UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(versão corrigida)

ALLAN HERISON FERREIRA

**Entre o emprego e o empreendedorismo:
aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de
profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo**

Volume I

São Paulo

2018

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(versão corrigida)

ALLAN HERISON FERREIRA

**Entre o emprego e o empreendedorismo:
aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de
profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Área de concentração: Sociologia

Orientador:

Prof. Dr. Álvaro Augusto Comin

São Paulo

2018

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE**Termo de Ciência e Concordância do (a) orientador (a)****Nome do (a) aluno (a): Allan Herison Ferreira****Data da defesa: 18/12/2018****Nome do Prof. (a) orientador (a): Prof. Dr. Alvaro Augusto Comin**

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 30 de janeiro de 2019

(Assinatura do (a) orientador (a))

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

F383e Ferreira, Allan Herison
 Entre o emprego e o empreendedorismo: aspectos
 geracionais dos vínculos de trabalho de
 profissionais de TI dos quadros médios da cidade de
 São Paulo / Allan Herison Ferreira ; orientador
 Álvaro Augusto Comin. - São Paulo, 2018.
 638 f.

 Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia,
 Letras e Ciências Humanas da Universidade de São
 Paulo. Departamento de Sociologia. Área de
 concentração: Sociologia.

 1. Sociologia do Trabalho. 2. Tecnologia da
 Informação. 3. Trabalho e Empreendedorismo. 4.
 Vínculos de Trabalho. 5. Gerações. I. Comin, Álvaro
 Augusto, orient. II. Título.

LICENÇA PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Nome: FERREIRA, Allan Herison

Título: Entre o emprego e o empreendedorismo: aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovada em: _____

Banca Examinadora

Prof.(a) Dr.(a)

Instituição:

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) Dr.(a)

Instituição:

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) Dr.(a)

Instituição:

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) Dr.(a)

Instituição:

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Dedicatória

Dedicamos este trabalho a cada uma das pessoas que colaboraram com a sua realização seja através do compartilhamento de informações, da concessão de entrevistas ou através da indicação de possibilidades e caminhos para a conclusão do mesmo.

Agradecimentos

Este estudo só foi possível graças à generosidade e envolvimento de pessoas que se interessaram em contar sobre suas trajetórias de vida, modos de encarar o trabalho ou profissão que exercem na área de TI. Aqueles que concordaram em compartilhar um pouco de suas histórias de vida profissional, que se reconhecerão nas páginas a seguir, e que viram neste estudo a possibilidade de conhecer outras realidades e tipos de experiência de trabalho na área são os primeiros a quem agradecemos.

Agradecemos às professoras e professores que em diversos momentos tiveram contato com o processo de elaboração desta dissertação, em especial às Professoras Doutoras Nadya Araújo Guimarães e Elisa Klüger que tanto colaboraram para o aperfeiçoamento deste material em diferentes momentos da pesquisa, ao professor Jorge Surian que tanto contribuiu para este projeto. Agradecemos à professora Dra. Marcia Regina de Lima Silva e aos Professores Doutores Sérgio Miceli e Serge Paugam pela generosidade ao exercerem a atividade de ensino em suas disciplinas do curso de pós-graduação em suas respectivas instituições. Agradecemos em especial às Professoras Doutoras Sylvia Gemignani Garcia e Bianca Freire-Medeiros pelo apoio e preocupação em tornar o processo de desenvolvimento das atividades de pesquisa mais compreensível e manejável mesmo em momentos mais críticos experimentados ao longo do período de realização do curso de pós-graduação. À Professora Doutora Tatiana Rotondaro pelo incentivo ao ingresso no Programa de pós-graduação, pela parceria na realização de trabalhos de pesquisa e por aceitar compor a banca de avaliação deste estudo, e aos amigos e Professores Mário Antônio Eufrásio e Surian, ambos que tanto admiro. À Professora Doutora Márcia Lima, novamente, e à Professora Doutora Lidiane Soares Rodrigues por também aceitarem compor a ilustre banca de avaliação deste documento. Aos Professores Doutores Ricardo Mariano e Maria Helena Oliva Augusto pela confiança na possibilidade da realização desta pesquisa desde o momento de sua submissão ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo, bem como a cada Professora ou Professor do Departamento de Sociologia que juntos garantem que atividades de ensino e pesquisa se realizem nesta instituição com tanto afinho e, por vezes, em condições não tão favoráveis – as Doutoras e Doutores: Ana Paula Belém Hey, Angela Maria Alonso, Antônio Sergio Guimarães, Brasílio Sallum, Edison Ricardo Emiliano Bertencelo, Eva Alterman Blay, Fernando Antônio Pinheiro, Fraya Frehse, Glauco Antônio Arbix, Gustavo Venturi, Helena Sumiko Hirata, Iram Jácome Rodrigues, José Carlos Bruni, José Guilherme Magnani, José Reginaldo Prandi, Laurindo Dias Minhoto, Leonardo Gomes Mello e Silva,

Leopoldo Garcia Pinto Waizbort, Luiz Carlos Jackson, Maria Arminda do Nascimento Arruda, Paula Regina Marcelino, Paulo Roberto Arruda de Menezes, Ricardo Musse, Ruy Braga, Sedi Hirano, Sérgio França Adorno de Abreu e Vera da Silva Telles.

Agradecemos às demais professoras e professores, funcionárias e funcionários, às/aos colegas mestrand(a/o)s e doutorand(a/o)s dos cursos de Ciências Sociais, Economia, Comunicação e Artes e das Relações Internacionais que atuaram em projetos comuns ou que contribuíram em projetos ligados direta ou indiretamente às atividades do programa de pós-graduação, tornando-os possíveis, em especial os relacionados ao Núcleo de Produção e Pesquisa em Audiovisual (NUPEPA) do ImaRgens – instituição que tivemos o prazer de constituir desde o início de 2016 e que segue se estruturando cada vez mais com o apoio do Laboratório de Pesquisa Social (LAPS), às/aos professores(as) e funcionários do Programa de Pós-graduação em Sociologia e de outros departamentos que em diversos momentos colaboraram de modo direto ou indireto com as atividades docentes e discentes que tanto apoiaram o dia a dia do trabalho de pesquisa e que ainda não foram citados: Dra. Rose Satiko, Dr. Eduardo Vicente, Dr. Marcelo Leite, Dr. Fernando Scavone, Dra. Janina Onuki, Dr. Rafael Duarte Villa, Dra. Ana Cláudia Rocha Marques, Dra. Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer, Dra. Laura Moutinho, Gustavo Mascarenhas, Evania Guilhon e Sá, Raphael Mott, Janeide Trovão, Érica Rocha e José Antônio.

Agradecimento especial e reconhecimento ao trabalho do Prof. Álvaro Augusto Comin, orientador, coautor e amigo que investiu seu tempo e conhecimento neste projeto, que o acolheu desde quando o mesmo ainda era somente uma ideia de estudo e que tanto contribuiu para a melhor realização deste ao longo dos últimos pouco mais de dois anos.

O mais especial agradecimento a Ana Carolina Trevisan Camilo Ferreira, mãe dos nossos filhos felinos Khan e Maow, colega de pós-graduação, colaboradora desta pesquisa e companheira de todas as jornadas há mais de duas décadas - pela contribuição decisiva em diversos níveis para a realização deste trabalho.

Agradeço à minha família pela compreensão e apoio durante as atividades de pesquisa, em especial para as mulheres fortes com quem tanto pude aprender, ou trocar conhecimento e carinho ao longo destes tantos anos: Delourdes Ferreira, Marli Trevisan, Aline Ferreira e Joyce Trevisan, ao meu irmão Cleber Catelã e família, e aos meus amigos José Camilo e Roberto Granig (*in memoriam*).

Cada pessoa com quem tive oportunidade de contato nestes pouco mais de dois anos de trabalho sabe o quão importante foi para que este resultado se tornasse possível.

Esta pesquisa foi financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ).

“O progresso da indústria, de que a burguesia é agente passivo e involuntário, substitui o isolamento dos operários, resultante da competição, por sua união revolucionária resultante da associação. Assim, o desenvolvimento da grande indústria retira dos pés da burguesia a própria base sobre a qual ela assentou o seu regime de produção e de apropriação dos produtos. A burguesia produz, sobretudo, seus próprios coveiros. Seu declínio e a vitória do proletariado são igualmente inevitáveis [...]. De todas as classes que hoje em dia se opõem à burguesia, só o proletariado é uma classe verdadeiramente revolucionária. As outras classes degeneram e perecem com o desenvolvimento da grande indústria; o proletariado, pelo contrário, é seu produto mais autêntico. [...] As camadas médias – pequenos comerciantes, pequenos fabricantes, artesãos, camponeses – combatem a burguesia porque esta compromete sua existência como camadas médias [...] são reacionárias, pois pretendem fazer girar para trás a roda da História” (MARX e ENGELS. *Manifesto Comunista*, 1998, pp. 49-51).

“À primeira vista, a forma especial do moderno capitalismo ocidental teria sido fortemente influenciada pelo desenvolvimento das possibilidades técnicas. Sua racionalidade é hoje essencialmente dependente da ‘calculabilidade’ dos fatores técnicos mais importantes. Mas isso significa basicamente que é dependente da ciência moderna, especialmente das ciências naturais baseadas na matemática e em experimentações exatas e racionais. Por outro lado, o desenvolvimento de tais ciências e das técnicas que nelas se apoiam recebe, agora, importante estímulo dos interesses capitalistas quanto a suas aplicações econômicas práticas” (WEBER. *A ética protestante*, 2004, p. 8).

“Halbwachs [notava que] duas pessoas vão dizer: ‘Em tal ano, eu estava na quinta série, eu estava em tal lugar, éramos colegas de turma’. Se dois sujeitos sociais podem fazer com que se comunique seu tempo vivido [...] é na base desse acordo sobre as referências temporais inscritas tanto na objetividade, na forma de um calendário de festas, de ‘solenizações’, de cerimônias aniversárias, como na consciência, e que estão inscritas na memória dos agentes individuais” (BOURDIEU, *Sobre o Estado*, 2014, p. 40).

“Eu gostaria de dizer duas coisas, uma intelectual e outra moral. O conselho intelectual que eu gostaria de dar é esse: quando você está estudando um assunto, ou considerando alguma filosofia, pergunte a si mesmo, somente, quais são os fatos e qual é a verdade que os fatos revelam. Nunca se deixe divergir pelo que você gostaria de acreditar ou pelo que você acha que traria benefícios sociais se fosse acreditado. Olhe apenas e somente para quais são os fatos. Essa é a recomendação intelectual que eu gostaria de dar. O conselho moral que eu gostaria de dar é muito simples. Eu diria: o amor é sábio; o ódio é tolo. Nesse mundo que está ficando mais interconectado, nós temos que aprender a tolerar uns aos outros, nós temos que aprender a aceitar o fato de que algumas pessoas dizem coisas que não gostamos. Nós só podemos viver juntos dessa forma, se formos viver juntos e não morrer juntos. Nós precisamos aprender a bondade da caridade e da tolerância, o que é absolutamente vital para a continuação da vida humana nesse planeta” (RUSSELL, Entrevista à BBC, 1959).

FERREIRA, ALLAN. H. *Entre o emprego e o empreendedorismo: aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo*. 638p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2018.

Resumo:

Os leitores desta pesquisa encontrarão nas páginas seguintes o resultado de uma combinação de métodos e abordagens investigativas dedicados à contextualização e aferição sobre o modo como os profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo compreendem e mobilizam seus vínculos de trabalho ao longo de suas trajetórias profissionais.

Partimos de análises e pesquisas realizadas por estudiosos das relações de trabalho, emprego e empreendedorismo, de dados dos Censos de 1960 a 2010 e de informações de outros institutos de pesquisa para esquadrihar um universo de pesquisa que proporcionasse uma amostra modesta, mas representativa, de profissionais de TI de diferentes gerações, diferentes experiências de trabalho e vínculos, e que atendesse à variedade mínima de outros marcadores sociais como raça ou cor, sexo e origem social.

Com esse contexto definido, entrevistamos um conjunto de profissionais composto por quarenta participantes. Estes profissionais concederam entrevistas, preencheram formulários e responderam questões por meio de diversas outras formas de contato de modo a não só fornecer os dados dos marcadores levantados neste estudo, mas, principalmente, para apresentar suas experiências e pontos de vista sobre os tipos de vínculos de trabalho que experimentaram ou pretendem experimentar em suas carreiras.

A observação das variações e similaridades relativas aos tipos de vínculos mobilizados por profissionais de diferentes gerações constitui a dimensão importante deste estudo que pretende contribuir com uma apresentação detalhada sobre o modo como os profissionais que atendem ao perfil do recorte de pesquisa compreendem os tipos de vínculos disponíveis a eles, buscando superar as limitações de abordagens que tratam o tema de modo demasiado frio – orientadas somente pelos métodos quantitativos. A escuta dos profissionais de TI, os principais afetados pelas mudanças nas possibilidades de vínculos, é elemento fundamental deste estudo que visa também analisar, de modo mediado pela teoria sociológica que abrange as questões aqui mobilizadas, as visões e concepções obtidas dos próprios profissionais a respeito de modelos, propostas e teorias advindas ora do mundo acadêmico, ora do mundo corporativo.

Embora, por vezes, estes mundos propositivos convivam com as percepções e interpretações dos profissionais entrevistados, através da leitura deste estudo pode-se observar que as experiências e percepções dos profissionais demonstram ser mais complexas do que modelos polarizados tendem a postular.

FERREIRA, ALLAN. H. (*Between employment and entrepreneurship: generational aspects of the labor ties of IT professionals from intermediate cadres in the city of São Paulo*. 638p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2018.)

Abstract:

Readers of this research will find on the following pages the result of a combination of methods and investigative approaches dedicated to the contextualization and measurement of how IT professionals in the city of São Paulo understand and mobilize their labour ties throughout their professional paths.

We started with analyzes and research carried out by scholars from the labour relations, employment and entrepreneurship, data from the Censuses from 1960 to 2010 and information from other research institutes to search a universe of research that would provide a modest but representative sample of IT professionals of different generations, different work experiences and labor ties, and that meets the minimum variety of other social markers like race or color, sex and social origin.

With this context defined, we interviewed a group of professionals composed of forty participants. These professionals provided interviews, completed forms, and answered questions through various other forms of contact so as to not only provide the markers data collected in this study, but mainly to present their experiences and points of view on the modalities of work they have experienced or intend to experience in their careers.

The observation of the variations and similarities related to the types of labour ties mobilized by professionals of different generations constitutes the core dimension of this study that intends to contribute with a detailed presentation on the way in which the professionals that meet the target profile of research comprise the types of labour ties available to them, seeking to overcome the limitations of approaches that treat the subject from a very far position - oriented especially by quantitative methods. Listening to IT professionals, the main ones affected by the changes in the possibilities of links, is a fundamental element of this study that also seeks to analyze, in a way mediated by the sociological theory that covers the issues mobilized here, the visions and conceptions obtained by the professionals themselves about models, proposals and theories that come sometimes from the academic world and sometimes from the corporate world.

Although these propositional worlds at times coexist with the perceptions and interpretations of the professionals interviewed, this study shows that the experiences and

perceptions of professionals prove to be more complex than polarized models tend to postulate.

Lista de tabelas

Tabela 1. Proporção e quantidade estimada de trabalhadores da área de TI (categorias selecionadas) no Brasil e na cidade de São Paulo em percentual e em número de indivíduos estimados pelas amostras dos Censos. Fonte: IBGE/Censos 1970 a 2010.....	36
Tabela 2. Tipos de visão sobre os modelos CLT e PJ	74
Tabela 3. Respondentes da pesquisa por tipo de contato feito pelo autor e tipo de vínculo com o mesmo (ou mnemônico de quem fez a indicação).....	79
Tabela 4. Distribuição das ocupações totais e ocupações da área de TI (Brasil), (IBGE/CENSO, 2010)	82
Tabela 5. Distribuição das ocupações totais e ocupações da área de TI (Brasil) – dados agrupados por tipo de ocupação, (IBGE/CENSO, 2010)	83
Tabela 6. Distribuição das ocupações da área de TI agrupadas (Brasil), (IBGE/CENSO, 2010).....	83
Tabela 7. Distribuição das ocupações de TI na cidade de São Paulo - (código de município 50308), (IBGE/CENSO, 2010).....	83
Tabela 8. Distribuição de profissionais de TI da Cidade de São Paulo por sexo, raça e faixa etária (os grupos que se encaixam nos 80% mais numerosos em cada marcador), (IBGE/CENSO, 2010).....	83
Tabela 9. Distribuição dos profissionais de TI da cidade de São Paulo por tipo de vínculo de trabalho. (IBGE/CENSO, 2010)	84
Tabela 10. Distribuição dos profissionais de TI da cidade de São Paulo por área de atividade (IBGE/CENSO, 2010).....	84
Tabela 11. Distribuição de amostras para realização de entrevistas (mínimo de 1, máximo de 3 entrevistas por grupo e subgrupo de perfil), (IBGE/CENSO, 2010). Elaboração própria.....	85
Tabela 12. Distribuição de amostras para realização de entrevistas (mínimo de 1, máximo de 3 entrevistas por grupo e subgrupo de perfil). Elaboração própria.....	86
Tabela 13. Ocupações agrupadas segundo IBGE/Censos de 1960 a 2010 – elaboração própria.....	111
Tabela 14. Ocupações em TI segundo IBGE/CENSO 2010 – elaboração própria	113
Tabela 15. Graduados em diferentes áreas e suas posições no TI segundo IBGE/Censos de 2000 e 2010 – elaboração própria.....	114
Tabela 16. Trajetórias educacionais por tipo de instituição dos profissionais entrevistados por faixa de idade e tipo de vínculo: elaboração própria.....	115
Tabela 17. Tipificação das trajetórias profissionais dos entrevistados baseada nos vínculos por eles mobilizados ao longo de suas carreiras por grupo geracional e tipo de vínculo predominante. Elaboração própria.....	118
Tabela 18. Distribuição dos entrevistados por faixa etária.....	123
Tabela 19: Distribuição dos entrevistados por geração e nível de formação (linhas) e por sexo e raça ou cor (colunas).....	126
Tabela 20. Distribuição dos entrevistados de acordo com o background dos pais por zona de origem (rural ou urbana), nível de ocupação e nível de formação, por mãe (linhas) e pai (colunas).....	128
Tabela 21. Distribuição dos entrevistados de acordo com o background de nível mais	

alto de formação de um dos pais e nível mais alto de trabalho de um dos pais (linhas), por nível de formação e faixa de renda individual dos entrevistados (colunas).....	129
Tabela 22. Geração dos pais (linhas - pela geração do mais velho) e nível de formação dos participantes – por geração dos entrevistad(a/o)s e nível de formação (colunas).....	130
Tabela 23. Distribuição dos entrevistados por situação do vínculo atual e vínculo de preferência (linhas) por geração e sexo (colunas).	131
Tabela 24: Faixas de rendimento médio mensal familiar dos entrevistados em comparação com a média do IBGE-PNAD de 2016. Fonte: IBGE/PNAD, 2016 – elaboração dos autores.	132
Tabela 25. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados em períodos de 20 anos (colunas) por porte de empresa contratante (linhas) – elaboração própria.....	137
Tabela 26. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados por área (se e TI ou não – linhas) e por base da instituição onde o vínculo foi iniciado (colunas).	138
Tabela 27. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados por base da instituição do vínculo (se nacional ou multinacional) e por período de duas décadas – elaboração própria.....	139
Tabela 28. Vínculos iniciados pelos participantes da pesquisa em instituições de nível superior ou de pós-graduação por tipo de instituição e por período de início do vínculo (N=65) – elaboração própria.....	140
Tabela 29. Quantidade de vínculos por nível de instrução e tipo de instituição.	142
Tabela 30. Trajetória do participante em relação ao tipo de instituição de ensino que cursou por faixa de idade – elaboração própria	142
Tabela 31. Percentual de profissionais com vínculo de trabalho informal ou autônomo antes de PJ por geração.	184
Tabela 32. Percentual de vínculos por tipo de vínculo (linhas) distribuído por tipo de instituição de base (se nacional ou multinacional – colunas) – elaboração própria	186
Tabela 33. Distribuição percentual de transição de vínculos da amostra – elaboração própria.	190
Tabela 34. Categorias de agrupamento das respostas dos profissionais consultados em relação à perspectiva profissional ou “o que pretende ser ou fazer ou tornar-se dentro ou fora da área de TI”.	193
Tabela 35. Quantidade de participantes por tipo de trajetória profissional com base nos vínculos experimentados – elaboração própria.....	194
Tabela 36. Quantidade de ocupações por CENSO e grupo ocupacional. FONTE: IBGE/Censos de 1960 a 2010 - elaboração própria.....	151
Tabela 37. Tabela de inovadores e suas formações.....	243
Tabela 38 – percentual de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010).....	291
Tabela 39 – número absoluto de ocupados por agrupamento de ocupação na área de TI por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1970 a 2010).....	291
Tabela 40. Gerações de trabalhadores e empreendedores por tipo de vínculo Censos de 1970 a 2010 (CEM, 2017) – elaboração própria	293
Tabela 41. Dados da área de TI entre 2003 e 2006, (IBGE/Pesquisa Anual de Serviços, 2007).....	294
Tabela 42. Média de rendimento no trabalho principal (em salários mínimos) por sexo e	

raça ou cor – elaboração própria (IBGE/CENSO, 2010).....	296
Tabela 43. Média de rendimento no trabalho principal (em salários mínimos) por agrupamento de ocupação, sexo e raça ou cor – elaboração própria (IBGE/CENSO, 2010).....	296
Tabela 44. Proporção de nível de formação por ocupações do CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).....	297
Tabela 45 – proporção de nível de formação por sexo do CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).....	297
Tabela 46 – proporção de homens e mulheres por nível de formação (IBGE/CENSO, 2010).....	297
Tabela 47. Proporção de nível de formação por grupo ocupacional (média de rendimento, população e proporção da população por tipo de formação) CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).....	298
Tabela 48. Distribuição proporcional dos grupos de ocupação em TI por sexo (IBGE/Censos de 1960 a 2010) Fonte: IBGE/Censos (CEM, 2017) de 1960 a 2010 – elaboração própria.....	301
Tabela 49. Ocupações agrupadas por CENSO de 1960 a 2010. Fonte: IBGE/Censos (CEM, 2017) de 1960 a 2010 – elaboração própria.....	353
Tabela 50. Distribuição dos tipos de postura (Capitalista ou Tradicional) por faixa agrupada de renda e por gerações de consultados – elaboração própria.	418
Tabela 51. Distribuição dos profissionais consultados por tipo de vínculo de preferência, por posicionamento político e por geração – elaboração própria.	425
Tabela 52. Renda média aferida de acordo com o vínculo dos consultados no momento da realização da entrevista de acordo com a base da empresa de vínculo do consultado e o tipo de vínculo agrupado (N = 40) – elaboração própria.....	427
Tabela 53. Modelo de matriz de identidades para si e para o outro. Fonte: Dubar (2005, p. 326) – adaptado.....	562
Tabela 54. Tabela de distribuição dos entrevistados em relação ao modo como percebiam suas relações de trabalho no atual ou último contrato à época da consulta – elaboração própria.....	563

Lista de gráficos

Gráfico 1. São Paulo: Evolução dos estabelecimentos de terceirização sem empregado. Fonte: Pochmann, p. 123, 2012.	47
Gráfico 2. Comparação de formação mais alta de um dos pais participantes (y) pela formação dos participantes (x) e tipo de vínculo (cor dos pontos). Elaboração própria.	90
Gráfico 3. Comparação entre gráfico de média ideal do grupo consultado (esquerda) e exemplo de gráfico de um dos participantes – elaboração própria.	92
Gráfico 4. Trajetória do participante E.C.41.H.B.C.6.15. Elaboração própria.	94
Gráfico 5. Profissionais que tiveram vínculos PJ por ano e relação com informalidade.	184
Gráfico 6. Profissionais que tiveram experiência de contratação PJ antes da informal.	184
Gráfico 7. Trajetória profissional dos quarenta participantes do trabalho de campo desta pesquisa – elaboração própria.	187
Gráfico 8. Tipos de vínculos de trabalho dos entrevistados por ano – elaboração própria.	149
Gráfico 9. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com 38 a 55 anos por ano.	157
Gráfico 10. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com idade entre 23 e 37 anos por ano.	159
Gráfico 11. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com idade com 22 ou menos por ano.	160

Lista de figuras

Figura 1. Desenho da pesquisa.	31
Figura 2. Esquema de identificação dos entrevistados (código mnemônico curto)	91
Figura 3. Exemplo de gráfico de trajetória em suas versões detalhada (G1) e resumida (G2) para o caso e um único participante. Elaboração própria.....	93
Figura 4. Fragmento superior da ficha dos participantes – elaboração própria.....	96
Figura 5. Fragmento intermediário da ficha dos participantes – elaboração própria	97
Figura 6. Fragmento inferior da ficha dos participantes – elaboração própria.....	97
Figura 7. Diagrama de quadros superiores e médio-superiores (Fonte: Rosenfield, 2011, p. 249).....	108
Figura 8. Diagrama de comparação da formação mais alta de um dos pais com o nível mais alto de formação concluído pel(a/o) entrevistad(a/o).....	129
Figura 9. Conjunto de tabelas com dados descritivos da amostra.	134
Figura 10. Página do caderno de Classificados de empregos. Fonte: Folha de S. Paulo, 26 mai. 1985.	154
Figura 11. Reportagem sobre o descompasso entre vagas ofertadas a perfis de profissionais praticamente inexistentes no Brasil e alto índice de desemprego no estado de São Paulo. Fonte: Folha de São Paulo, 3 mai. 1982.	156
Figura 12. Atividades ligadas à computação no Brasil. Fonte: (Cardi, 2002; Marques, 2011; Filho, 2007) – elaboração própria.....	271
Figura 13. Composição de gráficos com proporção de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010).....	289
Figura 14. Comparação entre gerações de trabalhadores e empreendedores (formais) com base nas aferições dos Censos de 1970 a 2010 (CEM, 2017) – elaboração própria.....	292
Figura 15. Quantidade de empregados contratados em outros formatos que não o CLT ou terceirizados – (Fonte: Endeavor Brasil, 2017)	295
Figura 16. Proposta de Domingues para análise geracional (Domingues, 2002, p. 76).....	542
Figura 17. Composição de gráficos com proporção de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010).....	360

Sumário

A versão em PDF deste documento permite navegação com "clique de mouse" pelos títulos de capítulos do sumário, por marcadores digitais, por links presentes no mapa de navegação (p. 31), por notas presentes no corpo do texto e pelas fichas dos entrevistados (apêndice C).

VOLUME I

Lista de gráficos	21
Lista de figuras	22
Sumário	23
Introdução	27
PRIMEIRA PARTE – Recorte sobre o debate teórico mobilizado neste estudo.....	29
1. Características do trabalho e da área de Tecnologia da Informação (TI)	29
2. O recorte de pesquisa e aspectos gerais de sua organização	35
SEGUNDA PARTE – Apresentação e contextualização do objeto e do problema de pesquisa, das hipóteses e da metodologia	41
3. O tema da flexibilização das relações de trabalho	41
3.1. <i>Trabalho versus emprego, precariedade versus precarização</i>	51
3.2. <i>O “debate” sobre a precarização versus empreendedorismo</i>	54
3.3. <i>Sobre o aspecto relativo da comparação das classes sociais entre os “quadros médios”</i>	60
4. Apresentação do problema, das hipóteses e da metodologia	63
4.1. <i>Problemas, hipóteses e metodologia</i>	69
4.1.1. <i>O perfil dos personagens deste estudo</i>	75
4.1.2. <i>Processo de elaboração das amostras para realização de entrevistas e questionários</i>	82
4.1.3. <i>A etapa de organização dos dados coletados</i>	87
5. Os profissionais e o trabalho na área de TI e contextualização estatística	103
5.1. <i>Quem são os trabalhadores de TI analisados nesta pesquisa?</i>	104
5.1.1. <i>Os profissionais e as profissões de TI analisadas</i>	108
5.1.2. <i>Evolução da configuração das ocupações de TI de acordo com marcadores sociais clássicos</i>	111
5.1.3. <i>Análise do conjunto de dados dos entrevistados</i>	114
TERCEIRA PARTE – Aspectos narrativos, empíricos e analíticos da pesquisa	119
6. As fontes para a análise de trajetórias e contexto de trabalho dos não entrevistados e informantes	119
6.1. <i>As fontes para a análise de trajetórias e contexto de trabalho dos não entrevistados e informantes</i>	119
6.1.1. <i>Uma primeira aproximação aos dados dos entrevistados</i>	121
6.1.2. <i>Características gerais dos entrevistados</i>	121
6.1.3. <i>Participação feminina</i>	122
6.1.4. <i>Aspectos raciais da amostra</i>	123
6.1.5. <i>Sobre faixas etárias e as bases para uma análise geracional</i>	124
6.1.6. <i>A formação dos entrevistados</i>	125
6.1.7. <i>Background dos pais</i>	127
6.1.8. <i>Tipos de vínculo, trabalho e emprego</i>	130
6.1.9. <i>A diferenciação</i>	130
6.1.10. <i>Dados de classe social e renda</i>	131
6.1.11. <i>Experiências migratórias e internacionais num mercado de trabalho globalizado</i>	134
6.1.12. <i>Vínculos profissionais e educacionais</i>	136
7. Apresentação dos perfis dos profissionais (Gerações) – o contexto histórico e social do período de ingresso na atividade profissional	145
7.1. <i>Os profissionais com mais de 55 anos à época desta pesquisa</i>	145
7.2. <i>Os profissionais com idade entre 38 e 55 anos</i>	152
7.3. <i>Os profissionais com idade entre 23 e 37 anos</i>	157
7.4. <i>Os profissionais com 22 anos ou menos</i>	159
8. Análise do conjunto de informações trabalhadas	163
8.1. <i>Análise dos tipos de vínculos CLT e PJ por grupo geracional</i>	163
8.2. <i>Análise dos dados empíricos a partir dos marcadores gerais aferidos</i>	185
8.3. <i>Análise das trajetórias profissionais</i>	186
8.4. <i>Considerações de caráter analítico e propositivo sobre os modelos de trabalho CLT e PJ sintetizadas a partir dos relatos colhidos de profissionais da área</i>	195
9. Conclusão	209
Referências Bibliográficas	215

VOLUME II

QUARTA PARTE – Material de aprofundamento, de apoio à sustentação teórica e bibliográfica e detalhamento dos dados empíricos	231
Apêndice A - Análise histórica da computação e do trabalho na área de TI.....	233
A.1 Desenvolvimento da Computação “Mundial” – abordagem histórica	233
A.1.1 A era dos grandes computadores (1940 a 1980).....	234
A.1.2 O surgimento dos bancos de dados hierárquicos, da microcomputação e da Internet.....	238
A.1.3 Ocupações, computadores e sociologia das profissões.....	240
A.1.4 O papel dos engenheiros na revolução da computação.....	242
A.1.5 O estabelecimento das “qualificações” na computação (1940 a 1970)	242
A.1.6 A disseminação das tecnologias computacionais para além dos controles e limites de instituições de Estado e militares	244
A.1.7 Mercado de trabalho, relações de gênero, e associações profissionais ligadas ao TI nos Estados Unidos até os anos 1980	249
A.2 História da área da computação no Brasil (1940 a 1980).....	253
A.2.1 História da computação no Brasil como contexto para uma abordagem sociológica do trabalho em TI.....	253
A.2.2 Escolhas sobre a narrativa da história da Computação no Brasil	256
A.2.3 Contexto histórico do Brasil no período “protocomputacional” até os anos 1950.....	258
A.2.4 Relações Internacionais do Brasil no período das Guerras Mundiais e os efeitos na área da Computação.....	262
A.2.5 Os agentes de transformação tecnológica no “mundo” e migrações no Brasil na era dos “grandes computadores” (1940 a 1980).....	264
A.2.6 Uma “Informática Brasileira”: formação de elites burocráticas em instituições militares, acadêmicas e em empresas nas décadas de 1960 a 1980.....	271
A.2.7 A organização das novas formas de trabalho na França e uma comparação com o caso brasileiro	275
Apêndice B - Categorias oficiais de ocupação ligadas à área de TI (Análise de dados dos Censos de 1960 a 2010)	279
B.1 O trabalho na área de TI no Brasil entre os anos 1960 e 2010	281
B.2 Análise da evolução do empreendedorismo e do trabalho formal a partir dos dados dos Censos de 1960 a 2010.....	288
B.3 Contextualização da área de TI nos anos 2010 no Brasil.....	293
B.4 O trabalho em TI na cidade de São Paulo em 2010	295
B.5 Considerações sobre a análise dos tipos de vínculos de trabalho na área de TI	298
B.6 O trabalho feminino na área de TI	300
Apêndice C – Fichas dos participantes da pesquisa.....	305
Apêndice D – Análise dos blocos transcritos dos profissionais das diferentes gerações consultadas ...	347
Apresentação do histórico dos consultados	347
Detalhamento do perfil dos profissionais com 55 anos ou mais (<i>baby boomers</i>).....	347
1. V.T.69.H.B.D.2.12	347
2. L.P.65.H.B.D.4.12	352
3. C.R.61.H.B.D.4.03.....	360
4. J.S.60.H.B.C.6.15.....	371
5. R.S.57.M.B.C.6.10.....	374
6. O.S.56.H.B.V.8.05	382
Detalhamento do perfil dos profissionais com 39 a 54 anos (geração X).....	384
7. H.G.54.H.B.D.3.03	384
8. S.C.53.H.B.C.4.12	391
9. A.D.51.H.B.D.4.20	393
10. E.P.48.H.B.C.5.40.....	400
11. A.S.47.H.P.D.2.25	408
12. M.C.47.M.B.C.5.12	417
13. M.M.47.H.B.D.6.25.....	419
14. J.M.46.H.B.C.4.25.....	421
15. L.E.44.H.B.C.4.25	428
16. T.N.44.H.B.D.8.25.....	430
17. F.G.43.H.B.C.6.30.....	432
18. E.C.41.H.P.C.6.15.....	434
19. W.B.41.H.B.C.6.05	442

20.	<i>A.G.39.H.B.C.5.20</i>	449
Detalhamento do perfil dos profissionais com 23 a 38 anos (geração Y).....		461
21.	<i>F.B.38.M.B.C.5.05</i>	462
22.	<i>A.B.37.H.N.S.4.10</i>	473
23.	<i>A.V.37.M.B.C.5.05</i>	475
24.	<i>L.R.35.H.B.S.4.07</i>	476
25.	<i>D.S.32.H.B.C.4.07</i>	477
26.	<i>T.K.32.H.A.S.6.12</i>	478
27.	<i>D.R.30.M.B.S.4.07</i>	481
28.	<i>J.T.29.H.B.S.7.15</i>	483
29.	<i>S.A.28.H.B.S.4.04</i>	488
30.	<i>J.O.27.M.N.S.6.07</i>	491
31.	<i>C.A.26.M.B.U.7.12</i>	494
32.	<i>E.F.26.M.B.S.5.02</i>	497
33.	<i>L.A.26.M.B.S.4.01</i>	503
34.	<i>M.O.26.M.B.U.6.12</i>	505
35.	<i>R.A.25.H.P.U.4.03</i>	508
36.	<i>M.R.23.H.P.S.3.02</i>	509
Detalhamento do perfil dos profissionais com até a 22 anos (geração Z).....		513
37.	<i>A.F.22.H.B.S.3.04</i>	513
38.	<i>L.L.22.H.B.S.3.02</i>	515
39.	<i>B.O.21.H.B.S.3.02</i>	519
40.	<i>V.A.19.M.N.S.3.01</i>	521
Apêndice E – Tabelas de detalhamento dos dados dos profissionais consultados.....		525
1.	<i>Profissionais classificados por tempo de vínculo e detalhes metodológicos da abordagem aos entrevistados</i>	526
2.	<i>Profissionais classificados pela tipificação composta da educação e atuação profissional dos pais</i>	527
3.	<i>Profissionais classificados nível de formação/educação</i>	528
4.	<i>Profissionais classificados por tipo de vínculo quando ingressou no mercado de trabalho</i> ...	529
5.	<i>Profissionais classificados por tipificação de vínculo</i>	530
6.	<i>Profissionais classificados por renda declarada ou estimada</i>	531
7.	<i>Profissionais classificados por tipo de percepção da condição de trabalho</i>	532
Apêndice F – A abordagem geracional considerada na análise deste estudo.....		533
F.1	<i>A abordagem clássica de Mannheim</i>	533
F.2	<i>O problema das gerações e as abordagens contemporâneas</i>	538
F.3	<i>Aspecto geracional na mudança dos tipos de vínculos de trabalho</i>	544
Apêndice G – Revisão de abordagens da sociologia das profissões consideradas pertinentes a este estudo		547
Apêndice H – Aspectos identitários considerados neste estudo		553
H.1	<i>Dubar e as identidades relacionadas a Castells</i>	553
H.2	<i>Resumo das bases da teoria sociológica das identidades de Claude Dubar</i>	553
H.3	<i>O modelo teórico de Dubar para a análise das identidades</i>	556
Apêndice I – Transformações sociais e TI e o Impacto do TI na Vida Social.....		565
I.1	<i>Transformações sociais e TI</i>	565
I.2	<i>O impacto na vida social por meio das inovações em TI</i>	567
Apêndice J – Gráficos em tamanho grande.....		573
Apêndice K – Questionários mobilizados na pesquisa.....		585
Apêndice L – Um breve relato da experiência profissional do autor na área de TI, sobre seus vínculos de trabalho e atividade acadêmica		631

Introdução

Nas últimas décadas temos assistido a profundas mudanças nas relações de trabalho em quase todas as partes do mundo. Estas mudanças, conforme detalhamos adiante, estão ligadas a transformações mais gerais no capitalismo como a globalização e o processo de flexibilização das relações de trabalho, bem como às revoluções tecnológicas que ocorreram ao longo do século XX¹, em especial o desenvolvimento dos computadores e da internet. Como se poderia esperar, há posições bastante divergentes sobre o significado destas mudanças nas formas de contratação e uso do trabalho: num polo estão os que as veem como um processo positivo e necessário de flexibilização das relações trabalhistas, visando adequá-las às novas formas de produção; em outro, os que identificam tais mudanças como um processo de deterioração das condições de vida dos trabalhadores a partir da desregulamentação de seus direitos em favor da acumulação privada de capitais pelas grandes empresas. Nesta pesquisa procuramos nos afastar das posições polares por considerarmos que, em primeiro lugar, tais mudanças não afetam igualmente a todos os trabalhadores tornando necessário, assim, observar com maior cuidado e granularidade as diferentes formas que as transformações nas relações de trabalho afetaram grupos distintos de trabalhadores tal como observamos ser o caso dos profissionais da Tecnologia da Informação (TI) dos quadros médios. Em segundo lugar, e de nossa perspectiva ainda mais relevante, está o fato de que os próprios trabalhadores, quase sempre, não veem estas mudanças de forma monolítica, tampouco consideram a si mesmos como vítimas passivas das circunstâncias deste processo. O que ocorre muitas vezes é o contrário do que se imagina visto que desenvolvem estratégias próprias para navegar neste mundo em transformação. Cabe-nos buscar compreender primeiramente – ao invés de pré-julgar ou tentar aplicar modelos que estão mais próximos de expectativas de como o mundo deveria funcionar – como têm sido percebidos e realizados os vínculos e relações de trabalho daqueles que ocupam o centro deste estudo, também a partir de suas próprias narrativas e perspectivas, mas não apenas por meio delas.

Consideramos importante primeiramente estudar categorias específicas de trabalhadores que atuam na linha de frente destas transformações das relações de trabalho (profissionais do TI), bem como dar-lhes voz convidando-os a refletir sobre suas próprias vidas e escolhas profissionais, sem perder de vista aspectos que eventualmente condicionam, limitam ou constroem suas decisões ao longo de suas formações familiares, suas carreiras

¹ Tal como apontam analistas especialistas neste tema, conforme veremos ao longo deste estudo.

estudantis e profissionais. Isso nos levou a concentrar a pesquisa nos trabalhadores da área de TI dos quadros médios que atuam no coração das referidas revoluções tecnológicas e para os quais os diferentes regimes de trabalho hoje praticados no Brasil, conforme observamos, não têm o mesmo significado: o significado dos diferentes tipos de vínculos nos quais se inscrevem varia conforme a estratégia de vida que não se resume à dimensão do trabalho (embora ela mesma tenha centralidade ou relevância na vida da maioria deles), associando-se a uma ampla gama de fatores que incluem a idade, a situação familiar, a origem social, as trajetórias escolares, o tipo de formação superior, experiências profissionais pregressas, aspirações em termos de ocupação de espaços profissionais, e mesmo, suas aposentadorias. Neste trabalho em particular pretendemos dar destaque analítico a uma questão central na sociologia e que diz respeito às diferenças geracionais entre os indivíduos de um mesmo grupo profissional de modo a melhor compreender como os diferentes contextos históricos contribuem para formar as visões de mundo e inclinações individuais em relação à sua própria vida profissional, e no modo como interpretam as relações de trabalho que mobilizam ou pelas quais atuam no mundo do trabalho. Esta pesquisa não pretende apresentar a miríade de novas tecnologias que desenvolvem-se e se sobrepõem a cada semana no universo das tecnologias da informação e da comunicação, nem busca apresentar as novas funções, ocupações e atividades profissionais proporcionadas pelas inovações na área. Este estudo procura apresentar as trajetórias de profissionais que estão de certo modo expostos a estas inovações, e em diferentes níveis, apesar disso não procuramos por perfis de profissionais ligados a tecnologias da informação mais ou menos novas ou inovadoras, mas sim profissionais com diferentes tipos de trajetórias, com diferentes *Background* familiares, educacionais e sociais. Este estudo trata das relações e percepções de vínculos profissionais, das estratégias ou consequências expressas pelos consultados ao longo da pesquisa e não de um panorama das novas tecnologias e inovações. Apresentamos a seguir o modo como quarenta profissionais da área de Tecnologia da Informação² (TI) de diferentes gerações percebem e lidam com os tipos de vínculos de trabalho nos quais estão inscritos e como encaram o processo de flexibilização das relações de trabalho.. Concentramo-nos, portanto, em profissionais da área de TI que concluíram ou iniciaram curso superior, que viviam ou trabalhavam na cidade de São Paulo³ no período em que foram consultados e que pertenciam aos chamados quadros médios profissionais em 2018.

² Considerando aqui os quarenta participantes da pesquisa de campo além dos informantes consultados paralelamente que serão apresentados oportunamente em cada capítulo.

³ Ou que experimentaram maior parte de suas carreiras profissionais nesta cidade.

PRIMEIRA PARTE – Recorte sobre o debate teórico mobilizado neste estudo

1. Características do trabalho e da área de Tecnologia da Informação (TI)

O termo TI pode ser compreendido como um subconjunto das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), tendo este como diferença em relação ao primeiro a maior ênfase nos meios de transmissão de dados. Os profissionais de TI são, portanto os responsáveis por atuar em diferentes níveis (operacional, gerencial ou de direção) e com diferentes funções (pesquisa, planejamento, organização, coordenação, gerenciamento, operacionalização e direção) com o objetivo de garantir a realização de projetos e processos relacionados envolvendo o uso de computadores e sistemas computacionais. O armazenamento, recuperação, transmissão, e a manipulação ou transformação dos dados são algumas das preocupações ligadas ao trabalho dos profissionais de TI.

Os profissionais da Tecnologia da Informação (TI) estão à frente das principais mudanças experimentadas pela nossa sociedade: ao mesmo tempo em que concebem, planejam e lançam inovações através do desenvolvimento de novas tecnologias⁴ eles também sofrem as consequências destas transformações que implementam ou ajudam a implementar. Estamos todos sujeitos aos impactos das transformações de nosso tempo, porém, é uma minoria destes agentes – como é o caso dos profissionais de TI – que pode ser destacada pelo protagonismo (ainda que inconsciente) que têm nestas transformações⁵. Esta condição de destaque nas mudanças sociais experimentadas desde meados do século XX coloca esses profissionais em uma posição especial do ponto de vista da análise sociológica, pois permite que esta dupla condição social⁶ seja observada num mesmo grupo profissional de modo mais direto e imediato. Esta posição especial, no entanto, não isola este grupo dos demais tipos profissionais e ocupacionais dispersos nas mais variadas formas de trabalho e emprego. Ao contrário, o protagonismo dos profissionais de TI nas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais pode ajudar a antecipar a observação de transformações que já se encontram em

⁴ Compreendemos aqui como “novas tecnologias” o acúmulo de técnicas e conhecimento aplicados a materiais e recursos de diversos tipos e natureza que são reintroduzidos em dispositivos de modo encadeado gerando – a cada tempo – novos dispositivos e aplicativos (como por exemplo, novos *softwares*) que passam a ser disponibilizados por pessoas e empresas nos mais diversos meios sociais, pessoais e corporativos. O microcomputador, por exemplo, é uma nova tecnologia de *hardware* e *software* que foi desenvolvida a partir do lançamento dos microprocessadores e de sistemas operacionais mais leves. Por sua vez, os microcomputadores tornaram possível a expansão da internet, outra nova tecnologia, que posteriormente permitiu o surgimento das plataformas de redes sociais (CERUZZI, 2003; CASTELLS, 2009).

⁵ Conforme se observa em Castells (2009) e Rifkin (2016) (CASTELLS, 2009; RIFKIN, 2016).

⁶ Agentes e pacientes diretos das transformações sociais impulsionadas pelas novas tecnologias computacionais.

andamento em outras áreas que consomem intensivamente soluções e produtos da área de TI, que intercambiam ou mimetizam práticas de contratação deste universo de trabalho e que acabam por modificar suas próprias dinâmicas de funcionamento^{7, 8}.

As trajetórias de vida de profissionais de diferentes gerações se transformaram ou foram transformadas ao longo do tempo de acordo com os tipos de vínculos de trabalho disponíveis em cada momento histórico, desde o período de intensificação das contratações no modelo CLT durante o período militar até o atual momento de crise de desemprego, passando pelo governo FHC (que manteve indicadores de desemprego tão altos quanto os da recente crise) ou o período de governo do PT que chegou a ter marcas inferiores a 5% de desemprego em 2014. Este contexto, que teve efeito nas trajetórias dos participantes em diferentes momentos de suas vidas, é um dos principais eixos de análise empírica deste estudo que analisa o modo como estes percebem suas trajetórias e tipos de vínculos mobilizados ao longo de suas experiências profissionais. Para que possamos compreender melhor o contexto destas mudanças apresentamos também: uma revisão bibliográfica a respeito do tema das transformações sociais com ênfase no processo de flexibilização das relações de trabalho; o histórico necessário sobre o desenvolvimento da área de TI baseado em obras que tratam de diferentes períodos (disponível no Apêndice A, no volume II deste material); bem como análises fundamentadas nas bases de dados dos Censos a partir dos anos 1960⁹ que ajudam a situar o terreno onde se deram as principais transformações de base geracional que analisamos neste trabalho. A finalidade da apresentação desta contextualização baseada em dados históricos e empíricos é proporcionar uma melhor compreensão do ambiente onde ocorre (ou deveria ocorrer) o debate sobre as transformações tecnológicas, sociais e econômicas que constroem as ações individuais dos profissionais analisados e que ao mesmo tempo são impactadas por eles.

A partir da análise das trajetórias de vida de profissionais de diferentes gerações procuramos conhecer a vida profissional, as experiências e percepções sobre os diferentes

⁷ Transformações relacionadas ao processo de flexibilização das relações de trabalho podem ser observadas em diferentes setores da sociedade tal como destacam Rifkin (1995), Sennett (2004), Castells (2009) e Druck (2011), cujas ideias mais relevantes para este estudo serão apresentadas mais adiante.

⁸ Durante a pesquisa tivemos a oportunidade de contato com profissionais de outras áreas, que não fizeram parte da amostra deste estudo, mas que indicaram que o processo de flexibilização das relações de trabalho não se limita aos profissionais de TI. Conversamos com publicitários, médicos, profissionais da mídia e do audiovisual e mesmo trabalhadores especializados da área de construção e reformas que indicaram haver demanda pela contratação no formato de prestador de serviço com empresa aberta, ou Pessoa Jurídica.

