um emprego estável.

A condição sócio-econômica da família de origem, e, mais do que isso, o capital econômico, cultural e social<sup>14</sup> do indivíduo condiciona, fortemente, a probabilidade da continuação de estudos depois do secundário, a efetivação de um empreendimento ou a possibilidade de desenvolver uma atividade na área. A opção por relações alternativas ao assalariamento, como um trabalho por "conta-própria" ou a criação de um "empreendimento", aparece determinada por inúmeros fatores, como o patrimônio herdado e o acumulado, o momento do ciclo de vida, o estado civil, a idade, as

responsabilidades assumidas, além de características pessoais necessárias ao "empreendedor". É de fundamental importância para o desenvolvimento de uma atividade a rede de relações de amizade construídas no interior da família, na escola e no lazer. Nunca esquecendo que a escolha racional é limitada, uma vez que o indivíduo nem sempre dispõe de todos os elementos, ou pode controlar cada um e todos em seu conjunto.

Mesmo para aqueles que têm sucesso no projeto da empresarialidade e do "contaproprio" bem sucedido estão sempre presentes a precarização e a incerteza. As relações de trabalho descritas como marcadas pela autonomia escondem relações que significam perda de direitos e, portanto, maior exposição a riscos. A ideologia da autonomia do trabalho implica ademais na necessidade de reordenação das relações dos indivíduos com o tempo, o espaço e a família. Realizado no âmbito doméstico ou exigindo jornadas muito longas dilui as fronteiras entre o público e o privado, o lazer e o trabalho, a casa e a rua, obrigando a uma reconfiguração ideológica do indivíduo em relação a estas categorias.

### Referências bibliográficas

- BOURDIEU, Pierre. (1977), *La distinction*. Paris. Ed. De Minuit.
- \_\_\_\_\_ (1983), *Pierre Bourdieu : Sociologia / organizador {da coletânea} Renato Ortiz*. São Paulo: Ática.
- \_\_\_\_\_ (1996), *Razões práticas : Sobre a teoria da ação*. Campinas. São Paulo, Papirus.
- CAPPECHI, Vittorio. (1988), "Economia informal y desarrollo de especialización flexible", in SANCHIS, Enric e MIÑANA, José (org.). *La otra economia*. Trabajo negro y sector informal. Valencia, Editions Alfons El Magnànim.
- CASTEL, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale . Une chronique du salariat*. Paris. Fayard.
- GIDDENS, Anthony. (1991), *As conseqüências da modernidade*. São Paulo : Editora UNESP.
- LAUTIER, Bruno (1993), "Informalidade das relações de trabalho e cidadania na América Latina". In *Caderno CRH*. No. 18. Janeiro/ Junho.
- MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio, (1971), "Mercados metropolitanos de trabalho manual e marginalidade". *Dissertação de Mestrado*, PPGAS/MN/UFRJ, mimeo.
- \_\_\_\_\_ e CHINELLI, Filippina, (1997), "Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual". *Contemporaneidade e Educação*. nº 1. maio.
- PAIVA, Vanilda, POTENGY, Gisélia e CHINELLI, Filippina. (1997), "A sociologia do trabalho para além da indústria". *Novos Estudos Cebrap*. nº 48, julho.
- PRANDI, José Reginaldo (1978), *O trabalhador por conta própria sob o capital*. São Paulo. Ed. Símbolo.

---

<sup>14</sup> Estamos utilizando as noções dos diferentes capitais: econômico, cultural e social no sentido atribuído por Bourdieu em diversas obras: "o espaço social é construído de tal modo que os agentes ou os grupos são aí distribuídos em função de sua posição nas distribuições estatísticas de acordo com dois princípios de diferenciação que, em sociedades desenvolvidas, ... são, sem dúvida, os mais eficientes – o capital econômico e o capital cultural. Segue-se que os agentes

SEBRAE/RJ. (1997), *Passo a passo para legalização de empresas*. Rio de Janeiro, SEBRAE.

SENNETT, Richard. (1999), *A corrosão do caráter. Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro/São Paulo. Record.

SHUMPETER, Joseph. (1982), *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo, Abril Cultural.

---

têm tanto mais em comum quanto mais próximos estejam nessas duas dimensões, e tanto menos quanto mais distantes estejam nelas” (Bourdieu, 1996).