⁹ Embora utilizemos dados dos Censos a partir dos anos 1960 o volume de dados da amostra daquele ano era bastante limitado, por isso, algumas análises históricas dos Censos baseiam-se em dados a partir do levantamento de 1970.

tipos de vínculos de trabalho experimentados pelos mesmos. O modo como o desenvolvimento de suas carreiras apresentaram variações de acordo com marcadores e contextos como condição social, econômica, de formação educacional, além de dimensões de caráter contextual como o período histórico no qual nasceram e foram socializados, o *background*¹⁰ profissional e educacional dos pais, de acordo com marcadores fundamentais como sexo, raça e classe social constituem o conjunto de preocupações envolvidas neste estudo. O levantamento de material bibliográfico com conteúdo histórico e conceitual que traz resultados de pesquisas recentes sobre esta mesma temática, bem como de material produzido por meio de pesquisa de campo realizada neste estudo e que reúne um conjunto de informações poderá servir de base para outras análises com interesse similar seja pela metodologia aqui empregada, seja pelo tema do trabalho na área de TI, ou mesmo por outros grupos profissionais de quadros médios.

Temos, portanto, o seguinte desenho de pesquisa para o presente estudo:

Figura 1. Desenho da pesquisa. (Texto Principal: ○; Apêndices ●)

¹⁰ Utilizamos o termo *background* para referirmo-nos ao conjunto de relações heteronômicas que constroem, limitam ou impulsionam as trajetórias dos entrevistados seja em sua dimensão familiar, profissional ou educacional.

Ao analisarmos as trajetórias dos profissionais de TI consideramos as seguintes dimensões analíticas a serem comparadas entre as diferentes gerações contempladas em nosso estudo: i) os contextos nos quais estes indivíduos foram socializados (aspectos estruturais e históricos), ou seja, em que “mundo” cada geração foi “forjada”; ii) as características e condições materiais de formação e de trabalho destes profissionais, ou seja, como se prepararam, quais as atividades que realizaram ao longo de suas trajetórias, de que modo executaram e como vieram sendo remunerados pelos trabalhos feitos; iii) o *background* de formação e profissão materna e paterna destes indivíduos; iv) o modo como foram contratados e quais tipos de vínculos de trabalho mobilizaram; e v) aspectos subjetivos, ou “aspiracionais”, que se traduzem no que estes indivíduos valorizam (e não valorizam) em relação ao dia a dia que levam, às expectativas que nutrem sobre o futuro profissional que almejam e às identidades que constituem para si e para outros no universo do trabalho. Escolhemos estas dimensões analíticas por considerarmos que são relevantes para a compreensão das dinâmicas que nos propomos a estudar. Consideramos também os estudos mais recentes de autores com diferentes abordagens e perspectivas a respeito das transformações nas relações de trabalho – com especial atenção ao modo como o trabalho flexível é encarado por profissionais de diversas áreas (inclusive da área de TI) – conforme detalhamos no decorrer deste estudo. Estes autores – que tratam do tema da “flexibilização das relações de trabalho” e do “empreendedorismo” – não utilizam necessariamente todas as dimensões que enumeramos acima, porém, tratam de ao menos uma – ou de uma combinação delas – que varia de acordo com as premissas e pressupostos em que se baseiam e os tipos de abordagens que propõem.

Nesta primeira parte do trabalho apresentamos conceitos mobilizados por diferentes autores com visões de mundo ora conflitantes, ora desconectadas entre si, ou melhor dizendo: visões de mundo que raramente rompem a “bolha” na qual costumam estar inseridas¹¹. De um lado, apresentamos autores que consideram a flexibilização das relações de trabalho¹² como parte de um processo de “precarização” dos direitos dos trabalhadores. Segundo este grupo, essas transformações fazem parte de um escopo mais amplo (de escala mundial) que afeta cada vez mais pessoas e governos, reduzindo os direitos dos trabalhadores, empurrando estes

¹¹ Esta desconexão ocorre muitas vezes por apresentarem seus argumentos em terrenos ou fóruns muito distintos que quase sempre não estão abertos à observação de condições, preferências e valores entre si.

¹² Uma das principais formas pela qual a flexibilização das relações de trabalho se manifesta entre os profissionais de TI é a atuação como “Pessoas Jurídicas” ou “PJs”. Neste caso, o profissional constitui uma empresa e passa a atuar como “prestador de serviço” que emite mensalmente uma nota fiscal relativa aos serviços prestados naquele período a um único contratante.

à condição de “precariedade”, ao aderirem à agenda neoliberal. Estes autores, cada qual com seu recorte e ênfase sobre o tema, trazem referências a estudos sobre o processo de transformação das relações de trabalho (e o impacto nas sociedades) na realidade brasileira baseadas nas experiências de diferentes países e regiões, em especial dos Estados Unidos e Europa. De outro lado, apresentamos autores que consideram a flexibilização das relações de trabalho como uma oportunidade para o desenvolvimento do “espírito empreendedor” que promove a autonomia dos indivíduos e os “liberta” de uma condição de assalariados, de “dependentes”¹³. Para estes outros autores, os trabalhadores que aderem a modelos flexíveis de trabalho ao mesmo tempo em que assumem os riscos de “empreender” passam também a maximizar suas chances de sucesso (a ser obtido, segundo eles, em maior escala e velocidade em comparação com os assalariados, ou com aqueles que não aderem aos modelos flexíveis mais próximos do empreendedorismo). Mas, o que pensam os principais interessados nesta dinâmica de transformação social das relações de trabalho na área de TI? Como e por que os profissionais de TI que atendem ao recorte específico desta pesquisa mobilizam ou mobilizaram diferentes tipos de vínculos de trabalho ao longo de diferentes gerações e em diferentes contextos sociais, políticos e econômicos? Estas questões (e as respostas que obtivemos no trabalho de campo) nortearam grande parte do percurso que cobrimos durante a realização deste trabalho e são apresentadas do capítulo cinco em diante deste primeiro volume do material.

¹³ Conforme detalhamos a seguir, neste parte do trabalho.

2. O recorte de pesquisa e aspectos gerais de sua organização

Destacamos que embora esta pesquisa busque o diálogo com subáreas da sociologia como a sociologia das profissões, das identidades e econômica, esta não está circunscrita a uma destas especialidades de estudo. De mesmo modo não tratamos aqui de um levantamento das novas tendências tecnológicas, de futurologia, ou da tendência de surgimento novas profissões ou novidades nas áreas profissionais ligadas ao TI. Buscamos tratar aqui principalmente dos tipos de vínculos e dos modos como profissionais dos quadros médios de TI percebem e realizam suas relações de trabalho no meio em que atuam.

Concentramos este estudo, do ponto de vista geográfico, na cidade de São Paulo que reúne hoje o maior polo de produção, desenvolvimento e consumo de serviços na área de TI¹⁴ do Brasil e da América Latina. O CENSO de 2010¹⁵ indica que somente o município de São Paulo¹⁶ era responsável por mais de 15%¹⁷ dos profissionais de TI que atuavam como analistas de sistemas, desenvolvedores ou programadores, técnicos, operadores e outros especialistas – à época da aferição de tais dados. Quando incluídos dirigentes e coordenadores da área de TI este número se elevava para mais de 16% da amostra daquele ano – enquanto que na mesma aferição a população da cidade correspondia a 5,7% da população do país¹⁸. Disponibilizamos com mais de detalhe (no apêndice B, do volume II deste material) os resultados dos Censos acerca dos profissionais de TI desde os anos 1960 até 2010 com o objetivo de contextualizar o universo de trabalho no qual os profissionais de TI que se enquadram em nosso recorte estão inseridos, para então nos debruçarmos sobre dados estatísticos oficiais específicos da cidade de São Paulo, ainda no apêndice B, e nos dados da pesquisa empírica que realizamos (conteúdo que forma a parte central deste estudo) que apresentamos na terceira parte deste trabalho. Este recorte pela cidade de São Paulo foi estabelecido, portanto, para garantir que o conjunto de profissionais que colaborou com informações para o estudo proporcionasse certo grau de representatividade narrativa,

¹⁴ Embora tenhamos considerado na pesquisa a experiência de pessoas cujas famílias migraram de outras regiões do país e que se estabeleceram na cidade ou na região metropolitana de São Paulo, ou que vivem hoje em outros países, mas que trabalharam na área de TI nesta cidade.

¹⁵ Conforme dados do CENSO de 2010 (IBGE-CENSO, 2010).

¹⁶ Código de município 50308 para a cidade de São Paulo no CENSO de 2010.

¹⁷ Apesar de a participação da cidade de São Paulo ter se reduzido à metade da proporção de profissionais da área de TI entre as aferições de 1970 e 2010, o município ainda detém grande concentração de profissionais da área com quase três vezes a proporção de profissionais de TI (15,69%) em comparação com a concentração populacional da cidade (5,7%) (CENSO/IBGE, 2010).

¹⁸ A população da cidade de São Paulo em 2010 foi aferida em 11,25 milhões de habitantes, enquanto que a população brasileira foi estimada em 196,8 milhões de habitantes naquele mesmo ano (IBGE-CENSO, 2010).

qualitativa acima de tudo, superior a que teríamos caso fossem ouvidos profissionais das mais diversas regiões do país com uma amostra de mesmo tamanho, pois trata-se de uma realidade urbana com características específicas que podem ser melhor controladas com base nos dados oficiais disponíveis. Outro fator considerado foi a possibilidade de maximizar o trabalho de obtenção de informações empíricas reduzindo o espaço geográfico coberto pela pesquisa. Assim, o recorte proposto visou que a amostra escolhida não escapasse demasiadamente do contexto específico que a cidade, ou região metropolitana¹⁹, oferece permitindo uma melhor comparação dos dados levantados no trabalho de campo com dados estatísticos obtidos de fontes como os Censos – que possuem amostras volumosas para o município de São Paulo²⁰.

A tabela a seguir permite-nos observar a comparação entre profissionais das categorias ocupacionais selecionadas neste estudo, da área de TI, no Brasil e na cidade de São Paulo com base nos dados dos Censos de 1970 a 2010.

Soma de Peso Amostral	Anos de Aferição dos CENSOS					
Comparação Regiões	1970	1980	1991	2000	2010	Total Geral
Restante do Brasil	65,86%	71,80%	79,90%	81,18%	84,31%	82,07%
São Paulo	34,14%	28,20%	20,10%	18,82%	15,69%	17,93%
Total Geral	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Comparação Regiões	1970	1980	1991	2000	2010	Total Geral
Restante do Brasil	11.846	16.702	266.529	301.174	595.018	1.191.269
São Paulo	6.141	6.559	67.051	69.805	110.724	260.280
Total Geral	17.987	23.261	333.580	370.979	705.741	1.451.549

Tabela 1. Proporção e quantidade estimada de trabalhadores da área de TI (categorias selecionadas) no Brasil e na cidade de São Paulo em percentual e em número de indivíduos estimados pelas amostras dos Censos. Fonte: IBGE/Censos 1970 a 2010.

Na segunda parte do trabalho tratamos do problema e hipóteses considerados neste estudo. Também propomo-nos a apresentar melhor os “personagens” que elegemos para este estudo (os profissionais de TI de nível superior da cidade de São Paulo que constituem os chamados “quadros médios”), bem como a detalhar melhor os principais aspectos considerados para o recorte da pesquisa antes de apresentarmos o problema e hipóteses que procuramos testar e de entrarmos na metodologia que utilizamos no estudo. Consideramos com ênfase especial os profissionais dos chamados “quadros médios” (que incluem analistas,

¹⁹ Consideramos profissionais que atuavam na região metropolitana, mas que vivessem em São Paulo e profissionais vivendo em cidades paulistas que tivessem vínculo atual ou anterior de trabalho em empresa paulistana.

²⁰ Em casos específicos como a realização de consultas com informantes especiais como professores, personagens que participaram da história do desenvolvimento do TI no Brasil, entramos em contato também com pessoas que vivem ou atuam fora da cidade de São Paulo.

desenvolvedores ou programadores e outros tipos de especialistas da área de TI com formação superior), pois, conforme apresentamos na segunda parte deste volume e no apêndice B (no volume II), estes profissionais constituem um grupo proporcionalmente maior do que o de outros profissionais de TI atuando como autônomos, empreendedores individuais ou mesmo como pequenos e médios empresários, ou seja, trabalhadores por conta própria com atividade formal e empreendedores cujas atividades são exercidas na área de TI. Além disso, estes profissionais dos quadros médios merecem análises sociológicas que considerem não só premissas fundamentadas em teorias que condenam ou exaltam características do processo de flexibilização das relações de trabalho, mas que procurem conhecer de que modo estes personagens lidam com tais transformações. Estudos voltados para os trabalhadores operacionais da área de TI ou para as atividades ligadas à tecnologia, mas que não correspondem às atividades dos quadros médios (como é o caso dos técnicos em TI, ou de analistas de suporte, como os que atuam nos *call-centers*, e também dos trabalhadores de “fábricas de *software*”)²¹, ou ainda as voltadas para os executivos e tomadores de decisão de grandes corporações²² vêm sendo produzidos com maior intensidade do que aqueles voltados para o nicho que nos propomos a estudar. Pesquisas como as de Braga (2012) e Lopez-Ruiz (2004), que tratam respectivamente dos profissionais mais operacionais e dos executivos da área de TI, são essenciais para a formação de um mosaico que leva a compreender um todo mais complexo, mas que dificilmente poderia dar conta, de uma só vez, da complexidade do universo das relações de trabalho ou mesmo de um segmento específico como a área de TI. A modesta contribuição que procuramos oferecer com este estudo é a de conhecermos um pouco mais o modo como os quadros médios da área de TI²³, os profissionais da área ou aqueles que são denominados “batalhadores” conforme categorização utilizada por Braga (2012), ou os “níveis intermediários” na concepção de Lopez-Ruiz (2004), lidam com seus tipos de vínculos de trabalho ao longo de suas trajetórias de vida profissional e através de diferentes grupos geracionais (BRAGA, 2012, p. 28; LOPEZ-RUIZ, 2004, p. 183). Embora discutamos, neste bloco, visões opostas e mesmo “radicais” que se concentrariam, numa terminologia marxista, na camada proletária ou sub-proletária (BRAGA, 2012) e, de outro lado, numa camada que

²¹ Perfis considerados por Braga (2012) como os do “precariado”, ou proletariado precarizado, que fazem parte da classe trabalhadora.

²² Um exemplo é a pesquisa de Lopez-Ruiz (2004) que trata do *ethos* dos executivos das transnacionais de diversas áreas e a propensão destes em assumir riscos.

²³ Mas não somente estes profissionais (dos quadros médios) mas também os que se encontram em atividades operacionais que podem anteceder a atuação nos quadros médios, bem como os que ascenderam a quadros de direção ou se tornaram empreendedores – objetivo de alguns dos entrevistados que se encontravam entre os profissionais de quadros médios durante etapa de levantamento de dados.

poderia ser enquadrada como a de uma burguesia que aspira em se tornar capitalista²⁴ (GIL E SILVA, 2015) é necessário destacarmos que esta oposição é artificial, de modo que possa servir ao propósito analítico que utilizamos nesta pesquisa a título de reflexão e não como uma articulação entre duas teorias ou visões de mundo sobre relações e vínculos de trabalho (o que aparentemente não ocorre, de fato, entre as duas abordagens mencionadas). Devemos fazer justiça aos autores das duas abordagens utilizadas e indicar que o espaço que este estudo se propõe a ocupar não é exatamente aquele cujos autores mencionados se ocupam em suas respectivas pesquisas de modo que o debate que aqui buscamos funcione como um artifício narrativo que esperamos ser útil para uma melhor compreensão das nuances que a discussão, a nosso ver, deve contemplar. Não se trata, é claro, de uma cobrança dirigida aos autores citados em relação à inclusão dos quadros médios em seus respectivos estudos, mas sim, da valorização dos trabalhos por eles realizados em outras faixas do espectro de classes sociais e profissionais – e que tanto inspiraram a presente pesquisa.

Os dados do levantamento histórico, os dados dos Censos e o resumo sobre a participação da área de TI na economia brasileira podem ser consultados respectivamente nos apêndices A e B do volume II deste estudo e dão suporte à discussão sobre a flexibilização das relações de trabalho apresentada adiante nesta primeira parte da pesquisa e contextualizam o modo como os profissionais de TI vieram sendo empregados ou contratados sob diferentes vínculos de trabalho desde os anos 1960 até os anos 2010. Os dados apresentados nestes capítulos tratam de aspectos estruturais, conjunturais e históricos aos quais as diferentes gerações de profissionais de TI estiveram (ou estão) expostas.

A materialidade das relações de trabalho, ou seja, o modo como os profissionais atuam no mercado de trabalho por meio de diferentes modelos de contratação tem protagonismo neste estudo quando comparada com abordagens polarizadas que têm ocupado o centro do debate sobre trabalho na academia e nos fóruns dedicados ao empreendedorismo no mundo corporativo. Esta questão tem sido tratada também por juristas e outros estudiosos do direito trabalhista que acompanham o tema da flexibilização das relações de trabalho. O argumento oferecido por especialistas em direito do trabalho com cujas obras tivemos contato ao longo da pesquisa é o de que muitos dos “empreendedores individuais” de TI – ou profissionais de TI que são contratados como empresas ou Pessoas Jurídicas (PJs) – na verdade atuam de modo análogo aos trabalhadores contratados com “carteira assinada”, ou seja, com base no

²⁴ Os autores não utilizam o termo burguesia, tratam do tema do empreendedorismo e dos caminhos para o desenvolvimento do capital. A adaptação do termo foi feita pelos autores deste estudo.

regime regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem que, no entanto, tenham acesso aos direitos garantidos por este regime de contratação. Consideramos tal perspectiva neste estudo, pois ela delimita o modo de atuação de empresas e profissionais a partir de decisões jurídicas que passam a ser consideradas – por comporem a jurisprudência sobre o tema – em relação ao modo como contratantes e contratados estabelecem seus vínculos de trabalho.

Na terceira parte deste estudo detalhamos os dados da amostra de nosso trabalho empírico com o objetivo de apresentar uma moldura composta por dados quantitativos que ajudam a situar melhor as análises qualitativas apresentadas ao final da parte três deste primeiro volume. Como ferramenta de apoio à análise apresentamos no apêndice C, no volume II, as fichas com um resumo esquemático dos dados coletados dos quarenta profissionais que fazem parte deste estudo e um conjunto de tabelas que indicam os atributos dos profissionais consultados ao longo do trabalho de campo. Este material tem por objetivo oferecer aos leitores um conjunto mais completo de informações do trabalho de campo de modo a possibilitar que novas análises sejam realizadas extrapolando aquelas que pudemos realizar, de modo limitado, neste estudo. As fichas de resumo dos profissionais elaboradas com base nos dados levantados no trabalho de campo apresentadas no apêndice C podem ser consultadas durante a leitura linear dos capítulos que se seguem ou podem ser o ponto de partida, juntamente com o conteúdo dos apêndices A e B (disponíveis no volume II deste material), para aqueles que preferem avançar nas análises aqui propostas munidos de uma base de conhecimento mais aprofundada do histórico e do campo ao qual nos debruçamos. Este material não tem por objetivo somente suprir os leitores com uma síntese dos dados dos entrevistados, mas visa também apresentar os índices construídos durante a pesquisa, as tipificações elaboradas durante o estudo e uma codificação especialmente elaborada nesta pesquisa que serve como espécie de “denominador analítico”²⁵ que permite observarmos em profundidade dados dos entrevistados que foram sintetizados em códigos mnemônicos. Também no final da terceira parte procuramos trazer respostas diretas (citações) e interpretadas (análises) dos consultados obtidas no trabalho de campo sobre as questões propostas por este estudo a respeito de como as trajetórias dos profissionais de TI dos quadros médios variam entre diferentes gerações de acordo com as dimensões analíticas selecionadas; em seguida, comparamos os resultados das análises das trajetórias entre gerações de

²⁵ Termo que utilizamos neste estudo para identificar o código que sintetiza diversas informações relativas aos entrevistados.

profissionais de TI com as análises e conclusões de autores (observadas na primeira e segunda parte do trabalho) que tratam do processo de flexibilização das relações de trabalho no contexto de um “novo capitalismo”. Além do conteúdo apresentado na metodologia, aprofundamos o levantamento sobre a questão geracional no apêndice F (volume II) que complementa a fundamentação teórica e resultados analíticos relativos à temática das gerações consideradas neste estudo. A análise do conjunto de informações trabalhadas, certamente incompleta diante do grande volume de informações coletadas, visa retomar e dar o devido encaminhamento a questões levantadas ao longo da pesquisa e que formam a parte central deste estudo e apresenta um resumo dos principais problemas abordados e o que se pôde observar de relevante nos dados coletados de modo a dialogar com as questões previamente propostas. A complementação de informações apresentada, em especial, nos apêndices, disponíveis no volume II deste material, visa expor elementos teóricos e empíricos mobilizados neste estudo para que esta pesquisa possa ser apreciada criticamente e eventualmente reproduzida. Esperamos que a metodologia utilizada possa ser observada, analisada e reproduzida em estudos ligados aos profissionais de TI ou de outras áreas, em especial no que toca à busca pela compreensão do modo como os profissionais estabelecem (ou se submetem a) diferentes tipos de vínculos de trabalho. Este estudo prioriza o trabalho de levantamento de dados embora não se exima de apresentar análises. Entretanto, tal como indicado na introdução deste material, não procuraremos substituir as visões polarizadas e por vezes mal compreendidas ou generalizadas pelo público não acadêmico por análises fáceis e simplistas, ou seja, oferecemos neste estudo material para que pesquisadores e estudiosos formulem análises relevantes em relação aos conteúdos que abordamos e levantamos em trabalho de campo, apresentamos resultados ligados às hipóteses que nos propusemos a estudar, mas não esgotamos todas as possibilidades analíticas porque: i) não nos limitamos a formular somente hipóteses das quais teríamos certeza de que encontraríamos respostas durante a pesquisa, e; ii) acreditamos que uma das etapas mais relevantes do trabalho de pesquisa é exatamente a exposição das dificuldades, das falhas, dos “becos sem saída” aos quais nos encaminhamos ao longo do percurso, dos problemas. Nas considerações finais são feitas ponderações relativas ao trabalho realizado e o encaminhamento de pontos que não formaram o principal eixo de análise deste estudo – mas que se mostraram promissoras para novos estudos e trabalhos de pesquisa. Os leitores deste material observarão portanto um conteúdo imperfeito, por vezes longo e cansativo, mas que não se omite em apresentar de modo franco as dificuldades de pesquisa (e os bons achados) que o estudo proporcionou.

SEGUNDA PARTE – Apresentação e contextualização do objeto e do problema de pesquisa, das hipóteses e da metodologia

3. O tema da flexibilização das relações de trabalho

Observar certa simetria nas relações de oposição entre marxistas e weberianos e entre defensores dos direitos dos trabalhadores e defensores do empreendedorismo não parece ser, à primeira vista, tarefa tão complexa quanto de fato o é. Michael Löwy (2014) apresenta aspectos criticados pelo próprio Weber sobre o capitalismo enquanto sistema total. O autor destaca que Weber não era um opositor do modelo capitalista de sociedade e que suas críticas partem de uma perspectiva liberal que se mostra relevante, em especial, por comunicar tais reflexões partindo de premissas e pressupostos que são reconhecidos dentro do próprio modelo criticado (LÖWY, 2014). A obra contribui não só para a avaliação da complexidade das interpretações sobre as diferenças e pontos de convergência entre os pensamentos weberiano e marxista, mas também chama a atenção para uma retomada da tendência de buscar pontos de convergência, ou pontes analíticas, entre visões aparentemente antagônicas que, quando não são consideradas irreconciliáveis, são somente utilizadas como “homem de palha” para serem rapidamente refutadas. Para reduzirmos o risco de incursão no mesmo tipo de erro procuramos aqui considerar em primeiro lugar os pontos de vista dos próprios profissionais consultados a respeito de aspectos como a segurança do emprego formal tradicionalmente defendida pelos movimentos de esquerda e a liberdade (e o risco) da iniciativa empreendedora defendida por liberais e neoliberais associados ao pensamento de direita.

Dentre os autores que tratam do tema da flexibilização das relações de trabalho é possível identificar grupos que se posicionam em polos extremos em relação ao modo como compreendem tais mudanças. A polarização entre estes grupos se dá de modo comparável ao que pode ser observado no universo político em que normalmente sequer reconhecem cada lado com alguma legitimidade, ou quando muito consideram somente a função antagônica que o outro lado pode oferecer. Os discursos destes agentes demonstram ter impacto assimétrico nos diferentes fóruns onde esse tema é debatido. De um lado, os autores que consideram estas mudanças nos tipos de vínculos de trabalho como um processo de “precarização” destas relações têm grande apelo e influência no debate instaurado no meio acadêmico, porém, em se tratando do grupo de profissionais que analisamos, não parecem ter a mesma ressonância com uma das parcelas mais afetadas por estas transformações, ou seja, os próprios trabalhadores ou

empreendedores que aderem ou transitam por diferentes tipos de vínculos de trabalho – em especial dentre os profissionais dos quadros médios e altos que atuam na área de TI; de outro lado, os autores que encaram estas mudanças como uma oportunidade para o desenvolvimento e disseminação do empreendedorismo (em geral eles próprios também empreendedores) parecem estar mais preocupados em instilar o “espírito empreendedor” nos profissionais (inclusive nos profissionais de TI) do que em produzir publicações acadêmicas – embora também ocorram em círculos mais ou menos restritos²⁶. A análise dos argumentos propostos por esses diferentes especialistas, ou formadores de opinião – acadêmicos e empreendedores – é uma etapa importante para compreendermos as diferentes dimensões mobilizadas por eles ao defenderem seus respectivos argumentos e pontos de vista.

O termo “trabalho flexível”²⁷ tem sido empregado de diversas formas. As definições do termo opõem-se não só ao partirem de pressupostos discordantes (como no caso das abordagens marxistas e neoliberais), mas também por se concentrarem em grupos ou sujeitos diferentes que estariam, ora mais próximos do que poderia ser chamado de condição precária do trabalho²⁸ (BRAGA, 2014; ANTUNES, 2014; DRUCK, 2011; ALVES, 2010), ora mais próximos da condição de empreendedores tal como se observa em abordagens que tomam a flexibilidade como fator que favorece o dinamismo das relações econômicas e sociais através da “livre iniciativa”, do empreendedorismo e da busca pela maior competitividade em mercados internacionais passando, quase sempre, pela redução dos custos de contratação (GIL E SILVA, 2015; ALMEIDA *et al*, 2010; DORNELAS, 2008; BOAVA e MACEDO, 2006 e 2009; DANJOU, 2002; ZYLBERSTAJN, 1998; PASTORE, 1994a e 1994b).

Pesquisas como as de Sá (2010), Campos (2013) e Costa (2016) atribuem papel

²⁶ As publicações sobre empreendedorismo na esfera acadêmica acabam se limitando aos cursos de administração, gestão ou economia havendo comparativamente menor incidência (embora presente) deste tema em cursos de ciências humanas não aplicadas como a sociologia, por exemplo. Trataremos adiante de obras de autores das ciências humanas que abordam o tema.

²⁷ Cabe aqui uma diferenciação entre o modo como os termos “trabalho flexível” e “flexibilização das relações de trabalho” têm sido empregados em estudos diversos. O primeiro termo trata das transformações relativas aos modos não “tradicionais” de contratação de força de trabalho, tal como o trabalho de meio período e os trabalhos temporários, bem como as relações entre estes tipos de trabalho e os diferentes regimes de regulação do trabalho em diferentes países. Felstead e Jewson (1999) reúnem trabalhos de diversos autores²⁷ que apresentam resultados de pesquisa sobre o tema do trabalho flexível em diferentes países e regiões através da comparação entre modelos de trabalho flexível em relação ao considerado “emprego padrão” (*standard employment*) quanto através da abordagem comparativa entre diferentes países. Concentramo-nos aqui no tema da flexibilização das relações de trabalho com especial atenção ao caso brasileiro e através do recorte dos quadros médios dos profissionais de TI que se revelaram mais propensos à adoção de tipos de vínculos diversos do CLT, em especial o vínculo do tipo PJ, ao invés da adoção de modelos de trabalhos temporários ou de meio período – ao menos para os profissionais cujo perfil interessa a este estudo.

²⁸ Ou que consideram em alguma medida a condição de precariedade no estabelecimento das relações de trabalho.

importante para as novas tecnologias e para o que Castells (2009) aponta como reflexos de uma nova fase de desenvolvimento do sistema capitalista que se organiza em uma sociedade informacional que se transforma apoiada nas novas tecnologias para afrouxar os controles, amarras ou suportes de garantias experimentados por trabalhadores que viveram modelos mais próximos do Estado de Bem Estar Social europeu observado na segunda metade do século XX (CASTELLS, 2009; SÁ, 2010; CAMPOS, 2013). Costa (2016) destaca o papel das transformações das Tecnologias da Informação e Comunicação no mundo do trabalho na inculcação de um modo de pensar alinhado ao pensamento neoliberal: “Em outras palavras, as TICs²⁹ representam a manifestação de parte considerável das metamorfoses do mundo do trabalho, sendo componente fulcral da precarização e o cimento tecno-ideológico do neoliberalismo aplicado às novas relações laborais” (COSTA, 2016). Autores como Rifkin (1995) e Sennett (2006) nos Estados Unidos e Dubar (2006) na França não deixam de apontar os prejuízos da flexibilização nas relações de trabalho para trabalhadores de setores que estavam acostumados à segurança do emprego tradicional – conforme relatado por ambos sobre seus respectivos países de base para estudo. Termos como o “fim dos empregos”, “crise das identidades profissionais” e “corrosão do caráter” tiveram ressonância em várias partes do mundo, inclusive no Brasil³⁰ e são mobilizados por autores que se utilizam de diferentes abordagens para abordar o tema comum da redução de direitos dos trabalhadores (RIFKIN, 1995; SENNETT, 2006; DUBAR, 2006). Estes autores que tratam, num sentido amplo, das mudanças sociais e econômicas que geraram transformações importantes nos chamados países desenvolvidos³¹ utilizam termos como “grave transformação” das relações de trabalho, “processo de ruptura e fragmentação”, e do estabelecimento de um cenário de “crise permanente”, ou ainda do “fim da estabilidade do emprego” (RIFKIN, 1995; CASTELLS, 2009; DUBAR, 2006; SENNETT, 2015). Estas relações de trabalho vêm se transformando inclusive através do próprio processo de automação ou “informatização” da vida econômica e social (CASTELLS, 2009). E, como prognóstico, desenham um futuro marcado por percalços, por perdas qualitativas nas relações de emprego e pela crise não só econômica, mas em especial da estabilidade das relações humanas através de uma “corrosão do caráter”, tal com aponta Sennett (2006) e de uma crise das “identidades sociais” como aponta Dubar (2006). Obras que

²⁹ Sigla para Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

³⁰ Obras como as de Jeremy Rifkin (1995), Claude Dubar (2006) e Richard Sennett (2015).

³¹ Países que passaram a lidar com a inserção no mundo do trabalho através da flexibilização das relações entre empregadores (ou contratantes) e trabalhadores (contratados) segundo tais autores citados.

são tomadas como referência por jovens brasileiros que sonham em montar uma *startup*³² bem sucedida (ou concretizam este sonho), ao mesmo tempo em que advertem para o excesso de *glamour* que existe na concepção do “empreendedorismo”, não deixam de assumir que a postura de “lançar-se ao risco” é uma etapa fundamental para se ter chances de projetos bem sucedidos.

No Brasil, o debate sobre as transformações nas relações de trabalho tem sido também pautado pelo tema da flexibilização e da terceirização. Destacamos duas vertentes com visão de mundo bastante distintas sobre esta questão, cada uma delas apresenta perspectivas antagônicas que parecem ecoar com maior ou menor intensidade nos diversos fóruns onde são disputadas narrativas sobre o tema. Uma delas, sobre a qual já tratamos brevemente do ponto de vista do debate que ocorre em outros países, é a que assume: i) a perspectiva de que ocorre um processo de precarização em diferentes nichos ou camadas da sociedade, em especial, para “aqueles que vivem do trabalho” – principalmente para as mulheres, negros e outros grupos tradicionalmente marginalizados nas relações de trabalho. Para estes sociólogos brasileiros as causas dessas transformações no mundo do trabalho coincidem em grande parte com aquelas apontadas por seus pares estrangeiros que atribuem tais mudanças à ocorrência simultânea dos fenômenos da mundialização das relações sociais (e do trabalho) e da flexibilização das relações de trabalho (BRAGA, 2014; ANTUNES, 2014; ALVES, 2010). Singer (1998) indica o papel das empresas multinacionais no processo de terceirização nos anos 1980 e 1990. Segundo o autor, as empresas multinacionais passaram a franquiar muitas de suas atividades, antes centralizadas em suas matrizes, de modo a proporcionar maior autonomia para suas filiais por conta do barateamento de recursos computacionais gerando uma miríade de contratos e contratações de empresas de diversos portes, terceirizando serviços. O autor questiona sobre quais as barreiras para que este processo não afetasse a unidade social mais básica da relação de trabalho, o indivíduo. A mais importante delas, conforme pudemos observar no trabalho de campo através das vozes de empresários e funcionários, continua sendo a barreira jurídica imposta pela justiça do trabalho – tal como apontado pelo autor – e em grau cada vez mais restrito a ação dos sindicatos (SINGER, 1998, p. 18).

De acordo com essa perspectiva, conforme apresentamos anteriormente, a intensificação do processo de flexibilização das relações de trabalho é resultante do processo

³² Termo que remete a empreendimentos em fase inicial, mas que nos anos 2000 passou a significar também empreendimento de rápido retorno financeiro, com alto grau de “escalabilidade”, ou seja, com projeção de rápido crescimento, que se fundamenta em atividades ligadas ao uso de tecnologia da informação, que são inovadoras e, de modo geral, conduzidas por jovens empreendedores (BRITO, 2014).

de “mundialização do capital” que lançaria os indivíduos num cenário marcado pela fragmentação, pela insegurança e pela crise (ALVES, 2010; GORZ, 2003). Já os autores que defendem a perspectiva do empreendedorismo como sendo um caminho para a transformação social num sentido positivo indicam que: ii) esta abordagem visa “promover os seres humanos”, melhorar a sociedade (GIL E SILVA, 2015), e exaltar a liberdade dos indivíduos para que exerçam sua “maior dádiva”: a possibilidade de escolha (BOAVA E MACEDO, 2006 e 2009), ou ainda, apresentam esta via como um imperativo da nova era, ou da “era do empreendedor” (DORNELAS, 2008). A suscetibilidade ao risco é assumida como uma das formas naturais do ato de empreender e de envolver pessoas em projetos comuns. Deste mesmo lado, além da abordagem que fala diretamente ao trabalhador e que exalta a liberdade empreendedora indicando caminhos para o desenvolvimento do empreendedorismo a partir do aumento da exposição ao risco da abertura de novos negócios e da saída da “zona de conforto” do modelo CLT, há também a abordagem que fala diretamente aos que contratam força de trabalho e que buscam maneiras de reduzir os custos de contratação. Pastore (1994a), ao tratar do processo de flexibilização do trabalho na Ásia até o início dos anos 1990, destaca o papel do Estado no desenvolvimento de ações reguladoras ou interventoras nas atividades econômicas:

Trata-se de políticas seletivas que, até hoje³³, estimulam os setores que necessitam de apoio estatal. Ao contrário da visão neoclássica do liberalismo, a Ásia, em especial o Japão, Tigres Asiáticos e NICs, mostram a vitória de um Estado desenvolvimentista e comprometido com a expansão econômica das empresas (PASTORE, 1994a, p. 68).

Pastore antevia ainda que: “Essa é uma nova forma de trabalhar onde as pessoas entram e saem das unidades produtivas em constante mobilidade. A rotatividade no trabalho e o engajamento em unidades produtivas diversas poderão se transformar em uma rotina na vida dos trabalhadores” (PASTORE, 1994^a, p. 73). O autor propõe na apresentação da obra citada a busca por um “meio termo” para o Brasil nos esforços de desregulamentar o mercado de trabalho sem, no entanto, indicar quais elementos devem ser preservados ou descartados em comparação com o modelo vigente até metade desta década. A obra citada foi publicada no período que coincide com aquele em que observamos haver um ponto de inflexão no uso do trabalho “pejotizado” no país e que, conforme apontam Braga (2014), Antunes (2014) e

³³ Apesar de publicado em 1994 é possível considerar que tais políticas ocorrem, em certa medida, ainda hoje em economias asiáticas como o Japão mesmo duas ou três décadas desde a análise de Pastore (1994a), apesar de já haver se aprofundado o nível de exposição aos modelos flexíveis de contratação de força de trabalho, como no caso da contratação de terceirizados (em especial imigrantes), e pela maior abertura à inserção de mulheres no mercado de trabalho de modo menos estável que os homens tal como destaca Guimarães et. al, (2016).

Castro (2013), se intensificou no Brasil ao longo dos governos FHC tendo como componente decisivo o aceno aos modelos liberais de contratação de força de trabalho observado em outras partes do mundo. Segundo Pastore:

O Brasil não deve imitar, obviamente, o que há de brutal e ofensivo nos sistemas de relações de trabalho daqueles países [Japão, China, Taiwan, Tigres Asiáticos]. Mas não podemos tampouco ignorar que se passa com nossos competidores. O nosso grande desafio é encontrar um meio termo. Precisamos desregular o nosso mercado de trabalho sem cair nos exageros do aviltamento asiático (PASTORE, 1994a, p. 8).

A ponderação expressa por Pastore (1994a) não se omite, na obra citada e em outra obra publicada no mesmo período (1994b), em destacar a importância de se reduzir o custo de mão de obra em favor de um esforço no ganho de competitividade a partir da redução do custo de capital pela parte do setor empresarial frente a um mercado cada vez mais globalizado:

No custo do capital entram as despesas decorrentes da compra de equipamentos, tecnologia, energia, pagamento de juros e vários outros. No custo do trabalho entram despesas com salários, prêmios regulares, bônus periódicos, benefícios, seguridade social, licenças, férias, pagamentos de dias não trabalhados e vários outros [...]. Os encargos sociais compõem o custo final do fator trabalho para a empresa. Por isso, a literatura especializada parte do conceito de "custo total do trabalho" que se refere ao custo que a empresa tem para contratar, remunerar e descontratar seus empregados. No custo total do trabalho estão incluídas as despesas com salários, bônus e prêmios, e os vários itens adicionais referentes às despesas que a empresa tem, por força da lei ou de contrato coletivo, a fim de manter os empregados trabalhando e despedi-los legalmente. Este conjunto de despesas adicionais refere-se aos encargos sociais, incluindo-se neles, o pagamento dos dias não trabalhados, as despesas com previdência social, treinamento, seguros, benefícios de vários tipos, impostos e contribuições (PASTORE, 1994b, p. 133-136).

Zylberstajn (1998), tal como Pastore (1994a e 1994b), atribui grande peso à rigidez do mercado de trabalho e aos custos dos encargos sociais – àquilo que Pastore (1994b) agrupa sob o termo “custo total do trabalho” – no Brasil. Pochmann (2012), ao descrever diferentes tipos de modelos de contratação de trabalho que tiveram impacto no processo de transformação da classe média brasileira no final do século XX e início do século XXI, destaca o papel dos “estabelecimentos sem um empregado sequer” na evolução numérica das atividades terceirizadas, e que neste estudo associamos ao caso dos chamados profissionais PJ³⁴. Segundo Pochmann (2012) o aumento da incidência dos estabelecimentos sem um empregado sequer, ou da “pejotização”, se dá principalmente por conta da estabilidade inflacionária experimentada na época pelo país, embora, conforme observamos anteriormente,

³⁴ Estes profissionais, quando são trabalhadores autônomos que dependem de um único cliente para obter sua renda, são chamados por Navazo (2014) de Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes, denominação para a qual a autora cunhou a sigla “TAEDs” (NAVAZO, 2014).

este não tenha sido o único fator de mudança na política de Itamar e FHC:

Em grande medida, a expansão das empresas terceirizadas com menor quantidade de empregados foi estimulada pela evolução dos estabelecimentos sem a presença de um empregado sequer - isso com base na evolução do comportamento da taxa de inflação, uma vez que, até 1994, a presença de empresas sem empregados era residual (ver Gráfico 1) (POCHMANN, p. 123, 2012).

Gráfico 1. São Paulo: Evolução dos estabelecimentos de terceirização sem empregado. Fonte: Pochmann, p. 123, 2012.

Se, de um lado, muitos dos profissionais entrevistados expressaram opinião e visão do mercado de trabalho de modo similar ao proposto pelos dois economistas citados, por outro lado, observamos que esta condição se manifesta principalmente dentre empregadores e empregados que atuam por e para empresas nacionais de pequeno ou médio porte. Apresentamos estes dados na terceira parte deste estudo que trata da etapa analítica da pesquisa.

Os estudos que citamos acima ora concentram suas análises nos grupos mais vulneráveis e de menor renda de profissionais (trabalhadores de *call centers*, por exemplo), ora se concentram nos grupos dos quadros superiores como dirigentes de grandes empresas, executivos e empresários. Neste estudo lançamos nosso olhar a um grupo que é ao mesmo tempo mais numeroso quando comparado ao grupo dos que atuam nos quadros superiores (formado por 9% dos profissionais da área de TI que atuam como dirigentes no Brasil, aproximadamente 80 mil, ante 43% dos profissionais que atuam nos quadros médios de TI no Brasil como programadores, desenvolvedores, instrutores e analistas que não foram classificados como técnicos desta área). (IBGE/CENSO, 2010). Este grupo também concentra renda superior à de quase metade dos profissionais de TI que não incluímos na amostra (48,3%).

A mesma limitação de salários e opção de contratação através de outros modelos que

não o CLT não se reflete da mesma forma no caso de empresas multinacionais, empresas de grande porte. Esta situação de diferença das realidades de empresas nacionais de pequeno e médio porte e de empresas multinacionais de grande porte em relação ao modo como se relacionam com o mercado de trabalho leva à reflexão a respeito dos modelos nos quais estas corporações estão inscritas dentro e fora do país. Até que ponto são equilibradas as relações de contratação de trabalho quando empresas de pequeno e médio porte têm que atuar sob as mesmas regras e condições das empresas de grande porte nacionais e multinacionais? Até que ponto seria viável e equilibrada a proposição de modelos distintos de contratação de trabalho para trabalhadores que atuam por empresas de pequeno e médio porte, e por aqueles que atuam por grandes corporações? Neste estudo tivemos a oportunidade de aferir de que modo trabalhadores dos quadros médios consideram estas condições.

De modo geral, o primeiro grupo de autores citados consideram a flexibilização das relações de trabalho³⁵, a “Pejotização” e a “Empreendedorização” de setores da sociedade como processos degradantes que reforçam uma espiral de precarização das relações de trabalho com consequências para as demais dimensões da vida em sociedade porque, na verdade, não se concretizam como verdadeiros empreendimentos, mas sim, como novas formas de venda da força de trabalho de modo escamoteado e menos protegido do ponto de vista dos direitos trabalhistas. Já para o segundo grupo – em geral eles mesmos administradores ou economistas que atuam no mercado ou na formação de futuros empreendedores e que dominam técnicas de áreas da administração como marketing e publicidade – a transformação positiva da sociedade ao longo do século XX e no início deste século XXI se deveu (e se deve) à atuação dos que escolhem empreender “se lançando no desconhecido” com o objetivo de gerar riqueza para si e, consequentemente, para a sociedade.

Apesar de os autores que destacam processo de precarização das relações de trabalho

³⁵ O termo “flexibilização” quando pesquisado na base da biblioteca eletrônica SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) resulta em 33 artigos e outros materiais publicados na área de Sociologia. Ao menos 23 destes artigos tratam de relações de trabalho e emprego - seja tratando de aspectos mais amplos das relações de trabalho em temas como: cultura em Sorj (2000), emprego e desemprego em Guimarães (2002); seja em relação a aspectos regionais como as cooperativas de trabalho em Porto Alegre (RS) em Piccinini (2004); ou com uma abordagem comparativa como em Ramalho (2006) que trata dos trabalhadores da Citroën e da Peugeot no Brasil e na França e em Carleial e Azaïs (2007) num espectro mais amplo, e mesmo de Gennari e Albuquerque (2012) que comparam Brasil e Portugal; ou ainda como em Gomes (2009), Franco (2011) e Hirata (2009) que utilizam marcadores sociais clássicos como classe social e gênero; ou ainda como em Lima (2010) e Barbosa (2011) que tratam do aspecto “empreendedor” ligado à flexibilização das relações de trabalho. Fonte:

http://search.scielo.org/?q=flexibilizacao&lang=pt&count=50&from=1&output=site&sort=YEAR_ASC&format=summary&fb=&page=1&filter%5Bin%5D%5B%5D=scl&filter%5Bsubject_area%5D%5B%5D=Human+Sciences&filter%5Bwok_subject_categories%5D%5B%5D=sociology (SCIELO, 2017).

reconhecerem que o modelo fordista não encontrou pleno desenvolvimento mesmo em muitas regiões da Europa, onde o estado de bem estar social desenvolveu-se durante o século XX como em nenhuma outra região do mundo, há quem aponte – como Cardoso (2015) que tais autores transpõem a ideia de precarização das relações de trabalho para a realidade brasileira sem a necessária mediação ou precaução analítica (CARDOSO, 2015).

Há de outro lado, no entanto, uma tendência de “exaltação” ou mesmo de “romantização” do universo “empreendedor” no chamado “mundo corporativo”. Isso é constatado a partir da narrativa tecida pelos autores que se dedicam ao tema pela perspectiva da “gestão”, da administração e economia, em geral por serem também empreendedores. Lopez-Ruiz (2004) em sua pesquisa empírica sobre *ethos* dos executivos das transnacionais em diversas áreas identificou ser comum que empresas (através de seus dirigentes) incentivem que seus “colaboradores”³⁶ assumam riscos uma vez que esta postura “ajuda a crescer mais rápido” dentro da organização, e que estas empresas encontram profissionais dispostos a assumir tais riscos. O autor cita o depoimento de um responsável pela área de recursos humanos de uma empresa com mais de 18.000 empregados e destaca a preferência do entrevistado por pessoas com “espírito” empreendedor. De acordo com o entrevistado pelo autor:

O empreendedor nato é aquele que tem uma alta propensão a correr riscos. É por isso que os jovens sempre têm uma vantagem. Como eles não têm nada a perder mesmo, se quebrar a padaria, tá bom tento de novo. A coisa que a gente mais foca no recrutamento de um jovem é exatamente isso. Aquele que é do perfil do empreendedor de risco, e não aquele que é o “executivão” [...] (Por outra parte,) se eu quero empreendedores, se eu quero gente que goste de correr riscos, eles têm que correr riscos na vida pessoal também... (LOPEZ-RUIZ, 2004, p. 252).

Lopez-Ruiz (2004) também apresenta elementos que remetem a certa propensão dos dirigentes de grandes corporações em considerar colaboradores mais jovens como potenciais empreendedores dispostos a assumirem riscos o que dá indícios de que o fator geracional parece ter relevância no julgamento de empreendedores que buscam parceiros, colaboradores ou empregados para atuarem consigo (LOPEZ-RUIZ, 2004, p. 252).

Rosenfield (2011) e Lopez-Ruiz (2007) consideram em suas pesquisas a definição de Santos (2007) para os profissionais dos quadros superiores (consideramos nesta pesquisa se isso seria válido também para os que projetam suas trajetórias profissionais tendo estes profissionais – os dos quadros superiores – como exemplo a ser seguido). Os quadros superiores são um híbrido de capital e trabalho, isto é, são trabalhadores, ou assalariados, uma

³⁶ Funcionários assalariados e contratados terceirizados como, por exemplo, os TAEDs.

vez que estão submetidos a um contrato de trabalho (CLT) ou um contrato exclusivo de prestação de serviço formal como autônomo através da constituição de Pessoa Jurídica (PJ), e ao mesmo tempo representam as diretivas do capital. A novidade é que o “novo espírito do capitalismo”, marcado pela valorização da construção de redes, e sobretudo pela valorização da polivalência, da flexibilidade, da mobilidade e da adaptabilidade (SANTOS, 2007, *apud* ROSENFELD, 2011, p. 251).

Castro (2013) também analisa o *ethos* dos que atuam expondo-se ao risco do empreendedorismo ou do afastamento das tradicionais relações mediadas pela CLT. Segundo a autora, aqui tratando especificamente dos trabalhadores do TI que atuam no interior de São Paulo, estes profissionais veriam na possibilidade de trabalhar como PJ um caminho para: “romper com a subordinação do trabalho, [...] uma das saídas à ascensão de classe: de trabalhadores e trabalhadoras deveriam passar a capitalistas. [...] Essa ideia aparecia, no entanto, sem que reivindicassem seu pertencimento à classe trabalhadora” (CASTRO, 2013, p. 310). A autora detalha o *ethos* do trabalhador de TI da seguinte forma:

Esse *ethos* profissional, que se desenvolve em um contexto de flexibilização das Leis Trabalhistas e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual, acabam por criar uma visão positiva dos vínculos de trabalho flexíveis, em especial, do PJ. Ainda que submetidos a uma relação de emprego, para muitos dos entrevistados e entrevistadas ser PJ significava o início da aventura empreendedora, o sonho de trabalhar sem patrão e de vencer na vida por um projeto próprio (CASTRO, 2013, p. 310).

Consideramos como ponto de partida deste estudo que o trabalho flexível que se manifesta fortemente na área de TI através da contratação de profissionais no modelo PJ (conforme observaremos adiante na apresentação de dados sobre o trabalho na área de TI em diferentes níveis a partir de dados dos Censos) constitui um campo de pesquisa importante para verificar até que ponto a condição destes trabalhadores se encaixa adequadamente em modelos teóricos que propõem a bipolarização social tal como discute Trópia (2008) ao problematizar a questão dos trabalhadores não manuais e intelectuais (como é o caso dos professores). Segundo a autora: “A inserção dos assalariados não-manuais na estrutura de classes [...] não é uma questão teórica esquemática, nem consensual. A polêmica foi e continua sendo, uma de suas marcas” (TRÓPIA, 2008, p. 13). O mesmo, consideramos neste estudo, vem a ocorrer com os profissionais de TI dos quadros médios.

Análises sociológicas como as que observamos mais acima tendem a encaixar estes profissionais na categoria de trabalhadores explorados a despeito das percepções dos próprios profissionais e das condições de vida que apresentam. Por outro lado, os autores da abordagem empreendedora tendem a elencar os profissionais que atuam nos modelos flexíveis

de trabalho (como o PJ) como ingressantes no universo empreendedor considerando-os mais próximos da lógica dos próprios patrões, os quais seriam vistos por eles (profissionais de TI que atuam no modelo PJ) como casos de sucesso e exemplos a serem seguidos. Este grupo de profissionais apresenta diferenças importantes em relação aos seus patrões (e aos trabalhadores que atuam no modelo CLT) e, ao que pudemos observar, estas diferenças ajudam a justificar que a abordagem da bipolarização não é a mais adequada para compreender este grupo de profissionais. Esta abordagem é reforçada pelas observações feitas por Lopez-Ruiz (2007) e Castro (2013) ao indicarem (tanto no caso dos executivos de multinacionais em Lopez-Ruiz, quanto no caso dos profissionais de TI da região de Campinas e da cidade de São Paulo em Castro) que certos perfis profissionais não se identificam unicamente como “trabalhadores”, que muitas vezes identificam a si mesmos como “empreendedores”, mas também não dispõem dos mesmos recursos e capital econômico dos empresários. Propomos aqui, portanto, que os profissionais de TI que atuam no modelo PJ devem ser analisados como uma categoria específica e distinta da dos “trabalhadores de vínculos formais” (CLT, funcionários públicos, militares, estagiários e etc.) assim como devem ser diferenciados dos “empresários” que mobilizam capital para maximizar seus ganhos através da exploração da força de trabalho de outros trabalhadores. Para identificarmos as especificidades desta categoria de profissionais procuramos identificar as diferenças no modo como estabelecem seus vínculos de trabalho, a realidade material na qual estão imersos e o modo como se identificam em relação às suas profissões.

Diante de tais questionamentos nos propomos a levantar no trabalho de campo como os próprios profissionais da área, em especial os profissionais dos quadros médios, compreendem a si mesmos em relação a modelos distintos ou tipos de vínculos como o CLT e o PJ. Que fatores difeririam os profissionais que têm uma visão de mundo e modo de agir que são mais distantes da lógica de funcionário ou membro da classe trabalhadora, ou que os aproximariam mais da lógica do empreendedorismo ou do empresariamento observado, por exemplo, dentre seus empregadores ou “patrões”? Até que ponto aspectos geracionais e variações em suas trajetórias de vida relacionadas às suas formações, ao suporte dado pelos pais, ao ingresso e desenvolvimento da carreira profissional teriam influência no modo de perceberem modelos distintos como o CLT e o PJ?

3.1. Trabalho *versus* emprego, precariedade *versus* precarização

Uma das distinções que deve ser tratada de antemão neste estudo diz respeito às diferenças na interpretação do que é trabalho e o que é emprego. Para Smith (1988) o trabalho

humano é gerador de riqueza e desenvolve seu potencial através da divisão do trabalho e da especialização (SMITH, 1988, p. 24). O “trabalho”, tal como descrito por Marx e Engels (2001) distingue o homem dos demais animais quando ele passa a produzir seus meios de existência a partir de um modo determinado que resulta da natureza dos meios de existência a que cada ser humano está sujeito (MARX E ENGELS, 2001, pp. 10-11). Para Mill (1996) o trabalho – junto com o material a ser transformado pelo trabalho – é um dos requisitos essenciais para a produção de qualquer coisa (material ou imaterial) que atenda às necessidades humanas (MILL, p. 79, 1996). Mill vê a necessidade em diferenciar trabalho produtivo de não produtivo por considerar que mesmo a atividade de transformação de “coisas” realizada sem objetivação econômica deve ser considerada “trabalho” (MILL, p. 99, 1996). Embora concordemos com a definição de Mill para trabalho, consideramos aqui o termo trabalho, quase sempre, de acordo com o que o autor definiria como “trabalho produtivo”, ou seja, o trabalho empenhado para realizar atividades de impacto econômico e social mediado pelos mercados. Tal como apresenta Giddens, de modo resumido, apoiando-se na síntese de diversos autores que trataram do tema ao longo do século XX, uma das manifestações do trabalho se dá através do emprego que é definido pelo o autor como sendo “o trabalho feito em troca de um salário ou um pagamento regular” (GIDDENS, 2012). Quando queremos tratar de modo amplo as relações de trabalho produtivo conduzidas pelos entrevistados e demais personagens desta pesquisa referimo-nos ao termo “trabalho” ou aos termos combinados “trabalho e emprego”. Quando tratamos das relações de trabalho caracterizadas pelo vínculo de trabalho marcado por uma remuneração periódica e contratado de modo estável e constante ao longo do tempo utilizamos o termo “emprego”. Esta distinção, embora pareça óbvia num primeiro momento, ajuda a compreender melhor as diferentes formas que os profissionais da área que estudamos mobilizam vínculos temporários ou permanentes em suas atividades profissionais.

Devemos distinguir também outras duas condições – a precariedade e a precarização – do ponto de vista: i) *estático*, isto é, o da situação na qual os indivíduos se encontram em um dado momento e local na sociedade, em relação ao ponto de vista: ii) *dinâmico*, que leva em conta a situação dos indivíduos na sociedade em questão analisada conjuntamente com suas trajetórias profissionais e pessoais. A precariedade, portanto, é uma condição estática que não considera a trajetória dos indivíduos no contexto social. Uma pessoa pode viver na precariedade sem nunca ter conhecido outra condição que não esta; outra pode ter tido acesso a um modo de vida confortável ou até abastado e ver-se em condição de precariedade. No primeiro caso não é possível necessariamente afirmar que houve precarização das condições

de vida (ou de trabalho); no segundo caso a degradação das suas condições de vida, trabalho e direitos sociais está diretamente condicionada ao que poderia ser chamado de processo de precarização.

Paugam (2000), indica cinco situações caracterizadas de acordo com variações em relação ao emprego estável. São elas: i) a situação dos empregados que consideram não haver risco de perda do emprego nos dois próximos anos (trabalho estável não ameaçado); ii) a do titular de um emprego que está empregados há mais de um ano, mas que acredita haver risco de perda do emprego nos próximos dois anos (emprego estável ameaçado); iii) a dos indivíduos que trocaram de emprego ou que experimentaram período de desemprego no período precedente às entrevistas que responderam que têm um emprego precário ou intermitente e que julgam que correm o risco de perder o emprego nos dois próximos anos (emprego instável); iv) a situação daqueles que estão desempregados há menos de dois anos (desempregados); v) desempregados há mais de dois anos (que aqui consideramos como similares aos classificados como desalentados nas pesquisas do IBGE) (IBGE, 2018). O autor identificou que quanto maior a precariedade da situação relativa ao emprego maior o risco de rupturas sociais e familiares, redução da sociabilidade, empobrecimento de renda e de condições de vida (PAUGAM, 2000, p. 14). Fizemos o exercício de adaptar a aferição original da pesquisa de campo proposta nesta pesquisa às classificações de Paugam (2000). A pesquisa do autor francês enfatiza as relações de emprego e não indica, para tal nível de análise, situações peculiares como as que encontramos na realidade brasileira, mais especificamente paulista. No exercício de considerar as classificações de Paugam complementamos as classificações dos profissionais consultados com outras cinco categorias (cientes de que não era objetivo do autor comparar empreendedores, estagiários e profissionais PJ, mas trazendo o debate para o contexto do trabalho aqui realizado). As categorias que adicionamos para esta análise foram: empreendedor(a) (quem tem empresa aberta e emprega outros trabalhadores), profissional que atua no modelo PJ (tem empresa aberta, atua somente para um único contratante e não tem trabalhadores contratados), trabalhador(a) informal (não possui vínculos formais com o contratante), ingressante (atua como estagiário e não teve experiência de emprego nos dois anos anteriores à pesquisa), e acadêmico(a/o) bolsista (atua como bolsista por instituição acadêmica e teve outras experiências de emprego e trabalho). Estes dados são apresentados adiante na terceira parte deste volume que trata da apresentação e análise do trabalho de campo e no apêndice C, do segundo volume, que apresenta as fichas dos participantes.

3.2. O “debate” sobre a precarização *versus* empreendedorismo

Explicitamos anteriormente os motivos por considerarmos que as transformações nas relações de trabalho experimentadas na área de TI no último meio século foram ao mesmo tempo, e em grande medida, resultantes e geradoras das inovações tecnológicas produzidas por profissionais e instituições desta área e, então, reabsorvidas através de modificações nas próprias relações de trabalho experimentadas por diferentes gerações de profissionais do TI. Este espiral de transformações tecnológicas e sociais contribuiu para que o pensamento e prática neoliberal – que defende a flexibilização das relações de trabalho – se potencializasse nas últimas décadas. Vimos também que o debate sobre a flexibilização das relações de trabalho acontece no Brasil em torno de posições que de modo geral opõem de um lado, autores que consideram este processo como profundamente degradante por tirar dos trabalhadores que aderem a modelos mais flexíveis direitos consolidados desde a primeira metade do século XX (BRAGA, 2014, ANTUNES, 2014; COSTA, 2016) e de outro lado, autores que consideram esse processo de flexibilização das relações de trabalho como um ajuste “natural” às novas necessidades de mercado, o que permite a grupos de profissionais qualificados atuar em certas áreas (em geral mais competitivas) com maior autonomia, liberdade e possibilidade de renda mais alta. Algo que seria mais difícil de ser oferecido aos profissionais de TI caso estivessem inscritos em modelos – tidos como mais “rígidos” por estes autores – como seria o caso da CLT³⁷ (GIL e SILVA, 2015; BOAVA e MACEDO, 2006 e 2009; DORNELAS, 2008). Singer (1998) acrescenta a esse debate a questão das práticas das multinacionais de flexibilização dos contratos de trabalho:

Se as empresas multinacionais passaram a franquear muitas de suas atividades, antes centralizadas em suas matrizes, de modo a proporcionar maior autonomia para suas filiais por conta do barateamento de recursos computacionais gerando uma miríade de contratos e contratações de empresas de diversos portes, terceirizando serviços, quais as barreiras para que este processo não afetasse a unidade social mais básica da relação de trabalho, o indivíduo? Ao nosso ver poucas. A mais importante delas foi, e é em menor medida hoje, a barreira jurídica imposta pela justiça do trabalho e pela ação, cada vez mais restrita de sindicatos. (SINGER, 1998, p. 18)

As frases “para ser bem sucedido você tem que ter o coração no seu empreendimento e o empreendimento no seu coração”, “se você quer aumentar sua taxa de sucesso, dobre sua taxa de fracasso” e ainda “siga o caminho do inseguro, pensador independente. Exponha suas ideias aos perigos de controvérsia. Fale o que pensa e tenha menos medo de ser rotulado como 'excêntrico' do que o estigma de conformidade” complementada por “e sobre as questões que

³⁷ Regime de trabalho regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – também chamado de regime de “carteira assinada”.

lhe parecem importantes para você, levante-se e seja levado em consideração a qualquer custo” poderiam ter vindo de um dos livros publicados na última década por jovens prodígios do TI que se tornaram celebridades ao se lançarem na empreitada das *startups*. Mas os fragmentos citados acima são atribuídos ao primeiro presidente mundial da IBM, Thomas J. Watson que esteve à frente daquela empresa entre os anos de 1914 e 1956 (IBM, 2018). O incentivo ao risco fazia parte de sua cartilha para os negócios um século antes destes nossos dias de intensa celebração das inovações, das empreitadas curtas e rápidas em direção ao sucesso, da era das *startups*.

A popularização de da ideia de uma postura empreendedora do brasileiro tem ganhado terreno nas últimas décadas. Até mesmo a publicidade veiculada por instituições financeiras, de empresas de varejo e de fabricantes dos mais variados produtos e serviços apelam para uma “identidade empreendedora” do brasileiro que desde 2013 vem enfrentando as consequências de crises econômicas e políticas que, segundo os entusiastas da abordagem empreendedora, servem de estímulo para que o desempregado ou o desalentado “vire a mesa” e desenvolva seu negócio.

O discurso e a prática de incentivo ao empreendedorismo e a adesão a uma “cultura do risco” são dos fatores que são considerados tanto pelo meio acadêmico quanto pelo meio empresarial ou “corporativo” conforme é possível observar em estudos do início da década de 2000 (LÓPEZ-RUIZ, 2004; CHAVES, 2006). Em comum estas duas vertentes de entendimento sobre a flexibilização das relações de trabalho há o reconhecimento de que existem diferenças e semelhanças que precisam ser consideradas ao se analisar as transformações do capitalismo de modo a por em perspectiva o contexto e especificidades históricas de cada país ou região com eventos de maior alcance como as observadas nas transformações de espectro global (DRUCK, 2011. p. 41). Os anos 1990 são indicados por diversos autores como a década de acentuação do processo de flexibilização das relações de trabalho com efeitos que podem ser observados no Brasil e no mundo. Castro (2013) identifica o período e o fenômeno da seguinte forma:

[...] a partir da década de 1990, as políticas de promoção do empreendedorismo ajudaram a criar um imaginário social no qual abrir o próprio negócio se colocava não mais como alternativa ao desemprego ou a relações precárias de trabalho, mas como alternativa ao assalariamento e à subordinação a uma empresa (CASTRO, 2013, p. 305).

O grupo de autores que se concentra na análise das relações de exploração da força de trabalho pelo capital enfatiza as condições de vida de trabalhadores expostos a maior vulnerabilidade social. Conforme é possível observar em Druck (2011) o modelo tido como

referência à condição de ideal de “normalidade” das relações de trabalho que ocupa o imaginário dos autores que apontam a tendência da precarização das relações de trabalho esteve longe de se equiparar em volume e qualidade em países da periferia do capitalismo global (como seria o caso do Brasil) e que mesmo nos Estados Unidos e em países europeus – que adotaram regimes de regulação do trabalho, quase sempre acompanhadas por um modelo fordista – não ocorreu de maneira completa (DRUCK, 2011, p. 42). Ao ponderar esta diferença entre os modelos europeus, estadunidense e o caso brasileiro, a autora faz indiretamente uma concessão importante em relação às condições de trabalho em países que de fato experimentaram em grande medida um processo de precarização das relações de trabalho e países (como o Brasil) em que somente um pequeno grupo de pessoas teve acesso a um modelo regulamentado e garantidor de direitos. Este grupo de trabalhadores que desde as reformas trabalhistas de Vargas passou a ter que atuar sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) constitui o grupo minoritário de brasileiros que passou a ter acesso, em algum momento de suas vidas, àquilo que Santos (1979) chamou de cidadania regulada. Druck (2011), apesar de considerar as diferenças entre as diferentes regiões do planeta, tal como Braga (2014) e Antunes (2014), não deixa de apontar uma situação de precarização das relações de trabalho no Brasil e destaca a rapidez das transformações sociais que vieram na esteira do processo de flexibilização das relações de trabalho – apoiando-se no conceito de “novo espírito do capitalismo” de Boltanski e Chiapello (2009) – e enfatizando o processo de perdas de direitos dos trabalhadores tornando-os ainda mais vulneráveis às demandas e variações do mercado:

É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo – como elemento central dos investimentos financeiros – impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo – como elemento central dos investimentos financeiros – impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. Assim, a mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia e dos novos produtos financeiros, atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser “superados” e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato. (DRUCK, 2011, p. 42).

Para Cardoso (2015), no entanto, a crise dos empregos – que atingiu nos anos 1990 e 2000 níveis jamais vistos e que estaria longe de ser debelada – motivou “análises

catastróficas” em geral importadas de análises de autores que testemunharam transformações importantes das relações de trabalho na Europa e nos Estados Unidos (CARDOSO, 2015, p. 887). O autor aponta que muitas vezes tais análises são feitas “de maneira um tanto apressada” e “superficial” ao tentarem transpor para os casos brasileiros abstrações e modelos típicos da realidade europeia ou estadunidense – não raro sem a necessária ponderação de particularidades históricas e conjunturais do país (CARDOSO, 2015, p. 890) – o que não significa que as condições e transformações sociais de outros países e regiões não sejam interessantes ao se estudar as transformações sociais seja em relação à realidade local, seja em estudos comparados.

Se, por um lado, constatou-se que na Europa e nos Estados Unidos os anos 1980 e 1990 foram marcados pela intensificação do que pode ser chamado de “precarização” das relações de trabalho – uma vez que as gerações mais jovens já enfrentavam dificuldades crescentes para encontrar emprego formal (inclusive os que dispunham de formação de nível superior) (DUBAR, 2006; CARDOSO, 2015), por outro, no Brasil o cenário era bastante diferente. Entre os anos 1960 e início dos 1970 mais de 17 milhões de brasileiros saíram dos campos para viverem em zonas urbanas. Este contingente correspondia a aproximadamente 56% dos 30 milhões da população economicamente ativa no país ao final daquele período (IBGE, 1973)³⁸. Adicione-se a isso o fato de que a maioria destes migrantes eram trabalhadores rurais sem qualquer tipo de vínculo de trabalho formal. Em geral, eram pequenos produtores agrícolas que já não podiam se manter nas propriedades que arrendavam ou nas quais “meiavam”³⁹ a terra. O autor indica que grande parte do contingente que migrou para as zonas urbanas era formada por “boias-frias” que aos poucos eram substituídos por maquinário agrícola no período chamado de “revolução verde”⁴⁰ intensificado durante a ditadura militar de 1964 a 1985 (SILVA, 1997). Ao abordarmos diferentes gerações ao longo desta pesquisa tivemos a oportunidade de conversar com profissionais da área de TI que experimentaram diretamente este processo migratório ou que descendem dos migrantes de zonas rurais para zonas urbanas.

³⁸ Fonte: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tabela extraída de: Anuário estatístico do Brasil 1973. Rio de Janeiro: IBGE, v. 34, 1973.

³⁹ O termo “meiar” é utilizado para se referir ao pequeno produtor que utilizava pequenas porções de terra para plantar para si e para o dono da terra, e cuja produção era dividida entre as partes.

⁴⁰ Segundo o economista agrário José Graziano Silva (1997) “Na maioria dos casos, a elevação dos rendimentos físicos da produtividade do trabalho nas culturas das atividades agropecuárias se fez acompanhar de uma intensificação do êxodo em direção as cidades e do emprego de miseráveis ‘boias-frias’. Acabou-se a ilusão de que a “revolução verde” acabaria simultaneamente com a fome nas cidades e a miséria nos campos” (SILVA, 1997, p. 26)

O trabalho formal na segunda metade do século XX no Brasil manteve-se praticamente estagnado (em relação à população total e mesmo em relação à população economicamente ativa no país): “o mercado formal de trabalho, regulado pelo Estado, nunca acolheu mais do que 60% dos trabalhadores, tendo caído a 40% no fim dos anos 1990, mesma proporção encontrada nos anos 1940, início do processo de efetivação da ‘cidadania regulada’⁴¹” (SANTOS, 1979 *apud* CARDOSO, 2015). Este dado é especialmente relevante para a compreensão da situação de parcela importante de trabalhadores que não experimentaram a condição “fordista” tal como havia ocorrido na Europa ou nos Estados Unidos durante boa parte do século XX. Ao contrário, no Brasil dos anos 90, mais da metade da força de trabalho atuava em condições informais. Muitos destes trabalhadores são as filhas e filhos de migrantes (quando não os próprios) que deixaram a zona rural para “tentar a vida na cidade grande” (PRANDI, 1978 *apud* CARDOSO, 2015; MYLES, 1990 *apud* CARDOSO, 2010). É necessário, portanto, contextualizar e problematizar alguns dos conceitos mobilizados pelos autores que tratam do processo de “precarização” como se o trabalho assalariado “sub-remunerado”⁴² (mas registrado e garantidor de direitos como FGTS, férias, décimo terceiro, seguro desemprego, seguridade social e etc.) fosse uma alternativa tão limitante e degradante quanto o desemprego ou o trabalho em condições extremas – tal como ocorre no caso do trabalho informal no campo (boias-frias) e em outras atividades insalubres não formalizadas.

Há ainda o grupo de autores entusiastas da livre iniciativa, em geral formado por administradores e economistas, que parte do ponto de vista do empreendedor e vê nas relações de trabalho flexíveis a oportunidade de estimular que funcionários “acomodados” e “dependentes” se tornem autônomos aderindo a modelos mais próximos da realidade dos empresários, como no caso da constituição de uma empresa ou Pessoa Jurídica (PJ) para atuarem como prestadores de serviço no mercado de trabalho ou no mercado de modo geral. Para este grupo de autores a iniciativa empreendedora contribui para a geração de riqueza para os indivíduos que assumem riscos e para a sociedade como um todo.

Considerar problematizações como as propostas por Cardoso (2015) em relação ao termo “precarização”, ou ainda a abordagem dos “empreendedores” como as de Dornelas (2008 e 2009) não conduz a uma aceitação direta e automática das narrativas e declarações de quem, de algum modo, se enquadra na descrição de trabalhador de regimes flexíveis ou

⁴¹ O termo “cidadania regulada” se refere à condição experimentada pelo conjunto de profissionais que – a partir da institucionalização da CLT, durante o governo Vargas (anos 1940) passaram a contar com a proteção das leis trabalhistas (CARDOSO, 2015).

⁴² Como ocorre com os trabalhadores dos *callcenters* estudados por Braga e Antunes.

tradicionais e que tenha perdido direitos e garantias (mas que se avalia em condições sociais positivas), ao contrário, apenas aguça ainda mais os sentidos para a captação e análise do que estes trabalhadores trazem para o estudo sob a forma de narrativas profissionais ou autobiográficas. Se de um lado é possível dizer que há de fato um processo em curso de flexibilização das relações de trabalho conforme levantado pelos diversos autores citados que pôde ser captado também por este estudo, de outro lado, há também um processo de ganho de autonomia, de sensação de liberdade e enriquecimento experimentado por trabalhadores que seriam enquadrados como “trabalhadores precarizados” se considerássemos somente as condições de regulamentação de seus trabalhos sem levar em conta as trajetórias de vida dos mesmos. Atentar-se a estes aspectos não tem qualquer efeito de legitimação ou de contestação do processo de flexibilização das relações de trabalho e das condições de precarização ou precariedade de tais relações, mas ajuda a compreender melhor aquilo que a academia tem discutido, muitas vezes, sem levar em consideração o que pensam os “sujeitos” de suas análises, algo que, por outro lado, o “mercado” através dos autores ligados à “visão empreendedora”, têm tido relativo sucesso em fazer, algo que se torna notável ao observarmos as referências citadas pelos entrevistados.

Consideramos que se a academia tiver contato mais próximo com a visão de mundo dos profissionais que hoje ocupam os chamados “quadros médios” – e que muitas vezes são tidos como exemplos a serem seguidos pelos profissionais que ocupam os quadros mais operacionais, ou seja, os níveis mais baixos da hierarquia do trabalho na área – ela somente poderá se beneficiar destas informações podendo inclusive buscar novas maneiras de se comunicar com um público sobre o qual muitas vezes discursa, mas que nem sempre consegue acessar. Essas diferentes visões sobre o mundo do trabalho precisam ser analisadas e problematizadas de modo mais abrangente sem que se ignore uma ou outra perspectiva, pois, não só coexistem como fazem parte de uma mesma dinâmica social e econômica que cada vez mais influencia e é influenciada pelo modo como número crescente de pessoas exerce suas profissões. Os profissionais de TI, conforme veremos adiante, são representativos da transição observada nas últimas décadas entre modelos de trabalho regulamentados e mediados pelas leis trabalhistas (como o CLT) para modelos mais flexíveis e regulados por contratos civis celebrados entre empresas (como o modelo PJ – que aqui diferenciamos do modelo do “empresário” embora por vezes possam ser analisados conjuntamente).

O chamado modelo de trabalho “PJ” é aquele em que um profissional (como por exemplo, o de TI) abre uma empresa e passa a operá-la ao prestar serviços como um

fornecedor da empresa contratante emitindo notas fiscais mediante o pagamento pelos serviços prestados. Autores que trataram do trabalho no modelo PJ na área de TI indicam que neste tipo de relação de trabalho o prestador de serviço é em geral dependente de um único cliente ou contratante que o remunera mensalmente como se ele fosse um funcionário assalariado (NAVAZO, 2014; ROSENFELD, 2011). O regime de trabalho regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho é mediado pela Justiça do Trabalho que garante direitos, deveres e obrigações aos trabalhadores que atuam neste regime e aos empregadores que os contratam. A flexibilização do trabalho na área de TI e nas demais áreas passa pela transição de modelos como o CLT e do funcionalismo público para os modelos de contratação entre pessoas jurídicas, ou o chamado modelo “PJ” através do processo de “Pejotização” (quando um funcionário passa do contrato CLT para o contrato como PJ). Na outra via, quando um profissional deixa de atuar sob o modelo PJ para atuar no modelo CLT este processo é chamado de “celetização”. Tivemos a oportunidade de observar os dois tipos de casos e detalharemos mais adiante na apresentação dos resultados do trabalho de campo.

Para nos afastarmos de visões, por vezes simplificadas, que generalizam para a área de TI modelos e tendências de âmbito mais amplo, seja por recorte de classe, seja por recorte profissional, o modo como deveriam ser as relações de contratação para a área, procuramos conhecer a partir dos próprios trabalhadores e empreendedores de TI como têm percebido e realizado seus vínculos e relações de trabalho.

3.3. Sobre o aspecto relativo da comparação das classes sociais entre os “quadros médios”

O tema das transformações sociais na área do trabalho e do emprego mantém tradicional relação com a discussão sobre classes sociais. A combinação dos dados de renda individual, renda familiar e a auto atribuição da classe social pelos participantes das entrevistas permite realizarmos uma comparação relativa entre os mesmos que condiz com a proposta geral deste estudo de procurar obter da percepção dos participantes dados que informem o modo como se posicionam e se reconhecem antes da comparação com modelos previamente estabelecidos. Ao selecionarmos para este estudo profissionais dos quadros médios, ou seja, os profissionais que não executam tarefas meramente operacionais na área de TI, que não são, por sua vez, principalmente empresários da área de TI, que tenham ingressado em algum curso superior ou que tenham executado função gerencial na área de TI (mesmo sem curso superior) acabamos por restringir significativamente o conjunto de trabalhadores da área de TI que satisfazem o recorte desta pesquisa.

Pochmann (2012) apresenta detalhado estudo baseado em dados de fontes oficiais como os Censos para demonstrar de que modo as relações de emprego e renda impactaram a transformação, em especial na primeira década do século XXI, nas feições da “base da pirâmide distributiva do conjunto dos rendimentos do trabalho”, aqueles trabalhadores que recebem até 1,5 salários mínimos constituíram 95% das vagas abertas ao longo da primeira década deste século, resultando num saldo líquido de 2 milhões de ocupações abertas ao ano, em média. Obras como as de Braga (2012 e 2014), Antunes (2014), Castillo (2009) e Costa (2016) tratam do trabalho na área de TI (e em outras áreas) “nas bases da pirâmide” – tal como define Pochmann (2012) – que coincide com o grupo estudado por este último. Neste estudo, conforme indicamos anteriormente, buscamos compreender outro nicho: o de profissionais que ocupam espaços intermediários no mercado de trabalho e que podem apresentar características socioeconômicas e identitárias que poderiam estar vinculadas não só ao que se designa por “classe média”, mas também com outros agrupamentos de classe como “classe alta”, “média alta” ou “classe baixa”, conforme eles mesmos foram convidados a informar. Conhecer o modo como os entrevistados atribuem a si mesmos sua classificação social em termos de classe ajuda na compreensão da grande complexidade analítica que se apresenta em pesquisa voltada ainda que para um grupo não muito grande (para pesquisas de base qualitativa) de quarenta entrevistados.

Uma das formas de classificar o rendimento da população pode ser realizada a partir do que o IBGE define como a média do rendimento mensal domiciliar (R\$1.226,21 – média nacional), e as faixas de 20% dos valores mais altos (R\$4.499,15) e dos 20% dos valores mais baixos (R\$243,60). Neste estudo utilizamos estas faixas de valor feita nas apurações do IBGE (IBGE/PNAD, 2016), bem como nos agrupamentos de classe social auto atribuídas indicadas pelos participantes. O recorte desta pesquisa, conforme observamos acima, está concentrado na faixa mais alta, ou seja, dos 20% do rendimento mensal domiciliar mais altos observados pelo IBGE (25 dos 40 entrevistados). Somente quatro dos entrevistados encontram-se na faixa inferior à da média do rendimento mensal domiciliar (R\$1.226,00), valor um pouco inferior à faixa que Pochmann define como a dos que pertence à “base da pirâmide”, indicada pelo autor em R\$1.500,00 (POCHMANN, 2012). Este dado ajuda a indicar melhor como o recorte desta pesquisa pelos “quadros médios” está relacionado com a média de rendimentos da população brasileira, bem como a melhor compreender o que aqui é definido como “quadros médios” ainda que alguns dos entrevistados estejam abaixo da média nacional ou possuam renda individual e familiar superior a vinte ou trinta salários mínimos.

4. Apresentação do problema, das hipóteses e da metodologia

Consideradas as diferentes dimensões anteriormente apresentadas que tratam: i) da relevância dos profissionais de TI como exemplo notável da dinâmica das transformações nas relações de trabalho nas últimas décadas; ii) do debate sobre o trabalho flexível tanto pela perspectiva da precarização das relações de trabalho quanto pela perspectiva da conquista de autonomia através do empreendedorismo; iii) das características do trabalho na área de TI tanto do ponto de vista das transformações históricas, quanto do ponto de vista das mudanças de configuração nas proporções dos tipos de vínculos de trabalho captadas pelos levantamentos dos Censos de 1960 a 2010 e da contextualização do trabalho na área de TI na última década, passamos agora a apresentar o conjunto de hipóteses que consideramos para o presente estudo.

Estamos interessados em conhecer a percepção que estes indivíduos têm de sua situação profissional e o que definem como desejável e positivo, o que não, e por que, com especial atenção aos tipos de vínculos de trabalho em que estão inscritos. Nossa hipótese é a de que o contexto de socialização (o que nos remete ao contexto geracional) tenha preeminência na definição desta visão de mundo dos profissionais de TI. Secundariamente propomo-nos a testar como outras variáveis (detalhadas abaixo) contribuem para esta visão de mundo.

Os diferentes contextos de socialização, as características e condições reais de trabalho, o estilo de vida e aspectos subjetivos (“aspiracionais”) influenciam fortemente e conjuntamente as ações profissionais, visões de mundo, expectativas e modo como os indivíduos compreendem a si mesmos e suas profissões, conforme observamos no início deste estudo. Estas dimensões oferecem diversas variáveis que poderiam ser mobilizadas para a análise proposta neste estudo. Concentramo-nos, no entanto, em uma seleção de variáveis destas dimensões que foram extraídas tanto das bases de dados estatísticas analisadas (Censos e bases de outros institutos citados) quanto aquelas que emergiram a partir das entrevistas realizadas na etapa de pré-teste. Interessou-nos também conhecer outras dimensões e respectivas (e eventuais) variações em relação a marcadores como: sexo, renda e trajetória de formação destes profissionais.

Uma das análises que nos propusemos a realizar foi voltada para os profissionais entrevistados da geração mais recente, os nascidos entre 1980 e 1999 – ou mais identificados com tal geração – que ingressaram na área de TI já num contexto de grande difusão de modelos mais flexíveis de trabalho (como o PJ) a fim de verificar se apresentavam diferenças

significativas em relação às gerações anteriores (nascidos entre 1940 e 1979) quanto ao modo como percebem os tipos de vínculos em que estavam inscritos ou que experimentaram anteriormente.

Considerando as mudanças que ocorreram nas condições de vida nos diferentes contextos de socialização procuramos investigar nesta pesquisa: i) se e quais fatores poderiam levar profissionais de diferentes gerações a se “ajustarem” ou a “preferirem” um modelo que “demanda” a flexibilidade crescente nas últimas décadas; ii) se a disposição ou indisposição para se adaptar (ou preferir) determinados tipos de vínculos varia de geração para geração; iii) se há fatores que contribuem para que parcela destes profissionais seja impossibilitada de atuar sob algum dos tipos de vínculos que estudamos; iv) se e quais grupos de profissionais, considerando os marcadores sociais mobilizados na pesquisa, estariam mais propensos a aceitar condições de trabalho de um ou de outro tipo, e por quais motivos aceitariam ou não tais condições.

Algumas perguntas que nortearam a pesquisa foram: fatores conjunturais e estruturais os que pressionam para que os profissionais de TI, de modo geral, sejam contratados com base em modelos flexíveis como o PJ? Seriam os custos de contratação dos profissionais de TI caros demais para serem efetivados em modelos como de “carteira assinada” (isso varia de acordo com as gerações)? A fase da vida em que estão e o contexto familiar pressionam para que busquem modelos que oferecem renda maior? Ou pressionam para que busquem maior segurança através de modelos mais rígidos como o de carteira assinada? E caso busquem a estabilidade do modelo CLT estas oportunidades estariam disponíveis aos profissionais mais velhos do mesmo modo como estão disponíveis aos mais jovens? E ainda, quais são os fatores de caráter subjetivo que os próprios profissionais das diferentes gerações apresentam ao indicarem as razões de optarem por (ou de se submeterem) aos diferentes tipos de vínculos de trabalho?

Os dados oficiais dos Censos, conforme pode ser observado no apêndice B (volume II), indicam que um dos eixos que precisam ser considerados é o das transformações estruturais que ocorreram em períodos específicos (como o período de expansão do modelo neoliberal no Brasil nos anos 1990); outro eixo é o que trata de aspectos de caráter subjetivo e relativo ao estilo de vida dos profissionais que vieram a experimentar tipos de vínculos de trabalho dos mais diversos ao longo de suas trajetórias profissionais. Que tipos de diferenças em torno destes dois eixos os profissionais das gerações mais antigas (como os nascidos entre 1940 e 1959) apresentam (com base em suas experiências) em relação aos profissionais que

foram socializados num período mais recente (como os nascidos entre 1960 e 1979, ou entre os anos 1980 e 1999)? Cardoso (2015) apresenta uma reflexão a respeito deste processo de transformação:

[...] parte substancial da juventude hoje desempregada [anos 2010] foi socializada num período (anos 1980 e 1990) em que a ideologia (neoliberal) dominante sobre as melhores formas de inserção social eram o empreendedorismo, o “faça você mesmo”, a empregabilidade [...], aspectos da valorizada liberdade de trabalho na “nova economia” informacional e criativa [...] (CARDOSO, 2015).

Consideramos que os próprios profissionais de TI têm muito a dizer a respeito dos fatores que pesaram (e pesam) nas escolhas sobre os diferentes tipos de vínculos sob os quais atuam ou desejariam atuar. Conforme observamos acima, além de buscarmos informações de fontes oficiais procuramos também obter com os próprios entrevistados respostas obtidas tanto a partir da narrativa de suas trajetórias profissionais e pessoais, quanto a partir de suas percepções a respeito do modo como lidam com suas profissões e com o trabalho. Estas informações levantadas estão disponíveis no volume II deste material, pois, apesar de remeterem conteúdo mais amplo do que aquele a que nos propomos tratar no eixo central deste estudo elas podem proporcionar novas interpretações e reconfigurações analíticas mais abrangentes ou precisas de acordo com o interesse de pesquisa. Apresentamos a seguir algumas abordagens que inspiraram ou serviram de base para a elaboração do problema de pesquisa deste estudo.

Graça Druck (2011) propõe uma abordagem de análise das transformações do mundo do trabalho contemporâneo a partir de uma perspectiva histórico-dialética. A autora apresenta a importância de se considerar com cuidado as possíveis sombras entre universos sociais descritos por dados quantitativos e qualitativos. O fetiche dos números é um dos problemas relacionados à primeira abordagem nos trabalhos de pesquisa, sem considerar que o resultado do trabalho quantitativo é diretamente dependente dos modelos preliminares que não têm, em última instância, outra fundamentação que não a resultante de conceituações anteriores à captação de dados objetivos em campo. Por outro lado, o risco das abordagens qualitativas reside na negação dos dados estatísticos tomando-os globalizantes ou massificantes de modo a ignorar informações relevantes obtidas através dos dados quantitativos. A combinação de dados resultantes destas duas abordagens (quantitativa e qualitativa) é uma prática que vem sendo desenvolvida em pesquisas sobre as relações de trabalho no Brasil tal como vemos em Druck (2011) – bem como em abordagens de pesquisadores de outras regiões e países como Dubar (2005), Rifkin (1995) e Sennett (2015) – (DRUCK, 2011, p. 37).

A hipótese levantada no início da pesquisa levava em conta que os profissionais de TI

que atuam no modelo PJ podem não se reconhecer como trabalhadores assalariados (ainda que recebam remuneração mensal tal como um deles) e que, apesar de não disporem dos mesmos recursos e capital⁴³ de seus contratantes, veem a si mesmos mais próximos da realidade destes últimos. Isso constatado poderia significar que: i) de acordo com a abordagem propostas por autores que defendem a tese da bipolarização social, estes profissionais se enquadrariam na classe dos empresários, empreendedores, “patrões” que passariam a contar com um contingente de apoiadores e simpatizantes que não dispõem, necessariamente, do mesmo tipo de capital (econômico) para se identificarem com tal grupo, ou que ii) tais profissionais seriam considerados como membros de um grupo intermediário que para ser melhor compreendido do ponto de vista sociológico deveria ser analisado em sua singularidade, de acordo com suas próprias características, trajetórias e condições de trabalho (para além de suas próprias narrativas de vida), rompendo com a abordagem da bipolarização social.

Rosenfield (2011) destaca que parcela importante dos trabalhadores da área de TI que vieram acumulando características normalmente associadas aos “empreendedores” (agindo como empreendedores de si mesmos), ao mesmo tempo mantiveram características às quais trabalhadores menos qualificados tradicionalmente são submetidos: como o aumento da carga de trabalho, dos níveis de exigência e cobrança em relação aos resultados esperados, além da insegurança adicional por não gozarem dos mesmos direitos trabalhistas dos contratados no regime CLT (ROSENFELD, 2011, p. 248). Esta condição dos contratados em regimes flexíveis convida à reflexão a respeito de como os jovens (em comparação com gerações anteriores) veem a si mesmos em relação a este tipo de vínculo, e se há diferenças substanciais entre as gerações.

Tratamos aqui, portanto, de uma análise menos polarizada que admite nuances entre as análises que consideram os profissionais contratados no regime PJ como: i) trabalhador ou funcionário que passa a atuar em condições precárias quando se torna um trabalhador PJ e; ii) empreendedor que passa a ter em mãos “as rédeas da própria vida” ao abrir uma empresa, ainda que trabalhe para um único contratante em condições similares às de outros trabalhadores que atuam no regime CLT. Consideramos haver uma (ou mais de uma) condição intermediária, alternativa que, se analisada a partir de suas próprias especificidades,

⁴³ Segundo Lopez-Ruiz (2007) o tipo de capital que os executivos colaboradores (não empresários) dispõem é o “capital-destreza” composto por competências de gerenciamento aliadas à capacidade de agregar valor à empresa e que pode ser mobilizado (ou investido) de acordo com seus interesses e estratégias de inserção no mercado de trabalho (LOPEZ-RUIZ, 2007, p. 50).

pode revelar mais sobre estes profissionais do que a adaptação a modelos importados de outras realidades. Podemos estar diante de uma condição na qual o grupo (ou os grupos) que se encontra nesta definição alternativa passe, cada vez mais, a se tornar o bloco mais relevante social e economicamente em se tratando de modelos de relação de trabalho, de modo a servir de referência (dimensão simbólica) para outros tipos de profissionais e áreas de atuação profissional tal como observado por Castro (2013) (CASTRO, 2013, p. 9 *apud* NAVAZO, 2014, p. 308).

A identificação, delineamento e esquematização do modo como estes personagens da transformação nas relações de trabalho compreendem a própria condição (de trabalhadores ou empreendedores) e o modo como atuam através de diferentes modelos de contratação poderá ajudar, *à posteriori*, a compreender de que modo estariam (conscientemente ou não) alinhados ou alheios às perspectivas oferecidas pelas diferentes narrativas apresentadas, das quais citamos: i) a que preza pela segurança do trabalhador que é protegido pelo modelo CLT e eventualmente tenha se visto com a necessidade de abandonar este modelo e a aderir ao modelo de Pessoa Jurídica para conseguir manter-se empregado; e ii) a que defende que o ato de empreender proporciona autonomia, liberdade e maiores chances de sucesso àqueles que ingressaram (ou pretendem ingressar) na profissão através do trabalho como PJ. Considerando que parcela destes profissionais (que estudamos nesta pesquisa) tenham conhecido os dois lados da moeda, os profissionais de TI que transitaram entre os modelos CLT e PJ (e vice-versa) oferecem também a oportunidade de que conheçamos as causas e efeitos desta mudança que tem suas consequências para indivíduos e sociedade. Este debate convida a refletir a respeito do que estes modelos de contratação significam para os profissionais de TI para além das teorizações sobre o tema.

Perguntamo-nos se aspectos de caráter subjetivo como ambições, projeções de futuro e perspectivas de “melhora de vida”, de “autonomia” e “liberdade” são fatores que pesam de modo decisivo nas “escolhas” ou “resoluções” destes profissionais em relação à transição entre os diferentes modelos de trabalho citados. De que modo as dimensões estruturais e subjetivas pesam nas resoluções sobre o modo destes profissionais se inserirem no mundo do trabalho (e no modo como se identificam como profissionais)? Os profissionais mais antigos estariam mais propensos a modelos tidos como “mais seguros” tal como o do regime CLT ou o de atuação no serviço público?

Aprofundamo-nos neste problema questionando se haveriam profissionais que veem o trabalho fora do regime CLT como algo favorável e vantajoso, a ponto de não desejarem

voltar a atuar no regime CLT, ou seja, que abririam mão de direitos para obterem um ganho imediato maior, com um maior controle sobre sua renda e maior remuneração com o modelo de contrato PJ⁴⁴. Quais fatores pesam nas decisões destes profissionais? Para estas pessoas, os direitos trabalhistas que a CLT prevê e dos quais num primeiro momento “abdicam” ao firmar contratos de prestação de serviço fora de sua regulamentação seriam compensados e substituídos por outros tipos de compensações, ou alternativas⁴⁵? Quais? A liberdade para negociação das condições do contrato de prestação de serviço, a possibilidade de ter rendimentos maiores que lhes permitiriam fazer um plano de previdência privada e de saúde – à sua escolha, poder realizar a subcontratação de terceiros – optando inclusive por abrir uma segunda frente de atuação nos negócios, além da obtenção de um *status* de empresário seriam algumas das condições almejadas e buscadas pelos profissionais de TI que aderem ao modelo PJ, mais do que a suposta estabilidade ou segurança oferecidas pelo modelo CLT?

Outra hipótese levantada no início da pesquisa era de que os profissionais mais jovens, em especial os homens, os que possuem maior respaldo familiar e que possuem menos constrangimentos sociais e obrigações familiares estejam mais expostos, menos resistentes, ou ainda, mais dispostos a atuarem em modelos mais flexíveis de trabalho (como o PJ) do que os profissionais mais velhos (ou os que atuaram na área de TI em períodos anteriores à década de 1990), as mulheres e aqueles com origens familiares mais modestas.

Devemos levar em consideração que os profissionais TAEDs do TI descritos por Navazo (2014), bem como os profissionais de TI “colaboradores” dos quadros-superiores tratados por Rosenfield (2011) compõem, com base nas análises realizadas pelas respectivas autoras, o grupo de profissionais PJ analisados na pesquisa realizada pela Endeavor (2017)⁴⁶. Considerando também os dados dos Censos analisados no apêndice B (volume II deste documento), em especial a variação entre profissionais mais velhos e mais jovens é possível levantar a hipótese de que os profissionais de TI mais velhos – que em geral também são mais experientes profissionalmente e tendem a reter maiores responsabilidades e encargos por conta de seus estilos de vida e composições familiares – são mais caros (exigem valores mais altos) para atuarem nas (ou para as) empresas que demandam seus serviços. Buscamos

⁴⁴ Como, por exemplo, cancelar o contrato sem ter que cumprir aviso prévio, negociar períodos de descanso sem a configuração das férias de 30 dias uma vez por ano.

⁴⁵ Que podem ir, por exemplo, desde a gestão dos próprios ganhos, do controle do tempo aplicado ao trabalho, da possibilidade de trabalhar na empresa ou em casa, de ter maior autonomia em relação ao serviço prestado, até mesmo a possibilidade de posteriormente acionar judicialmente a empresa contratante para tentar reaver direitos

⁴⁶ Dados e conceitos apresentados no apêndice B.

conferir se este custo maior na contratação dos profissionais de TI mais maduros pode ter um peso importante na hora em que as empresas avaliam se é melhor: i) contratar o profissional “mais caro” no modelo CLT e correr o risco de operar com custos (e preços) mais altos no mercado (podendo não conseguir competir com empresas que lançam mão de modelos mais baratos – flexíveis ou fraudulentos – ao celebrarem contratos de trabalho com seus colaboradores e prestadores de serviço; ii) expor-se ao risco de ação trabalhista ao aderirem à contratação de profissionais de TI (em especial dos mais “caros” e experientes) no modelo PJ visando a obtenção de vantagens competitivas (em geral melhores preços e maior qualidade nos serviços prestados) frente a seus concorrentes; ou ainda iii) a adesão a modelos mistos de contratação (por ambas as partes). A busca por modelos mais flexíveis que permitem que contratante e contratado formem um consenso que ao mesmo tempo viabiliza que os profissionais mais caros sejam melhor remunerados através da contratação como PJ parece constituir um fator importante para o aumento do processo de flexibilização das relações de trabalho da “Pejotização”. Até que ponto este processo se limita aos profissionais mais caros e mais experientes? Os dados dos Censos que analisamos no apêndice B, no volume II deste material, indicam que este modelo tem se espalhado entre os profissionais dos quadros médios (em especial dentre os analistas e programadores) da área de TI. Estariam estes jovens mais sujeitos a “herdarem” ou a encontrarem disponíveis para si, em suas carreiras profissionais, somente o pior dos lados do processo de flexibilização das relações de trabalho? Ou seja, eles encontrariam somente o lado da insegurança e da redução das garantias do modelo PJ sem que tenham o benefício de uma melhor remuneração e de maior autonomia em relação ao modo como atuam profissionalmente? Estas questões nortearam a pesquisa sobre o modo como os profissionais de TI de São Paulo dos níveis médios e superiores se relacionam com os diferentes tipos de vínculos de trabalho em que estão inscritos e as variações destas condições e percepções entre diferentes gerações.

4.1. Problemas, hipóteses e metodologia

A realização deste estudo passou por diferentes etapas e ocorreu de modo não linear. Embora tenha sido desenhado para ter um curso mais ou menos retilíneo a ser percorrido em marcha segura e constante o terreno observado a cada passo (ou mês de trabalho) demonstrou-se ser suficientemente diferente daquele previsto nos planos bidimensionais esboçados no projeto de pesquisa. Esta indicação das dificuldades enfrentadas tem dupla função. A

primeira é apresentar este conteúdo a futuros pesquisadores⁴⁷ que buscam exemplos sobre o que fazer e não fazer em estudos deste tipo. A segunda é apresentar um dos processos que se demonstraram mais relevantes ao longo do trabalho de pesquisa e que, em geral, costuma ficar bem escondido do público, por diversas razões, tal qual a aparentemente caótica cozinha de um restaurante, que costuma ficar oculta – em geral – para tirar de vista as dificuldades, barreiras e mesmo erros cometidos. A mistificação do trabalho de pesquisa de modo a torná-la um processo magicamente acabado e sem arestas é um contrassenso *per si*, em se tratando da realização de um trabalho científico. O processo é tão ou mais relevante que os próprios resultados apresentados, do contrário um dos pilares do trabalho científico seria prejudicado desde a saída: o princípio da reprodutibilidade.

Um dos esforços que se impuseram como necessários a este estudo, que foi muito bem descrito por Paugam (2015) e que tende a ser uma prática comum dentre os pesquisadores em seus primeiros trabalhos de maior fôlego (como uma dissertação de mestrado), foi a busca pelo distanciamento do campo de estudo: “O sociólogo calejado, deste ponto de vista [da ligação estreita que geralmente se dá entre o pesquisador e o tema que escolhe pesquisar] não é fundamentalmente diferente [do iniciante]. Ele dispõe simplesmente da prudência de dissimular mais [...]” (PAUGAM, 2010, p. 18). De outro lado, tal como indica Becker (2008) tomando como exemplo casos que constam do ensaio “*Going Out*” de Molotch: “Sem conhecimento baseado em experiência de primeira mão para corrigir nossas representações, não só não sabemos para onde olhar [...], como também não sabemos o que requer investigação e prova extensa” (BECKER, 2008, p. 36). De fato, a presente pesquisa parte da uma experiência prévia do autor desta pesquisa. Mais de duas décadas de trabalho na área de TI antecederam sua transição do mundo da Administração e da Tecnologia da Informação em direção ao mundo das Ciências Sociais. Apesar deste gradual afastamento da área ter ocorrido de fato somente há cerca de quatro ou cinco anos este tempo não demonstrou-se ser suficiente para provocar o distanciamento adequado do campo ao qual nos propomos a estudar. Tal fato somente foi constatado quando a revisão bibliográfica – em especial durante o processo de levantamento dos dados históricos e do contato com pesquisas feitas por colegas e professores na área de TI, do trabalho e da área do empreendedorismo – trouxe à tona a narrativa de experiências diversas e mais ricas do que aquelas que um indivíduo sozinho é capaz de experimentar trabalhando na área de TI, ou em qualquer outra área.

⁴⁷ Pois, os leitores naturais deste material – como a banca examinadora – conhecem melhor do que ninguém tais percalços e os melhores caminhos e atalhos.

Neste aspecto, outra observação feita por Becker (2008), demonstrou-se bastante acurada: “Como somos, antes de mais nada, *cientistas* sociais, não nos contentamos com as representações da vida cotidiana que levamos para um novo objeto de estudo [...]. Fazemos uma pequena verificação para vermos se estamos certos” (BECKER, 2008, p. 36). Durante o trabalho de pesquisa tanto a visão de Paugam quanto a de Becker foram consideradas, no que se refere à preocupação sobre o que se espera do trabalho sociológico: a de ser capaz de prever padrões de comportamento de indivíduos e grupos que atuam dentro de determinadas regras sociais ou institucionais.

Passamos a apresentar a seguir neste capítulo o detalhamento do ponto de vista metodológico sobre como este estudo se realizou de modo que possa ser devidamente apreciado, criticado ou quiçá reproduzido por quem quiser percorrer os passos que julgar necessários para aprofundar o estudo que realizamos na área ou reaplicá-lo em outras áreas.

O projeto de pesquisa previa inicialmente o uso de: i) dados de pesquisas realizadas por outros autores que se dedicaram ao tema; ii) dados de levantamentos históricos realizados no período de preparação da pesquisa; iii) dados oficiais de institutos de pesquisa diversos (com especial atenção aos dados dos Censos); iv) dados obtidos através da aplicação de entrevistas semiestruturadas com base nas questões apresentadas no apêndice K e detalhadas no apêndice D (ambos disponíveis no volume II da pesquisa); v) realização de análise combinando os diferentes aspectos elencados nesta seção. Estas etapas de fato foram cumpridas, mas não de modo linear e sequencial tal como planejadas. Após realizarmos um primeiro levantamento sobre pesquisas de outros autores sobre o tema, sobre a história do trabalho na área de TI e os dados oficiais de pesquisa e elaborarmos um primeiro conjunto de questões a serem aplicadas nas entrevistas com os profissionais da área vimos uma contínua necessidade de complementarmos a leitura de outros estudos sobre a área, sobre outras dimensões da história do TI, em especial no Brasil, bem como a de analisar outras dimensões dos dados oficiais (dos Censos) sobre o trabalho em TI. As entrevistas podem ser observadas com grande nível de detalhamento nos apêndices K (perguntas) e D (transcrições, citações e análises). A abordagem feita aos entrevistados teve grande variabilidade. Alguns profissionais concederam entrevistas longas e detalhadas, outros responderam questionário e trocaram e-mails conosco. A maioria respondeu entrevistas com noventa a cento e vinte minutos de duração. Esta variação na disponibilidade do tempo de participação dos entrevistados refletiu no modo como os dados foram registrados. As entrevistas mais curtas foram, de modo geral, suficientes para registrar os marcadores principais que foram utilizados nas análises mais

próximas de um modelo quantitativo. As intermediárias proporcionaram os dados de tais marcadores, mas também conteúdo que se traduziu em material para análise qualitativa. As mais longas ofereceram um aprofundamento no universo de trabalho destes profissionais que não pode ser analisado à exaustão, na verdade este estudo ficou longe disso, uma vez que registrar, organizar e apresentar o delineamento mínimo proposto para este estudo demonstrou-se um trabalho bastante extenso. Entretanto, o material é aqui reproduzido (em especial no apêndice D) com o objetivo de tornar disponível este conteúdo de entrevistas para que outros pesquisadores possam usufruir do material generosamente concedido pelos profissionais entrevistados. Apresentamos um breve resumo da experiência pessoal e profissional do autor (no apêndice L) com o objetivo de expor o ponto de vista e a posição do mesmo no universo social estudado. Lançamos mão deste recurso por sugestão de pesquisadores experientes que indicaram ser esta uma forma de proporcionar aos leitores deste estudo um recurso adicional para calibrar as interpretações e conclusões derivadas desta pesquisa. Conhecer um pouco mais das “lentes” que foram utilizadas para captar as imagens presentes neste estudo, cremos, poderá auxiliar na ponderação do que nos foi possível registrar, do que escapou ao nosso olhar e do que pode ter sido, ainda que tenhamos tentado a todo custo evitar, eventualmente distorcido por algum tipo de vício ou viés do autor.

Baseamos nosso estudo em duas etapas que desde o início imaginamos serem igualmente importantes: a primeira parte consiste de uma revisão bibliográfica que tinha por objetivo inicial não só ampliar a visão sobre o trabalho na área de TI e situar o objeto de estudo (os profissionais que atendem a determinado recorte que apresentamos a seguir) em relação a outras pesquisas que já foram realizadas sobre o tema dos tipos de vínculo e relações de trabalho, mas também o de proporcionar o adequado distanciamento sobre a área (de TI) e sobre o tema (os tipos de vínculos de trabalho). Esta etapa de revisão bibliográfica baseou-se em: i) análise de estudos e obras que tratam do tema da flexibilização das relações de trabalho e sobre estudos que abordam este tema pela perspectiva da precarização que estaria em curso por meio do processo de pejetização e do ganho de autonomia pela via do empreendedorismo⁴⁸; ii) a revisão de obras que tratam do estudo das gerações que nos deu

⁴⁸ A revisão bibliográfica que trata de debates que não se relacionam diretamente (como no caso da precarização e do empreendedorismo), em especial por estarem localizados em fóruns bastante distintos, têm grande pertinência em relação ao modo como os profissionais de TI atuam através de seus vínculos de trabalho. Este material teve grande importância, em especial, no que se refere à definição dos pontos que seriam aprofundados no trabalho de campo através de entrevistas e questionários. Se de um lado os autores que tratam do tema do empreendedorismo, não raro, negligenciam as dificuldades e frustrações que profissionais da área enfrentam quando aderem a modelos ou vínculos de trabalho mais próximos aos dos empresários, empreendedores ou pessoas jurídicas, de outro, os autores que tratam da precariedade e da precarização tendem a não jogar luz sobre

suporte necessário para ponderarmos tanto as visões propostas por modelos que estão sendo utilizados em diversos estudos com a abordagem geracional, quanto as visões extraídas do campo de estudo que se confundem com aquelas disponíveis por diversos meios (em especial os não acadêmicos) e que demonstram ter grande apelo para parcela dos entrevistados⁴⁹; iii) baseamo-nos também em estudos que ajudam a melhor situar o entendimento do trabalho na área de TI pela perspectiva das identidades profissionais e para isso observamos autores que tratam de cada um destes temas (profissões e identidades) para então passarmos a observar trabalhos que atuam na convergência destes dois campos da sociologia.

Além do levantamento bibliográfico o presente estudo baseou-se em dados estatísticos de órgãos oficiais como o IBGE, bem como em dados de outros institutos de pesquisa públicos e privados. O levantamento de dados estatísticos sobre os profissionais de TI no Brasil e na cidade de São Paulo teve importância especial na definição da grade de amostra que veio a ser utilizada no trabalho de campo. Tal como observamos na comparação da grade prevista e da grade realizada (tabelas 11 e 12 mais adiante) procuramos manter as proporções entre os diferentes marcadores sociais e econômicos relevantes para o estudo, bem como indicadores ligados ao modo como a profissão de TI está organizada no Brasil, sendo eles: sexo, raça, faixa etária, os tipos de ocupações de TI, nível de formação dos profissionais, cargo, tipos de vínculos, setor e atividade de atuação dos profissionais da área. Alguns destes marcadores ou indicadores foram utilizados na definição do escopo da pesquisa, como no

a percepção positiva que muitos profissionais têm de modelos e vínculos de trabalho que não se encaixam na ortodoxia dos modelos CLT e do funcionalismo público. Este trabalho de levantamento do posicionamento de autores com visões tão distintas sobre o mundo do trabalho nos inspirou a procurar conhecer melhor outras dimensões ligadas à organização do trabalho na área de TI. Uma delas é a que trata da visão jurídica a respeito dos tipos de vínculos e o modo como tem sido interpretada a jurisprudência sobre modelos de contratação como a PJ. Outra trata de visões trazidas por estudiosos a respeito do processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil e no mundo. Cada um destes eixos contribuiu para que o trabalho de campo viesse a ser enriquecido de modo a produzir um conjunto de dados que certamente supera o escopo analítico do presente estudo e que estará disponível para futuras pesquisas e análises sobre estes temas.

⁴⁹ A revisão bibliográfica sobre o tema das gerações contribuiu ao mesmo tempo para que tivéssemos uma melhor base de comparação entre pessoas de diferentes faixas etárias, que experimentaram diferentes conjuntos de experiências sociais e pessoais marcadas pelo contexto histórico no qual estavam inseridas, mas também indicou que este é um terreno com muitas possibilidades teóricas que se encontram em disputa. Optamos por considerar mais de um modelo de análise neste estudo de modo a acomodar as principais abordagens teóricas que consideramos que melhor contribuiriam para este estudo. Uma delas é a que considera a análise das coortes, a outra é a que considera as categorias colocadas por parte significativa dos participantes (como categorias nativas ou “indígenas” como consideram estudiosos sobre o tema); e uma terceira que permite a comparação dos dados dos participantes da pesquisa com dados de órgãos oficiais como o IBGE que classifica as idades por faixas etárias com intervalos de cinco ou dez anos. Sempre que possível apresentamos a combinação destas diferentes formas de categorização das idades e grupos geracionais. Ao longo das entrevistas e questionários apresentados aos participantes pudemos trabalhar também com a percepção relativa dos mesmos em relação a profissionais “mais jovens”, “mais velhos” e de “mesma faixa de idade” deles estes dados são apresentados juntamente com o restante dos dados qualitativos obtidos neste estudo.

caso da seleção de participantes que atuaram ou viveram na cidade de São Paulo enquanto atuaram na área de TI, bem como na seleção dos profissionais dos quadros médios que tenham ingressado ou concluído curso superior. Outros marcadores e indicadores foram utilizados para definir a distribuição da amostra como no caso da quantidade de profissionais por sexo, faixa etária e raça ou cor, bem como pelo tipo de vínculo e cargo em que atuavam.

Consideramos para esta análise a combinação das visões e preferências dos entrevistados sobre os vínculos CLT e PJ. Esta combinação resultou em seis tipos de visão sobre a combinação destes modelos que variaram de acordo com a seguinte avaliação sobre os modelos CLT e PJ respectivamente: quando favorável ao modelo CLT e contrário ao modelo PJ o tipo resultante foi o de “proteção trabalhista fechada”, já quando a visão sobre o modelo CLT era positiva e a visão sobre o modelo PJ era neutra a definição ficou como “proteção trabalhista aberta”, quando a visão sobre o modelo CLT era negativa e a visão sobre o modelo PJ era positivo o tipo definido foi o “Pró-desregulamentação”, quando a visão sobre o modelo CLT e PJ eram ambas positivas o tipo definido foi o de “empregabilidade aberta”, quando a visão do modelo PJ era positiva e a CLT neutra o tipo nomeado foi o de “Empregabilidade autônoma”, os que indicaram neutralidade em relação a ambos os tipos de vínculo foram definidos com a tipificação de “neutralidade”. Deste modo observamos que as visões sobre os modelos CLT e PJ quando cruzadas resultam nas seguintes tipificações:

		Visão sobre o modelo PJ		
		Positiva	Neutra	Negativa
Visão sobre o modelo CLT	Positiva	Empregabilidade Aberta	Proteção trabalhista aberta	Proteção trabalhista fechada
	Neutra	Empregabilidade autônoma	Neutralidade	Não observado
	Negativa	Pró-desregulamentação	Não observado	Não observado

Tabela 2. Tipos de visão sobre os modelos CLT e PJ

Apesar de não observarmos no trabalho de campo as combinações de neutralidade e negatividade sobre os modelos CLT e PJ, ou de negatividade sobre os dois tipos de vínculo, estes poderiam ser aferidos, por exemplo, no caso de profissionais que preferem o modelo estatutário, ou de servidor público, ou ainda no caso dos que preferem o modelo informal. Embora não tenhamos observado casos como este neste estudo não podemos descartar que tais opiniões existam no universo de profissionais de TI. Destacamos que as perguntas realizadas limitaram-se aos modelos de interesse para este estudo (CLT e PJ), embora fossem registradas manifestações sobre outros tipos de modelos como o do funcionalismo público, cooperado ou de empresariamento.

A busca pelo atendimento de um conjunto amostral minimamente representativo e coerente resultou na necessidade do aumento da quantidade estimada de entrevistas de trinta para quarenta. Apesar deste cuidado é necessário destacar que uma amostra de quarenta participantes é ainda pequena para análises qualitativas e que, portanto, deve servir principalmente de referência às análises qualitativas que sucedem a etapa quantitativa que apresentamos no capítulo seis, neste volume, bem como devem ser sempre consideradas conjuntamente com dados quantitativos de amostragem mais ampla como as dos Censos. Optamos pela realização de questionários semiestruturados que serviram de base para as conversas que realizamos com os participantes deste estudo. Nem todas as entrevistas tiveram a mesma duração ou cobriram o mesmo conjunto de assuntos, mas mantiveram um núcleo mais ou menos estável que foi coberto pelo conjunto das entrevistas que integraram a versão final da pesquisa. Em sua versão preliminar consideramos trabalhar nesta pesquisa com uma amostra menor do que a realizada e que não contivesse profissionais com os quais os profissionais consultados tivessem tido algum contato com o autor. Optamos, no entanto, por sinalizar aos leitores (em especial na ficha dos participantes que consta do apêndice C) o grau de contato dos entrevistados com o autor para que a amostra pudesse ser ampliada e ao mesmo tempo filtrada pelos leitores caso optassem por desconsiderar os perfis de entrevistados que tiveram contato ou que eram conhecidos do autor.

O trabalho de revisão bibliográfica não difere do método tradicionalmente empregado na maioria dos trabalhos de pesquisa e consistiu de intensa leitura de material colecionado ao longo da realização das disciplinas cursadas no primeiro ano do curso de mestrado, combinada com a leitura de materiais indicados pelo orientador, pela digníssima banca de qualificação e por outros professores e colegas que se interessam pelo tema que aqui tratamos. Tal como fizemos com o material de campo (transcrito ou materializado em forma de questionário respondido) também utilizamos ferramentas de apoio à organização e análise de conteúdos diversos (texto, imagem e voz) como foi o caso do aplicativo Atlas.ti⁵⁰.

4.1.1. O perfil dos personagens deste estudo

Consideramos, assim, para a realização de entrevistas, os profissionais que atuam ou atuaram na área de TI exercendo atividades especializadas como dirigentes de setores responsáveis por tal área em empresas do ramo ou de outros setores, de gestores ou

⁵⁰ O atlas TI é um software de apoio à pesquisa que permite a organização de textos de acordo com “nós” de referência a assuntos diversos que auxiliam na catalogação e organização dos materiais lidos e pesquisados.

coordenadores responsáveis pelo desenvolvimento, gestão ou administração de sistemas, aplicativos ou programas (*softwares*), de analistas de sistemas, analistas de suporte, administradores e *designers* de bancos de dados, programadores e desenvolvedores que atuam ou atuavam no desenvolvimento de *softwares* (aplicativos ou sistemas) em empresas de TI ou em departamentos de TI em empresas de atividades diversas à época ou em período anterior ao da pesquisa de campo. Tivemos contato também com professores da área e profissionais de RH que atuavam na contratação de profissionais de TI, bem como com dirigentes de organizações de trabalhadores e empreendedores que empregassem – além de si próprios – outros trabalhadores (sempre na área de TI) – estes últimos como informantes. Interessou-nos, também, o perfil de jovens com pouca ou nenhuma experiência de trabalho na área de TI mas que estivessem cursando educação superior com intenção de ingressar neste segmento. Procuramos observar as diferentes maneiras como atuam na área em relação ao modo como prestam serviços ou vendem sua força de trabalho para empresas, empregadores ou clientes.

Trabalhamos, portanto, com um grupo misto de participantes do ponto de vista das redes e vínculos sociais. Adiante apresentamos o nível de relacionamento dos participantes entre si, bem como o destes em relação ao entrevistador. A estratégia de buscar um meio termo entre: i) não trabalhar só com profissionais que já se conheciam e que formavam uma rede de vínculos consistente entre si; bem como ii) não trabalhar somente com profissionais que não tivessem nenhum contato entre si. Esta abordagem demonstrou-se importante para que, no primeiro caso, pudéssemos complementar a pesquisa com profissionais que não estivessem exclusivamente dentro de um mesmo contexto ou grupo social de modo a buscar uma maior representatividade dos profissionais para a pesquisa e, no segundo caso, para que pudéssemos acompanhar profissionais que viveram um mesmo conjunto de experiências a fim de observar semelhanças e discrepâncias em relação ao modo como narraram suas trajetórias pessoais, profissionais, sociais. Tivemos a oportunidade de conversar com profissionais que haviam trabalhado na mesma empresa por alguns anos e que apresentaram perspectivas distintas em relação ao modo como experimentaram e como julgavam tipos de vínculos de trabalho como CLT e PJ. Acreditamos que esta estratégia permitiu que fossem feitas verificações adicionais entre informações fornecidas por colegas, “pares”, por chefes e subordinados, por companheiras e companheiros de uma mesma empresa ou de uma mesma família. Esta abordagem auxiliou na confrontação de elementos a respeito dos temas diversos que o roteiro semiestruturado havia proposto. Um exemplo é do casal que entrevistamos e que ao mesmo tempo apresentou grande coerência de dados em relação às suas trajetórias pessoais e profissionais, mas que também apresentou divergências importantes em relação ao modo

como se percebem socialmente (e que são observadas na apresentação dos dados qualitativos deste estudo).

De outro lado, em certo estágio do trabalho de campo, foi possível observar que parcela maior dos entrevistados contatados tinha posicionamento político com orientação à esquerda sendo necessária a busca por perfis que ajudassem a equilibrar esta dimensão de análise. Pedimos, então, para que profissionais que já tinham sido mapeados como favoráveis a um posicionamento político mais à direita indicassem colegas para a pesquisa. Outra ação que realizamos no sentido de buscar o melhor equilíbrio amostral possível foi a de pedirmos ajuda aos participantes que já haviam sido entrevistados para que indicassem profissionais de TI negros (ou não brancos) de modo que este grupo pudesse ser melhor representado, assim como mulheres de faixa etária mais alta, também mais difíceis de serem encontradas e de estarem dispostas a participar de entrevista ou preenchimento de questionário exaustivo⁵¹.

Ainda na etapa de pré-teste da pesquisa de campo entramos em contato com profissionais que havia tido contato com o autor em diferentes momentos da vida profissional do mesmo na área. Esta etapa demonstrou-se bastante frutífera embora tenha apresentado limitações em relação aos perfis dos colaboradores que concederam entrevistas ou preencheram questionários. Após este primeiro contato nossa ação seguinte foi buscar outras formas de acesso a profissionais que atuam na área e que atendiam ao recorte da pesquisa. Fundamentamo-nos em um quadro baseado na tabela 11 apresentada adiante nas “etapas do desenvolvimento da pesquisa”. O quadro foi construído com base em dados dos Censos e contribuiu para a definição da quantidade mínima de profissionais com diferentes níveis de formação, que atuavam sob diferentes tipos de vínculos de trabalho, de diferentes faixas etárias, com determinada proporção entre homens e mulheres, entre brancos e negros. Estas proporções foram estipuladas (a partir de dados dos Censos) com base em recorte específico para a cidade de São Paulo – maior polo de trabalho na área de TI no Brasil responsável por mais de 15% dos profissionais com o perfil que estudamos em atividade no país.

A partir do referido quadro passamos a entrar em contato com empresas anunciantes em alguns sites de Recursos Humanos e em portais destinados à divulgação de eventos e de vagas na área de TI. Um destes canais foi o website *apinfo.com*. Ao longo de três semanas entre os meses de janeiro e fevereiro de 2018 entramos em contato por telefone e e-mail com

⁵¹ De seis mulheres com idade igual ou superior a quarenta anos que foram contatadas somente uma que havia sido acessada diretamente concordou em participar da pesquisa. A alegação da maioria quase sempre foi a dificuldade em encontrar tempo para responder a entrevista ou questionário em meio às atividades do dia a dia.

aproximadamente oitenta empresas. Dentre elas tivemos prosseguimento no contato somente com as que havíamos conversado por telefone. Das cinco que atenderam a uma segunda ligação três indicaram não haver disponibilidade para responder pesquisa e duas retornaram os contatos ou transferiram a ligação para o setor de RH ou para a gerência de TI – e não tiveram prosseguimento (não atenderam à chamada). Das que retornaram o e-mail (16), doze delas indicaram não ter interesse em participar da pesquisa (ou em indicar profissionais para participarem da pesquisa) ou ainda que a política de trabalho das mesmas não permitia colocar entidades externas em contato com seus colaboradores (2). Quatro delas informaram que entrariam em contato futuramente sendo que somente uma delas indicou, de fato, um profissional de RH para atender o pedido de entrevista. Uma das pessoas que concordou inicialmente em participar do estudo indicou que a partir de então o contato deveria ser feito por e-mail, porém os e-mails não mais foram retornados a partir do mês de março de 2018. A única pessoa do setor de RH que tivemos oportunidade de conversar concedeu uma entrevista de quinze minutos que se revelou pouco relevante em comparação com as anteriormente obtidas devido ao grande número de recusas a questões propostas durante a conversa. Diante desta dificuldade de acesso aos profissionais com perfil de interesse para a pesquisa a partir de uma abordagem relativamente aleatória, passamos a adotar estratégias variadas de contato com os profissionais de interesse para a pesquisa. Uma delas foi a mobilização da rede de contatos de um dos autores através do acesso a ex-colegas de trabalho e estudo, como por exemplo, do contato com antigos professores da área de TI, e da indicação de outros entrevistados incluindo familiares, colegas de trabalho e de faculdade destes. Tivemos ao todo dezenove pessoas que foram contatadas diretamente através da mobilização da rede de contatos de um dos autores e três que foram contatados através da pesquisa em sites dedicados à área, empresa ou escola. Dezesete participantes da pesquisa foram indicados por outros entrevistados sendo que oito deles foram apresentados ao estudo por um único indivíduo: um professor que também participou da pesquisa. Dois respondentes foram contatados por serem referência na área e participam duplamente da pesquisa, tanto da etapa analítica de base quantitativa e qualitativa quanto da apresentação de casos que narramos ao longo da análise dos dados. Um deles contatado diretamente através das redes sociais e outro por indicação de pessoa que não participou da pesquisa. Deste modo, pouco menos da metade da amostra (19) é composta por pessoas cujo autor e entrevistador teve contato profissional ou pessoal em algum momento de suas carreiras, a maioria em período anterior ao ano de 2010. A outra parte foi composta por pessoas cujo entrevistador e autor não teve contato antes da realização deste estudo. Esta informação está disponível logo abaixo e na ficha dos participantes

(apêndice C) que consta do volume segundo deste material e permite que leitores que desejem filtrar a análise por algum dos grupos (conhecidos ou desconhecidos do autor) possa considerar os dados de tal modo. A tabela 3 a seguir apresenta a quantidade de respondentes de acordo com o tipo de contato realizado pelo autor e o tipo de vínculo ou indicação através da qual foi possível o contato. Não detectamos variações qualitativas significativas em relação às informações prestadas por participantes cujo contato foi direto de pessoas cujo contato foi indireto. Detalhamos este dado para que eventuais situações vies possam ser avaliadas.

Contato com autor . Tipo de Vínculo/Indicação de:	Quantidade
Direto	22
Direto	19
Nenhum	3
Indicação	17
J.S.60.H.B.5.CL.PRF.07	8
T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10	3
M.R.23.H.P.3.CL.ASU.02	2
Não entrevistado	1
F.B.37.M.B.4.CL.INF.07	1
B.O.20.H.B.2.CL.DES.02	1
L.E.44.H.B.C.3.CL.GTI.20	1
Referência	1
Nenhum	1
Total Geral	40

Tabela 3. Respondentes da pesquisa por tipo de contato feito pelo autor e tipo de vínculo com o mesmo (ou mnemônico de quem fez a indicação)

O contato com cada participante e o modo como cada pessoa colaborou com a pesquisa não ocorreu de modo simétrico também no que se refere ao nível de aprofundamento das entrevistas e aplicação de questionários. Tivemos casos de entrevistas realizadas ao longo de dois, três ou até quatro dias resultando em materiais individuais com até doze horas de gravação e material escrito de formulários preenchidos. A média de duração de entrevistas foi em torno de quatro horas. Tivemos casos em que o respondente da pesquisa preferiu somente participar através do preenchimento de questionários eletrônicos complementados por mensagens de texto ou de voz, e tivemos casos em que entrevistas não gravadas eram complementadas por questionários ou eram preenchidas pelo autor durante cada conversa. Tomamos o cuidado de realizar as entrevistas em “doses” controladas que variaram de acordo com o nível de interesse dos entrevistados em fornecer informações. Em situações onde era percebido algum nível de cansaço a entrevista era interrompida para ser retomada em outro momento ou convertida para uma versão mais resumida. Tivemos entrevistas que duraram de oito a doze horas, realizadas em três ou quatro conversas distintas (3), e de outro lado, tivemos participantes que preferiram ser abordados somente através de questionário (8) – estes participantes tiveram quantidade registrada de horas de participação com o mínimo de uma hora e tiveram, tal como outros participantes, dados complementados por informações de

redes sociais como o *LinkedIn* e o *Facebook*. A maioria dos participantes foi consultada através de entrevista que seguiu roteiro do questionário prévio e que foi complementada em diferentes níveis (23). Outros nove participantes realizaram tanto a entrevista quanto o preenchimento do questionário. No quadro geral, o tempo médio de conteúdo convertido em horas foi de aproximadamente quatro horas por participante. Ao todo, tivemos aproximadamente 160 horas de conteúdo único registrado (incluindo material escrito convertido em horas). Os materiais gravados foram obtidos mediante a concordância de que somente o orientador e o autor teriam acesso ao conteúdo sonoro, podendo ser alguns deles parcial ou totalmente transcritos. As entrevistas que tivemos autorização para gravação foram disponibilizadas para o orientador e poderão ser entregues ao setor desta instituição que se colocar como responsável pelo armazenamento e garantia de confidencialidade. Consideramos os tipos de vinculação ou regimes de trabalho que os profissionais pesquisados mantinham ou pretendiam estabelecer ao exercerem suas atividades com atenção especial para o recorte geracional (cuja discussão foi aprofundada na primeira parte deste estudo) e para outros marcadores como o de raça ou cor e sexo.

Tal como indicam Hirata e Kergoat (2007) a análise da divisão sexual do trabalho constituiu dimensão importante em praticamente todo tipo de análise sociológica não só por permitir observar o modo como homens e mulheres, no caso das relações de trabalho, ocupam diferentes ocupações e profissões, mas também para observar de que modo ocupações, oportunidades e projetos profissionais de maior prestígio e valor são distribuídos entre os sexos, ou entre os gêneros (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599). Analisamos este eixo também a partir de dimensões que consideramos importantes para a pesquisa, tal como o modo como o trabalho em TI se divide entre homens e mulheres, como é percebida a questão da diversidade de gênero no ingresso e no desenvolvimento profissional nesta área, bem como de que modo homens e mulheres ocupam as diferentes ocupações selecionadas nesta pesquisa ao longo das diferentes gerações estudadas.

Consideramos que as diferentes fases de vida (juventude, maturidade ou a proximidade da velhice) constituem fator analítico importante para este estudo. Por isso, perguntamos aos participantes sobre o modo como percebiam a atuação profissional de pessoas mais velhas, mais jovens e de mesma faixa de idade que elas e observamos de que modo apresentavam referências sobre pessoas de diferentes faixas etárias ou gerações. Aproximadamente um quarto dos entrevistados fez referência a um “título geracional” ou a uma referência geracional além da oferecida (que era a de “mais velhos” ou “mais jovens” ou

de “mesma faixa de idade” delas mesmas) e a indicação que esta parcela deu foi uma das que adotamos na pesquisa e que remete a termos importados como *Baby Boomers* e Gerações X, Y e Z. Optamos por considerar também esta categorização de gerações, que é ao mesmo tempo trabalhada por autores distintos (conforme observamos no volume II, especificamente no apêndice F que trata do tema das gerações) e que são tratadas como categorias analíticas correntemente utilizadas em países europeus e nos Estados Unidos, mas que têm relevância neste estudo por terem sido trazidas pelos próprios entrevistados e analisadas sempre conjuntamente com outros dados como faixa etária. Utilizamos assim, conjuntamente as faixas de idade de cinco e dez anos tal como são apresentadas nas publicações do IBGE-CENSO (IBGE, 2010)⁵² com o objetivo de oferecer outras bases analíticas além das trazidas pelos próprios entrevistados.

Consultamos também sobre as condições ou configurações familiares (se tiveram filhos, se estavam ou foram casados, se eram solteiros, se ajudavam ou não na despesa da casa, com quem viviam). Estes dados ajudaram a compor um conjunto de informações que retratam o nível de autonomia dos indivíduos consultados em relação ao núcleo familiar a que pertenciam.

Os respondentes da pesquisa de campo foram consultados também de modo direto ou indireto sobre outros aspectos relacionados às suas vidas profissionais que permitiram analisar questões como: i) se preferiam trabalhar por menos tempo e em horários flexíveis e por quais motivos; ii) se o contexto familiar contribuía para que trabalhassem por menos tempo de modo a estar mais presente em casa, ou se, por exemplo, contribuía para que trabalhassem mais e por mais tempo para “prover” os recursos necessários à família; iii) se morar com os pais ou não ser os principais responsáveis pela manutenção das contas da família os tornam mais suscetíveis a modelos mais flexíveis; iv) se ter um ou mais filhos interferia no modo como conduziam suas carreiras e aderiam ou se afastariam de determinados tipos de vínculos. Estes aspectos foram analisados de modo que pudemos observar variações entre estas conjunturas familiares (e as respectivas reações ou preferências dos profissionais analisados) e os tipos de vínculos de trabalho em que estão inscritos. Ao todo tivemos oportunidade de reunir aproximadamente trezentos atributos sobre os diferentes temas acima apresentados para cada um dos participantes.

⁵² Por haver apenas uma entrevistada com menos de 20 anos (19 anos) optamos por incluí-la na faixa de vinte anos quando ocorrerem análises agrupadas por faixa etária como as de “20 a 24” ou de “20 a 29”. Também utilizamos o rótulo “de 19 a 24 anos” e “de 19 a 29 anos” ao longo desta pesquisa.

4.1.2. Processo de elaboração das amostras para realização de entrevistas e questionários

As quantidades e distribuições planejadas para aplicação e coleta de entrevistas baseiam-se em dados sobre a área de TI obtidas através da aferição do CENSO de 2010 (CEM, 2017) – conforme apresentamos a seguir. Na tabela abaixo é possível observar a distribuição das ocupações totais no Brasil e das ocupações ligadas à área de TI segundo o CENSO de 2010 (CEM, 2017).

	PESO AMOSTRAL – CENSO 2010					
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total%
OUTRAS OCUPAÇÕES	92.698.534	97.156.322	189.854.856	99,24%	99,80%	99,53%
OCUPAÇÕES DE TI	708.456	192.487	900.943	78,63%	21,37%	100,00%
DIRIGENTES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	62.056	18.779	80.834	76,77%	23,23%	100,00%
ANALISTAS DE SISTEMAS	183.893	55.267	239.160	76,89%	23,11%	100,00%
INSTRUTORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO	26.069	13.475	39.544	65,92%	34,08%	100,00%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS	16.845	3.392	20.236	83,24%	16,76%	100,00%
PROGRAMADORES DE APLICAÇÕES	46.612	7.374	53.985	86,34%	13,66%	100,00%
DESENVOLVEDORES DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE)	17.525	3.592	21.117	82,99%	17,01%	100,00%
DESENVOLVEDORES DE PÁGINAS DE INTERNET (WEB) E MULTIMÍDIA	3.899	857	4.756	81,98%	18,02%	100,00%
DESENHISTAS E ADMINISTRADORES DE BASES DE DADOS	2.159	876	3.034	71,16%	28,87%	100,00%
ESPECIALISTAS EM BASE DE DADOS E EM REDES DE COMPUTADORES NÃO CLASSIFICADOS ANTERIORMENTE	1.903	363	2.266	83,98%	16,02%	100,00%
DESENVOLVEDORES E ANALISTAS DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE) E MULTIMÍDIA NÃO CLASSIFICADOS ANT	1.594	627	2.221	71,77%	28,23%	100,00%
SUBTOTAL DE PROFISSIONAIS SELECIONADOS PARA O ESTUDO (52%)	362.555	104.602	467.153	77,61%	22,39%	100,00%
TÉCNICOS DE REDES E SISTEMAS DE COMPUTADORES	151.886	16.740	168.626	90,07%	9,93%	100,00%
TÉCNICOS EM ASSISTÊNCIA AO USUÁRIO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DAS COMUNICAÇÕES	82.502	18.751	101.253	81,48%	18,52%	100,00%
OPERADORES DE ENTRADA DE DADOS	34.059	35.167	69.226	49,20%	50,80%	100,00%
TÉCNICOS EM OPERAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DAS COMUNICAÇÕES	32.707	10.651	43.358	75,43%	24,57%	100,00%
INSTALADORES E REPARADORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	33.438	2.207	35.645	93,81%	6,19%	100,00%
PROFISSIONAIS DE VENDAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	5.574	2.702	8.277	67,34%	32,64%	100,00%
PROFISSIONAIS EM REDE DE COMPUTADORES	3.268	467	3.735	87,50%	12,50%	100,00%
TÉCNICOS DA WEB	1.804	646	2.450	73,63%	26,37%	100,00%
CODIFICADORES DE DADOS, REVISORES DE PROVAS DE IMPRESSÃO E AFINS	664	555	1.219	54,47%	45,53%	100,00%
SUBTOTAL DE PROFISSIONAIS NÃO SELECIONADOS PARA O ESTUDO (48%)	345.902	87.886	433.789	79,74%	20,26%	100,00%
TOTAL	93.406.990	97.348.809	190.755.799	48,97%	51,03%	100,00%

Tabela 4. Distribuição das ocupações totais e ocupações da área de TI (Brasil), (IBGE/CENSO, 2010)

Na tabela agregada abaixo é possível observar os agrupamentos considerados nesta pesquisa e as respectivas ocupações de cada grupo aqui utilizado.

	PESO AMOSTRAL E VALORES EM % – CENSO 2010					
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total%
OUTRAS OCUPAÇÕES	92.698.534	97.156.322	189.854.856	48,83%	51,17%	100,00%
DIRIGENTES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	62.056	18.779	80.834	13,28%	4,02%	17,30%
ANALISTAS DE SISTEMAS	183.893	55.267	239.160	39,36%	11,83%	51,20%
PROGRAMADORES E DESENVOLVEDORES	68.036	11.823	79.858	14,56%	2,53%	17,09%
PROGRAMADORES DE APLICAÇÕES	46.612	7.374	53.985	9,98%	1,58%	11,56%
DESENVOLVEDORES DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE)	17.525	3.592	21.117	3,75%	0,77%	4,52%
DESENVOLVEDORES DE PÁGINAS DE INTERNET (WEB) E MULTIMÍDIA	3.899	857	4.756	0,83%	0,18%	1,02%
OUTROS ESPECIALISTAS	48.570	18.733	67.301	10,40%	4,01%	14,41%
INSTRUTORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO	26.069	13.475	39.544	5,58%	2,88%	8,46%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS	16.845	3.392	20.236	3,61%	0,73%	4,33%
DESENHISTAS E ADMINISTRADORES DE BASES DE DADOS	2.159	876	3.034	0,46%	0,19%	0,65%
ESPECIALISTAS EM BASE DE DADOS E EM REDES DE COMPUTADORES NÃO CLASSIFICADOS ANTERIORMENTE	1.903	363	2.266	0,41%	0,08%	0,49%
DESENVOLVEDORES E ANALISTAS DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE) E MULTIMÍDIA NÃO CLASSIFICADOS ANT	1.594	627	2.221	0,34%	0,13%	0,48%
TOTAL DA AMOSTRA SELECIONADA	362.555	104.602	467.153	77,61%	22,39%	100,00%

Tabela 5. Distribuição das ocupações totais e ocupações da área de TI (Brasil) – dados agrupados por tipo de ocupação, (IBGE/CENSO, 2010)

	PESO AMOSTRAL E VALORES EM % – CENSO 2010					
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total%
OUTRAS OCUPAÇÕES	92.698.534	97.156.322	189.854.856	48,83%	51,17%	100,00%
DIRIGENTES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	62.056	18.779	80.834	13,28%	4,02%	17,30%
ANALISTAS DE SISTEMAS	183.893	55.267	239.160	39,36%	11,83%	51,20%
PROGRAMADORES E DESENVOLVEDORES	68.036	11.823	79.858	14,56%	2,53%	17,09%
OUTROS ESPECIALISTAS	48.570	18.733	67.301	10,40%	4,01%	14,41%
TOTAL DA AMOSTRA SELECIONADA	362.555	104.602	467.153	77,61%	22,39%	100,00%

Tabela 6. Distribuição das ocupações da área de TI agrupadas (Brasil), (IBGE/CENSO, 2010)

Na cidade de São Paulo	Valores Absolutos do Peso			Valores Proporcionais do Peso		
Rótulos de Linha	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total%
Outras ocupações	7.874	8.262	16.136	95,48%	95,19%	95,34%
Ocupação em TI	398	391	789	4,52%	4,81%	4,66%
TOTAL	8.272	8.653	16.925	100%	100%	100,00%

Tabela 7. Distribuição das ocupações de TI na cidade de São Paulo - (código de município 50308), (IBGE/CENSO, 2010)

Utilizamos como base para elaboração da amostra os dados do CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010) que apresenta distribuição de profissionais da área de TI que atuam tanto em empresas cuja atividade está relacionada à própria área de TI (50%), bem como empresas de telecomunicação, de serviços financeiros e outras atividades que tiveram resultados para ocupações na área de TI (50%). Concentramos um mínimo de 42% e um máximo de 60% da amostra para análise entre os profissionais nascidos entre 1980 e 1999, sendo as demais entrevistas distribuídas entre as demais faixas etárias (entre os nascidos entre 1940 e 1959; e entre os nascidos entre 1960 e 1979). Os grupos geracionais apresentam variação em relação aos recortes que foram utilizados na pesquisa nesta versão.

IBGE/CENSO 2010 (cidade de São Paulo)	Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	TOTAL
	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca	Parda	
20 até 34 Anos	35 até 49 Anos	20 até 34 Anos	50 até 99 Anos	35 até 49 Anos	20 até 34 Anos		
Profissionais de TI com nível superior incompleto.	19.140 40%	11.448 24%	5.360 11%	5.057 11%	3.943 8%	2.631 6%	47.578 100%

Tabela 8. Distribuição de profissionais de TI da Cidade de São Paulo por sexo, raça e faixa etária (os grupos que se encaixam nos 80% mais numerosos em cada marcador), (IBGE/CENSO, 2010)

Quanto ao tipo de relação de trabalho chegamos às seguintes distribuições para o

grupo mais numeroso de profissionais selecionados (que inclui analistas de sistemas, especialistas e dirigentes) por sexo e faixa etária agrupada (município 50308 – São Paulo):

Soma de PESO AMOSTRAL	TOTAL			20 até 34		35 até 49		50 até 99	
Valores Absolutos do PESO (n=86.824)	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Carteira de trabalho assinada	73.799	24.025	97.824	45.794	13.727	20.555	7.933	5.388	1.771
Empregador ou Conta Própria	18.013	3.635	21.648	7.565	1.520	6.855	1.332	3.469	673
Conta própria	8.387	2.503	10.890	4.647	1.419	2.187	523	552	210
Empregador	3.554	884	4.439	1.308	174	1.553	411	671	299
Sem carteira de trabalho assinada	888	421	1.310	393	81	353	218	142	96
Funcionários públicos	196	74	270	54	27	32		109	37
Total Geral	86.824	27.907	114.733	52.196	15.428	24.680	9.085	6.862	2.413
Percentual por faixa etária	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Carteira de trabalho assinada	64,32%	20,94%	85,26%	41,38%	12,40%	18,57%	7,17%	4,87%	1,60%
Conta própria	7,31%	2,18%	9,49%	4,20%	1,28%	1,98%	0,47%	0,50%	0,19%
Empregador	3,10%	0,77%	3,87%	1,18%	0,16%	1,40%	0,37%	0,61%	0,27%
Sem carteira de trabalho assinada	0,77%	0,37%	1,14%	0,36%	0,07%	0,32%	0,20%	0,13%	0,09%
Funcionários públicos	0,17%	0,06%	0,24%	0,05%	0,02%	0,03%	0,00%	0,10%	0,03%
Total Geral	76%	24%	100%	47,17%	13,94%	22,30%	8,21%	6,20%	2,18%
Percentual por faixa etária e sexo	Masculino	Feminino	Total Sexo	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Carteira de trabalho assinada	75,44%	24,56%	100%	77%	23%	72%	28%	75%	25%
Conta própria	77,02%	22,98%	100%	77%	23%	81%	19%	72%	28%
Empregador	80,06%	19,91%	100%	88%	12%	79%	21%	69%	31%
Sem carteira de trabalho assinada	67,79%	32,14%	100%	83%	17%	62%	38%	60%	40%
Funcionários públicos	72,59%	27,41%	100%	67%	33%	100%	0%	75%	25%
Total Geral	76%	24%	100%	77%	23%	73%	27%	74%	26%

Tabela 9. Distribuição dos profissionais de TI da cidade de São Paulo por tipo de vínculo de trabalho. (IBGE/CENSO, 2010)

Sobre as atividades nas quais os profissionais de TI atuam obtivemos os seguintes dados do Censo de 2010 (somente as atividades que acumulam as 80% mais relevantes/numerosas) e ajudaram a controlar a quantidade de profissionais que atuam em atividades diretas e indiretas na área de TI:

	Masculino Branca 20 até 34 Anos	Masculino Branca 35 até 49 Anos	Masculino Branca 50 até 99 Anos	Masculino Não Branca 20 até 34 Anos	Feminino Branca 20 até 34 Anos	Feminino Branca 35 até 49 Anos	TOTAL
ATIVIDADES DOS SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	11.673	6.386	2.857	1.443	2.649	1.597	32.057
SERVIÇOS FINANCEIROS	915	904	312	134	310	638	4.178
TELECOMUNICAÇÕES	432	211	75	114	97	35	1.284
OUTROS	5.054	3.285	1.570	810	1.930	1.338	17.373
NÃO ATRIBUÍDOS	1.066	661	242	130	374	334	3.260
TOTAL	19.140	11.448	5.057	2.631	5.360	3.943	58.152
ATIVIDADES DOS SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	20%	11%	5%	2%	5%	3%	55%
SERVIÇOS FINANCEIROS	2%	2%	1%	0%	1%	1%	7%
TELECOMUNICAÇÕES	1%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
OUTROS	9%	6%	3%	1%	3%	2%	30%
NÃO ATRIBUÍDOS	2%	1%	0%	0%	1%	1%	6%
TOTAL	33%	20%	9%	5%	9%	7%	100%

Tabela 10. Distribuição dos profissionais de TI da cidade de São Paulo por área de atividade (IBGE/CENSO, 2010)

Preferimos utilizar nesta etapa os dados do CENSO, pois a amostragem da PNAD é bastante pequena para analisar uma área tão específica quanto a área de TI da Cidade de São Paulo. Pretendíamos inicialmente, portanto, realizar entre 30 e 40 entrevistas com profissionais de TI de acordo com a seguinte distribuição.

Abaixo, pode-se consultar a tabela de distribuição das amostras para coleta de entrevistas em sua versão planejada:

QUANTIDADE DE ENTREVISTAS PROGRAMADAS (NÚMEROS ABSOLUTOS)	Nascidos entre 1940 e 1959 (17% a 28% estimados)				Nascidos entre 1960 e 1979 (23% a 29% estimados)				Nascidos entre 1980 e 1999 (42% a 60% estimados)				TOTAL
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		
	Branco	Não Branco	Branco	Não Branco	Branco	Não Branco	Branco	Não Branco	Branco	Não Branco	Branco	Não Branco	
MÁXIMO ESPERADO DE ENTREVISTAS	16				16				23				55
MÍNIMO ESPERADO DE ENTREVISTAS	5				7				18				30
QTD DE ENTREVISTAS ESPERADAS	8				10				22				40
Dirigentes	4				4				6				14
Empregador	1		1		1		1		1		1		8
Conta Própria			1				1		1				
CLT			1				1		1				
Funcionário Público			1				1		1				
Informal			1				1		1				
Analistas de Sistemas	4				4				7				15
Empregador	1		1		1		1		1		1		11
Conta Própria			1				1		1				
CLT			1				1		1				
Funcionário Público			1				1		1				
Informal			1				1		1				
Programadores e Desenvolvedores	4				4				6				14
Empregador	1		1		1		1		1		1		8
Conta Própria			1				1		1				
CLT			1				1		1				
Funcionário Público			1				1		1				
Informal			1				1		1				
Outros Especialistas	4				4				4				12
Empregador	1		1		1		1		1	1		4	
Conta Própria			1				1			1			
CLT			1				1			1			
Funcionário Público			1				1			1			
Informal			1				1			1			
MÍNIMO POR FAIXA ETÁRIA	5				7				18				30
MÍNIMO POR SEXO	1		4		2		5		6		12		30
MÍNIMO POR RAÇA/COR	0	0	4	1	2	0	4	1	5	1	10	2	30

Fundo branco = entrevistas obrigatórias
Fundo cinza = entrevistas eventuais

Mínimo de pessoas brancas entrevistadas = 25
Mínimo de pessoas não brancas entrevistadas = 5

Mínimo de homens entrevistados = 21
Mínimo de mulheres entrevistadas = 9

Tabela 11. Distribuição de amostras para realização de entrevistas (mínimo de 1, máximo de 3 entrevistas por grupo e subgrupo de perfil), (IBGE/CENSO, 2010). Elaboração própria

A seguir, pode-se ver a tabela de distribuição das amostras para coleta de entrevistas em sua versão realizada.

QUADRO DE ENTREVISTADOS ORGANIZADO POR (LINHAS: condição de vínculo atual; detalhe da situação; vínculo de preferência e formação) / (Colunas: faixa etária; sexo; raça ou cor) (Células: mnemônico dos entrevistados e Subtotais)																	
Condição de Vínculo Atual	Faixa etária (10 anos) -> Sexo -> Raça ou Cor -> Detalhe das Células: Mnemônico (Células Brancas) e Subtotais (Células Coloridas)																
Detalhe da Situação Atual	19 a 29				30 a 39				40 a 49				50 a 59		60 a 69		Total Geral
Vínculo de Preferência	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher		
Formação / Entrevistado ->	Branco	Pardo	Branca	Negra	Amarelo	Branco	Negro	Branca	Branco	Pardo	Branca	Branco	Branca	Branco	Branca	Branco	
Informal								1			2						3
CLT								1			1						1
Superior - Completo											T.N.44.H.B.D.4.25						1
CLT*								1			1						2
Pós (Latu) - Completa																	1
Pós (Latu) - Incompleta								F.B.38.M.B.C.5.05			W.B.41.H.B.C.6.05						1
Empregado	4	1	3	2	1	3	1		4	1		1	2	1	2		28
Bolista				1									1				2
Bolsa Pesquisa				1									1				2
Superior - Incompleto				V.A.19.M.N.S.3.01									1				1
Doutorado - Incompleto													O.S.56.H.B.V.8.05				1
CLT	4	1		1	1	1		2	3	1		1				2	18
CLT	4			1	1	1		1	3			1	1				14
Mestrado - Completo	J.T.29.H.B.7.15																1
Pós (Latu) - Completa				J.O.27.M.N.S.6.07			T.K.32.H.A.S.6.12					E.C.41.H.P.C.6.15	M.C.47.M.B.C.5.12				4
Pós (Latu) - Incompleta											E.P.48.H.B.C.5.40						1
Superior - Completo	A.F.32.H.B.S.3.04					D.S.32.H.B.C.4.07		D.R.30.M.B.S.4.07			L.E.44.H.B.C.A.25		S.C.53.H.B.C.4.12				4
Superior - Incompleto	B.O.21.H.B.S.3.02										J.M.46.H.B.C.3.25						4
CLT(P)	L.I.22.H.B.S.3.02																1
Pós (Latu) - Completa																J.S.60.H.B.C.6.07	1
Funcionário Público		1															1
Superior - Completo	R.A.25.H.P.U.4.03																1
PJ								1								1	2
Pós (Latu) - Incompleta								A.V.37.M.B.C.5.05									1
Superior - Completo																L.P.65.H.B.D.4.12	1
CLT*							1										1
CLT*								A.B.37.H.N.S.4.10									1
Superior - Completo				1													1
Estagiário(a)				1													1
CLT				1													1
Superior - Completo				L.A.26.M.B.S.4.01													1
PJ				1		2				1					1		5
CLT																	1
Pós (Latu) - Completa											M.M.47.H.B.D.6.25						1
Empresário(a/o)				1													1
Pós (Latu) - Completa				M.O.26.M.B.U.6.12													1
PJ						2									1		3
Pós (Latu) - Completa																	1
Pós (Latu) - Incompleta							A.G.39.H.B.C.5.20								R.S.57.M.B.C.6.10		1
Superior - Completo							L.R.35.H.B.S.4.07										1
Empresário	1		1						1	1		1					5
Empresário(a/o)	1		1						1	1		1					5
Médio - Completo												1					1
Mestrado - Completo				C.A.26.M.B.U.7.12								A.S.47.H.P.D.2.25					1
Pós (Latu) - Completa											F.6.43.H.B.C.6.30						1
Superior - Completo	S.A.28.H.B.S.4.04													A.D.51.H.B.D.4.20			2
Desempregado		1	1										1			1	3
Aposentado																1	1
CLT																1	1
Superior - Completo																C.R.61.H.B.D.4.03	1
Desempregado(a/o)																	1
CLT				1													1
Superior - Incompleto		M.R.23.H.P.S.3.02											1				1
Pós (Latu) - Incompleta				E.F.26.M.B.S.5.02													1
Aposentado(a/o)																1	1
Aposentado																1	1
CLT																	1
Médio - Completo																V.T.69.H.B.D.2.12	1
Total Geral	5	2	4	2	1	3	1	3	7	2	1	4	1		4		40

CADA MNEMÔNICO REPRESENTA UM(A) ENTREVISTADO(A/O).

O mnemônico é composto da seguinte forma A.B.I.D.S.B.E.F.RE -> (A.B = iniciais),(I.D = Idade) (S = Sexo),(R = Raça/Cor),(E = Estado Civil),(F = Nível de formação),(RE = É a Faixa de Renda Aproximada em Salários Mínimos - sendo que valor maiores que 20 salários mínimos são representados pelo valor "20")

Sendo que A, B, são as iniciais / (D é Idade / (S é o Sexo / (R é a raça ou cor / (E é o nível de formação / RE é a renda em salários mínimos

Temos para cada item: (D é valor numérico de 20 a 69 anos), (S é o sexo podendo ser M = mulher e H = homem), (B é a raça podendo ser A = Amarelo; B = Branca; N = Negra; P = Parda), (E = estado civil podendo ser S = Solteiro; C = casado; U = União Estável; D = Divorciado; V = viúvo).

(F é a formação sendo 1 para fundamental, 2 para médio e 3 para superior incompleto, 4 para superior completo, 5 para pós-graduação lato senso, 6 para pós-graduação MBA, 7 para mestrado, 8 para doutorado). (RE é a faixa de renda aproximada em salários mínimos, por exemplo 10 = 10 salários mínimos)

Tabela 12. Distribuição de amostras para realização de entrevistas (mínimo de 1, máximo de 3 entrevistas por grupo e subgrupo de perfil). Elaboração própria

O número mínimo de pessoas para cada marcador utilizado para criação da amostra previa, por exemplo, que: dentre os nascidos entre os anos de 1980 e 1999 ao menos seis dos entrevistados fossem mulheres, ao menos uma delas fosse “não branca” ou “amarela” (negra, índia), e ao menos dois deles homens não brancos.

4.1.3. A etapa de organização dos dados coletados

Durante a realização das entrevistas e aplicação de questionários adotamos o seguinte método de abordagem ao conseguirmos o contato com um possível participante da pesquisa: i) primeiramente explicávamos sobre de que tratava a pesquisa e sempre que possível indicávamos como este debate poderia ser relevante para a própria atuação na área de TI, sobre a importância de se saber a visão e opinião dos entrevistados em relação aos tipos de vínculos, facilidades, dificuldades que enfrentavam na área e que para permitir a melhor definição deste cenário seria importante coletarmos o máximo de informações possível sobre suas trajetórias de vida profissionais. A primeira oferta que era feita a cada participante era a da entrevista. Explicávamos que a entrevista poderia durar aproximadamente uma hora, mas que em geral os participantes gostavam de detalhar suas experiências e que por isso poderia durar o quanto achassem que seria o ideal⁵³. A maior parte das entrevistas foi gravada. Nos casos em que o participante indicava preferência por não ser gravado ou nos casos em que houve impossibilidade técnica para realização de gravação o registro foi feito através de notas taquigráficas ou através de digitação e preenchimento de questionário eletrônico que servia também de guia para entrevista semiestruturada. Grande parte das entrevistas que foram gravadas foram complementadas também com o preenchimento do questionário eletrônico pelo entrevistador enquanto as respostas eram oferecidas. No caso das entrevistas mais longas os questionários foram complementados por anotações ou digitações durante as conversas. Nos casos em que o participante preferia preencher o questionário eletrônico este indicava o e-mail no qual preferia receber o link para acessar o questionário. Alguns questionários apresentaram inconsistências ou omissões nas respostas preenchidas pelos próprios participantes (apesar de serem apresentados como campos de preenchimento obrigatório), nestes casos um novo questionário era enviado com as questões que precisariam de melhor atenção ou detalhamento. Nem todos responderam os

⁵³ Algumas entrevistas, duraram cerca de uma hora, conforme mencionamos acima, outras chegaram a durar mais de dez horas.

questionários complementares e aqueles que não apresentaram o mínimo de informações necessárias para as análises deste estudo foram desconsiderados do conjunto da amostra (8).

Após o período de realização de entrevistas e aplicação de questionários reunimos um conjunto de materiais que precisou ser revisitado, organizado e homogeneizado. Tínhamos em mãos: arquivos de áudio (ou vídeo), planilhas com resultados dos questionários preenchidos por participantes e pelo entrevistador, arquivos de textos com anotações das entrevistas e caderno físico de anotação. Optamos por criar então uma pasta de arquivos para cada participante. Cada pasta deveria conter (caso houvesse) os arquivos de áudio que foram gravados, as respostas individuais de seus questionários e as anotações ou transcrições feitas (digitadas ou digitalizadas).

Construímos planilhas com informações dos participantes em diferentes níveis de acordo com o que é chamado de “granularidade” na área de estudos de bancos de dados. Uma das planilhas tinha somente quarenta linhas de dados (uma para cada participante) e uma linha de título para as colunas (ou atributos dos participantes). Esta planilha teve diferentes versões com diferentes ênfases de dados e posteriormente foi unificada passando a conter aproximadamente duzentos e cinquenta atributos únicos registrados (totalizando mais de dez mil registros únicos de dados). Construímos também uma segunda planilha com dados das trajetórias de vínculos profissionais, educacionais e familiares que tinha um registro para cada vínculo detectado em uma das trajetórias citadas e indicadas pelo entrevistado. Esta planilha possuía tantas linhas por entrevistado quantos fossem os vínculos indicados por cada um deles (ou obtidos através de outras fontes como as redes sociais digitais), o que resultou em quase seiscentas linhas sendo que cada uma delas representava algum vínculo experimentado por algum dos participantes. Para cada vínculo havia um conjunto de atributos como o tipo de vínculo, duração, instituição de vínculo, idade e ano de início e de final do vínculo, se o vínculo era ativo ou não, dentre outros. Esta planilha resultou em aproximadamente quinze mil células de dados únicos em sua versão mais simples. Em sua versão detalhada (que permitiu a construção dos gráficos de trajetória apresentados adiante no capítulo sete que trata das trajetórias dos participantes) a planilha chegou a reunir mais de 70 mil células de dados necessárias para a montagem dos gráficos. Foi necessária a elaboração de ao menos duas dezenas de outras planilhas que derivaram destas três iniciais tanto para realizar a verificação e agrupamento de categorias de respostas obtidas, tanto para criar

indicadores e índices especiais para normalização de dados⁵⁴, fosse para criar tabelas dinâmicas que permitissem análises sumarizadas dos dados obtidos, ou ainda para criar versões de estudos e análises que seriam posteriormente sintetizadas. Este material poderá ser depositado em um dos bancos de dados de pesquisa do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo quanto estiverem devidamente organizados.

As informações e análises apresentadas baseiam-se na síntese dos dados obtidos no trabalho de campo e, embora quase sempre pareçam ser tabelas de dados simples, tal aparência reflete mais o esforço em apresentá-las assim do que a real complexidade e detalhamento das mesmas. Modelos analíticos como os que se baseiam em análise fatorial foram considerados na elaboração de alguns dos principais indicadores que utilizamos neste estudo. A categorização, classificação e conversão de dados obtidos em pesquisa de campo para escalas numéricas e indicadores permitiu que fossem realizadas comparações relativas entre os participantes da pesquisa. O gráfico a seguir apresenta um exemplo de comparação entre três eixos analíticos compostos: i) o índice de formação dos pais (o que teve formação mais alta); ii) o índice de formação do entrevistado, e iii) o tipo de vínculo do entrevistado. Após realizarmos um cálculo para cada um destes indicadores de modo a converter o valor máximo observado em um índice que se aproxima de um valor concebido para representação em escala incorporamos este novo valor como índice analítico que passou a ser utilizado nas análises. Este tipo de análise (fatorial) permite que um modelo de plano cartesiano seja elaborado a partir da comparação entre dados dos dois eixos e do posicionamento dos valores que representam cada entrevistado (ou atributo) como um ponto no plano cartesiano. Julien Duval apresenta em capítulo da obra de Paugam (2015) o passo a passo para a construção de modelos de análise fatorial desde a etapa de classificação e homogeneização dos dados até a aplicação da análise das correspondentes múltiplas (ACM) (DUVAL, 2015, pp. 2012-227 apud PAUGAM, 2015). Neste estudo nos apoiamos também nestes métodos de análise, mas propomos novo conjunto metodológico utilizado tanto para a comparação de múltiplos indicadores através do uso de indicadores homogeneizados como a observada nos gráficos de radar das fichas dos participantes no apêndice C (volume II), quanto para a realização de análise de trajetórias como a de vínculos profissionais, educacionais e familiares. O gráfico a seguir permite observarmos uma das possibilidades de construção

⁵⁴ As fichas de participantes apresentadas no apêndice C apresentam gráfico com dados de comparação destes indicadores.

de gráfico de dispersão baseado nos conceitos de indicadores homogeneizados para análise fatorial; podemos observar uma comparação do nível de instrução ou formação mais alta de um dos pais dos participantes (y) com o nível de instrução ou formação dos próprios participantes (x), bem como o tipo de vínculo (cor dos pontos) destes últimos⁵⁵:

Gráfico 2. Comparação de formação mais alta de um dos pais participantes (y) pela formação dos participantes (x) e tipo de vínculo (cor dos pontos). Elaboração própria.

As pessoas entrevistadas foram apresentadas nas tabelas a partir de seus respectivos códigos mnemônicos. Na figura 2 abaixo podemos observar este esquema de identificação sendo que os fragmentos numéricos do mnemônico (idade e renda) correspondem a valor inteiro sendo respectivamente: a idade máxima no ano de aniversário e o valor em salários mínimos arredondados. O sexo deriva em dois tipos de resultados observados no trabalho de campo sendo “H” que corresponde a masculino e “M” que corresponde a feminino. O fragmento correspondente à raça ou cor varia entre as opções observadas (“B” = branca, “N” = negra, “P” = parda, e “A” = amarela). O fragmento do estado civil pode indicar (“C” = casado, “S” = solteiro, “V” = viúvo, “D” = divorciado e “U” = união estável). O índice de instrução pode variar de acordo com a seguinte escala: 1 fundamental completo, 2 médio, 3 graduação incompleta, 4 graduação completa, 5 pós graduação ou extensão simples, 6 MBA, 7 mestrado (completo) e 8

⁵⁵ Neste estágio do material não fazemos a análise dos dados, mas somente apresentamos a metodologia e técnicas utilizadas.

doutorado (incompleto). Pode ser utilizada também a versão longa do mnemônico que indica também a abreviação do cargo e o tipo de vínculo.

Figura 2. Esquema de identificação dos entrevistados (código mnemônico curto)

Neste outro exemplo de gráfico podemos comparar dados homogêneos a partir da média observada entre o grupo de quarenta participantes que foi calculada e ancorada com o valor de “5” para cada um dos indicadores observados (gráfico da esquerda) com os dados de um dos participantes (gráfico da direita) que teve seus indicadores ajustados de acordo com a escala obtida a partir da comparação dos valores com o modelo médio ideal (gráfico da esquerda). Ou seja, nos eixos do gráfico de radar cuja escala do participante apresente valor igual a “5” isso indica que tal indicador do participante coincide com a média geral do grupo pesquisado. Tal como podemos observar na imagem abaixo, o eixo do nível de instrução dos pais no gráfico de radar da direita (que corresponde aos dados do participante E.C.41.H.P.C.6.15) está preenchido até o valor “5” para tal eixo que indica a metade da proporção do gráfico. Isso indica que o nível de instrução mais alto dos pais coincide com o da média geral do grupo de quarenta pessoas consultadas. O eixo da estabilidade dos vínculos do gráfico da direita está acima da média no caso deste participante, o que indica que o nível de estabilidade dos vínculos é maior (vínculos mais duradouros); o mesmo se observa em relação a outros indicadores como nível de instrução do participante, renda individual e familiar (ainda que por pequena margem). Outro exemplo que pode ser observado a partir da comparação dos dois gráficos é a indicação de que o nível de atuação profissional dos pais, a indicação da composição de classe social, nível de empreendedorismo e de disposição ao risco foram aferidos como ligeiramente inferiores à média observada no grupo.

Gráfico 3. Comparação entre gráfico de média ideal do grupo consultado (esquerda) e exemplo de gráfico de um dos participantes – elaboração própria.

Este exemplo de gráfico de radar permite que sejam comparados simultaneamente nove indicadores (em sentido horário): instrução e profissão dos pais, instrução, renda individual e familiar do entrevistado, bem com a composição da classe social, nível de estabilidade dos vínculos, nível de empreendedorismo e de disposição ao risco.

Outro exemplo ainda de análise gráfica se dá através dos gráficos de trajetória. Estes gráficos são resultado do registro de cada tipo de vínculo informado pelos participantes. Obtivemos dados de vínculos familiares, educacionais e profissionais, embora tenhamos nos concentrado nestas duas últimas dimensões. Realizamos dois tipos de gráficos que podem ser observados a seguir na figura 3. O primeiro deles apresenta dados dos vínculos em detalhe indicando cada vínculo em uma linha independente que corresponde ao eixo temporal (G1), o outro agrupa todos os vínculos profissionais numa única linha do eixo temporal (o mesmo para os vínculos educacionais) (G2). Cada tipo de gráfico pode ser filtrado pelas dimensões utilizadas na pesquisa (educacional, profissional e familiar)⁵⁶ bem como por participante, tipo de vínculo e por período.

⁵⁶ Os gráficos de trajetória apresentam horizonte de período que vai até 2023, pois, alguns dados de trajetória educacional podem ser representados até tal ano (ano de conclusão de curso superior, por exemplo).

Figura 3. Exemplo de gráfico de trajetória em suas versões detalhada (G1) e resumida (G2) para o caso e um único participante. Elaboração própria.

Foram desenvolvidas nas análises deste estudo categorias de tipificação. Dominique Schnapper em capítulo da obra de Paugam (2015) apresenta o modo como podem ser desenvolvidos tipos ideais remetendo a autores como Weber, Lazarsfeld, e Raymond Aron (SCHNAPPER, 2015 apud PAUGAM, 2015, pp. 238-247). Do ponto de vista metodológico o organizador da obra, Paugam apresenta o capítulo sobre tipos ideais logo após o capítulo que descreve a elaboração das categorizações e desenvolvimento de análise fatorial. Esta sequencialidade teórica realizou-se também no trabalho analítico deste estudo. As planilhas de dados geradas permitiram comparar dados de diversas dimensões sobre os participantes e a partir destas comparações gerar novas categorias que indicaram diferentes modelos de tipos ideais. Apresentamos a seguir uma breve descrição de como algumas destas categorias foram geradas e de como puderam ser convertidas em tipos ideais utilizados como suporte às análises.

Uma das categorizações feitas baseou-se na análise das trajetórias dos profissionais consultados. Após elaborarmos os registros e a representação gráfica das trajetórias (conforme se observa mais acima) o trabalho de identificação da sequencialidade das experiências de vínculos tornou-se mais fácil. No caso do participante E.C.41.H.P.C.6.15 pudemos observar quatro tipos de vínculos experimentados através de ao menos onze vínculos específicos ao longo de vinte oito anos de trabalho. O gráfico de trajetória resumido deste participante tem a seguinte configuração:

Gráfico 4. Trajetória do participante E.C.41.H.B.C.6.15. Elaboração própria.

Podemos observar na imagem acima que a sequência de vínculos de trabalho vivida pelo participante seguiu a seguinte ordem: informal, estágio, CLT, informal, CLT, PJ e CLT. Se considerarmos somente as primeiras experiências de cada vínculo podemos identificar a seguinte sequência: Informal, estágio, CLT e PJ. Esta sequencialidade gerou a categoria de trajetória representada pelo seguinte código: I-T-C-P que representa respectivamente os tipos de vínculo: Informal, Testágio, CLT e PJ. Além de E.C.41.H.B.C.6.15, outra participante, F.B.38.M.B.C.5.05 teve o mesmo tipo de trajetória. Variações desta categorização ajudam a compreender outros tipos de padrões de trajetória profissional, por exemplo, o de pessoas que experimentaram trabalho informal antes de experiência PJ, ou ainda o de pessoas que experimentaram trabalho por estágio antes de ter experiência como CLT. No caso destes dois participantes ocorrem as

duas situações. Logo os mesmos são representados tanto pelo código I-T-C-P quanto pelas variações I-P e T-C, bem como por I-T, I-C, T-P e C-P. Outro tipo de análise de trajetória está relacionada às situações de vínculo que indica não só parte da trajetória profissional mas também a preferência por determinado tipo de vínculo. A representação deste tipo de situação de vínculo pode ser observada para o participante E.C.41.H.B.C.6.15 com o seguinte código: IN.PJ.CL.(CL) que indica respectivamente que o seu primeiro vínculo foi Informal, que seu vínculo anterior ao atual foi PJ, que seu vínculo atual é o CLT e que sua preferência é pelo vínculo CLT – em parênteses. Consultamos os participantes a respeito de opções como “vínculo de preferência” e “pretende ser no futuro...” e observamos que alguns dos participantes demonstram preferência pelo vínculo CLT mas pretendem ser empresários no futuro, como é o caso do participante L.L.22.H.B.S.3.02 que tem tipificação de trajetória de vínculo e de situação de vínculo representada respectivamente pelos seguintes códigos: T-I-E-C e ES.ES.CL.(CL). A título de exemplo, o mnemônico do participante e os dois códigos de trajetória nos permite conhecer que o participante L.L fez vinte e dois anos no ano da realização da pesquisa de campo (2018), é homem, branco, solteiro, tem curso superior incompleto e tem renda de aproximadamente dois salários mínimos. Que seu primeiro trabalho foi como estagiário, que experimentou em seguida trabalho informal, que se tornou empreendedor ou empresário e então atuou como CLT. E que antes de ser CLT, que é seu vínculo atual, atuou como estagiário e que prefere ser CLT (embora pretenda ser empresário)⁵⁷. Outro exemplo de tipificação que pode ser consultado na ficha dos participantes apresentada no apêndice C (volume II) é o índice de instrução e profissão dos pais. Tomando o exemplo de E.C.41.H.B.C.6.15 aferimos o seguinte índice de *background* dos pais: “2|1” sendo que o número à esquerda da barra vertical representa o nível mais alto de instrução ou formação de um dos pais (2 = ensino médio completo), e o número à direita da barra representa o nível de atuação profissional mais alto de um dos pais (1 = trabalho operacional ou braçal). No caso específico, tal como se pode observar na ficha do participante, o nível de estudo da mãe e do pai de E.C.41.H.B.C.6.15 aferido foi o médio completo, e a profissão deles é/foi respectivamente a de costureira e de pequeno comerciante. Esta combinação resultou na categoria de tipificação de “limitados” em termos de nível de instrução e de atuação profissional, combinados. Para efeito de comparação, a participante L.A.26.M.B.S.4.01 teve a categoria de *background*

⁵⁷ O dado referente ao que pretende ser não está representado nos códigos mas constitui um atributo da tabela que permite a realização de filtros ou de complementação analítica através de consulta.

dos pais definida como “realizados” com índice “3|5” sendo que pai e mãe têm/tinham formação de nível superior completa (3) e nível de atuação profissional de valor 5 que remete às chamadas “profissões imperiais”. No caso desta participante, tanto o pai quanto a mãe são/eram médicos.

A ficha de participante que apresentamos em etapas a seguir (e que consta do apêndice C – volume II) reúne alguns dos principais indicadores e categorias apresentados acima. Na imagem abaixo é possível identificar a composição desta ficha que apresenta para cada participante o conjunto de dados de formação, renda, trajetória profissional, *background* dos pais, expectativa de atuação profissional além de aspectos de caráter metodológico como o modo como foram abordados e o tempo/tipo de material de pesquisa reunido para participante. A ficha do participante pode ser dividida em três partes sendo que a primeira das seis pode ser subdividida em três subpartes que correspondem: 1.1) ao título da ficha que traz o mnemônico do participante, e uma descrição breve de seus principais dados, 1.2) ao gráfico de radar com nove indicadores (lado esquerdo) e 1.3) o resumo de dados do *background* dos pais, formação, profissão e renda do participante.

Figura 4. Fragmento superior da ficha dos participantes – elaboração própria

Outra parte da ficha do participante, 2.1) traz descrição de alguns dos atributos observados ao longo da pesquisa que funcionam como um detalhamento do resumo observado na parte superior:

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL
MNEMÔNICO: e descrição de trajetória educacional e profissional.
BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: dados de origens, região e profissão dos pais.
DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA: detalhamento de dados de trabalho, vínculo e renda dos participantes, bem como indicações sobre situação de trabalho e perspectivas.

Figura 5. Fragmento intermediário da ficha dos participantes – elaboração própria

A parte inferior do gráfico pode ser subdividida em três subpartes, sendo elas: 3.1) os detalhes de abordagem metodológica realizados com o participante e 3.2) outros dados obtidos ao longo das entrevistas, bem como 3.3) o detalhamento de “outros indicadores” observados ao longo da pesquisa e 3.4) o gráfico de trajetória resumido do participante.

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
Como a pessoa foi acessada e através de que contato Marca de material (E = respondeu entrevista/Q = respondeu questionário). Nível corresponde ao grau de aprofundamento da entrevista em horas. Duração do conteúdo convertido em horas. Se registros sigilosos disponíveis ao orientador.	Cidade de origem e Cidade onde vive: Qual foi o primeiro trabalho e idade do primeiro trabalho. Qual o primeiro vínculo formal, o vínculo atual e o vínculo anterior. Quantidade média calculada ou estimada de vínculos e divisão do tempo de experiência de trabalho pela quantidade de vínculos. O vínculo principal medido através de aferições por entrevista ou redes sociais e o vínculo informado pel(a/o) participante, qual o vínculo que prefere ou pretende ter. Tipo de trajetória e tipificação do <i>Background</i> dos pais (tipificações desenvolvidas na pesquisa).
OUTROS DADOS Atualmente é: Tipo de atuação-tipo de vínculo Se a pessoa se acha ou não trabalhadora: (S/N/Outro) Se a pessoa se acha ou não empreend.: (S/N/Outro)	Se pretende se aposentar e se já recebe aposentadoria.
GRÁFICO RESUMIDO DE TRAJETÓRIA DE VÍNCULOS E EDUCAÇÃO	

Figura 6. Fragmento inferior da ficha dos participantes – elaboração própria

Baseando-nos nos dados coletados ao longo da pesquisa de campo e nas categorias criadas para o estudo foi possível estabelecer codificações correspondentes às trajetórias dos profissionais consultados. Este conjunto de códigos, quando encadeados, formam uma espécie de “código genético” da pessoa consultada, como se fosse seu DNA para esta pesquisa. A título de exemplo apresentamos o código da candidata cujo mnemônico reduzido é o F.B.38.M.B.C.5.05, seu Denominador Analítico (DNA), corresponde a um conjunto de vinte e oito a trinta e cinco letras separadas por pontos, barras ou hífens: **F.B.37.M.B.C.5.05-113-SP-U-E.E.P-S|S|S|N-IN.CL.IN.(CL).I-T-C-P.R|R/R.**

O trecho em vermelho do código corresponde ao mnemônico reduzido da pessoa

consultada e corresponde às iniciais (2 letras) da pessoa, sua idade no ano de 2018, o sexo (M para feminino e H para masculino), estado civil (se casado, solteiro, em união estável, divorciado ou viúvo), o nível de instrução (sendo 1 para fundamental, 2 para ensino médio, 3 para superior incompleto, 4 para superior completo, 5 para extensão ou pós-graduação simples, 6 para MBA, 7 para mestrado completo e 8 para doutorado em curso). O trecho em verde corresponde ao background mais alto de um dos pais, sendo que a parte à esquerda da barra corresponde ao nível de educação (1 para fundamental, 2 para médio, 3 para superior, 4 para pós-graduação) e a parte do lado direito da barra corresponde ao nível de profissão (sendo 1 para trabalho operacional, 2 para trabalho burocrático sem nível superior, 3 para empreendedor, 4 para formador ou professor e 5 para profissões “imperiais” como médico, advogado, engenheiro ou similar). A parte em cinza escuro refere-se à unidade federativa de origem da pessoa consultada e se a cidade de origem é de tipo urbana (U) ou rural (R). A parte em cinza claro corresponde ao tipo de instituição de ensino na qual a pessoa consultada realizou seus níveis de estudo fundamental, médio e primeiro curso superior (sendo que este segmento de três letras pode variar entre escola pública ou estatal (letra E), escola particular ou privada (letra P), ou fundação (letra F)). A parte em amarelo que é representada por cinco posições corresponde sequencialmente à afirmação (S) ou negação (N) a respeito de o participante ter tido experiência como: 1) informal, 2) estagiário, 3) CLT, 4) PJ e 5) empresário. Uma pessoa que foi informal, foi estagiária, foi CLT, foi PJ mas não foi empresária tem este trecho representado pelo código S|S|S|S|N. A parte em cor ciano representa o primeiro tipo de vínculo da pessoa, o vínculo anterior, o atual e entre parênteses o vínculo de preferência da pessoa. O trecho em cor magenta pode ter de uma a cinco letras que correspondem à ordem de trajetória de vínculos inéditos ou o “sentido dos vínculos” inéditos, por exemplo, o trecho I-T-C-P indica que o primeiro tipo de vínculo que esta pessoa experimentou foi Informal (I), depois experimentou o de estágio (T), então experimentou o modelo CLT (C) e então o modelo PJ (P). Se esta pessoa experimentou o modelo informal depois de ter sido CLT este dado não é indicado neste código, pois consideramos somente os casos inéditos, ou seja, a sequência em que ocorreu a primeira vez a experiência de determinado tipo de vínculo. Por fim, o trecho em cor ocre representa a percepção atual da condição de trabalho e a expectativa da condição de trabalho num horizonte de dois a cinco anos. As duas primeiras letras referenciam um modelo de tipificação baseado numa combinação de resultados obtidos no trabalho de campo com a tipificação sugerida por Dubar (2005) para tratar dos diferentes tipos de

identidades profissionais (as duas letras iniciais separadas pela barra vertical correspondem às iniciais das categorias: ofício, empresa, rede e fora do trabalho) que correspondem a modelos do esquema de Dubar (2005) de identidade profissional. Já a letra final, separada por barra simples, corresponde a uma das seguintes expectativas ou posturas da pessoa consultada em relação à sua condição futura: (otimista – que vê boas perspectivas futuras; comedido – que vê incertezas no futuro, mas não se vê ameaçado; receoso – que vê incertezas no futuro e se vê ameaçado; e pessimista, que não vê perspectiva para o futuro). Outro tipo de codificação apresentada no rodapé das fichas corresponde ao denominador metodológico (DNM) que indica dados relativos ao método de abordagem realizado com o consultado, estes dados correspondem à parte conteúdo apresentado no quadro inferior esquerdo da ficha já apresentado.

O objetivo da apresentação dos dados também em forma de ficha é o de disponibilizar a leitores e outros pesquisadores um conjunto de dados que possa servir de suporte para outras análises além das que realizamos aqui. A disponibilização de informações de pesquisa para além da capacidade analítica de um único ou de poucos pesquisadores pode contribuir para que novas possibilidades analíticas, verificações adicionais e novas descobertas ocorram.

Conforme pudemos observar a partir dos exemplos acima, algumas análises resultam da combinação de dados complexos e que demandam também uma representação gráfica que traduza tal complexidade, nestes casos preferimos lançar mão de uma análise e descrição dos dados mais detalhada, embora quase sempre insuficientes, dos dados. Esta insuficiência se dá não por haver pouco empenho dos autores em apresentá-las, mas sim porque o conjunto de dados oferece muitas mais possibilidades analíticas do que aquelas que fazem parte do escopo deste estudo. Apesar de todos os esforços em mantermos o máximo de qualidade das informações há a possibilidade de distorções e omissões existirem nas bases de dados e podem ter suas origens em ao menos uma das seguintes situações: i) a partir da omissão de dados fornecidos pelos participantes⁵⁸; ii) derivadas da necessidade de proteção da identidade dos participantes⁵⁹;

⁵⁸ Esta situação foi observada ao compararmos dados dos participantes (como, por exemplo, as trajetórias profissionais) com dados de redes sociais (como no caso do *LinkedIn*). Em alguns casos os entrevistados deixavam de indicar cargos que ocuparam ou empresas pelas quais passaram durante a entrevista, mas que estavam registrados nas redes sociais. O inverso também ocorria: experiências de trabalho eram omitidas das redes sociais e indicadas nas entrevistas.

⁵⁹ Alguns dados de trajetória profissional, educacional e familiar foram alterados (em 4 dos 40 casos) de modo a preservar a identidade dos participantes. As alterações foram feitas tomando-se o cuidado de não mudar a posição do entrevistado em relação a alguma das dimensões analisadas. Se por, exemplo, uma

iii) resultantes do intenso manuseio das bases de dados⁶⁰. Destacamos, no entanto, que a cada análise realizada procuramos sempre confrontar os dados (por amostra) com as fontes originais de dados. Por exemplo, se identificamos numa tabela de trajetória sintetizada a quantidade de vínculos de trabalho de um participante nós fazemos para ao menos 10% da amostra (4 participantes) a conferência dos dados da tabela com os dados da transcrição, do questionário ou das anotações realizadas com o objetivo de identificar eventuais inconsistências⁶¹. Apesar de todos os esforços há a chance de ocorrência de inconsistências nas bases de dados que poderão ser minimizadas através de sucessivas atividades de refinamento dos dados obtidos, em trabalhos de campo ou através da complementação dos dados com amostras mais amplas e por meio de pesquisas complementares que se valham do mesmo método empregado.

Os dados qualitativos foram analisados através de anotações, transcrições e respostas a questionários através do *software* de análise qualitativa *ATLAS.ti*. A bibliografia e o próprio material de dissertação foram emulados neste ambiente com o objetivo de melhor integrar, qualificar, quantificar e revisar o material de pesquisa.

Após a elaboração deste trabalho de organização dos dados pudemos identificar práticas que tornariam este processo mais simplificado, mais rápido e eficaz.

Portanto, Com o objetivo de nos aproximarmos das trajetórias, experiências profissionais e mesmo de visões de mundo dos profissionais de TI selecionados para este estudo, baseamo-nos em múltiplos métodos de coleta e análise de informações. Realizamos um levantamento histórico baseado em fontes com diferentes visões e percepções em relação à área do TI como profissionais deste ramo, jornalistas, sociólogos, economistas e cientistas políticos. Fizemos consultas e análises em bases de dados dos Censos disponíveis a partir de 1960 até sua última edição disponível com o objetivo de contextualizar e de melhor calibrar o levantamento de dados empíricos.

análise é feita para a faixa etária de 30 a 34 anos e o entrevistado tinha 31 anos, sua idade foi alterada para outra dentro desta faixa analítica (por exemplo, para 33 anos). O mesmo vale para instituições de ensino pelas quais passou (mantidas como públicas ou privadas), portes de empresas pelas quais atuou e etc. As médias dos resultados gerais e dos grupos foram mantidas, pois sempre que houve situação de alteração dos dados do participante foram tomadas medidas de compensação desta alteração.

⁶⁰ Apesar de todos os esforços em manter a integridade das bases de dados e apesar de não termos identificado situações em que, por erro de digitação, por exclusão involuntária ou por sobreposição de dados, algum registro tenha sido alterado, esta é uma possibilidade sempre presente ao se manusear (através de interação humana) grandes volumes de dados.

⁶¹ Este trabalho foi feito de modo integral nas tabelas com números menores de registros (até 400 registros), nos casos de tabelas com milhares ou dezenas de milhares de células o trabalho foi realizado por amostragem.

Entrevistamos dezenas de profissionais com o objetivo de buscar a melhor representação possível e exequível num projeto de mestrado de modo que também pudéssemos obter informações de caráter qualitativo em diferentes níveis de aprofundamento, a depender da disponibilidade de cada participante, da relevância dos dados para a pesquisa e da nossa capacidade de obtenção e registro de dados. Mobilizamos diferentes abordagens teóricas que trataram da questão da flexibilização das relações de trabalho, das novas e antigas formas de contratação de profissionais de TI e da temática das gerações. Organizamos e apresentamos uma narrativa baseada na coleção de dados levantados no estudo, nas questões sociológicas a que nos propusemos estudar e na necessidade de exposição metodológica que tornasse possível a reprodutibilidade e, em algum grau, a verificabilidade da pesquisa realizada. Conforme indicamos nas primeiras páginas deste material, procuramos nos afastar das posições polares por considerarmos que as mudanças e constâncias no modo como os profissionais de TI realizam seus vínculos de trabalho ao longo de suas trajetórias profissionais são mais complexas do que as generalizações derivadas de estudos específicos (mas, não especializados neste grupo de profissionais – os dos quadros médios da área de TI, em particular) tendem a sugerir. Ou seja, até que ponto as condições de trabalho, vínculo e renda de profissionais que, por exemplo, dão suporte técnico e operacional (*helpdesk*) em TI nas empresas de teleatendimento, ou *call centers*, podem ser extrapoladas para a realidade dos profissionais de nível intermediário que gozam de maior autonomia como os desenvolvedores ou programadores, analistas de sistema, coordenadores de projeto e mesmo gestores da área de TI? Ou ainda, até que ponto o quadro apresentado pelos autores entusiastas do empreendedorismo a qualquer custo, dos exemplos das empresas que surgem nas garagens ou quartos de estudantes criativos e competentes, tais como os casos das gigantes *Apple*, *Microsoft*, *Facebook* e *Google*, correspondem às firmas abertas por profissionais da área contratados no modelo PJ que atuam em situação análoga a dos trabalhadores CLT⁶²?

⁶² Tal comparação, embora pareça descabida, pôde ser identificada nos discursos de considerável número de profissionais consultados, em especial dentre os mais jovens (das gerações Y e Z) que se veem ocupando espaços de gurus da tecnologia como Jobs, Gates e Zuckerberg, por exemplo.

5. Os profissionais e o trabalho na área de TI e contextualização estatística

Propomos aqui que o debate sobre a flexibilização das relações de trabalho não se restrinja a opostos que podem estar demasiadamente afastados da condição dos profissionais de TI que atuam dos diversos modelos disponíveis no mercado de trabalho. Esta reflexão leva a questionar até que ponto um trabalhador da área de TI que atua sob a contratação no modelo PJ é essencialmente um “empreendedor”, ou ainda, até que ponto este profissional é um empregado ou funcionário que atua basicamente do mesmo modo que um trabalhador CLT – conforme observaremos mais adiante na apresentação das hipóteses que mobilizamos no início desta pesquisa. O modo como os profissionais de TI selecionados pelo recorte desta pesquisa exercem suas atividades de acordo com os vínculos e contextos em que atuam, bem como as consequências para outras dimensões de sua vida social serão aprofundados a seguir a partir de dois tipos de agrupamentos de vínculos formais que chamaremos aqui de: “trabalhadores”⁶³ e “empreendedores”, para então podermos testar se esta divisão polarizada se sustenta. A seguir apresentamos estudos específicos sobre o trabalho na área de TI no Brasil que, juntamente com os dados dos Censos e os do debate sobre a flexibilização das relações de trabalho apresentados anteriormente, ajudaram a melhor compreender o modo como os profissionais do TI (e a própria área) têm se transformado.

De um lado, Rosenfield (2011) trata de transformações importantes experimentadas pelos profissionais de TI que atuam nos chamados “quadros superiores” de grandes empresas (*cadres* ou *managers*, a depender do lado do atlântico em que se usa o termo)⁶⁴; de outro, Navazo (2014) aborda a situação dos profissionais de TI que atuam de modo autônomo e que são economicamente dependentes de um único cliente ou empresa. Estes trabalhos ajudam a observar características específicas dos profissionais de TI. Estes profissionais se distinguem dos de outras áreas e setores (como os da indústria, por exemplo) por serem menos fragilizados uma vez que são detentores de competências reconhecidas em um mercado global (ROSENFELD, 2011, p. 248). Estes profissionais compõem um setor que tem se tornado desde os anos 1990 um catalisador dos “modos de mobilizar relações de trabalho” (modos estes por sua vez inovadores)

⁶³ Utilizamos o termo “trabalhadores” em oposição ao termo “empreendedores” nesta etapa inicial por ser também este o modo como os termos são apresentados por autores que tratam do tema da precarização das relações de trabalho.

⁶⁴ Rosenfield, tal como outros autores, emprega o termo *cadres* para se referir aos quadros superiores a partir da literatura francesa e dos *managers* quando se trata da literatura anglo-saxã.

oferecendo uma espécie de “guarda-chuva de práticas”⁶⁵ que passaram a ser, desde então, seguidas dentro da própria área de TI e em outros setores da economia tendo como um de seus resultados a disponibilização de um repertório mais amplo de práticas de contratação do trabalho flexível que passou a ser adotado (e por vezes aperfeiçoado ou distorcido) em âmbito global e local. No caso brasileiro este manejo do “guarda-chuva de práticas” coincide com o período (anos 1990) caracterizado por autores como Cardoso (2015) como de intensificação da internalização de práticas neoliberais⁶⁶ (CARDOSO, 2015, p. 890)⁶⁷.

Rosenfield (2011) identifica em sua pesquisa de campo⁶⁸ que os profissionais que atuam de modo autônomo (contratados no modelo PJ) veem-se como “empreendedores de si mesmos” que, ao mesmo tempo em que se sentem “empoderados” ao exercerem com maior autonomia suas atividades, também estão sujeitos a um processo de enfraquecimento de seus laços sociais de modo que seus êxitos e fracassos não são socializados dentro da equipe, grupo ou classe (ROSENFELD, 2011). As conclusões de Rosenfield (2011) apontam para um processo de individualização nos quadros superiores da área de TI que atendem a ajustes e demandas das novas condições do capitalismo e da mundialização das relações sociais sob os termos do aprofundamento do que poderia ser chamado de um estatuto neoliberal.

5.1. Quem são os trabalhadores de TI analisados nesta pesquisa?

Tratamos nesta pesquisa de profissionais de TI que concluíram ou que frequentavam curso superior, que exerceram, exerciam, ou pretendiam exercer sua profissão na área de TI em diferentes setores do mercado de trabalho, em organizações (empresas, instituições governamentais, universidades e outras) de diferentes tipos (prestadoras de serviço, indústria, comércio) e portes (individual, pequeno, médio e

⁶⁵ Emprestando aqui um termo empregado por Castro (2013) em outro contexto, mas que ajuda a compreender o papel das práticas dos profissionais da área (e dos tipos de vínculos de contratação a que estão sujeitos) e sua difusão para outros setores.

⁶⁶ Em especial durante os governos Collor, Itamar e FHC,

⁶⁷ Parcela importante das áreas de atuação (e das ocupações) dos profissionais de TI surgiu neste período que é também destacado por abrigar algumas das maiores crises de emprego e trabalho já vistas no Brasil, em países europeus e nos Estados Unidos (CARDOSO, 2015; DUBAR, 2005; CASTELLS, 2009; SENNETT, 2015). Para Almeida *et al* (2010) nestes períodos de crise “o empreendedorismo surge [...] como mais um caminho a ser ofertado para a geração de empregos, contribuindo para a diminuição da mortalidade das pequenas empresas” e para a geração de oportunidades de trabalho (ALMEIDA *et al*, 2010, p. 4), em especial os de natureza mais flexível.

⁶⁸ Pesquisa que se baseou em 22 entrevistas com profissionais de TI - executivos e gerentes (ROSENFELD, 2011)

grande porte), que viviam ou trabalhavam na cidade de São Paulo de modo formal, que, atuaram, atuavam ou pretendiam atuar seja no modelo CLT, seja em modelos de trabalho mais flexíveis que este (como no caso do modelo PJ), desde gerações mais antigas (os nascidos entre os anos 1940 e 1960 – ou antes) até as gerações mais recentes (os nascidos após os anos 1980 e que atuassem na área de TI e atendessem aos demais critérios de filtragem da pesquisa detalhados no capítulo quatro.

Tal como ocorre com profissionais de outras áreas especializadas, os profissionais de TI circulam no mercado de trabalho utilizando-se de diferentes tipos de vínculos: podem ser profissionais contratados no regime CLT ou em outros modelos previstos pela regulação trabalhista⁶⁹, podem ser profissionais informais que trabalham sem qualquer vínculo ou contrato de trabalho; podem ser microempreendedores individuais ou “autônomos” que prestam serviço a um ou diversos clientes; podem ser “donos de empresas”, “sócios” ou “empreendedores” que emitem notas fiscais para um único “cliente” e que atuam de modo similar aos trabalhadores do regime CLT⁷⁰; podem ainda ser empreendedores que além de venderem suas próprias horas de trabalho também contratam funcionários e terceirizam uma parte dos seus contratos para maximizar ganhos – citando aqui somente alguns tipos de relações não cobertas diretamente pela legislação trabalhista que podem ser encontradas entre os profissionais de TI⁷¹. Acreditamos que o trabalho de campo nos revelará, além destes, outros tipos de vínculos que estão sendo praticados entre profissionais e empresas que contratam os serviços de TI além dos apresentados por pesquisas anteriores como a de Castro (2013).

Nesta pesquisa tratamos não só dos profissionais de TI dos quadros superiores retratados por Rosenfield (2011) considerados pela autora como “a personificação da polivalência, da adaptabilidade, e do risco; [...] os ‘grandes’, os nômades, os críticos e autônomos”, mas também de uma parcela dos pequenos, que segundo ela são “os incapazes de mudar de projeto, tão arraigados à ideia de segurança do emprego” (ROSENFELD, 2011, p. 248) que embora não sejam “tão grandes assim” possuem

⁶⁹ Conforme legislação do trabalho: <https://jus.com.br/artigos/10658/contratos-de-trabalho-modalidades-e-clausulas-especiais-contrato-de-aprendizagem> (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015)

⁷⁰ Conforme observamos anteriormente estes trabalhadores autônomos que dependem de um único cliente para obter sua renda são chamados também de “TAEDs” (NAVAZO, 2014).

⁷¹ Fóruns dedicados ao debate entre profissionais de TI indicam ao menos outros três modelos de contratação comuns na área: PJ; CLT-Flex (profissionais que recebem salários menores como CLT e o restante do salário – maior parte – é recebido através de contrato de pessoa jurídica ou cooperativas) e modelos de terceirização nos quais a empresa contratante repassa serviços ao contratado sem procurar saber se se trata de um TAED ou se o mesmo constitui um empresa com ou sem funcionários que atende mais de um cliente: <http://www.apinfo.com/apinfo/inc/sal.cfm>

formação superior (ou estão em vias de obtê-la) e que acreditamos que estejam também sujeitos a condições e circunstâncias parecidas com as detectadas pela autora nos anos 2000 nos quadros superiores. Castro (2013) identifica a necessidade de incorporar na análise sobre os profissionais de TI os profissionais dos quadros médios e superiores (CASTRO, 2013, p. 33). Se nos ativéssemos somente aos profissionais dos quadros superiores perderíamos de vista um dos mais numerosos e representativos grupos de profissionais de TI hoje em atividade: os quadros médios, que junto com os quadros superiores formariam a categoria intermediária da qual este estudo trata⁷².

Os profissionais que atuam como desenvolvedores e programadores apresentam em algum grau características que Rosenfield (2011) atribui aos quadros superiores de modo que podemos expandir o grupo de profissionais analisados incluindo aqueles que, tal como destaca a autora são “colaboradores com formação profissional de nível superior, exercendo funções que demandam operações intelectuais de julgamento e iniciativa, e que comportam um alto nível de responsabilidade”, ou seja, os quadros “médio-superiores” que, em nosso caso de estudo, além de eventualmente possuírem “uma imagem de trabalhadores excepcionais considerados como ‘de confiança’” (ROSENFELD, 2011, p. 248) podem também constituir os futuros quadros superiores em diferentes organizações.

Apesar de expandirmos a amostra para estes profissionais dos chamados “quadros médio-superiores” (desenvolvedores e programadores)⁷³ não consideramos nesta pesquisa aqueles profissionais que exercem atividades estritamente operacionais, ou seja, que não possuem autonomia para definir de que modo executarão ou desenvolverão os sistemas ou programas (serviços e projetos) para os quais foram contratados. Certos perfis de programadores e desenvolvedores que atuam nas “fábricas de *software*”, por exemplo, realizam somente tarefas previamente definidas e possuem pouco espaço para tomada de decisão em relação ao próprio trabalho.

Obras como as de Castillo (2007) indicam que o trabalho nas fábricas de software são, na maioria das vezes, trabalhos que tendem a ser padronizados e encapsulados em procedimentos pré-definidos de programação sobrando pouco espaço para que o desenvolvedor ou programador “crie” ou decida de que modo a codificação deve ser

⁷² Utilizamos o termo categoria intermediária por se tratar de um grupo de profissionais que não é constituída nem empresários de fato (que exploram mão de obra assalariada), nem pessoas da “classe trabalhadora” conforme tradicionalmente tem sido compreendida.

⁷³ Além dos já mencionados analistas, líderes e gerentes de projetos, coordenadores de área.

feita⁷⁴. Entretanto, o próprio autor considera que “o aspecto antitaylorista, não individualizador e não rotinizável também estará sempre presente, ainda que possam se dar aspectos de intensificação do trabalho” (CASTILLO, 2007 *apud* ANTUNES e BRAGA, 2009, p. 35). Incluímos, portanto, nesta pesquisa, profissionais da área de TI que atuam não somente como gerentes, líderes e coordenadores de projetos, projetistas, analistas e testadores⁷⁵, mas também desenvolvedores e programadores especializados que não realizem exclusivamente ou prioritariamente trabalhos operacionais e rotinizados⁷⁶ que atuam por diferentes tipos de vínculos de trabalho com especial atenção aos que atuam em modelos flexíveis de contratação (como o PJ). A inclusão deste perfil é justificada pelos seguintes fatores: i) seja porque estes profissionais dos chamados “quadros-médios” veem nessa condição uma oportunidade de maximizar a renda em curto prazo, de obterem autonomia em relação ao modo como trabalham e cumprem seus objetivos, tarefas e horários de trabalho; ii) seja porque se veem como empreendedores (ou mais próximos deles); ou iii) porque viram no trabalho como PJ a única alternativa para se manterem no mercado de trabalho (citando somente algumas das possibilidades que poderemos observar no trabalho de campo e com as quais outros pesquisadores citados já se depararam).

O diagrama abaixo (Figura 1) produzido por Rosenfield (2011) ajuda a compreender a seleção feita pela mesma (caixas com fundo cinza) em comparação com a que consideramos neste estudo (que inclui as demais caixas – com fundo branco):

⁷⁴ O artigo de Castillo (2007) bem como obras citadas pelo autor na obra referida apresentam detalhes sobre os trabalhadores da área de TI que se encontra em condições mais operacionalizadas ou “rotinizadas” (tal como ocorre com certos profissionais de atividades técnicas da área de TI) e que não são o grupo ao qual nos atemos nesta pesquisa (ANTUNES e BRAGA, 2009).

⁷⁵ Rosenfield (2007) inclui também as ocupações ou cargos de executivo, gerente sênior, gerente de TI e consultor de TI (além dos já citados) (ROSENFELD, 2011, p. 249).

⁷⁶ Embora não fosse possível identificar nos dados estatísticos qual de fato é a natureza de seus trabalhos fizemos a seleção dos profissionais de nível intermediário (não operacionalizados) a partir da pré-seleção (aplicação de filtros) para a realização da pesquisa de campo.

Figura 7. Diagrama de quadros superiores e médio-superiores (Fonte: Rosenfield, 2011, p. 249)

Detalhamos aqui os tipos mais comuns de relações de trabalho identificados por pesquisadores como Castro (2013) e Navazo (2014): são relações de trabalho regidas pelo modelo CLT (contratados diretamente ou terceirizados, com contrato de estágio e aprendizes), as dos servidores públicos, as do modelo PJ (que constituem empresa e emitem nota fiscal pelos serviços prestados a uma empresa contratante); podem ser ainda, as dos cooperados que se organizam coletivamente e emitem nota através deste tipo de associação, as dos “pseudo-sócios”, e ainda, as relações mantidas por trabalhadores informais, *freelancers* e autônomos (grupo não considerado nesta pesquisa) que atuam de modo descontínuo e sem contrato (sem as garantias do modelo CLT e sem acordo formal de pessoa jurídica) (CASTRO, 2013). Estes tipos de relações de contratação podem inclusive ser encontrados de forma mista, ou seja, um profissional de TI pode receber parte de seu pagamento como CLT e outra parte como PJ – modalidade que se convencionou chamar “CLT-flex” conforme indica Castro (2013); pode ocorrer ainda o caso de um profissional receber parte do salário como PJ e o restante “por fora”, ou seja, informalmente – citando dois exemplos das diversas combinações possíveis para diferentes tipos de vínculos estabelecidos entre contratantes e contratados⁷⁷.

5.1.1. Os profissionais e as profissões de TI analisadas

Os profissionais de TI que consultamos para este estudo são aqueles que compõem o que podemos chamar de “quadros médios” ou seja, profissionais que não

⁷⁷ Segundo pesquisa realizada pela consultoria de Recursos Humanos Robert Half. Versão atualizada disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/pdf/noindex/robert-half-brazil-2017-guia-salarial.pdf> (conteúdo veiculado no portal “Guia da Carreira” do grupo de marketing e mídia estadunidense QuinStreet que indica as faixas salariais para diferentes jornadas de trabalho, cargos e áreas de atuação em TI). Fonte: <http://www.guiadacarreira.com.br/salarios/quanto-ganha-um-profissional-de-ti/>.

executam atividades estritamente operacionais e que ao mesmo tempo não são diretores ou empresários da área de TI encabeçando cargos responsáveis pela última instância de tomada de decisão, embora tenhamos consultado também alguns profissionais com perfil próximo ou similar ao destes grupos superiores e inferiores citados. Apresentamos aqui um breve resumo do tipo de atividade executada pelos profissionais de TI que estudamos nesta pesquisa. Mais adiante, detalhamos um pouco mais as atividades profissionais e profissões que compõem o universo da amostra desta pesquisa.

Os profissionais de TI são aqueles que, diante desta necessidade de representação e controle através do universo computacional, executam tarefas das mais diversas. Apresentamos a seguir um resumo das atividades profissionais, algumas delas correspondendo também a cargos ou tipos de prestações de serviço para empresas na área de TI, bem como a categorias observáveis em diferentes aferições dos Censos, em especial a partir dos anos 1960 e 2010. De acordo com Laurindo (2002, 2008):

1) Aos analistas de sistemas é designada a tarefa de mapear e analisar elementos do mundo objetivo e traduzi-los para uma linguagem sistematizada. Por vezes este trabalho é realizado por alguém capaz de analisar e desenvolver os códigos de programação (analistas programadores), ou ainda por profissionais especialistas em determinados tipos ou áreas de negócios (analistas de negócios).

2) Os programadores ou desenvolvedores são os encarregados de converter as orientações mapeadas por analistas de sistemas em códigos específicos e adequados a cada tipo de equipamento ou ambiente de operação computacional (desenvolvedores e programadores).

3) A observação do bom funcionamento da plataforma computacional onde estas representações são executadas, em diferentes níveis, é realizada pelos técnicos e analistas de suporte que também são responsáveis pela garantia de que os usuários ou beneficiários do ambiente computacional tenham a interação mais adequada com o sistema (técnicos e analistas de suporte e infraestrutura).

4) Para que um projeto de sistema informatizado seja viabilizado é necessária a comercialização do mesmo. Para isso, normalmente, são envolvidos na atividade comercial pessoas que dispõem de um nível de formação e conhecimento sobre a área que vão além do superficial: os vendedores e agentes responsáveis pelo suporte à venda – como os profissionais de pré-vendas na área de TI – são os responsáveis pela adequação das expectativas dos clientes em relação ao que o sistema poderá ou não oferecer

(vendedores e gestores de vendas em TI), bem como os responsáveis pela comprovação da efetividade do sistema em cada caso específico que estiver em negociação (analistas e gerentes de pré-vendas); somente então os analistas, desenvolvedores e especialistas de suporte ao ambiente de *software* (sistema) e de *hardware* (infraestrutura) passam a realizar suas atividades sob a orientação e supervisão de líderes, coordenadores e gestores de projetos em TI.

5) Os líderes, coordenadores e gestores de projetos em TI são os responsáveis pela boa execução do projeto ou pela eficácia de implementação de processos automatizados por sistemas computacionais que devem ser considerados juntamente com gestores e dirigentes da área de TI que podem tanto ser profissionais ligados a empresas fornecedoras de sistemas (como no caso de empresas que desenvolvem e comercializam sistemas ou que oferecem serviço de consultoria), quanto profissionais que atuam para organizações das mais diversas áreas que consomem produtos e serviços oferecidos por empresas com atuação direta na área de TI ou na gestão de Sistemas de Informação⁷⁸.

6) Os dirigentes, diretores e gestores da área de TI são respectivamente responsáveis pela elaboração de estratégias, diretrizes de atuação, bem como pela definição ou aprovação de metas e métricas para os setores ou companhias que dirigem, são responsáveis também pela cobrança de resultados das equipes junto com os gestores que também são os responsáveis pela tradução das estratégias em planos de ação, atividades para analistas, desenvolvedores e outros profissionais dos quadros médios e das atividades operacionais do departamento ou empresa. Laurindo (2008) apresenta em ao menos duas obras⁷⁹ um detalhamento sobre as formas de se organizar e gerir departamentos (ou empresas) de TI e é uma bibliografia recomendada para o aprofundamento na compreensão sobre estratégias, processos, atividades e a própria organização das funções, responsabilidades e expectativas em relação ao trabalho na área de TI (LAURINDO, 2008).

Observamos ao longo do estudo que algumas destas definições de atuação na área de TI mantiveram-se essencialmente as mesmas embora tenham sofrido transformações significativas em relação ao conjunto de tecnologias a que estão ligadas; já outras, como

⁷⁸ Laurindo (2002) apresenta as diferenças entre Tecnologia da Informação e Sistemas da Informação, indicando que o primeiro termo trata do conjunto de técnicas e recursos físicos e intelectuais que geralmente dão suporte a “uma série de elementos ou componentes inter-relacionados que coletam, manipulam, armazenam e disseminam dados e informação”, inclusive com um mecanismo de realimentação (LAURINDO, 2002).

⁷⁹ Referência às obras citadas de LAURINDO (2002, 2008).

no caso das definições sobre a atuação de analistas de *business intelligence*, cientistas de dados e profissionais do *Big Data*, indicam como as inovações tecnológicas e as demandas por tais inovações podem pressionar para o surgimento e o estabelecimento de novas ocupações na área⁸⁰. Este fenômeno pode ser exemplificado pelo surgimento dos Administradores de Bancos de Dados ou *DBAs* (sigla para o termo em inglês). Conforme detalhamos no histórico do desenvolvimento da computação no apêndice A (volume II), apesar desta atividade ter surgido nos anos 1970 e de ter sido amplamente mobilizada no mercado de trabalho (inclusive brasileiro) nos anos 1980 e 1990, foi somente a partir de 2000 que esta categoria ocupacional passou a figurar nos resultados de levantamentos dos Censos na categoria de “especialistas em bancos de dados” (2000) e de “administradores e desenhistas de bancos de dados” (2010), respectivamente (IBGE-Censos, 1960-2010).

5.1.2. Evolução da configuração das ocupações de TI de acordo com marcadores sociais clássicos

A tabela mais abaixo permite que observemos de que modo as ocupações da área de TI registradas pelos Censos vieram sendo distribuídas entre homens e mulheres desde os anos 1960 até 2010.

OCUPAÇÕES AGRUPADAS	CENSO 1960		CENSO 1970		CENSO 1980		CENSO 1991		CENSO 2000		CENSO 2010	
	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.
COMPUTAÇÃO-TI	42,9%	57,1%	31,4%	68,6%	18,4%	81,6%	34,4%	65,6%	22,2%	77,8%	21,5%	78,5%
OPERADORES E TÉCNICOS	42,9%	57,1%	41,5%	58,5%			40,8%	59,2%	29,9%	70,1%	20,6%	79,4%
PROGRAMADORES OU DESENVOLVEDORES			10,6%	89,4%	20,9%	79,1%	22,8%	77,2%	14,5%	85,5%	15,2%	84,8%
ANALISTAS DE SISTEMAS					15,6%	84,4%	25,3%	74,7%	23,9%	76,1%	23,1%	76,9%
DIRIGENTES E GESTORES											23,2%	76,8%
INSTRUTORES											34,1%	65,9%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS											16,8%	83,2%
ESPECIALISTAS									22,8%	77,2%	18,9%	81,1%
ENGENHARIA	0,3%	99,7%	1,2%	98,8%	4,4%	95,6%	6,6%	93,4%	10,7%	89,3%	12,1%	87,9%
OUTROS AFINS	100%	0,0%	63,4%	36,6%	58,7%	41,3%	83,4%	16,6%	70,7%	29,3%	60,4%	39,6%
MATEMÁTICOS E AFINS	100%	0,0%	26,1%	73,9%	57,8%	42,2%	41,0%	59,0%	53,2%	46,8%	56,0%	44,0%
BIBLIOTECÁRIOS			79,8%	20,2%	91,3%	8,7%	89,0%	11,0%	85,6%	14,4%	82,3%	17,7%
TOTAL OCUPAÇÕES SELECIONADAS	3,3%	96,7%	15,6%	84,4%	49,1%	50,9%	28,0%	72,0%	24,0%	76,0%	31,2%	68,8%
TOTAL OCUPAÇÕES BRASIL	17,6%	82,4%	20,7%	79,3%	50,3%	49,7%	31,8%	68,2%	37,7%	62,3%	51,0%	49,0%

Tabela 13. Ocupações agrupadas segundo IBGE/Censos de 1960 a 2010 – elaboração própria

A tabela acima permite observarmos que nos “primórdios” da computação brasileira, isto é, no decorrer da década de 1950 havia uma proporção de quatro mulheres para cada seis homens trabalhando nas atividades de computação menos qualificadas como, por exemplo, as exercidas pelos “Operadores de Apuração de Dados”. Tal como

⁸⁰ Destacamos que o presente estudo não trata da miríade de novas tecnologias que a área de TI e comunicações oferecem, mas sim dos tipos de vínculos que os profissionais dos quadros médios mobilizam em suas carreiras.

vimos anteriormente (*cf.* Apêndice A.2 do volume II), Medina (2007) demonstrou que nos Estados Unidos esta proporção chegava a ser o dobro da brasileira, sendo de oito mulheres para cada dois homens. No caso brasileiro a proporção de mulheres atuando em atividades operacionais da Computação ainda assim chama atenção, pois, conforme observamos na tabela acima, no Censo de 1960, ela representava o dobro da proporção de mulheres ocupadas naquele mesmo período (em 1960, no Brasil, 17,6% de todas as ocupações eram exercidas por mulheres, já a ocupação “Operação de Apuração de Dados” era exercida por 42,9% de mulheres contra 57,1% de homens). Vale ressaltar que o número de casos levantados pelo CENSO de 1960 era bastante exíguo (21 casos no total, 12 homens e 9 mulheres) (IBGE/CENSO 1960). Podemos observar também que, à medida que as décadas avançam, mesmo as ocupações tidas como “operacionais” passam a ser exercidas cada vez mais por homens, chegando em 2010 a índices próximos aos da “Engenharia” no mesmo ano: para cada dez ocupados nestas áreas apenas uma ou duas eram mulheres (IBGE/Censos 1960 a 2011). As exceções são o período coberto pelo CENSO de 1991 (em que as mulheres chegam a ter um terço da participação nas ocupações de TI) e a ocupação “Instrutores” aferida somente no CENSO de 2010 (em que as mulheres apresentam também proporção de um terço na participação das ocupações). Estes números podem refletir uma tendência social de vincular as mulheres às atividades de ensino. Nos demais casos a proporção se mantém entre 15% e 25% de mulheres em relação às ocupações. Na tabela anterior foram mantidos, para efeito de comparação, outros dois grupos ocupacionais que tradicionalmente “emprestaram” profissionais para a área de TI: “engenheiros” e em muito menor número, “bibliotecários”. Esta escolha, que possui algum grau de arbitrariedade, se dá também pelo fato de apresentarem condições opostas de participação das mulheres. No caso das engenharias as mulheres têm uma participação muito inferior a qualquer das outras ocupações aferidas neste estudo; por outro lado, no caso dos “Profissionais da Informação”⁸¹, categoria composta em grande medida por bibliotecários, são as mulheres que tradicionalmente constituem maioria (aproximadamente oito mulheres para cada dois homens).

A tabela a seguir traz números do CENSO de 2010 e permite observarmos os grupos ocupacionais ligados à área de TI e que foram selecionados para esta análise de acordo com as ocupações específicas apresentadas mais acima. Podemos observar

⁸¹ Categoria oficial presente no CENSO de 2000 (Fonte: IBGE/CENSO 2000)

também a estimativa de pessoas em cada um dos grupos ocupacionais listados e a participação destes dentro do próprio conjunto que formam. Foram descartadas as demais ocupações não listadas acima como ocupações da área de TI, inclusive engenharias, exatas, biblioteconomia, etc.

OCUPAÇÕES	Estimativa PESO	Estimativa PESO %
DIRIGENTES E GESTORES	80835	9,01%
ANALISTAS DE SISTEMAS	239161	26,66%
ADMINISTRADORES E DESENVOLVEDORES DE SISTEMAS	51363	5,73%
ESPECIALISTAS	2266	0,25%
INSTRUTORES	39545	4,41%
OUTROS TÉCNICOS E OPERADORES	483992	53,95%
Total Geral	897162	100,00%

Tabela 14. Ocupações em TI segundo IBGE/CENSO 2010 – elaboração própria

Podemos observar na tabela 14 que aproximadamente metade dos que se ocupam da área de TI, em 2010, atuavam como técnicos e operadores. A outra metade era dividida entre Analistas (26,6%), Dirigentes e Gestores (9,0%), Administradores e Desenvolvedores (5,7%), Instrutores (4,41%) e Especialistas.

Na tabela 15 é possível observar quantos profissionais cada uma das áreas de conhecimento formava para as diferentes ocupações na área de TI. Nas linhas da tabela 15 podemos ver as áreas de formação criadas a partir de informações dos Censos analisados anteriormente neste capítulo; nas colunas vemos os agrupamentos das ocupações. A tabela permite observarmos a quantidade estimada de graduados em diferentes áreas de conhecimento relevantes para a análise sobre a área de TI (linhas) em relação aos diferentes tipos de ocupações ligadas ao TI de acordo com os números dos Censos de 2000 e 2010 (colunas). Podemos observar, por exemplo, que a ocupação “Analista de Sistemas” é a que mais abriga os profissionais ligados à área de TI⁸² com estimativa de 239,2 mil pessoas vinculadas a esta ocupação em 2010. Somente esse grupo (mais numeroso) teve seus quadros triplicados entre as décadas de 1990 e 2000 conforme observamos nas aferições dos CENSOS de 2000 e 2010⁸³:

⁸² Dentre os profissionais dos quadros médios, ou seja, excluindo-se os técnicos e operadores que atuam na área que compreendem a quase meio milhão de profissionais no Brasil (IBGE/CENSO 2000 e 2010).

⁸³ Grupos profissionais como o dos Administradores e Desenvolvedores de Sistemas tiveram crescimento registrado ainda mais vertiginoso entre as décadas de 1990 e 2000 e aumentaram quase doze vezes (1195%) (IBGE/CENSO 2000 e 2010).

ESTIMATIVA DE (PESO) EM MILHARES	DIRIGENTES E GESTORES		ANALISTAS DE SISTEMAS		ADM. E DESENV. DE SISTEMAS		ESPECIALISTAS		INSTRUTORES		OUTROS TÉCNICOS E OPERADORES	
	CENSO 2000	CENSO 2010	CENSO 2000	CENSO 2010	CENSO 2000	CENSO 2010	CENSO 2000	CENSO 2010	CENSO 2000	CENSO 2010	CENSO 2000	CENSO 2010
TI	-	5,1	41,4	51,0	2,2	4,7	0,7	0,3	-	1,3	10,6	17,9
Engenharias	-	7,0	2,5	15,9	0,1	5,8	0,1	0,1	-	2,4	1,1	15,2
Administração e Afins	-	10,7	16,9	23,4	0,6	3,0	0,4	0,2	-	1,0	6,3	14,0
Artes e Humanidades	-	5,2	4,5	7,5	0,2	1,8	0,2	0,1	-	0,9	4,2	9,2
Bibliot. Arquiv. e Inform.	-	7,9	0,0	44,0	0,0	7,8	-	0,4	-	1,9	0,1	26,0
Exatas	-	0,7	5,1	1,3	0,2	0,2	0,1	-	-	0,0	1,2	0,7
NA-NS-Outros	-	44,3	9,7	96,0	1,0	28,1	0,5	1,1	-	31,9	4,3	401,1
Total Geral	-	80,8	80,1	239,2	4,3	51,4	2,0	2,3	-	39,5	27,9	484,0

Tabela 15. Graduados em diferentes áreas e suas posições no TI segundo IBGE/Censos de 2000 e 2010 – elaboração própria

5.1.3. Análise do conjunto de dados dos entrevistados

Apresentamos neste bloco um conjunto de análises dos atributos dos profissionais entrevistados em relação às dimensões apresentadas no primeiro capítulo deste estudo⁸⁴. A análise que realizamos aqui baseia-se na organização das informações da amostra dos quarenta entrevistados de modo próximo ao que se costuma utilizar nas análises quantitativas na área da sociologia. Temos consciência de que a amostra de quarenta participantes é ainda pequena para um universo tão amplo quanto o dos trabalhadores de TI da cidade de São Paulo. Entretanto, esta comparação dos atributos dos profissionais obtidos em entrevistas (que duraram entre uma e doze horas, bem como através de questionários eletrônicos e impressos que abrangiam entre cem e cento e oitenta questões, a depender da versão preenchida) ajudam a compreender os diferentes arranjos e agrupamentos dos perfis de profissionais que podem ser melhor compreendidos e detalhados em relação ao recorte principal deste estudo no capítulo seis do primeiro volume e nas fichas dos profissionais apresentado no apêndice C disponíveis no volume II deste documento.

Um dos primeiros aspectos que observamos ao longo da pesquisa foi o perfil de educação e formação dos participantes do estudo. Observamos que maior parte dos profissionais com mais de 55 anos estudaram principalmente em instituições públicas (4 de 6 ou 67%). Dentre os profissionais da faixa dos 38 aos 55 anos identificamos que a maioria também teve maior parte de seu ensino realizado em instituições públicas (8 de 14 ou 57%), bem como. Todos os participantes destes dois grupos geracionais realizaram ensino fundamental em escolas públicas (20 ou 100%). Embora tenhamos observado que profissionais destes dois grupos geracionais tiveram experiência como PJ (2 de 4, ou 50%) dos profissionais com mais de 55 anos, e 4 de 14 (28%) dentre os profissionais com

⁸⁴ Dimensões como educação, tipos de vínculos profissionais, renda e *background* familiar.

idade entre 38 e 54 anos e 4 de 14 (28%) dos profissionais desta faixa etária que experimentaram tanto o modelo CLT quanto o modelo PJ de modo equilibrado ao longo de suas carreiras – indicados como “misto” na tabela). Observamos também que dentre os profissionais com 37 anos ou menos que tiveram maior parte de suas experiências profissionais realizadas nos modelos PJ foi menor em comparação com os profissionais da faixa dos 38 anos em diante (somente 1 de 20, ou 5%). Entretanto, os profissionais que tiveram sua trajetória profissional classificada como mista foi maior em proporção com o grupo mais velho (7 de 20, ou 35% ante 6 de 20, ou 30%). Este dado pode indicar que antes dos profissionais de TI pesquisados ingressarem no modelo PJ eles passam por períodos de adaptação ao modelo atuando, em especial durante os primeiros anos de carreira e quando os salários ainda são mais baixos, no modelo CLT.

Esta análise que combina dados de trajetórias em tipos de instituições educacionais, de gerações e de predominância de tipo de vínculos permite observarmos que não parece haver relação direta entre o tipo de instituição (estatal ou pública e privada) onde os participantes realizaram a sua formação educacional e o tipo de vínculo que experimentaram durante maior parte de suas carreiras, embora permita observar que a trajetória educacional destes profissionais passou a ser realizada principalmente em instituições privadas para os profissionais com menos de 37 anos completos no ano em que este estudo foi realizado (11 de 19, ou 58%).

Principal tipo de Instituição ao longo da Trajetória Educ.	Trajetória Educacional em Inst. Estadais ou	55 anos ou mais		Entre 38 e 54 anos			Entre 23 e 37 anos				22 anos ou menos			Total Geral
		CLT	PJ	CLT	MISTO	PJ	CLT	MISTO	PJ	ND	CLT	MISTO	ND	
Pública	E.E._	1												1
	E.E.E		1		1								1	3
	E.E.P	1	1	2	2		2	1						9
	E.E.P*											1		1
	E.E.P*						2				1			3
	E.P.E				1	2		1						4
Privada	E.F.P			1		1			1					3
	E.P.P	2		3		1	3	2						11
	P.P.E							1		1				2
	P.P.P						1	1			1			3
Total Geral	Total Geral	4	2	6	4	4	8	6	1	1	2	1	1	40

Tabela 16. Trajetórias educacionais por tipo de instituição dos profissionais entrevistados por faixa de idade e tipo de vínculo: elaboração própria.

Na tabela a seguir podemos identificar a distribuição dos entrevistados entre os tipos identificados ao longo do estudo (conforme apresentado no capítulo quatro deste volume que trata da metodologia) em relação aos grupos etários e aos tipos de vínculos que os participantes experimentaram com predominância ao longo de suas trajetórias profissionais. Em relação aos profissionais com mais de 55 anos aqui identificados como *Boomers*, apesar haver uma pulverização entre os profissionais desta faixa etária em relação à tipificação realizada, podemos notar que estes tipos mantiveram-se relacionados ao modelo CLT para este grupo (dos 6 profissionais deste grupo etário somente 1 teve

maior parte de sua trajetória realizada no modelo PJ). Observamos que, apesar disso, houveram situações distintas, como por exemplo, a de um profissional que preferia trabalhar sob o regime CLT passou a atuar no modelo PJ (“Pejotizado” ou “CLT>PJ”), bem como exemplo de situação inversa na qual um profissional que prefere trabalhar como PJ passa a trabalhar no modelo CLT (“Celetizado” ou “PJ>CLT”), bem como situações em que o profissional atuou em duas modalidades (“Composto” ou “CLT+PJ”), ou ainda em que o profissional encontra-se em situação “precária” (“Precarizado” ou “CLT>I/D”) uma vez que teve sua condição profissional depreciada tornando-se desempregado ou trabalhador informal com renda muito inferior à que tinha quando estava empregado (até 10 vezes menos do que a renda que tinha em até 5 anos) e a do acadêmico que migrou do modelo CLT para o vínculo de estudante bolsista em instituição de ensino pública ou privada (“Acadêmico” ou “CLT>BO”). Outra situação encontrada neste grupo etário foi a do profissional que durante toda sua trajetória anterior à aposentadoria manteve-se atuando pelo modelo CLT (“Incólume” ou “CLT>CLT”). Dentre os profissionais aqui identificados como sendo da Geração X (com idades entre 38 e 54 anos) além dos tipos identificados no grupo anterior (Composto, Precarizado e Pejotizado) observamos também tipos que: foram caracterizados pela multiplicidade de experiências de vínculos que experimentaram vínculos diversos como o CLT, PJ e de serem empresários (Experimentad(a/o)s “CPE->CLT”), e aqueles que atuaram principalmente como PJs (ou preferiram durante muito tempo este modelo) e que quando realizada a pesquisa indicaram que passaram a preferir o modelo CLT (Compensad(a/o)s “PJ-CLT”). Neste grupo etário aparece pela primeira vez o grupo dos empresários que tornaram-se empreendedores depois de um período – considerado por eles mesmos como relevante – atuando no modelo CLT de modo a se tornarem mais “preparados para atuar como empreendedores” conforme indicaram ao menos dois dos entrevistados (Cultivad(a/o)s “CLT-EMP”). Os profissionais da Geração Y que consultamos indicaram uma concentração maior em relação ao tipo Incólume (4 de 15 entrevistados) bem como no tipo Precarizado (3 de 15). Os três profissionais precarizados consultados tiveram suas trajetórias profissionais realizadas principalmente no modelo CLT. Neste grupo etário identificamos também tipos específicos relativos ao ingresso ao mercado de trabalho. Um destes tipos observados é o do trabalhador informal que se formaliza abrindo uma empresa e contratando pessoas (Formalizad(a/o) “INF-EMP”) e o outro é o do profissional que saiu da informalidade para atuar como estagiári(a/o) (Ingressante “INF->EST”). Além destes tipos de vínculos foram identificados para este grupo geracional e

etário os tipos Composto, Celetizado, Compensado e Experimentado. O grupo de profissionais mais jovens consultados (com menos de 23 anos) concentraram-se na tipificação de Experimentados (3 de 4) indicando uma possível tendência de que os profissionais mais jovens da área de TI de nosso recorte estariam mais dispostos (ou expostos) a diferentes tipos de vínculos com mais abertura do que seus colegas mais velhos. Outro tipo identificado para este grupo de profissionais foi o de Bolsista (Bolsista “NT→BL”), ou seja, profissionais que tiveram sua primeira e única experiência de trabalho realizada por meio de bolsa de estudos em instituição de ensino pública ou privada.

Esta análise permite observarmos que a identificação da predominância de determinado tipo de vínculo (CLT, PJ, Estágio, Informal, etc.) embora ofereça perspectivas importantes sobre o modo como os profissionais estudados realizam suas trajetórias profissionais de acordo com os diferentes tipos de vínculos disponíveis ela não é suficiente para observar os diferentes tipos de transições (ou talvez estratégias) utilizadas pelos mesmos ao longo de suas carreiras profissionais. A observação dos tipos, conforme apresentamos acima e esquematizamos na tabela 17 a seguir permite que observemos que as trajetórias dos profissionais que atuam nos modelos CLT, PJ – ou que equilibraram suas experiências entre estes dois vínculos (Misto) ou em nenhum deles (como no caso dos “ND”) – é mais complexa do que se poderia supor à primeira vista. Profissionais de diferentes gerações mobilizam os modelos CLT e PJ de diferentes formas ao longo do tempo e estão, em muitos casos, bastante expostos às decisões e preferências de seus (atuais ou antigos) contratantes e empregadores (como no caso dos Celetizados, Pejotizados e Precarizados). Há ainda os que preferem determinado tipo de vínculo e que atuam exatamente do modo como preferem (como no caso dos Acadêmicos, Incólumes, Compensados, Experimentados, Cultivados e Formalizados) – o que não significa que não estiveram expostos às heteronomias e pressões advindas por contratantes, patrões ou clientes em outras fases de suas carreiras profissionais. Existem também os que estão ingressando no mercado de trabalho ou no mundo dos negócios (como os Bolsistas e os Formalizados), e os que estão saindo do mercado de trabalho, de modo temporário ou duradouro, através do processo de perda de emprego (como no caso dos Precarizados⁸⁵).

⁸⁵ Consideramos nesta análise que o termo “Precarizado” é justificável no caso dos profissionais que experimentaram condições de emprego formal (CLT ou misto) e que não mais possuem o mesmo tipo de vínculo e renda que mantinham quando executavam suas funções formais. O termo “desempregado” foi

	Geração Boomers		Geração X			Geração Y				Geração Z			Total Geral
Tipificação baseada na análise das trajetórias dos profissionais consultados	CLT	PJ	CLT	MISTO	PJ	CLT	MISTO	PJ	ND	CLT	MISTO	ND	
BO: Acadêmico(a/o) que migrou de outros modelos para o formato de Bolsa [CLT->BO]	1												1
BO: Apenas atuou como Bolsista, mas quer atuar como CLT [NT->CLT]												1	1
C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]	1		1				1						3
CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	1					4							5
CLT: Celetizad(a/o), pois foi e prefere PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]		1					1						2
CLT: Compensado: pois foi principalmente PJ mas hoje é e prefere ser CLT [PJ->CLT]			1	1	1		1						4
CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]			1	1	1	1	1			2	1		8
EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT->EMP]			1	1	1								3
EMP: Formalizado(a/o), pois era informal e se formalizou como empresári(a/o) [INF->EMP]							1						1
EST: Ingressante no mercado de trabalho [INF->EST]										1			1
I/D: Precarizad(a/o), pois atualmente não trabalha ou é informal [CLT->I/D]	1		2	1		3							7
PJ: Pejotizad(a/o) pois era e prefere CLT mas atua como PJ [CLT->PJ]	1				1		1	1					4
Total Geral	4	2	6	4	4	8	6	1	1	2	1	1	40

Tabela 17. Tipificação das trajetórias profissionais dos entrevistados baseada nos vínculos por eles mobilizados ao longo de suas carreiras por grupo geracional e tipo de vínculo predominante. Elaboração própria.

preterido neste caso porque corresponde a termo específico do IBGE que retrata a condição de profissionais que procuram emprego por determinado período de tempo – aspecto que não pudemos mensurar precisamente junto aos entrevistados.

TERCEIRA PARTE – Aspectos narrativos, empíricos e analíticos da pesquisa

6. As fontes para a análise de trajetórias e contexto de trabalho dos não entrevistados e informantes

6.1. As fontes para a análise de trajetórias e contexto de trabalho dos não entrevistados e informantes

Além dos profissionais de TI dos quadros médios, a pesquisa tratou também de pessoas que contribuíram em grande medida para este estudo, mas que não foram entrevistadas, ou que forneceram dados adicionais ao colhido pelas entrevistas e materiais disponibilizados especificamente para a pesquisa de campo. Este é o caso de professores, empreendedores e trabalhadores da área de TI que ingressaram na área nos anos 1960 e 1970, que experimentaram transformações dramáticas na área em dimensões como a do trabalho, das renovações tecnológicas, do cenário político e ambiente econômico. O contato com estes personagens foi possível graças ao registro feito por pesquisadores e jornalistas que se dedicaram ao tema há três ou quatro décadas. O livro “Guerrilha Tecnológica: a verdadeira história da política nacional de informática”⁸⁶, obra de 1988 da jornalista especializada em Computação Vera Dantas apresenta um conjunto de eventos históricos sobre a área de TI no Brasil, desde o período de formação dos primeiros profissionais brasileiros na área da Computação, com especial atenção aos estudantes do ITA⁸⁷, até o período marcado pela formação das empresas brasileiras da área como a Digibrás e a Cobra – já dentro do contexto da Política Brasileira de Informática⁸⁸. A obra de Dantas – que é utilizada como referência na pesquisa de Cardi (2002) e em outras obras aqui mobilizadas – toma como referência trabalhos anteriores também de cunho jornalístico⁸⁹. O livro “O Crime de Prometeu” do também jornalista Marcos Dantas (1989) foi utilizado como fonte de informação para obtenção de detalhes sobre o funcionamento da indústria brasileira de informática até o final dos anos 1980. Nem todo o conteúdo pesquisado foi incluído neste estudo, mas certamente estes materiais abriram os horizontes da pesquisa de modo a contextualizar o universo de trabalho dos

⁸⁶ A jornalista Vera Dantas venceu o prêmio Jabuti por seu livro “Guerrilha Tecnológica: a verdadeira história da política nacional de informática” de 1988.

⁸⁷ ITA - Instituto Tecnológico de Aeronáutica

⁸⁸ A Política Brasileira de Informática foi instituída através da Lei n.º 7.232 e aprovada em 29 de outubro de 1984 pelo Congresso Nacional.

⁸⁹ Livros como “Rastro de Cobra” de Sílvia Helena editado pela empresa Cobra em 1984.

profissionais de gerações mais velhas que foram entrevistados. Estes materiais, bem como trabalhos mais recentes como o artigo “Desenvolvimento e Autonomia: o Brasil e a Tecnologia da Informação em Perspectiva Histórica Comparada” do Pesquisador Bruno Borges da PUC-Rio publicado em 2011 que traz pesquisa bibliográfica abrangente sobre o período dos anos 1980 e início dos anos 2000, são aqui destacados para que pesquisadores que desejarem se aprofundar na análise histórica do trabalho em TI possam encontrar estes materiais. O mesmo vale para o artigo “Informática: a Metamorfose da Dependência” de Peter Evans, e para o livro “O contencioso Brasil x Estados Unidos da Informática”, obra de Tullo Vigevani, publicados respectivamente em 1986 e 1995 que também enriqueceram esta pesquisa fornecendo uma melhor contextualização do ambiente de trabalho experimentado pelos entrevistados (e não entrevistados) que participaram deste estudo. As duas obras adotam uma abordagem mais comparativa das questões brasileiras frente a outros países, além de terem sido escritas “no calor da hora” de diferentes momentos da política e da economia brasileira⁹⁰. O apêndice A (disponível no volume II deste estudo), conforme mencionamos anteriormente, traz uma “análise histórica da computação e do trabalho na área de TI” que apresenta também um quadro de trajetórias de alguns dos principais personagens do desenvolvimento da computação no Brasil. Recomendamos que este material seja lido de antemão pelos que valorizam a contextualização do histórico como base de análise dos dados obtidos em pesquisa de campo. Optamos por manter este conteúdo extremamente relevante num apêndice por considerarmos que os dados obtidos em pesquisa de campo devem vir primeiro e formar o eixo principal do presente estudo. Dentre os profissionais consultados nesta pesquisa alguns optaram por corresponderem-se somente através de troca de e-mails, mensagens em preenchimento de formulário. Na apresentação da metodologia de trabalho detalhamos as diferenças de abordagens utilizadas na pesquisa.

Tivemos a oportunidade de entrevistar um dos personagens do livro de Dantas (1988) e da pesquisa de Cardi (2002): um dos pioneiros da computação no Brasil, o professor da POLI-USP e coordenador de LARC prof. Dr. Wilson Ruggiero, o que permitiu que criássemos uma ponte entre o bloco dos entrevistados e dos não entrevistados. Além dele, na condição também de informantes entrevistamos outros três

⁹⁰ O artigo de Evans foi publicado logo após a aprovação da lei nº 7.232 que institui a Política Nacional de Informática (CARDI, 2002, p. 65); o livro de Vigevani remete ao final dos anos 1980 e início dos anos 1990 quando foram aprovadas a lei de *software* de 1988 através da circular do Banco Central de número 1.534 e a lei de Informática de 1991 de nº 8.248.

professores de algumas das principais instituições de ensino em computação no país. Ouvimos também profissionais da área de RH e gestores responsáveis pela contratação de pessoal em TI. Os informantes não foram contabilizados entre os quarenta entrevistados.

Outro grupo de profissionais não entrevistados que ajudaram a compor trajetórias de profissionais da área são os comunicadores ou influenciadores digitais de geração mais atual que, ao contrário dos profissionais da geração mais antiga que pesquisamos, são narradores mais desenvolvidos de suas próprias trajetórias e, conforme indicam seus relatos e experiências, hoje são até mais bem sucedidos como comunicadores de suas experiências profissionais, pessoais, sociais do que em especialidades técnicas ou mais ajustadas às atividades mais comuns da área de TI. Tivemos a oportunidade de entrevistar uma influenciadora digital dentro dos padrões das entrevistas modeladas para este estudo, bem como de trabalhar com dados disponíveis nas redes sociais, blogs e videologs da mesma. Esta experiência serviu de base para observar também outros influenciadores digitais ou tradicionais que atuam na área de TI.

6.1.1. Uma primeira aproximação aos dados dos entrevistados

Antes de entrarmos no detalhe da pesquisa apresentados nos capítulos subsequentes adiantamos aqui uma primeira aproximação aos dados de campo coletados. O objetivo desta primeira apresentação é dar aos leitores uma visão macroscópica daquilo que apresentamos com mais detalhe nos capítulos sete e oito. Apresentamos a seguir este resumo.

6.1.2. Características gerais dos entrevistados

Conforme observamos com mais detalhe no capítulo quatro que trata da metodologia de pesquisa consideramos neste estudo um grupo de quarenta profissionais de diferentes cargos e níveis de atuação na área de TI, de empresas de diversos setores e que estão concentrados principalmente em atividades ligadas ao planejamento, desenvolvimento, operação, coordenação ou gestão na área de TI. Interessa-nos especialmente o caso dos profissionais dos chamados “quadros médios” seja porque são desenvolvedores altamente especializados que não realizam tarefas meramente operacionais enquanto programadores de *software*, seja porque atuam liderando, coordenando ou gerenciando equipes pequenas, médias ou grandes de desenvolvedores, analistas e técnicos, mas que não são dirigentes da área. Ouvimos também aspirantes e profissionais que ainda não ingressaram nos quadros médios, que atuaram ou que

atuavam enquanto empregados como técnicos ou analistas de suporte exercendo atividades de caráter mais operacional ou que somente estudavam no momento da pesquisa. Ouvimos ainda executivos de empresas nacionais e multinacionais que respondiam pelos setores nos quais estavam inseridos ou que lideravam equipes em suas respectivas áreas de atuação, bem como empresários que estavam à frente de pequenas e médias empresas de TI.

As trajetórias de vida levantadas neste estudo valorizam as narrativas autobiográficas cedidas pelos participantes da pesquisa. Apesar disso, tomamos os cuidados necessários para procurar minimizar ocorrências de divergências de informações sempre que possível através da comparação de dados cedidos via questionário ou entrevista com informações disponíveis em outros meios como o das redes sociais. Consideramos também que os materiais coletados tratam não só da condição social e profissional dos entrevistados, mas que também contribuem para a construção de conhecimento sobre o ambiente profissional em que atuam tal como afirma Bourdieu (2014) sobre as biografias que, sendo sociologicamente construídas, fazem na verdade a história do campo no qual estão inscritas (BOURDIEU, 2014, p.193), ao nos aproximarmos, por diferentes métodos, das histórias de vida, das trajetórias destes personagens tivemos a oportunidade de confrontar tanto versões e percepções fornecidas pelos entrevistados quanto aquelas obtidas através de outros meios como pesquisas anteriores, livros de memórias ou documentos oficiais que tratam da área.

6.1.3. Participação feminina

Dos quarenta entrevistados onze foram mulheres, pouco mais de um quarto (27,5%) do total da amostra, proporção que se aproxima da observada no último CENSO de profissionais da área de TI que indicava participação de 24% de mulheres atuando em TI na cidade de São Paulo em 2010 (IBGE-CENSO, 2010). A média de idade das mulheres entrevistadas foi de aproximadamente 32 anos: as mais jovens foram uma estudante do curso de Ciências Contábeis da FEA que havia feito ensino médio técnico em computação, atuou na área de TI antes de ingressar no curso superior (19 anos) e que na tabela 18 participa do grupo de faixa etária entre 19 e 29 anos*, outra participante foi uma empresária, influenciadora digital, mestre em Ciência da Computação e professora universitária que estava prestes a completar 26 anos no período em que concedeu as entrevistas. A mais velha tinha 57 anos, mãe de duas filhas, de 17 e 24 anos. Quatro das mulheres ouvidas tinham 26 anos na época das entrevistas que, inclusive, foi a moda da

idade dos entrevistados com 5 ocorrências (4 mulheres e 1 homem, ou 12,5% do total). O entrevistado mais jovem tinha 20 anos quando foi consultado, o mais velho iria completar 70 anos. A média de idade dos homens entrevistados era bastante próxima da média geral do total de entrevistados validados (40), respectivamente 41 e 39 anos.

Participante	19 a 29*	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	Total Geral
Mulher	6	3	1	1		11
Homem	7	5	9	4	4	29
Total Geral	13	8	10	5	4	40
Participante	19 a 29*	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	Total Geral
Mulher	46,2%	37,5%	10,0%	20,0%	0,0%	27,5%
Homem	53,8%	62,5%	90,0%	80,0%	100,0%	72,5%
Total Geral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 18. Distribuição dos entrevistados por faixa etária.

6.1.4. Aspectos raciais da amostra

Dos entrevistados, 32 (80%) se declararam brancos, quatro (10%) se declararam pardos e três (7,5%) se declararam negros. Um (25%) dos entrevistados se declarou amarelo e outros dois participantes, embora tivessem sobrenome de origem japonesa e traços fenotípicos orientais, se declararam como brancos. Dentre os que se declararam brancos foram entrevistados vinte e três homens (72%) e nove mulheres (28%). Dentre os pretos, pardos e negros foram entrevistados cinco homens e duas mulheres.

As duas mulheres negras entrevistadas indicaram posicionamento divergente entre si em relação às políticas de cotas. A mais velha das duas tinha 26 anos, nascida no interior de Minas Gerais, pós-graduada, gestora de pré-vendas, que atuava no regime CLT, viveu no exterior por alguns meses por conta de um trabalho que realizou pela empresa na qual trabalhava até a época da entrevista e declarou ser contrária às cotas para negros nas universidades públicas e em concursos: “Cotas? Contra! Entendo porque existem, mas como foram pensadas, sou contra! O problema deveria ser resolvido desde um ensino público de qualidade”. Esta entrevistada cursou o ensino fundamental em escola pública e ensino médio parte em escola pública, parte em escola particular. Tentou vestibular em universidades públicas, mas não conseguiu ingressar. Após dois anos de tentativas decidiu cursar universidade particular em TI financiada por um tio que também atuava na área. A mais jovem entrevistada, negra, tinha 20 anos quando foi entrevistada, e estava envolvida em ações acadêmicas de proteção de direitos das mulheres e dos negros. Ao menos outros dez entrevistados, dos quais dois negros e oito brancos informaram ser favoráveis às cotas e indicaram ser esta uma forma de resgatar uma

dívida histórica que a sociedade tem com a população preta ou parda.

6.1.5. Sobre faixas etárias e as bases para uma análise geracional

A faixa de entrevistados entre 19⁹¹ e 29 anos é a que tem maior quantidade de mulheres entrevistadas: seis (46% deste grupo) ante sete (54%) homens. A faixa seguinte de entrevistados organizados por idade, a dos 30 aos 39 anos contou com a participação de três mulheres (37,5% desse grupo) e cinco homens (62,5%). As demais faixas tiveram participação ainda mais reduzida de mulheres, não só pela dificuldade em encontrá-las e estabelecer contato, mas também pela dificuldade em aceitarem responder a pesquisa em seu formato mínimo de 40 minutos a uma hora ou o equivalente em forma de questionário, sendo uma entrevistada na faixa dos 40 a 49 anos (para nove homens), e uma na faixa dos 50 a 59 anos (para quatro homens). A faixa dos 60 aos 69 anos contou com as respostas de quatro homens; não tivemos a oportunidade de entrevistar nenhuma mulher desta faixa etária. Conforme observaremos adiante as faixas etárias não se adequam simetricamente aos grupos geracionais propostos por diferentes autores que tratam do tema. A análise sociológica contemporânea tem retomado obras⁹² clássicas como a de Mannheim e recentes como a de Corsten para apresentar a importância e o cuidado ao se analisar os grupos de pessoas de mesma situação geracional, conforme define Mannheim, ou de relacionar os casos estudados de acordo com a “localização social” e a “experiência social” tal como propõe Corsten (DOMINGUES, 2002, p. 71). Além da abordagem proposta pela análise sociológica consideramos neste estudo categorias que têm sido utilizadas por diversos canais como o meio jornalístico, gestores, e mesmo entre influenciadores e “mentores” como é o caso do consultor Sidnei Oliveira⁹³. Termos como *Veteranos*, *Baby boomers* (ou *boomers*), e gerações X, Y e Z, importadas de países europeus e dos Estados Unidos tornaram-se populares no meio corporativo. Durante as entrevistas captamos o uso constante destes termos quando questionamos diferenças entre a própria geração dos entrevistados e as gerações “mais velhas” e “mais jovens”, na “faixa entre esta ou aquela idade”, e sobre quais seriam estas.

⁹¹ A entrevistada de 19 anos, mais jovem da amostra, é incluída em análises do grupo etário de 20 a 29 anos ou de 20 a 24 anos de modo a compor um grupo mais amplo e não ficar em grupo isolado.

⁹² Respectivamente: “O problema das gerações” e “*The Time Of Generations: Time & Society*”.

⁹³ Sidnei Oliveira conforme site: <https://www.sidneioliveira.com.br/> e livros como: “Gerações: Encontros, desencontros e novas perspectivas” de 2016 ou ainda “Cicatrizes: Os desafios de amadurecer no século 21, de 2018”, entre outros.

Um dos recortes que tem sido utilizado não só em abordagens acadêmicas⁹⁴, mas também em matérias jornalísticas e em debates mais amplos envolvendo o “mundo corporativo” é o modelo que divide as gerações entre *baby boomers* (nascidos entre 1940 e 1964), geração X (1965 e 1980), geração Y (1981 a 1995) e Geração Z (1996 a 2010). Conforme este modelo de análise tivemos seis entrevistados do primeiro arranjo geracional, a geração “*baby boomers*” (5 homens e 1 mulher, ou 15% do total da amostra), catorze da geração X (13 homens e 1 mulher, ou 35% do total), dezesseis da geração Y (40%), sendo este grupo aquele com maior representação feminina, (8 mulheres ante 8 homens) e quatro representantes da geração Z, dos quais três homens e uma mulher (ou 10% do total). Dos seis entrevistados *boomers* somente um deles, um homem, ainda não havia se aposentado. Dois deles viviam somente da aposentadoria (sendo que um deles pretendia retornar ao mercado de trabalho também por considerar a aposentadoria insuficiente), dois atuavam como professores e dois estavam atuando no mercado de trabalho, uma como gestora de projetos no modelo PJ e outro como desenvolvedor de sistemas no modelo CLT. Dos participantes da geração X mais da metade (8 ou 57%), inclusive a única mulher deste grupo com catorze respondentes, informou que o principal tipo de vínculo de trabalho para suas carreiras foi ou tem sido o PJ (6 ou 43%) ou o de empreendedor (2 ou 14%), ante seis que indicaram o principal modelo como o CLT. Dentre os *boomers*, três (ou 50%) indicaram o modelo CLT como sendo o principal tipo de vínculo, dois (ou 33%) indicaram o modelo PJ e um o modelo flexível entre estes dois modelos). Dentre os membros da chamada geração Y (16 no total), quatro das oito mulheres indicaram o modelo CLT como sendo o principal tipo de vínculo de suas carreiras, outras quatro indicaram que o tipo de vínculo principal era o do modelo PJ. Dos quatro participantes da geração Z, três (75% deste grupo) indicaram que o vínculo de seus últimos trabalhos foi CLT, dois (50%) deles haviam somente experimentado este modelo e o modelo informal, um (25%) havia sido estagiário antes de se tornar CLT e a entrevistada mais jovem indicou não ter trabalhando antes de ter vínculo de bolsista obtido no ano de realização da entrevista (2018).

6.1.6. A formação dos entrevistados

O entrevistado mais velho havia cursado somente o ensino médio (o único dos entrevistados que não chegou a iniciar um curso superior), um dos fatores que, segundo o

⁹⁴ Conforme observado em Correa Junior *et al*: JUNIOR, 2016.

próprio, limitou seu crescimento profissional na empresa pela qual atuou por trinta e cinco anos como CLT e por outros cinco anos como PJ após se aposentar. O cargo máximo que chegou foi o de gerente dos desenvolvedores. Nove dos 40 (22,5%) entrevistados haviam concluído somente o ensino médio. Dentre os mais velhos que haviam concluído somente o ensino médio, os que atuaram em algum empreendimento próprio ou que atuaram como PJ foram os mais frequentemente encontrados (3), chegaram a iniciar alguma graduação, mas não concluíram. Já os mais jovens, com até 24 anos, já haviam iniciado ou se matriculado em algum curso superior, mas não haviam chegado ainda à idade para concluí-lo ou haviam interrompido o curso por questões financeiras (2) ou por não gostarem da graduação que cursavam (2). Trinta e um dos entrevistados, quase 80% da amostra, haviam concluído curso superior (17), ou pós-graduação (14), sendo que dos pós-graduados dois haviam concluído mestrado acadêmico (*stricto sensu*), uma mulher e um homem – ela havia se formado em Ciências da Computação e fez mestrado na mesma área pelo Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo (IME), ele havia se formado em Ciências Sociais e fez mestrado em Sociologia numa das mais importantes universidades públicas do estado de São Paulo. Quinze dos entrevistados concluíram ou estavam por concluir cursos de pós-graduação (*lato sensu*) na área de TI ou de gestão, sendo os cursos relatados: Gestão de Negócios, Gestão de Projetos, Gestão em TI, História da Ciência (com ênfase em TI), *Big Data* e *Business Intelligence*.

Geração e Nível de Formação	Homem			Homem Total	Mulher		Mulher Total	Total Geral
	Amarel(a/o)	Branc(a/o)	Negr(a/o)		Branc(a/o)	Negr(a/o)		
Geração Boomers		5		5	1		1	6
Méd. - Compl.		1		1				1
Sup. - Compl.		2		2				2
Pós. - Compl.		1		1	1		1	2
Dou. - Incom.		1		1				1
Geração X		11	2	13	1		1	14
Méd. - Compl.			1	1				1
Sup. - Incom.		2		2				2
Sup. - Compl.		4		4				4
Pós. - Incom.		1		1				1
Pós. - Compl.		4	1	5	1		1	6
Geração Y	1	4	3	8	7	1	8	16
Sup. - Incom.			1	1				1
Sup. - Compl.		3	2	5	2		2	7
Pós. - Incom.					3		3	3
Pós. - Compl.	1			1	1	1	2	3
Mes. - Compl.		1		1	1		1	2
Geração Z		3		3		1	1	4
Sup. - Incom.		3		3		1	1	4
Total Geral	1	23	5	29	9	2	11	40

Tabela 19: Distribuição dos entrevistados por geração e nível de formação (linhas) e por sexo e raça ou cor (colunas).

6.1.7. Background dos pais

Vinte e três (57,2%) dos entrevistados tinham pais naturais de cidades do Estado de São Paulo. Dezessete destes eram de áreas urbanas, dois deles tinham ambos os pais oriundos de zonas rurais, e outros quatro tinham um dos pais de área rural e outro de área urbana. Quatro dos entrevistados tinham pais naturais de cidades da zona rural nordestina, e outros três tinham casal de pais formado por um dos pais natural de cidade da região sul e outro da região nordeste. Dois (5%) dos entrevistados tinham ambos os pais nascidos no estado de Minas Gerais, dois tinham ao menos um dos pais natural de alguma cidade mineira. Outros três (7,5%) entrevistados tinham ao menos um dos pais naturais de alguma cidade da região sul. Quase metade da amostra (18 ou 45%) foi composta por entrevistados cujo pai (5), mãe (3) ou ambos (10) eram naturais de áreas rurais ou de cidades interioranas. Dos quarenta entrevistados somente três (7,5%) deles nasceram em áreas rurais ou cidades interioranas: um empresário baiano de meia idade, uma jovem gestora de pré-vendas de uma empresa de TI de pequeno porte e uma gestora de projetos que atuou por vários anos na área de TI, que se aposentou e que agora atua como PJ com o irmão (empresário) gerindo um negócio da área de atendimento de *call center*. Mais da metade dos filhos de pais que somente concluíram ensino fundamental (9) haviam concluído ensino superior quando realizaram a entrevista (5). Três deles não haviam concluído e nem estavam fazendo curso superior. Catorze (35%) dos entrevistados tinham um dos pais que havia concluído o ensino médio, e outros catorze (35%) tinham ao menos um dos pais com nível superior. As mães de seis dos entrevistados são ou foram professoras: do ensino fundamental, ou “primário” (2) ou professoras com formação superior (4). Quase um terço das mães (32,5%) dos entrevistados eram donas de casa, destas, duas haviam concluído ensino superior, das outras onze, cinco haviam feito até o ensino fundamental e outras seis haviam concluído o ensino médio. Outras duas eram funcionárias públicas de nível médio. Cinco dos entrevistados informaram que as suas mães realizavam outros trabalhos braçais ou manuais como a atividade de costureira (3), de cozinheira (1) ou operária (1). Três informaram que suas mães eram auxiliares de limpeza (1), empregada doméstica (1) ou diarista (1). Dois entrevistados informaram que as mães trabalhavam como autônomas ou no comércio. Outros dois informaram que as mães eram caixa ou atendente de algum comércio. Médica (1), pedagoga (1) e técnica de enfermagem (1) foram outras profissões de nível superior das mães indicadas pelos próprios entrevistados. Em relação aos pais, mais de um quarto (27,5%) dos entrevistados (11) informou que os pais atuavam em

atividades braçais da indústria ou da área de serviços como operário (4), industriário (2), soldador (1), funileiro (1), pedreiro (1), churrasqueiro (1). Outros quatro entrevistados informaram que seus pais atuavam em atividades como: taxista (2), motorista (1) ou feirante (1). Nenhum destes havia superado o ensino médio. No nível intermediário, ou seja, trabalhos não braçais ou de liderança operacional foram informadas as seguintes profissões dos pais: mestre de obras (2), comerciante (2), administrador (1), contador (1), assistente administrativo (1), analista de sistemas (1), gerente de logística (1), policial (1), pequeno empresário (com nível de formação fundamental) e gerente comercial (1). E os de nível superior (11), sendo que seis deles atuavam nas chamadas “profissões imperiais” como médico (3), engenheiro (2), advogado (1) e arquiteto (1), dois deles funcionários públicos de nível superior e um deles empresário de nível superior. Enquanto treze mães (32,5%) dos entrevistados haviam concluído nível superior (12) ou pós-graduação (1), catorze dos pais (35%) dos entrevistados haviam concluído ensino superior (13) ou pós-graduação (1).

Mãe (linhas) Pais (Colunas Por: Origem Rural ou Urbana, Nível de ocupação e Nível de Formação	Rural									Urbana									TOTAL URBANA	[razão] Total	TOTAL GERAL
	Oper.	Intermediária					Superior			Oper.	Intermediária					Superior					
		Fun. - Incom.	Fun. - Compl.	Méd. - Compl.	Sup. - Incom.	Intermediária Total	Sup. - Compl.	Superior Total	TOTAL RURAL		Fun. - Incom.	Méd. - Compl.	Sup. - Compl.	Pós. - Gradua.	Intermediária Total	Sup. - Incom.	Sup. - Compl.	Superior Total			
Rural	8		1	1		2			10	2							1	1	3	13	
Operacional	7		1			1			8	1									1	9	
Fun. - Incom.	4		1			1			5	1									1	6	
Fun. - Compl.	2								2											2	
Méd. - Compl.	1								1											1	
Intermediária	1			1		1			2	1									1	3	
Méd. - Compl.				1		1			1										1	1	
Sup. - Compl.	1								1	1									1	2	
Superior																	1	1	1	1	
Sup. - Compl.																	1	1	1	1	
Urbana		1			1	2	3	3	5	7	1	5	1	1	8	1	5	6	21	27	
Operacional					1	1	2	2	3	5	1	3			4	1	1	2	11	14	
Fun. - Incom.											1				1				1	1	
Fun. - Compl.										2		1			1				3	3	
Méd. - Compl.							1	1	1	3		2			2	1	1	2	7	8	
Sup. - Compl.					1	1	1	1	2											2	
Intermediária		1				1			1	1	2				2		1	1	4	6	
Méd. - Compl.										1	1	1			1		1	1	3	4	
Sup. - Compl.		1				1			1			1			1				1	2	
Superior							1	1	1	1			1	1	2		3	3	6	7	
Sup. - Compl.							1	1	1	1			1		1		3	3	5	6	
Pós. - gradua.													1	1					1	1	
Total Geral	8	1	1	1	1	4	3	3	15	9	1	5	1	1	8	1	6	7	24	40	

Tabela 20. Distribuição dos entrevistados de acordo com o *background* dos pais por zona de origem (rural ou urbana), nível de ocupação e nível de formação, por mãe (linhas) e pai (colunas).

Background dos pais (formação e nível de trabalho: linhas) por nível de formação e faixa de renda dos entrevistados (colunas).	Méd. - Compl.			Sup. - Incom.			Sup. - Compl.			Pós. - Incom.			Pós. - Compl.			Mes.	Dou.	Total Geral					
	10) R\$9.371 a R\$18.740	20) R\$18.741,00 ou mais.	Méd. - Compl.	01) Até R\$937	02) R\$938 a R\$1.874	03) R\$1.875 a R\$2.811	04) R\$2.812 a R\$3.748	20) R\$18.741,00 ou mais.	Sup. - Incom.	01) Até R\$937,00	04) R\$2.812 a R\$3.748	05) R\$3.749 a R\$4.685	07) R\$4.686 a R\$9.370	20) R\$18.741,00 ou mais.	Pós. - Incom.	05) R\$3.749 a R\$4.685	07) R\$4.686 a R\$9.370		10) R\$9.371 a R\$18.740	20) R\$18.741,00 ou mais.	Pós. - Compl.	Mestrado - Completo	Doutorado - Incompleto
1) Fundamental	1	1	2		1	1		2							1	1		2	1	4			
1) Operacional	1	1	2		1	1		2										1		1			
2) Burocrático																		1	1	2			
3) Empreendedor													1		1	1		1		1			
2) Médio					1	1		2		1	4	1		6	1		1	3		4			
1) Operacional					1			1				1	1		1			2		2			
2) Burocrático						1		1		1		3		4									
3) Empreendedor												1		1				1		1			
4) Formador																	1		1				
3) Superior				1		1	1	3		1	1	1		1	3	7		1	2	3	2		
1) Operacional				1				1															
2) Burocrático											1						1						
3) Empreendedor																		1		1			
4) Formador												1		1					1	1	1		
5) Imperial							1	1		1				1	2		1	1	2	1	1		
4) Pós																			1			1	
4) Formador																						1	
Total Geral	1	1	2	1	2	1	2	1	7	1	2	1	4	2	3	13	1	2	1	4	1	2	5

Tabela 21. Distribuição dos entrevistados de acordo com o *background* de nível mais alto de formação de um dos pais e nível mais alto de trabalho de um dos pais (linhas), por nível de formação e faixa de renda individual dos entrevistados (colunas).

Figura 8. Diagrama de comparação da formação mais alta de um dos pais com o nível mais alto de formação concluído pelo(a) entrevistado(a/o).

Rótulos de Linha	Geração Z		Geração Y						Geração X						Geração Boomers					Total Geral
	Sup. - Incom.	Geração Z Total	Sup. - Incom.	Sup. - Compl.	Pós. - Incom.	Pós. - Compl.	Mes. - Compl.	Geração Y Total	Méd. - Compl.	Sup. - Incom.	Sup. - Compl.	Pós. - Incom.	Pós. - Compl.	Geração X Total	Méd. - Compl.	Sup. - Compl.	Pós. - Compl.	Dou. - Incom.	Boomers Total	
Geração X																				
1) Fundamental	1	1																		1
2) Médio	1	1		3				3												4
3) Superior	1	1		1		1	1	3												4
Boomers																				
1) Fundamental			1		1	1		3	1				2	3						6
2) Médio				2	1	1		4					2	2						6
3) Superior	1	1		1	1		1	3		1	2	1	2	6						10
Veteranos																				
1) Fundamental															1		1		2	2
2) Médio										1	1			2			1		1	3
3) Superior											1			1		2			2	3
4) Pós																		1	1	1
Total Geral	4	4	1	7	3	3	2	16	1	2	4	1	6	14	1	2	2	1	6	40

Tabela 22. Geração dos pais (linhas - pela geração do mais velho) e nível de formação dos participantes – por geração dos entrevistad(a/o)s e nível de formação (colunas).

6.1.8. Tipos de vínculo, trabalho e emprego

Quase metade dos entrevistados (19 ou 47,5%) indicou que o vínculo sob o qual atuava era o CLT (18) ou um similar a este (identificado na tabela como CLT*) em outro país (1). Seis (ou 15%) dos entrevistados indicaram estar em situação de instabilidade no emprego, sendo três desempregados e três atuando informalmente. Dois entrevistados indicaram estar aposentados e não mais em atividade formal ou informal na área de TI ou em outra área. Outros cinco (12,5%) profissionais informaram atuar como PJ em suas respectivas empresas contratantes, sendo que destes, três afirmaram preferir exatamente este modelo de contratação e dois alegaram preferir o modelo CLT apesar de atuarem como PJ no momento das entrevistas. Dos 18 que atuavam no modelo CLT, dois alegaram preferir o modelo PJ e outro ainda indicou não ter preferência especial por um dos modelos, tal como vemos na tabela 23 abaixo e que trataremos com detalhe mais adiante no capítulo oito. Dos que atuavam pelo modelo PJ três preferiam atuar por este modelo, os outros dois preferiam respectivamente atuar como CLT (1) e empresário (1).

6.1.9. A diferenciação

Dos cinco empresários consultados, todos estavam satisfeitos com sua posição. Entre os profissionais que preferiam ser CLT (23), catorze (61% deste grupo) atuavam por este modelo, três (13%) estavam desempregados, dois (8,7%) se aposentaram por este

modelo, outros dois (8,7%) eram estagiários ou bolsistas, um (4,3%) preferia atuar no modelo PJ e outro (4,3%) preferia ainda se tornar funcionário público. Nenhum dos que indicaram preferência pelo modelo CLT atuava no momento como empresário. O profissional emigrante consultado que vivia e que atuava em modelo similar ao CLT na Austrália (indicado como CLT*) indicou preferência por manter este modelo. O casal emigrante entrevistado que vivia nos Estados Unidos e que trabalhava informalmente indicou preferência pelo modelo de *payroll* que seria similar ao modelo CLT brasileiro (indicado na tabela como CLT*).

Situação atual (linhas) Vínculo de preferência (colunas)	CLT	CLT*	CLT/PJ	PJ	Empresári(a/o)	Funcionário Público	Bolsa Pesquisa	Total Geral
CLT	14		1	2		1		18
CLT*		1						1
PJ	1			3	1			5
Empresári(a/o)					5			5
Informal	1	2						3
Desempregad(a/o)	3							3
Aposentado	2							2
Bolsista	1						1	2
Estagiári(a/o)	1							1
Total Geral	23	3	1	5	6	1	1	40

Tabela 23. Distribuição dos entrevistados por situação do vínculo atual e vínculo de preferência (linhas) por geração e sexo (colunas).

6.1.10. Dados de classe social e renda

Quanto à classe social, quase a metade dos entrevistados (18 ou 45%) alegou participar da classe média alta ou classe alta, quinze (37,5%) alegaram participar da classe média, ou classe média média e outros sete (17,5%) da classe baixa ou média baixa. A média da renda individual aproximada dos que alegaram ser de classe média alta ou classe alta foi de pouco mais de R\$15 mil (pouco mais do que 15 salários mínimos em 2018), a renda média dos que alegaram ser de classe média média era próxima de R\$10,8 mil e a dos que alegaram ser de classe média baixa ou baixa era em torno de R\$2,5 mil. A renda mais alta alegada foi do diretor de operações na América Latina de uma das maiores empresas de *software* do mundo – este entrevistado atuava sob o modelo CLT e tinha renda de aproximadamente R\$38 mil; seguido de um médio-empresário da área de TI que tinha renda em torno de R\$30 mil. A renda mais baixa foi a indicada por três analistas de suporte entrevistados e ficava em torno de R\$1,7 mil. A renda média dos homens entrevistados ficava em R\$12,3 mil, sendo que a das mulheres ficava em R\$6,6 mil, ou seja, cerca de 53% do valor médio dos homens. A mediana da renda dos entrevistados era de R\$8 mil. A renda familiar média dos entrevistados era em torno de R\$16,6 mil reais: 44% acima da renda individual estimada para os que se declararam de classe média alta, 67% acima da renda individual dos que se declararam de classe média

média, e 120% acima da renda individual dos que se declararam como de classe média baixa ou baixa (R\$5,5 mil de renda familiar ante R\$2,5 mil de renda individual).

Outra maneira de analisar os dados de renda e classe social pode ser feita a partir da classificação do IBGE/PNAD do rendimento médio mensal domiciliar per capita dos arranjos residentes em domicílios particulares (IBGE, 2016). Nesta forma de classificação o IBGE define a média do rendimento médio mensal domiciliar (R\$1.226,21 – média nacional), e as faixas de 20% dos valores mais altos (R\$4.499,15) e dos 20% dos valores mais baixos (R\$243,60). O valor mínimo de renda média familiar per capita estimada observado na amostra desta pesquisa foi de R\$933,33 e corresponde aos dois entrevistados mais jovens consultados neste estudo. A mulher mais jovem entrevistada teve renda média familiar per capita estimada em R\$1.000,00. A renda média familiar per capita estimada mais alta foi a de um dos empresários da área de TI consultados, que é divorciado, tem dois filhos e vive sozinho, e que teve R\$25.000,00 como valor estimado para este indicador. A tabela 24 a seguir permite observarmos como a amostra de participantes deste estudo ficou distribuída entre dois eixos analíticos: i) as três faixas de rendimento médio domiciliar estimado per capita: “1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15”, “2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15” e “3 - Abaixo da Média Nacional de R\$1.226,00”; ii) a classe social auto atribuída agrupada em três níveis: “alta e média alta”, “média média”, e “baixa e média baixa”. Abaixo podemos observar esta distribuição.

Faixas de Rendimento médio mensal domiciliar (IBGE-PNAD, 2016)	Méd. Alta ou Alta	Méd. Média	Méd. Baixa ou Baixa	Total Geral
1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15	17	8		25
2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15	1	5	5	11
3 - Abaixo da Média Nacional de R\$1.226,00		2	2	4
Total Geral	18	15	7	40

Tabela 24: Faixas de rendimento médio mensal familiar dos entrevistados em comparação com a média do IBGE-PNAD de 2016. Fonte: IBGE/PNAD, 2016 – elaboração dos autores.

Dos vinte e cinco participantes da pesquisa (62,5% do total da amostra) que tinham renda correspondente à faixa de valores dos 20% de rendimentos mais altos na avaliação da PNAD-IBGE, dezessete (68% deste grupo) indicaram participar da faixa que foi agrupada como “classe média alta ou alta”, outros 8 (32%) indicaram participar da “classe média média ou classe média”. Dos onze (27,5%) que correspondem à faixa “intermediária” de rendimento médio domiciliar estimado per capita (entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15) cinco (45,5%) indicaram pertencer à classe “média média, ou média” e outros cinco (45,5%) indicaram participar da classe “média baixa ou baixa”, sendo que

um dos participantes (9%), a entrevistada F.B.38.M.B.C.5.05 – casada com outro entrevistado (W.B.40.H.B.C.6.05) vivendo com o marido, dois filhos e dois hóspedes (como imigrantes regulares nos Estados Unidos) – indicou ser de “classe média alta ou alta” embora sua faixa de rendimento médio domiciliar estimado per capita tenha ficado na faixa “intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15” quando convertida em reais. Seu marido, W.B.40.H.B.C.6.05, indicou pertencer à “classe média baixa ou baixa”. Dos quatro participantes (10% do total da amostra) que se enquadraram na faixa abaixo da média nacional de R\$1.226,00 todos têm 26 anos ou menos, vivem com os pais e irmãos. Dois deles, duas mulheres (L.A.26.M.B.S.4.01 e V.A.20.M.N.S.3.01), atuam respectivamente como estagiária e bolsista e indicam ser de “classe média média, ou média”. Os outros dois são homens (B.O.20.H.B.S.3.02 e L.L.20.H.B.S.3.02), já haviam estudado e trabalhado juntos, na época da entrevista atuavam no modelo CLT de contratação (por empresas diferentes) e indicaram pertencer à “classe média baixa ou baixa”. Esta divisão por identificação de classe social varia também de acordo com o nível de participação do entrevistado em relação à composição da renda familiar. Os dois jovens que atuam pelo modelo CLT e que indicaram ser de “classe média baixa ou baixa” contribuem com aproximadamente 50% da renda familiar; já as duas jovens que indicaram ser de “classe média ou média” informaram colaborar com aproximadamente 20% da renda familiar. A figura 9 (abaixo) traz um conjunto de tabelas que permitem observar dados descritivos da amostra para aspectos levantados no presente estudo.

Prefere Vínculo		Quantidade	Posicionamento Político		Quantidade	Faixa de Renda Individual		Quantidade	Condição de Trabalho e Emprego		Quantidade	Primeiro Vínculo em TI		Quantidade
CLT		23	Esquerda		14	03) R\$1875 a R\$2.811		2	ameaçad(a/o)		18	Estágio		16
Empresário(a/o)		6	Centro		7	04) R\$2.812 a R\$3.748		4	empreendedor(a)		5	CLT		14
PJ		5	Não Informado		5	05) R\$3.749 a R\$4.685		1	prof. que atua como PJ		4	Informal		5
CLT*		3	Direita		14	07) R\$4.686 a R\$9.370		4	desempregad(a/o)		4	PJ		2
Funcionário Público		1	Total Geral		40	10) R\$9.371 a R\$18.740		14	trabalhador(a) Informal		3	Bolsa		2
Bolsa Pesquisa		1				20) R\$18.741 ou mais.		15	apostentad(a/o)		2	Empresário		1
CLT/PJ		1				Total Geral		40	ingressante		2	Total Geral		40
Total Geral		40							emp. estável ameaçad(a/o)		1			
			Mulher		11				acadêmico(a/o) bolsista		1			
			Homem		29				Total Geral		40			
			Total Geral		40									
Vínculo Atual		Quantidade	Raça ou Cor		Quantidade	Renda Familiar		Quantidade	Classe Social Agrup.		Quantidade	Nível de Instrução		Quantidade
Empregado		26	Branca		32	03) R\$1875 a R\$2.811		2	Média alta ou alta		18	Médio - Completo		2
Empregador		5	Parda		4	04) R\$2.812 a R\$3.748		4	Média média ou média		15	Superior - Incompleto		7
Desempregado		4	Negra		3	05) R\$3.749 a R\$4.685		1	Média baixa ou baixa		7	Superior - Completo		13
Informal		3	Amarela		1	07) R\$4.686 a R\$9.370		4	Total Geral		40	Pós (Latu) - Incompleta		4
Bolsista		1	Total Geral		40	10) R\$9.371 a R\$18.740		14				Pós (Latu) - Completa		11
Apostentad(a/o)		1				20) R\$18.741 ou mais.		15				Mestrado - Completo		2
Total Geral		40				Total Geral		40				Doutorado - Incompleto		1
												Total Geral		40
Trajetória dos Vínculos: Primeiro.Anterior. Atual.(Preferência)		Quantidade	Instr. Conc/Curs./Curso		Quantidade	Rótulos de Linha		Soma de Qtd	Área do Primeiro Trabalho		Quantidade	Faixa de Renda Domiciliar Individual		Quantidade
IN.PJ.CL.(CL)		3	Médio		10	Espos(a/o) e Filh(a/o)(s)		9	Outros		23	Méd. Alta ou Alta		18
ES.ES.CL.(CL)		3	Nenhum		4	Sozinh(a/o)		6	Na área de TI - Direta		17	Méd. Média		15
IN.PJ.CL.(PJ)		2	Ciência da Computação		1	Espos(a/o)		5	Total Geral		40	Méd. Baixa ou Baixa		7
IN.CL.PJ.(PJ)		2	Economia		1	Pais		4				Total Geral		40
IN.CL.IN.(CL)		2	Filosofia		1	Pais e Irmãos		3						
CL.PJ.CL.(PJ)		2	N.A.		1	Companheir(a/o)		3	Prim. Trab. na Área de		Quantidade			
IN.IN.CL.(CL)		2	Superior		6	Agregados		1	TI		21	Instituição de Graduação		Quantidade
CL.CL.CL.(CL)		2	Desenvolvimento de		2	Agregados		1	Administração		2	UNIBERO		6
ES.CL.PJ.(PJ)		2	Engenharia Elétrica		1	Mãe / Colega*		1	Bancária		2	FIAP		4
ES.PJ.CL.(PJ)		1	Segurança de Dados		1	Entead(a/o)		1	Comércio		2	FATEC		3
ES.CL.DE.(PJ)		1	Informação		1	Parente		1	Bolsa de Estudos		1	IME/USP		2
CL.CL.EM.(EM)		1	Ciências Contábeis		1	Mãe e Irmãos		1	Oficina		1	UNIP		2
ES.CL.IN.(IN)		1	Superior		16	Amigos		1	Casa de Shows		1	UNICAMP		2
ES.CL.EM.(EM)		1	Nenhum		15	Mãe, Avós e Irmã		1	Publicidade		1	FGV		2
CL.CL.PJ.(CL)		1	Administração		2	Filh(a/o)(s)		1	Outros		1	MACKENZIE		1
ES.PJ.EM.(CL)		1	Sistemas da		1	Mãe e Irmã		1	Babá		1	ESPM		1
CL.ES.CL.(CL)		1	Análise de Sistemas		1	Total Geral		40	Telemarketing		1	UFSCAR		1
ES.CL.DE.(CL)		1	TI		1				Consultório		1	FFLCH/USP		1
IN.PJ.IN.(CL)		1	Banco de Dados		2				Varejo		1	FASP		1
IN.IN.ES.(ES)		1	Ciência da Computação		1	É aposentad(a/o)?		Quantidade	Contabilidade		1	CANDIDO MENDES		1
PJ.PJ.EM.(PJ)		1	Economia		2	Não		35	Escritório		1	POLI/USP		1
ES.PJ.CL.(CL)		1	Engenharia		1	Sim		5	Engenharia		1	ESTÁCIO		1
IN.PJ.EM.(EM)		1	Informação		3	Total Geral		40	Industrial		1	UMESP		1
ES.EM.AP.(CL)		1	Processamento de		1				Total Geral		40	FASB		1
PJ.CL.CL.(PJ)		1	Pós-Graduação		1	Aposent. pretendida		Quantidade	Cidade de Origem		Quantidade	FEA/USP		1
BO.BO.BO.(CL)		1	Empresas		1	Reserva		9	São Paulo		26	UNINOVE		1
CL.CL.DE.(CL)		1	Mestrado		2	Prev. Priv. e Reserva		8	Uberaba		1	UNISANTA		1
CL.CL.BO.(CL)		1	Nenhum		1	Reserva		8	São Bernardo		1	ERASMUS*		1
ES.IN.CL.(IN)		1	Ciência da Computação		1	INSS e Reserva		8	Santos		1	IF/USP		1
Total Geral		40	Pós-Graduação		1	Prev. Priv. e INSS		4	Santo André		1	IEEP		1
			Ciências Sociais		1	Reserva e INSS		2	Rio de Janeiro		1	FUNDAÇÃO BRADESCO		1
			Pós-graduação		12	INSS		2	Ribeirão Preto		1	ANHEMBI MORUMBI		1
			Nenhum		6	orig.)		1	Osasco		1	(N.A.)		1
			Sistemas da		2	Total Geral		40	Londrina		1	Total Geral		40
			Ciência da Computação		1				Ipatinga		1			
			Física		1	Estado Civil		Quantidade	Groningen		1	Área de atuação		Quantidade
			Informação		1	Casad(a/o)		15	Campinas		1	Desenvolvedor(a)		5
			Informação		1	Divorciad(a/o)		7	Barueri		1	Analista de Sistemas		4
			Pós-Graduação		4	Solteir(a/o)		13	Arujá		1	Gestor(a) de TI		4
			Sistemas da		1	União Estável (D)		1	Alagoinhas		1	Analista de Suporte		3
			Engenharia		1	União Estável (S)		3	Total Geral		40	Gestor(a) de Vendas		3
			Informação		1							Diretor(a) de TI		2
			Processamento de		1	Viuu(a/o)		1				através de Startup		2
			Superior		2	Total Geral		40	Faixa Etária		Quantidade	Especialista em BI		2
			Banco de Dados		1				20 a 29 (de 19 a 29) anos		13	Especialista em TI		2
			Ciência da Computação		1	Já foi PJ?		Quantidade	30 a 39		8	Gestor(a) em Pré-vendas		2
			Total Geral		40	Sim		29	40 a 49		10	Líder de Projetos		2
						Não		11	50 a 59		5	Professor(a)		2
						Total Geral		40	60 a 69		4	Analista de Dados		1
									Total Geral		40	Analista de Mercado		1
												Auxiliar Administrativo		1
												Bolsista		1
												Consultor de TI		1
												Gerente de Projetos		1
												Gestor(a) Operacional		1
												Total Geral		40

Figura 9. Conjunto de tabelas com dados descritivos da amostra.

6.1.11. Experiências migratórias e internacionais num mercado de trabalho globalizado

Quando a entrevistada mais jovem a dar depoimento para esta pesquisa estava saindo do ensino médio fazia um século que o pai do entrevistado mais velho havia nascido em terras brasileiras, distante do cenário conflituoso da Itália, país de origem de sua família, que estava prestes a adentrar na primeira Grande Guerra. Os pais do entrevistado mais jovem, por sua vez, eram *sanseis*: a terceira geração de brasileiros de origem japonesa. Em comum há a ascendência dos entrevistados que buscavam uma nova

vida em terras distantes de seus locais de origem. Se organizarmos a lista de entrevistados por ordem de idade e escolhermos os dois que dividem o centro da mesma observaremos um brasileiro de sobrenome italiano e outro de sobrenome português, 38 e 40 anos respectivamente, que indicaram que uma das maiores transformações que experimentaram ao longo de suas vidas foi a experiência de viver fora do país: ambos passaram meses no exterior para trabalhar pelas companhias para as quais atuavam. O primeiro atuou como gestor de projetos para diversas empresas tanto no modelo CLT quanto no modelo PJ e considerou que um dos principais problemas de se trabalhar na área não é o tipo de vínculo, mas a falta de regulamentação do volume de trabalho ou da quantidade de horas que se trabalha na área de TI; mesma opinião expressa pelo segundo. Na época da entrevista, este último atuava como líder de equipe de desenvolvedores de sistemas para uma empresa multinacional da área de telefonia de origem portuguesa. Outros três entrevistados, um casal que estava vivendo na Flórida, EUA, e um homem que estava vivendo em Perth na Austrália são exemplos de pessoas que parecem ter deixado definitivamente o Brasil em busca de oportunidades de vida e de trabalho em países desenvolvidos. Os dois primeiros estavam em vias de formalizar a cidadania estadunidense, enquanto isso, realizavam pequenos trabalhos informais que estavam aquém da formação e capacitação que haviam constituído no Brasil; já o jovem especialista em *Business Intelligence* que havia se mudado para a moderna cidade australiana, à época da entrevista, atuava num modelo estável de trabalho similar ao CLT brasileiro na área para a qual se preparou acadêmica e profissionalmente. Um holandês de pouco mais de cinquenta anos é o exemplo de estrangeiro que optou por fincar raízes no Brasil para viver uma história de amor com uma brasileira que aqui conheceu, deixando para trás a estabilidade de um modelo de trabalho europeu similar ao CLT, que, segundo o próprio: “tem menos benefícios, mas realmente funciona”. Ficaram na Holanda a ex-esposa e três filhas que à época, cerca de vinte anos atrás, estavam em diferentes fases da adolescência. O mais jovem entrevistado, um *yonsei* (bisneto de japoneses) que se declarou branco, também teve sua experiência internacional quando passou parte da infância no Japão com os pais que eram operários de uma grande indústria daquele país. No momento da entrevista ele era o único profissional de TI de um pequeno escritório de advocacia. Outro entrevistado de origem japonesa que se declarou como “amarelo” (raça ou cor) tem uma irmã que vive no Japão e também é *yonsei*; era líder de projetos em uma empresa de tecnologia brasileira de médio porte que desenvolve aplicativos para telefones celulares (conhecido no meio como “ambiente *mobile*”). Quando tinha mais ou menos a

mesma idade do bem sucedido *yonseï*, o pai de outro dos entrevistados levava a família para a França para atuar como arquiteto em uma multinacional francesa da área de pneus automotivos. O entrevistado, então um garoto de 10 anos no início dos anos 1980, ficou um ano estudando naquele país antes de retornar com a família. Com 46 anos à época da entrevista, gestor de TI em uma multinacional francesa da área de utilidades domésticas, atuava no modelo CLT após trabalhar por muitos anos no regime PJ. No apêndice C podemos observar com mais detalhe as fichas de trajetória e indicadores de pesquisa dos participantes deste estudo. Optamos por apresentar este resumo de dados para que o leitor deste estudo tenha de antemão uma boa dimensão dos dados empíricos que mobilizamos na pesquisa.

6.1.12. Vínculos profissionais e educacionais

Ao analisarmos os vínculos dos quarenta profissionais consultados identificamos cento e setenta e nove vínculos para cinquenta e oito instituições de ensino; noventa e seis vínculos foram identificados e outros oitenta e três não puderam ser nomeados ou identificados. Trezentos e quarenta vínculos de trabalho foram observados para duzentas e trinta e três instituições de trabalho informadas⁹⁵.

Dos trezentos e quarenta vínculos de trabalho observados pudemos identificar que a maioria destes ocorreu entre profissionais e empresas de grande porte (135 ou 40%), seguida das empresas de médio porte (115 ou 34%) e das empresas de pequeno porte (66 ou 19%). Informações de vínculos não aplicáveis e não informados contabilizaram vinte e quatro (7%).

Em relação ao porte das empresas pelas quais os vínculos de trabalho foram iniciados pudemos observar que, ao longo dos quase sessenta anos analisados (1960 a 2018), a proporção de vínculos de profissionais dos quadros médios aqui estudados manteve-se estável em aproximadamente 40% do total de vínculos apurados para empresas de grande porte. A tabela abaixo permite observarmos a evolução dos vínculos iniciados em relação a faixas de períodos de vinte anos, bem como a proporção de vínculos iniciados em empresas de diferentes portes:

⁹⁵ Em relação aos vínculos familiares identificamos vinte e dois casamentos, quatro uniões estáveis e trinta e oito eventos de maternidade ou paternidade (incluindo enteado(a/o)s).

Porte da empresa em que profissional estabeleceu vínculo	Quantidade de Vínculos - Por faixa de 20 anos			
	entre 1960 e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
Grande	4	35	96	135
Médio	1	25	89	115
Pequeno	5	14	47	66
Outros	-	7	17	24
TOTAL	10	81	249	340

Porte da empresa em que profissional estabeleceu vínculo	Percentual de Vínculos - Por faixa de 20 anos			
	entre 1960 e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
Grande	40%	43%	39%	40%
Médio	10%	31%	36%	34%
Pequeno	50%	17%	19%	19%
Outros	0%	9%	7%	7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabela 25. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados em períodos de 20 anos (colunas) por porte de empresa contratante (linhas) – elaboração própria

Observamos que entre as décadas de 1960 e 1970 metade dos vínculos (5 de um total de 10) mantiveram-se por meio de empresas de pequeno porte (nenhum destes vínculos estavam relacionados a atividades na área de TI). Dos vínculos medidos entre profissionais e empresas de grande porte (4) e médio porte (1) para o mesmo período, somente um deles não tinha ligação com a atividade em TI. Tal como observamos na análise histórica que antecedeu o trabalho empírico (apêndice A) este período coincide com a hegemonia da computação de grande porte nos diversos setores da economia. Já nas décadas de 1980 e 1990 observamos que dos oitenta e um vínculos observados, trinta e cinco (35) e vinte e cinco (25) foram iniciados respectivamente em empresas de grande porte (43%) e médio porte (31%). Dentre os trinta e cinco vínculos iniciados com empresas de grande porte, vinte e cinco se realizaram em atividades na área de TI, já dentre as empresas de médio porte dezessete dos vinte e cinco vínculos foram iniciados em atividades na área de TI. Neste período (anos 1980 e 1990) começaram a ocorrer as primeiras experiências de vínculos em empresas de pequeno porte. Do total de catorze vínculos iniciados em empresas de pequeno porte neste período, seis deles ocorreram em empresas da área de TI. Este período coincide com o surgimento e desenvolvimento da microcomputação e, no caso brasileiro, é neste período que ocorre a abertura do mercado de informática tal como pode ser conferido no apêndice A.2 que trata da história da computação no Brasil. Entre as décadas de 1980 e 2010 a participação de empresas de pequeno porte na distribuição dos vínculos dos profissionais consultados manteve-se estável em pouco menos de 20%. A participação de empresas de grande porte sofreu leve diminuição (de 43% para 39%) e a participação de empresas de médio porte teve aumento sensível (de 31% para 36%). Nas décadas de 2000 e 2010 a proporção de vínculos iniciados em empresas de todos os portes manteve-se, portanto, bastante

próxima da observada nas duas décadas anteriores (sendo que a participação dos vínculos iniciados em empresas de grande, médio e pequeno porte foram aferidas, respectivamente, em 39%, 36% e 19%). Nesta amostra de quarenta profissionais, duzentas e trinta e três instituições e trezentos e quarenta vínculos foram registrados. Não pudemos identificar ou diferenciar vinte e quatro vínculos que representam aproximadamente sete por cento (7%) da amostra.

As instituições associadas aos vínculos de trabalho identificados dentre os participantes da pesquisa tiveram a seguinte distribuição em relação à base da instituição (se nacional, multinacional ou internacional) e em relação a serem ou não, os vínculos, ligados à área de TI. Observamos na tabela 26 abaixo que mais da metade dos vínculos de trabalho analisados em todos os períodos (54%) teve início em empresas das áreas de TI nacionais, outros 18% tiveram início em empresas de TI multinacionais. Dezessete por cento dos vínculos experimentados pelas pessoas consultadas neste estudo tiveram início em empresas nacionais através de atividade em outra área que não de TI. Este indicador sugere que parte considerável dos vínculos profissionais experimentados (aproximadamente três quartos) ocorre dentro da área de TI.

Empresa da área de TI?	Base da Instituição onde vínculo foi iniciado				Total Geral	Base da Instituição onde vínculo foi iniciado				Total Geral
	N.I.	Internacional	Multinacional	Nacional		N.I.	Internacional	Multinacional	Nacional	
Não	3	2	13	58	76	1%	1%	4%	17%	22%
Sim	15	2	61	185	263	4%	1%	18%	54%	77%
N.I.			1		1	0%	0%	0%	0%	0%
Total Geral	18	4	75	243	340	5%	1%	22%	71%	100%

Tabela 26. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados por área (se TI ou não – linhas) e por base da instituição onde o vínculo foi iniciado (colunas).

Se desconsiderarmos as empresas internacionais (que não operam no Brasil e que apareceram pontualmente no relato de profissionais emigrantes ou imigrantes consultados e que correspondem a 1,2% da amostra de vínculos) e as que não pudemos identificar a origem (que correspondem a 5,3% da amostra de vínculos) e considerarmos somente as empresas de base nacional e multinacional, então, estaremos trabalhando com aproximadamente 94% dos vínculos registrados. Na tabela 27 abaixo podemos observar que até o final da década de 1970 os profissionais consultados tiveram quarenta por cento de seus vínculos firmados com empresas multinacionais (ante 60% de vínculos aferidos em empresas nacionais). Esta proporção foi reduzida pela metade nas quatro décadas seguintes, sendo que entre 1980 e 1999 a proporção de vínculos em empresas nacionais manteve-se próxima de vinte por cento em empresas multinacionais e de setenta por cento em empresas nacionais.

Base da instituição onde o vínculo foi iniciado	Período de início do vínculo (% do total geral) - valores de "outros" ocultos			
	entre 1960 e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
Multinacional	1,18%	4,71%	16,18%	22,06%
Nacional	1,76%	17,06%	52,65%	71,47%
Total Geral	2,94%	23,82%	73,24%	100,00%

Base da instituição onde o vínculo foi iniciado	Período de início do vínculo (% do total das colunas) - valores de "outros" subtraídos			
	entre 1960 e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
Multinacional	40,00%	19,75%	22,09%	22,06%
Nacional	60,00%	71,60%	71,89%	71,47%
Total Geral	100,00%	91,36%	93,98%	93,53%

Tabela 27. Quantidade absoluta e percentual de vínculos iniciados por base da instituição do vínculo (se nacional ou multinacional) e por período de duas décadas – elaboração própria.

Em relação às instituições de ensino pelas quais passaram os participantes da pesquisa observamos que nos anos 1960 e 1970 os vínculos iniciados para cursos superiores (somente dois casos) ocorreram em instituições pública e privada (um para cada). Nos anos 1980 e 1990, dos quinze vínculos iniciados em instituições de ensino superior, onze deles ocorreram em instituições privadas (73%) e três deles em instituições públicas (20%). Houve ainda caso de curso superior realizado em instituição mista ou fundação. Já nos anos 2000 e 2010 dos vinte e cinco vínculos iniciados em instituições de nível superior dois terços deles (16 ou 64%) ocorreram em instituições privadas, sete ocorreram em instituições públicas (28%) e dois em fundações (8%). Conforme pudemos observar mais acima, ao tratarmos das faixas etárias dos participantes, quase metade dos entrevistados (19 ou 47,5%) nasceram antes de 1979 e, portanto, teriam idade suficiente para iniciar algum curso de nível superior até 1999. Destes, dois iniciaram curso superior entre os anos 1960 e 1979 (um em instituição pública e outro em instituição privada). Quinze iniciaram algum curso superior entre 1980 e 1999 (onze em instituições privadas e três em instituições públicas). Um dos entrevistados, o mais velho, não chegou a iniciar curso superior e outro participante da faixa de quarenta anos iniciou curso após 1999. Ao menos dois participantes realizaram mais de um curso superior tendo iniciado algum deles até 1999. Dos vínculos iniciados nos anos 2000 e 2010 observamos que houve aumento tanto na quantidade de vínculos para instituições públicas quanto para privadas. Dos vinte e cinco vínculos iniciados no período para cursos de nível superior um em cada três foi realizado em instituições privadas (64%) outros sete (28%) foram realizados em instituições públicas, e outros três (7%) em instituições mistas ou fundações.

A tabela a seguir permite observar a distribuição dos vínculos dos quarenta consultados em relação ao tipo de instituição de ensino (se pública, privada ou fundação) bem como em relação ao nível de formação. Nela podemos observar também a predominância de instituições públicas na formação de mestres (três em cada cinco) e

doutores (em formação – o único caso de T.N.44.H.B.D.8.25 que é doutorando, professor e consultor), bem como a predominância de instituições privadas para cursos de extensão e MBA ⁹⁶ (mais de 80%). Dos quarenta participantes do estudo somente um não iniciou curso superior (o mais velho), sendo que os demais trinta e nove registraram ao todo sessenta e cinco vínculos de nível superior (42), de extensão (16) ou MBA (1), de mestrado (5) e um de doutorado em curso.

Quantidade de vínculos por nível de Instrução e tipo de instituição	Período de início do vínculo educacional			
	entre 1960 e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
4 - Superior	100% (2)	100% (15)	100% (25)	100% (42)
Privada	50% (1)	73% (11)	64% (16)	66% (28)
Pública	50% (1)	20% (3)	28% (7)	26% (11)
Fundação	0% (0)	6% (1)	8% (2)	7% (3)
5 - Extensão		100% (1)	100% (15)	100% (16)
Privada		100% (1)	80% (12)	81% (13)
Pública		0% (0)	13% (2)	13% (2)
Fundação		0% (0)	6% (1)	6% (1)
6 - MBA			100% (1)	100% (1)
Privada			100% (1)	100% (1)
7 - Mestrado		100% (2)	100% (3)	100% (5)
Pública		50% (1)	66% (2)	60% (3)
Privada		50% (1)	33% (1)	40% (2)
8 - Doutorado			100% (1)	100% (1)
Pública			100% (1)	100% (1)

Tabela 28. Vínculos iniciados pelos participantes da pesquisa em instituições de nível superior ou de pós-graduação por tipo de instituição e por período de início do vínculo (N=65) – elaboração própria

Entre os anos 1960 e 1970 identificamos duas instituições de ensino pelas quais os profissionais pesquisados iniciaram seus cursos superiores: Candido Mendes (privada) e IME-USP (pública); entre os anos 1980 e 1990 identificamos nove instituições privadas, três públicas e uma fundação pelas quais os participantes iniciaram seus cursos superiores, sendo elas: FASP, FATEC, FGV, IEEP (UNIP), Mackenzie, NIVRA, Unibero e a holandesa *Erasmus* (privadas); as públicas UNESP, UNICAMP, IF-USP; e a Escola de Economia ligada à Fundação Bradesco (fundação). Para os vínculos iniciados entre os anos 2000 e 2010 identificamos dez instituições privadas, sendo elas: Anhembi Morumbi, EPP, ESPM, Estácio, FIAP, FMU, UMESp, Unibero, UNIP e UNISANTA; as públicas (7) EAD, FATEC (SCS), FEA-USP, IME-USP, POLI-USP, UNICAMP e UNIVESP, que tiveram, cada uma, o registro de um vínculo iniciado, e as fundações (2) FASB e SENAC, que também tiveram o registro de um vínculo cada.

⁹⁶ MBA é a sigla em inglês para mestrado profissional (*Master in Business Administration*).

Na tabela 29, a seguir, podemos observar a quantidade de vínculos realizados para cada tipo de instituição (pública, privada ou fundação) de ensino fundamental e médio (normal ou técnico). Ao todo foram identificados noventa vínculos para os quarenta participantes. Mudança de instituição pública para privada, e vice versa, foram considerados como vínculos novos e contabilizados neste estudo, ingresso em cursos técnicos também contabilizaram novo vínculo. Podemos observar que dos participantes deste estudo que iniciaram seus vínculos entre os anos 1960*⁹⁷ e 1970 (14), oitenta e seis por cento deles (12) fizeram curso fundamental em escola pública, a mesma proporção entre os vínculos de participantes que iniciaram o estudo fundamental mais de duas décadas depois, entre os anos 2000 e 2019. Os participantes que iniciaram o nível fundamental no período intermediário ao das duas faixas limítrofes, entre 1980 e 1999, apresentaram maior proporção de vínculos realizados em instituições privadas (37% ante 53% públicas). Em relação ao ensino médio foi possível observar aumento da participação das instituições privadas em relação aos vínculos medidos. Nos anos 1960 e 1970 um em cada cinco vínculos ocorria em instituições privadas. A partir dos anos 1980, uma a cada duas pessoas da amostra estudava em escolas privadas. Observamos dentre os participantes deste estudo que o período em que o ensino médio público teve maior participação nos vínculos educacionais entre os anos 1960 e 1970 (83%), que houve queda significativa nos anos 1980 e 1990 (com aumento da participação das fundações) e uma retomada (para aproximadamente metade da proporção dos anos 1960 e 1970) nos anos 2000 e 2010 (40%). O ensino técnico passa a ser observado na amostra deste estudo a partir dos anos 1980 e ocorreu tanto em instituições públicas quanto com fundações. Não observamos vínculos de cursos técnicos realizados com instituições privadas nesta amostra.

⁹⁷ Os vínculos de um dos participantes que tiveram início antes dos anos 1960 foram contabilizados na faixa de 1960 a 1979.

Quantidade de vínculos por nível de Instrução e tipo de instituição	Período de início do vínculo educacional			
	entre 1960* e 1979	entre 1980 e 1999	entre 2000 e 2019	Total Geral
1 - Fundamental	100%(14)	100%(19)	100%(7)	100%(41)
Pública	86%(12)	53%(10)	86%(6)	68%(28)
Privada	7%(1)	37%(7)	14%(1)	22%(9)
Fundação	14%(2)	5%(1)	0%()	7%(3)
N.I.	0%()	5%(1)	0%()	2%(1)
2 - Médio	100%(6)	100%(17)	100%(20)	100%(43)
Privada	17%(1)	53%(9)	55%(11)	49%(21)
Pública	83%(5)	29%(5)	40%(8)	42%(18)
Fundação	0%()	12%(2)	5%(1)	7%(3)
N.I.	0%()	6%(1)	0%()	2%(1)
3 - Técnico	0%()	100%(2)	100%(4)	100%(6)
Pública	0%()	50%(1)	75%(3)	67%(4)
Fundação	0%()	50%(1)	25%(1)	33%(2)

Tabela 29. Quantidade de vínculos por nível de instrução e tipo de instituição.

Ao registrarmos as trajetórias dos participantes pudemos identificar o tipo de instituição em que realizaram seus cursos fundamental, médio e superior (o primeiro a ser concluído, ou iniciado). Utilizamos uma codificação de três posições (uma para cada nível de instrução/formação) separada por pontos (.). O resultado é um código que utiliza as letras: “E” para designar curso realizado em instituição pública ou Estatal, a letra “P” para instituição Privada. As fundações foram contabilizadas como “P” privadas nesta análise. Deste modo, uma pessoa que fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio em escola privada e curso superior em uma fundação tem sua representação deste indicador como (E.P.P). Podemos observar, assim, a trajetória entre os diferentes tipos de instituições de ensino dos participantes. Na tabela abaixo podemos observar por faixa de idade (colunas) as diferentes trajetórias educacionais em relação ao tipo de instituição (linhas):

instituição de ensino)	Faixa de Idade dos Participantes					Total Geral
	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	
E.P.P	15%(2)	38%(3)	40%(4)	20%(1)	25%(1)	28%(11)
E.E.P	8%(1)	25%(2)	20%(2)	60%(3)	25%(1)	23%(9)
E.P.E	8%(1)	13%(1)	20%(2)	0%()	0%()	10%(4)
P.P.P	8%(1)	25%(2)	0%()	0%()	0%()	8%(3)
E.F.P	8%(1)	0%()	10%(1)	20%(1)	0%()	8%(3)
E.E.P*	23%(3)	0%()	0%()	0%()	0%()	8%(3)
E.E.E	8%(1)	0%()	10%(1)	0%()	25%(1)	8%(3)
P.P.E	15%(2)	0%()	0%()	0%()	0%()	5%(2)
E.E.P"	8%(1)	0%()	0%()	0%()	0%()	3%(1)
E.E._	0%()	0%()	0%()	0%()	25%(1)	3%(1)
Total Geral	100%(13)	100%(8)	100%(10)	100%(5)	100%(4)	100%(40)

Tabela 30. Trajetória do participante em relação ao tipo de instituição de ensino que cursou por faixa de idade – elaboração própria

Conforme observamos na tabela acima os participantes na faixa dos 20 a 29⁹⁸ anos apresentam maior ocorrência de cursos em instituições superiores privadas (após realizarem curso fundamental e médio em instituições públicas). Os participantes com trajetória E.E.P, se somadas suas variações, correspondem a quase quarenta por cento da amostra para esta faixa etária (38%, ou 5 de 13). Dos cinco que tiveram esta trajetória, três deles (23%) interromperam o curso superior na instituição privada na qual estudavam. Um deles informou que a interrupção ocorreu por não ter gostado do curso, outros dois indicaram haver dificuldades financeiras para arcar com o custo do curso (os três tinham menos de 24 anos). Estes participantes estão representados pelo código (E.E.P*). Outro participante indicou que estava matriculado no curso superior embora ainda não estivesse cursando (E.E.P''). O dado de interrupção de curso pode também ser reflexo da crise econômica que se instalou desde 2014 no país. A faixa dos 30 aos 39 anos demonstra maior frequência dos participantes em cursos médios privados (3 em cada 4), sendo que trinta e oito por cento destes participantes (3) fizeram curso fundamental em instituição pública e, posteriormente, fizeram curso superior privado (E.P.P), dois fizeram toda a trajetória em instituição privada (25%), outros dois participantes (25%) realizaram curso fundamental e médio em instituição pública antes de realizarem curso superior em instituição privada (E.E.P), somente um dos participantes desta faixa etária realizou curso superior em instituição pública após curso médio privado (E.P.E), os outros sete fizeram curso superior em instituição privada⁹⁹. Os participantes na faixa de idade entre 40 e 49 anos apresentaram trajetória com somente ensino fundamental em instituição pública (representada pelo código E.P.P). Quatro de dez participantes apresentaram esta trajetória em relação ao tipo de instituição de ensino. Três dos dez participantes (30%) desta faixa de idade fizeram curso superior em instituição pública. Os cinco participantes da faixa etária dos 50 aos 59 anos fizeram curso superior em instituição privada sendo que três deles (60%) tiveram a trajetória E.E.P indicando que fizeram somente o curso superior em instituição privada. Dos quatro participantes com idade superior a 60 anos, um deles não chegou a iniciar curso superior, outro destes teve toda a trajetória educacional realizada em instituições públicas (E.E.E) – tal como outro participante da faixa dos 40 aos 49 anos. Os outros dois fizeram curso superior em instituição privada (sendo que um deles também realizou o ensino médio em instituição

⁹⁸ Incluindo neste grupo a participante com 19 anos V.A.19.M.N.S.3.01 cuja trajetória é P.P.E;

⁹⁹ Nesta análise não diferenciamos instituições privadas com ou sem bolsa e fundações.

privada). Este conjunto de dados indica que três em cada quatro (31 de 40) cursos superiores (primeiros cursos) realizados pelos participantes deste estudo foram feitos em instituições privadas e que os profissionais da faixa etária dos 40 aos 49 anos foram os que mais realizaram curso superior em instituição pública (3 de 10). Ao analisarmos os gráficos de trajetória destes participantes e ao relacionarmos esta análise com o levantamento histórico que realizamos pudemos observar que seis dos nove profissionais que cursaram ensino superior em instituição pública são os que possuem renda média individual domiciliar superior a R\$4.500,00, que possuem renda média próxima de doze salários mínimos (ante dez salários mínimos de renda média dos 30 que fizeram curso superior em instituição privada).

Consideramos que a apresentação deste conteúdo descritivo a respeito do conjunto de dados obtidos com os participantes do estudo proporciona não só uma melhor contextualização dos dados que vieram sendo analisados, mas também oferece informações que podem dar suporte a outros estudos e análises relativas a cada um dos subtemas acima apresentados. Esta análise por tipo de instituição superior onde o participante se formou demonstrou-se relevante quando comparada a outra análise também realizada a partir do nível de formação dos participantes. O fato de dois dos participantes terem concluído somente ensino médio, mas terem atuado, um deles como empresário, e o outro como gestor de TI num período em que curso superior não era uma exigência para cargos gerenciais na área, fez com que a média da renda dos participantes com curso superior fosse a mais alta aferida (média de 18,5 mil reais), seguida pela média de renda dos profissionais com pós-graduação completa (média de aproximadamente 15 mil reais e depois pela renda dos profissionais com mestrado completo (que foi de 12,5 mil reais). Os profissionais com curso superior completo apresentaram renda de aproximadamente dez mil reais, renda média superior a dos profissionais com pós-graduação incompleta (aproximadamente 8 mil reais). O profissional com doutorado incompleto foi o que apresentou menor média de renda (aproximadamente cinco mil reais). Estes dados, no entanto, precisam ser observados com o devido cuidado pois os profissionais com ensino médio e mestrado, por exemplo, tiveram somente dois representantes na amostra, somente um profissional consultado tinha doutorado em curso, e outros quatro tinham pós-graduação incompleta. Os grupos com maior representação na amostra foram respectivamente o de profissionais com nível superior completo (13), com pós-graduação completa (11) e com nível superior incompleto (7) e que corresponderam a quase oitenta por cento da amostra (77,5%).

7. Apresentação dos perfis dos profissionais (Gerações) – o contexto histórico e social do período de ingresso na atividade profissional

7.1. Os profissionais com mais de 55 anos à época desta pesquisa

Quando os profissionais mais velhos consultados neste estudo estavam dando os primeiros passos em suas atividades profissionais o mundo testemunhava mudanças profundas provocadas pelo surgimento e uso de novas tecnologias, em especial pelo uso dos computadores. Entre os anos 1960 e meados de 1970 a área da Computação (ou do TI) tinha seus quadros superiores formados principalmente por Engenheiros e Matemáticos, mas abrigava também profissionais de áreas tão diversas como a Matemática e a Psicologia (*cf.* apêndice A). Foi a partir do início dos anos 1970 que os quadros superiores passaram a abrigar os recém formados “Cientistas da Computação”, um passo importante para a institucionalização das profissões na área da Computação. Os Engenheiros (em especial os da área elétrica) que se especializaram no trabalho com computadores passaram a formar estes novos profissionais que se dedicariam não só aos estudos dos componentes físicos dos computadores, mas também aos aspectos lógicos, ou seja, aos programas e aplicabilidades dos sistemas computacionais.

No Brasil, o processo de institucionalização profissional na Computação remete a ações governamentais como a formação do Conselho de Desenvolvimento, o GEACE – Grupo Executivo para Aplicação de Computadores Eletrônicos, com a finalidade de incentivar a instalação de Centros de Processamento de Dados no país (*cf.* apêndice A). O ITA – Instituto Tecnológico de Aeronáutica – teve papel relevante na formação dos novos quadros de profissionais da Computação no Brasil (*cf.* apêndice A) e formou profissionais que ocupariam posições de comando em universidades públicas e privadas, bem como em empresas nacionais e multinacionais da área de TI nas décadas seguintes.

Os quadros inferiores, os trabalhadores braçais ligados à área da Computação, também experimentaram a demanda crescente resultante do surgimento da nova tecnologia. Medina (2007) indica que a alimentação de dados por meio de cartões perfurados e posteriormente por meio de fitas magnéticas era uma das atividades braçais com maior participação feminina (*cf.* apêndice A). A atuação feminina nos trabalhos de apuração de dados e operação de computadores teve grande representatividade no Brasil chegando a 40% do total de profissionais da área entre os anos 1950 e 1980 – a maior proporção já atingida por mulheres na atuação em TI no país, atividade prioritariamente operacional (IBGE/Censos, 1960 a 2010).

Quando o entrevistado mais velho da amostra, V.T.69.H.B.D.2.12 tinha dezesseis anos e começou a estagiar numa multinacional alemã da área de indústria química ele talvez já imaginasse que permaneceria os próximos quarenta anos de sua vida naquela instituição. Com 69 anos completos em 2018, homem, branco, divorciado, com ensino médio completo e renda de aproximadamente doze salários mínimos, V.T.69.H.B.D.2.12, atuou por aproximadamente um ano como contínuo, ou *office boy* e como auxiliar de escritório da área contábil, antes de passar a integrar a área de computação da empresa. V.T.69.H.B.D.2.12 foi tipificado neste estudo em relação às suas trajetórias de vínculo como Incólume, pois até aposentar-se manteve o vínculo CLT durante toda sua carreira. Mais ou menos na mesma época C.R.61.H.B.D.4.03, aos catorze anos e vivendo no Rio de Janeiro, ingressava na área de TI por meio de contrato de estágio em uma editora de médio porte. Enquanto V.T.69.H.B.D.2.12 vinha de uma trajetória de aparente ascensão profissional – pois saía da condição de criança operária que ajudava ocasionalmente e de maneira informal os pais e tios em uma célula de trabalho familiar que prestava serviços a uma grande fabricante de brinquedos brasileira – para se tornar um trabalhador formal, estagiário, em uma multinacional na área da Computação em pouco mais de dois anos, C.R.61.H.B.D.4.03, experimentou a reprovação por parte dos pais por conta de sua decisão de deixar de lado a preparação para o ingresso em alguma das profissões “imperiais” como advocacia, medicina ou mesmo economia para se tornar programador de computadores. Sua decisão de trabalhar com computadores foi um dos fatores que fizeram com que deixasse a casa dos pais e fosse morar com uma tia ainda na adolescência. C.R.61.H.B.D.4.03 foi tipificado em relação à sua trajetória de vínculos como Precarizado, pois, após realizar um período de trabalho formal nos modelos CLT, Misto ou de empresário passou por um período de desemprego ou informalidade que reduziu drasticamente seu estilo e qualidade de vida. L.P.65.H.B.D.4.12 começou a trabalhar mais tarde. Até os vinte e três anos pôde dedicar-se exclusivamente aos estudos. Quando ingressou no Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo ainda não imaginava que iria atuar na área da Computação pelos quarenta anos seguintes. L.P.65.H.B.D.4.12 foi considerado na tipificação de trajetória de vínculo realizada neste estudo como Celetizado, pois apesar de preferir e ter atuado principalmente no modelo PJ viu-se obrigado a mudar seu contrato com a consultoria para a qual atuava para o modelo CLT devido à exigências do cliente final. Já R.S.57.M.B.C.6.10, a única mulher do grupo de pessoas consultadas neste estudo com mais de cinquenta anos, vivia sua adolescência em uma cidade do interior paranaense que não dispunha de energia elétrica e cuja

atividade agrícola era a principal atividade econômica da família. Quando os pais vieram para São Paulo, R.S.57.M.B.C.6.10, passou a trabalhar como recepcionista em uma clínica odontológica e com o apoio da família avançou nos estudos, fez curso técnico em processamento de dados e então, ingressou em uma faculdade privada na área da Computação. R.S.57.M.B.C.6.10 foi tipificada como Pejotizada, embora seu caso apresente peculiaridades, pois, durante o período em que atuou como PJ, indicou estar feliz com o modelo e até preferi-lo, porém, quando mais velha, percebeu que poderia ter atuado como CLT e ter uma “aposentadoria mais digna”, deste modo, diante do questionamento a ela proposto e sua resposta à classificação priorizou sua percepção mais recente obtida no momento do trabalho de campo. J.S.60.H.B.C.6.15, tal como R.S.57.M.B.C.6.10 e O.S.56.H.B.V.8.05, também fez curso superior em faculdade privada, mas cursou engenharia e, ao formar-se, passou de estagiário para o cargo de engenheiro, mais ou menos na mesma época em que V.T.69.H.B.D.2.12 assumia, no início dos anos 1980, um cargo de gerente dos programadores mesmo sem ter realizado curso superior, após quinze anos trabalhando na mesma companhia. J.S.60.H.B.C.6.15 foi classificado na tipificação C/P Composto uma vez que atuou em TI sob duas modalidades de contratação, CLT e PJ. R.S.57.M.B.C.6.10 ainda atuava como recepcionista quando ingressou no curso de Análise de Sistemas e só veio a atuar diretamente na área de TI no último ano do curso enquanto realizava estágio numa concessionária de automóveis. Até então havia realizado trabalhos ligados à computação durante a realização do curso superior, como alimentadora de dados e operadora, mas não como desenvolvedora ou programadora, algo que só ocorreu no final dos anos 1980. Em sua carreira, R.S.57.M.B.C.6.10 já trabalhou como CLT e avaliou que essa modalidade de contratação seria a ideal, especialmente na garantia a uma aposentadoria confortável. Por esses aspectos, R.S.57.M.B.C.6.10 pode ser classificada como Pejotizada pois trabalhou e prefere o modelo CLT de contratação mas atuou na maior parte do tempo no modelo PJ. O.S.56.H.B.V.8.05 iniciou curso superior em finais dos anos 1980. O profissional com nível mais alto de formação que este estudo contemplou experimentou a atuação como empregado CLT, consultor e professor universitário. Posteriormente ingressou em curso de doutorado mantendo vínculo de bolsista por meio de instituição privada. O.S.56.H.B.V.8.05 pode ser classificado no perfil Acadêmico, pois migrou de outros modelos de contratação para o vínculo como bolsista. Em comum, além de terem mais de cinquenta e cinco anos, estes profissionais compartilham de um mesmo contexto histórico (conforme podemos observar com mais detalhe no apêndice A disponível no volume II

deste estudo), motivo pelo qual puderam acompanhar uma fase de transição importante no desenvolvimento da computação mundial e brasileira que foi marcada pelo surgimento de tecnologias mais baratas e mais acessíveis como a dos minicomputadores e dos microcomputadores. V.T.69.H.B.D.2.12, C.R.61.H.B.D.4.03 e R.S.57.M.B.C.6.10 atuaram primeiro como operadores de computadores antes de se tornarem programadores ou desenvolvedores em equipamentos de grande porte. L.P.65.H.B.D.4.12 ingressou na área de TI como desenvolvedor ainda no período em que concluía curso superior em uma das instituições mais respeitadas do país, o Instituto de Matemática e Estatística da USP (IME-USP). J.S.60.H.B.C.6.15 e O.S.56.H.B.V.8.05 ingressaram na área de TI já atuando com equipamentos de pequeno e médio porte. J.S.60.H.B.C.6.15 após concluir o curso de engenharia foi convidado a integrar a coordenação do Centro de Processamento de Dados de uma empresa da área petroquímica de São Paulo. Sua experiência, tal como a de seu colega de magistério na área de TI O.S.56.H.B.V.8.05, concentrou-se na atividade ligada à microcomputação no início de sua carreira e viu como uma transição positiva para si a mudança para a plataforma de grande porte. Detalhamos as trajetórias de vida destes e dos demais profissionais consultados nos apêndices C e D, no volume II deste material. Recomendamos a leitura dos referido apêndices àqueles que desejarem avançar nas análises propostas por este estudo munidos de maior nível de detalhe e de contextualização sobre as trajetórias de vida destes profissionais. Esta leitura certamente complementará o conteúdo apresentado a seguir com recortes e olhares que este modesto estudo não terá condições de contemplar dado o grande volume de informações coletadas.

Ao observarmos as trajetórias educacionais e profissionais dos seis consultados com mais de cinquenta e cinco anos identificamos que os mais jovens (com menos de sessenta anos) estiveram mais expostos ao tipo de vínculo informal, no início (R.S.57.M.B.C.6.10) ou no decorrer de suas trajetórias profissionais (O.S.56.H.B.V.8.05). Os profissionais com sessenta anos ou mais apresentaram trajetória constante no modelo CLT, ainda que complementada ou sucedida por contratos do modelo PJ tal como observado respectivamente nos casos de J.S.60.H.B.C.6.15 e V.T.69.H.B.D.2.12. O primeiro manteve contratos CLT na atuação como especialista na área da Computação e posteriormente como professor na área de TI; já o segundo, após aposentar-se, manteve-se atuando pela mesma empresa (uma multinacional alemã da área química) pela qual esteve contratado por trinta e cinco anos (no modelo CLT) e por outros cinco anos no modelo PJ.

Gráfico 8. Tipos de vínculos de trabalho dos entrevistados por ano – elaboração própria.

Tal como observamos na introdução deste estudo entre os anos 1960 e início dos 1970 mais de 17 milhões de brasileiros saíram dos campos para viverem em zonas urbanas. Aproximadamente 56% dos 30 milhões da população economicamente ativa no país ao final daquele período (*cf.* item 1.2) (IBGE, 1973). Ao observarmos as fichas dos profissionais mais velhos deste estudo identificamos que três dos seis profissionais deste grupo tinham pai e mãe originários de cidades em zona rural (J.S.60.H.B.C.6.15, R.S.57.M.B.C.6.10 e V.T.69.H.B.D.2.12) outros dois tinham pais naturais de cidades situadas em zona urbana (L.P.65.H.B.D.4.12 e O.S.56.H.B.V.8.05) e um deles tinha pai originário de zona rural e mãe de zona urbana (C.R.61.H.B.D.4.03). Tal como indicado por Cardoso (2015) a partir de dados do IBGE (*cf.* apêndice B), o CENSO de 1960 indicava que menos de 0,7% dos adultos brasileiros com idade entre 18 e 40 anos havia concluído ensino superior, que 40% dos adultos eram analfabetos. Os pais e mães de três dos seis profissionais consultados deste grupo tinham nível superior. É o caso de C.R.61.H.B.D.4.03, L.P.65.H.B.D.4.12 e O.S.56.H.B.V.8.05. Os pais dos outros três profissionais deste grupo etário não iniciaram, ambos, nível superior, sendo que dois deles R.S.57.M.B.C.6.10 e V.T.69.H.B.D.2.12 tinham somente o fundamental incompleto. J.S.60.H.B.C.6.15 tinha mãe com curso médio completo e pai com curso superior incompleto. Isso indica uma divisão entre núcleos familiares de três tipos: i) os que fizeram parte dos 0,7% dos adultos que haviam concluído ensino superior (3), os que tiveram pais com formação mista (1) – média e superior incompleta, e os que tiveram pais com formação de nível fundamental incompleto (2). Observamos, portanto, que os profissionais com mais de cinquenta e cinco anos que consultamos, que podem ser associados ao termo importado *Baby Bombers* ou *Boomers* (*cf.* item 4.1 que trata da metodologia), não são filhos do contingente de analfabetos que atingia dois de cada cinco adultos nos anos 1950, mas o grupo tampouco abriga somente filhos de pais com nível superior, embora este perfil corresponda à metade deste grupo de profissionais consultados (3). Não identificamos padrões ou constância significativa em relação ao nível de formação dos pais e os tipos de vínculos mobilizados pelos participantes deste grupo etário. Por exemplo, V.T.69.H.B.D.2.12 e C.R.61.H.B.D.4.03 eram respectivamente filhos de pais com nível fundamental incompleto, e de pais com nível

superior completo que apesar desta diferença de formação dos pais tiveram trajetórias de vínculo bastante similares durante o período de atividade profissional até suas aposentadorias. V.T.69.H.B.D.2.12 e C.R.61.H.B.D.4.03 ingressaram no mercado de trabalho formal através de contrato de estágio, experimentaram durante grande parte de suas vidas profissionais o modelo de trabalho CLT (modelo que permitiu que se aposentassem pelo INSS) e após aposentadoria testaram outros modelos como o PJ e o de empresariado. Tiveram poucas mudanças de vínculos ao longo de suas vidas. De outro lado, os profissionais consultados R.S.57.M.B.C.6.10 e L.P.65.H.B.D.4.12, respectivamente filhos de pais com nível fundamental incompleto e superior completo, apresentaram trajetórias de vida parecidas entre si. Ambos indicaram preferência ou certa afinidade (pelo menos no período de auge da carreira) com o modelo de trabalho PJ e experimentaram tipos diversos de vínculos de trabalho ao longo de suas trajetórias profissionais. R.S.57.M.B.C.6.10 e L.P.65.H.B.D.4.12 chegaram a atuar pela mesma empresa entre os anos 2000 e meados de 2010, ambos eram consultores que viam no modelo PJ a possibilidade de obterem renda mais alta que a média salarial de outros colegas da área, bem como de terem maior liberdade para gerenciar valores relativos aos benefícios que recebiam em dinheiro. R.S.57.M.B.C.6.10 analisou como positiva a liquidez que o contrato como PJ proporciona mas lamentou que não tivesse procurado fazer algum tipo de previdência privada para ter uma aposentadoria condizente com sua renda e tempo de trabalho, algo que o contrato no modelo CLT lhe teria garantido.

A tabela abaixo apresenta por década, desde 1960 até 2010, a evolução das ocupações ligadas à Computação face a outra categoria escolhida para servir de parâmetro de comparação que é a dos “Engenheiros”. A partir dos dados dos Censos do período de 1960 a 2010 podemos observar a menor participação de ocupações ligadas às atividades de Computação nos anos 1960 e como foram surgindo novas ocupações oficiais para designar diferentes funções e, porque não, novas identidades profissionais “virtuais”, tal como postula Dubar (2005) disponíveis para serem adotadas por outros indivíduos e instituições. A tabela abaixo permite observar a quantidade de ocupações por CENSO e grupo ocupacional:

	CENSO 1960	CENSO 1970	CENSO 1980	CENSO 1991	CENSO 2000	CENSO 2010
COMPUTAÇÃO-TI	1	2	2	3	7	19
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS						1
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS						1
ANALISTAS DE SISTEMAS			1	1	1	1
ANALISTAS DE SISTEMAS			1	1	1	1
DIRIGENTES E GESTORES						1
DIRIGENTES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES						1
ESPECIALISTAS					2	3
DESENHISTAS E ADMINISTRADORES DE BASES DE DADOS						1
ESPECIALISTA EM COMPUTAÇÃO					1	
ESPECIALISTA EM INFORMÁTICA					1	
OUTROS ESPECIALISTAS EM BASE DE DADOS E EM REDES DE COMPUTADORES						1
PROFISSIONAIS EM REDE DE COMPUTADORES						1
INSTRUTORES						1
INSTRUTORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO						1
OPERADORES E TÉCNICOS	1	1		1	1	8
CODIFICADORES DE DADOS, REVISORES DE PROVAS DE IMPRESSÃO E AFINS						1
INSTALADORES E REPARADORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES						1
OPERADORES DE AP	1					
OPERADORES DE APURAÇÃO MECÂNICA		1				
OPERADORES DE ENTRADA DE DADOS						1
OPERADORES DE MÁQ. DE PROCESS. AUTOMÁTICO DE DADOS				1		
OPERADORES DE MÁQUINAS DE PROCESSAMENTO DE TEXTO E MECANÓGRAFOS						1
TÉCNICOS DA WEB						1
TÉCNICOS DE REDES E SISTEMAS DE COMPUTADORES						1
TÉCNICOS EM ASSISTÊNCIA AO USUÁRIO DE TI E DAS COMUNICAÇÕES						1
TÉCNICOS EM OPERAÇÃO DE COMPUTADORES					1	
TÉCNICOS EM OPERAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DAS COMUNICAÇÕES						1
PROGRAMADORES OU DESENVOLVEDORES		1	1	1	3	4
DESENVOLVEDORES DE PÁGINAS DE INTERNET (WEB) E MULTIMÍDIA						1
DESENVOLVEDORES DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE)						1
OUTROS DESENVOLVEDORES E ANALISTAS DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE)						1
ENGENHEIROS EM COMPUTAÇÃO - DESENVOLVEDORES DE SOFTWARE					1	
PROGRAMADOR DE COMPUTADOR			1			
PROGRAMADORES		1				
PROGRAMADORES DE APLICAÇÕES						1
PROGRAMADORES DE COMPUTADOR				1		
PROGRAMADORES DE INFORMÁTICA					1	
TÉCNICOS EM PROGRAMAÇÃO					1	

Tabela 36. Quantidade de ocupações por aferição do Censo e grupo ocupacional. FONTE: IBGE/Censos de 1960 a 2010 - elaboração própria

A tabela acima permite observar que as ocupações captadas pelos Censos de 1960 e 1970, relacionadas à área da Computação, ou TI, estavam ligadas ao trabalho mais técnico voltado para a programação de computadores de grande porte para a entrada de dados – por exemplo, através da utilização de cartões perfurados. Conforme observamos nos levantamentos históricos (*cf.* apêndice A) a alimentação de computadores de grande porte era considerada um trabalho de baixa ou média qualificação. Nos Estados Unidos, conforme indica Medina (2007), as mulheres ocupavam a grande maioria dos postos de trabalho em “entrada de dados” (92%) até o final dos anos 1970 (MEDINA, 2007, p. 304).

No Brasil, conforme observamos acima, somente as ocupações “Operadores de Apuração Mecânica” e “Programadores” eram exclusivamente ligadas à atividade de Computação, até os anos 1970. Conforme também observamos no levantamento histórico (*cf.* apêndice A) as atividades relacionadas ao trabalho mais especializado e menos operacional ficavam a cargo de formandos de outras áreas, em especial da Engenharia Elétrica, mas também de áreas como Matemática, Estatística, Física e mesmo a Biblioteconomia. As áreas “administrativas” também historicamente forneceram mão de obra para a área da computação, em especial a partir dos anos 1980 conforme veremos mais adiante (IBGE/Censos de 1960 a 2010).

Os seis profissionais mais experientes que tivemos oportunidade de consultar neste estudo guardam similaridades e diferenças importantes. Concentramo-nos aqui em apresentar algumas destas principais características guiados pelas dimensões apresentadas na introdução deste estudo.

7.2. Os profissionais com idade entre 38 e 55 anos

Os profissionais com idade entre 38 e 55 anos foram socializados no mundo do trabalho quando a área de TI já estava estabelecida no Brasil em relação ao uso dos computadores de médio e grande porte e encaminhava-se para a revolução da microcomputação (tal como podemos observar no apêndice A com mais detalhes). Cursos de graduação e pós-graduação já eram comuns em universidades públicas e privadas nos anos 1980, com destaque para a Universidade de São Paulo, Unicamp, PUC-RJ, e com menor peso que nas décadas anteriores, o ITA (*cf.* apêndice A). Apesar disso, o CENSO daquele ano indicava apenas duas profissões ligadas à área de TI: Analistas de Sistemas e Programadores.

Até os anos 1980 havia somente operadores e programadores de computador listados pelos Censos: os primeiros eram responsáveis pela entrada de dados através do uso de cartões perfurados ou através de digitação, os segundos responsáveis por codificar – em linguagem de programação ou “de máquina” – sistemas desenvolvidos por engenheiros e outros especialistas responsáveis por desenhar e implementar modelos de sistemas (a exceção ocorria quando os próprios programadores eventualmente se tornavam analistas de sistemas seja através da obtenção de qualificação adicional ou através da aquisição de conhecimento pela via autodidata) (CARDI, 2002; CARDI, 2012; CERUZZI, 2005; DANTAS, 1988; IBGE/Censos 1960 a 2010).

Desde o início dos anos 1980 funções de concepção e modelagem de sistemas

ficavam por conta de “Engenheiros” ou “Cientistas” da Computação. Apesar de ser da geração mais velha dos entrevistados, J.S.60.H.B.C.6.15 é um exemplo de profissional que ingressou na área da computação (mais especificamente da microcomputação) mais tarde, após formar-se em engenharia por uma universidade privada. O ambiente político deste período, conforme observamos no apêndice A, foi marcado pelo período de redemocratização, desde o governo Figueiredo até o governo Sarney. Ao longo deste período, o país manteve a Política Nacional de Informática que restringia a importação de equipamentos e componentes para computadores de todos os portes.

Com o surgimento de novas tecnologias cada vez mais especializadas houve também um processo de divisão do trabalho tanto nos níveis “qualificados” (compostos por engenheiros e cientistas responsáveis por planejar e definir diretrizes de sistemas), quanto nos níveis “operacionais” (compostos por aqueles responsáveis por codificar ou *imputar* informações dos/nos projetos em linguagem de máquina) (CERUZZI, 2005, pp. 299-311; KOTLER, 2000). Até então, o desenvolvimento da interface dos sistemas era feita de modo praticamente integrado – e pelas mesmas equipes. Um exemplo disso é o trabalho de modelagem e desenvolvimento de bancos de dados. A partir dos anos 1980 novas tecnologias tanto de sistemas de grande porte quanto de sistemas desenvolvidos para os microcomputadores passaram a oferecer recursos que permitiam um desenvolvimento mais modularizado ou “separado” entre: a) desenho de interface e de rotinas de processamento de dados; e b) desenho de arquiteturas de armazenamento e recuperação de dados fazendo surgir o papel dos especialistas Desenvolvedores e Administradores de Bancos de Dados que exigia “competências” diferentes das dos Desenvolvedores de Interfaces de Sistemas. Ainda assim, esta categoria profissional sequer aparecia no CENSO de 2000, embora desde os anos 1980 as empresas já anunciassem vagas para Administradores de Bancos de Dados em jornais brasileiros de grande circulação (conforme imagem abaixo):

Área de Informática

SIEMENS

em fase de grande expansão na área de Informática, que inclui equipamento de grande porte e diversas alternativas de Software, está selecionando profissionais qualificados para os seguintes cargos (com ênfase no uso de Teleprocessamento):

Gerente de Suporte Técnico

Com boa experiência em cargo de chefia e sólidos conhecimentos técnicos em especial, CICS, IMS, VSAM, MVS-OS/VS1, para chefiar equipe de especialistas que darão suporte de Software para todo o Grupo SIEMENS. Deve ter disponibilidade para viagens.

Administrador de Banco de Dados

Com boa experiência, conhecimento e prática de aplicações usando IMS, VSAM.

Analista de Software

Com boa experiência em IMS, CICS, VSAM e prática em sistemas para áreas de produção ou vendas.

Programadores de Software

Com conhecimento e experiência, prática no uso/programação de CICS, VSAM, IMS, OS/VS.

Analistas de Sistemas e Programadores

Com experiência (COBOL, CICS, IMS). Sentimo-nos seguros em proporcionar remuneração à altura da responsabilidade dos cargos, completo programa de benefícios e excelentes condições de trabalho. Os interessados deverão enviar "Currículo Vitae", mencionando no envelope a vaga para a qual se candidatam, para a Caixa Postal 3826 — CEP 01051 — São Paulo-SP, sob a sigla "SOFT-FOL/112".

DIGITADORES

Necessita-se de profissionais com experiência em equipamentos ECODATA ou IBM SISTEMA VIDEO.

Salário compatível com o cargo e ótimas condições de trabalho.

Aos interessados favor enviar curriculum vitae aos cuidados deste jornal sob a sigla DIGI/85.

GERENTE DE OPERAÇÃO

Empresa nacional com sólida tradição em seu ramo, em fase de expansão, procura profissional para trabalhar em área correlata, com o seguinte perfil: Experiência em C.P.D. de grande porte de pelo menos 3 anos em ambiente IBM — 4341/ VM - DOS/ VSE, CICS e USAM.

Cartas com curriculum e pretensões salariais para Caixa Postal 2420 - CEP 01000 São Paulo - S.P., sob a sigla "GERENTE".

DigiRede

Empresa nacional da área de equipamentos para informática, ampliando seu quadro de funcionários, procura profissionais para imediata admissão.

• ANALISTAS DE SISTEMA PARA SOFTWARE BÁSICO

Com formação de nível superior na área, para participar de projetos e implementações de software para Sistemas Operacionais (Núcleo, Gerenciadores, Base de Dados) e Comunicação (Protocolos, Gerenciamento de Rede).

• ANALISTAS DE SISTEMA PARA SUPORTE DE SOFTWARE BÁSICO

Com formação de nível superior, experiência mínima de 2 anos em suporte de sistemas, preferencialmente em ambiente de micro-processadores.

Os interessados deverão remeter "Currículo Vitae" detalhado, juntamente com pretensões salariais, para o seguinte endereço: Rua Jacques Felix, n.º 68 — Vila Nova Conceição — CEP 04509-A/C da Sra. Rosana.

MALA DIRETA

Empresa de porte médio desenvolvendo o departamento de MALA DIRETA e procura identificar no mercado jovem profissional dinâmico (a) e que goste de desafio.

Características desejáveis: potencial de liderança, desembaraço, experiência anterior, conhecimentos básicos de listas habilidade no trato inter-pessoal.

A Empresa oferece: restaurante no local, assistência médica e bom ambiente de trabalho.

Enviar curriculum com pretensão salarial e foto, para caixa postal 8079, cep 01290 — SP. A/C de MD/85.

BORLEM

BORLEM S.A. EMPREENDIMENTOS INDUSTRIAIS

RODAS Semmens

ANALISTAS DE SISTEMAS

Acreditamos que uma experiência mínima de 3 anos em Linguagem Cobol, Sistemas "ON LINE" integrados de grande complexidade, e de preferência:

- Bons conhecimentos de sistemas de Contas a Pagar e Contas a Receber;
- Formação Superior;
- Familiarizado com Equipamento ABC BULL 64/DPS e/ou DPST-1, credenciado aos profissionais aos cargos.

Os interessados deverão enviar Curriculum atualizado para nosso escritório à Av. Paulista, 2644 - 8º andar - CEP 01310 - São Paulo. (As entrevistas serão marcadas posteriormente).

PROGRAMADOR COBOL JR / PL

Empresa de porte sediada na cidade de São Paulo, ligada a grande conglomerado financeiro está recrutando para o seu quadro de funcionários, profissional com conhecimentos de:

EASYTRIEVE - CMS - IMS.

Enviar Curriculum Vitae a/c. Deste Jornal sob. n.º 15.390

ANALISTA DE SOFTWARE

Experiência mínima de 3 anos no cargo. Oferecemos convênio médico, restaurante no local e todos os benefícios de uma empresa de médio porte.

Os candidatos deverão enviar curriculum vitae aos cuidados deste jornal com pretensão salarial sob a sigla JON/85

CURSO DE DIGITAÇÃO C/ENCAMINHAMENTO A FIRMAS

Vale o registro de alunos enviados à empresa de janeiro a maio, aprendizes que já estão trabalhando:

SILVIO AUGUSTO TORRES - CREDIAL
ANTONIO C. SANTOS - CREDIAL
SILVIA A. JULIO - BCO ECONOMICO
SILVIA C. SILVA - SERPRO
MARILDA B. GONDIM - LOJAS MARISA
LUCIA EMERSONI - ROSE DE AUTOMOVEIS
SELMA NOGUEIRA - DATA CORDER
ELY MARQUES SOEZA - SERPRO
MARIA SILVIA OLIVEIRA - BCO ECONOMICO
ROSALICE FREGO - C.F.A. - CONSULT. PROD. DADOS
LACIOMELA LEMOS - DATA CORDER
MARIZA DOS SANTOS XAVIER - BCO ECONOMICO
MARIA DE FATIMA PEREIRA - SERPRO
LUCIANA COZZER - CREDIAL
JOÃO CARLOS BALDEIRANA - DATA CORDER
JOÃO GILBERTO ALVES - DATA CORDER
KATIA RIBEIRO - DATA CORDER
NIRIAM GIBALDA DOS PRACERES - DATA CORDER
CARMEN SOPAZA - DATA CORDER
RIZOLETA MARIA TORRES - BCO ECONOMICO
SONIA MARIA BENTONIEL - MAPIN
CELIA TIEKO WADA - B.S.E.
EDSON MASSARAU HIDEIRA - CREDIAL
JANE SOUZA FONSECA - DATA CORDER
IBRAHIM NIAN - BCO ECONOMICO

Atenção: você poderá ser a próxima. Não prometemos emprego, mas temos enviado alunos a empresas. Venha confirmar. Não cobramos taxa de empresa. O encaminhamento é gratuito. Temos também treinamento em dactilografia especial para digitação.

INSTITUTO PAULISTA DE PROCESSAMENTOS DE DADOS. 81, JARDIM VILA E AMO, GL. 811, 122-ARVIL.

MAROTE — FÁBRICA DE ABRASIVOS LTDA.

admite:
AUDITOR
AUXILIAR FINANCEIRO
ANALISTA DE CUSTO
CONTADOR

ANALISTA DE O & M JUNIOR
Apresentamos em nossos departamentos de documentação e curriculum vitae, à Rua Soldado Dantas Chagas, 501 - Parque Novo Mundo, falar com Volante.

GRUPO BANCOCIDADE

BNP-BANQUE NATIONALE DE PARIS

O Banco Cidade de São Paulo, associado ao Banque Nationale de Paris, um dos maiores bancos do mundo, está necessitando de profissionais para criar uma nova geração de sistemas adequados ao seu expressivo crescimento. Se você tem sólidos conhecimentos em ambiente CICS/VSAM como

PROGRAMADOR

e está interessado em manter-se atualizado, desenvolvendo sistemas ON-LINE e trabalhar com linguagem de 4ª geração, envie seu Curriculum Vitae para Caixa Postal 30735, A/C do Departamento de Recursos Humanos, Seleção de Pessoal.

SID

SOCIEDADE INTERNACIONAL DE INFORMATICA

PROGRAMADOR COBOL

Organizamos cursos de todos os níveis para pequenos grupos. Os melhores serão admitidos. Tr. F.: 285.6513 e 285.5553 c/ Sônia.

NEW TIME ADMITE: DIGITADORES (MASC)

Experiência de 1 ano em COBOL 400 Four Phase e Lobo 8034 p/ noite e madrugada. Apresentar: c/ documentos à R. Cardeal Arcoverde, 1749 - 15º andar - sala 122 - Das 8 às 12 e das 13 às 17h.

* PROGRAMADOR DE BASICO

FABRICA DE SERRAS SATURNINO, admite para trabalhar com Micros Super 700 (Protológico), que deseja iniciar na chefia de CD. Apresentar-se munido de documentos e curriculum vitae, à Rua Soldado Dantas Chagas, 501 — Parque Novo Mundo, falar com Volante.

MICRO INFORMÁTICA

C/ formação preferencialmente Engenharia ou Administração c/ênfase em produção p/ desenvolver e coordenar aplicações em planilhas Eletrônicas e Banco de Dados em Microcomputadores, conhecimentos básicos de sistema de apoio a decisão. Enviar Curriculum com pretensões salariais para Caixa Postal n.º 4202, S.P.

PROGRAMADORA

Conhecimento em TRS 80 e Apple, boa aparência. Nível secundário. R. Augusta, 2690 sala 318 - horário coml.

ADM. DE MARKETING

INSTITUTO DE TREINAMENTO SELECIONA: Auxiliar de nível universitário, sexo masc., desenvól conhecimentos de Estatística e Informática; possuidor de liderança e dinamismo. F.: 683-0255 (c/ sra. CHRISTIANE).

OPERADORES DE COMPOSER IBM

Procuramos Operadores de máquinas IBM com-poser para admissão imediata. Tratar à Rua Pires do Mato, 389, com Sr. Marco Antonio, horário comercial.

Área de Produção / Materiais

AGA

Ao completar 70 anos de participação no desenvolvimento industrial brasileiro estamos selecionando:

Chefe de Usinagem Leve

Para atuar em nossa fábrica de equipamentos em São Paulo.

Requisitos:

- Formação superior em Engenharia Mecânica (Preferencial) ou Técnico Mecânico;
- Experiência média de 5 anos, em função de chefia;
- Idade entre 30/40 anos;
- Sólidos conhecimentos de manutenção, máquinas-ferramentas, metrologia, afiação e projetos de ferramentas.

Oferecemos salários e benefícios de mercado.

Os candidatos devem encaminhar seus currículos, com pretensões, para Rua da Passagem, 123 - 7º andar, a/c. Recursos Humanos, Rio de Janeiro-RJ, CEP 22.280. "GÁS É O NOSSO NEGÓCIO NO BRASIL HÁ 70 ANOS"

Figura 10. Página do caderno de Classificados de empregos. Fonte: Folha de S. Paulo, 26 mai. 1985.

A página dos classificados da Folha de S. Paulo de 1985 reproduzida na figura 10

apresenta outros detalhes relevantes como o nível de qualificação exigido (ou não) de acordo com cada vaga, e as “competências” e experiências que as empresas demandavam dos profissionais da área de Tecnologia que iriam contratar. Podemos observar que para os cargos de “Analista de Sistemas” (ocupação presente nos Censos desde 1980) já eram exigidos, em pelo menos metade dos anúncios da página, formação de nível superior em computação ou em outra área. As empresas, de modo geral, também exigiam conhecimento na tecnologia em que o contratado iria trabalhar, e experiência de trabalho anterior.

Desde 1982 o Sine¹⁰⁰ já listava a vaga de “Administrador de Banco de Dados” como das que mais careciam de profissionais “habilitados” para exercerem tal atividade. O fragmento a seguir permite observar uma reportagem de Rubens Marujo sobre o descompasso entre vagas ofertadas a perfis de profissionais praticamente inexistentes ainda no Brasil e o alto índice de desemprego no estado de São Paulo, segundo o jornal, por conta da incompatibilidade entre as ofertas e o nível de qualificação ou “habilitação” exigido dos profissionais:

¹⁰⁰ “O Sistema Nacional de Emprego – SINE foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75 e tem como Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil. A principal finalidade do SINE, na época de sua criação, era promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o País (postos de atendimento)” Fonte: <http://dados.gov.br/dataset/postos-do-sistema-nacional-de-emprego-sine> acessado em 18/05/2017.

Sine tem 8.500 ofertas mas desemprego atingiu 152.656 no mês passado

RUBENS MARUJO

O índice de desemprego continua crescendo no Estado de São Paulo, apesar da ligeira recuperação havida no início do ano. Segundo dados revelados pelo Sine — Sistema Nacional de Emprego — órgão da Secretaria e do Ministério do Trabalho — o número de desempregados passou de 52.452, em janeiro, para 152.656 em março, registrando um crescimento de 190,8%.

Em janeiro, por exemplo, o mercado de trabalho mostrava uma tendência de reativação econômica. Pela primeira vez, depois de vários meses consecutivos, o índice apresentou resultados positivos. Na área da construção civil, o índice apontou um crescimento de 2,7%, na Grande São Paulo, e 2,4% no interior. Em dezembro, esses mesmos índices foram negativos.

Esse contraste existente entre a tendência de normalidade no mercado de trabalho no começo do ano e o crescimento real do índice de desemprego talvez possa ser explicado por um outro dado muito importante: a mão-de-obra especializada começa a ser duramente atingida pela falta de trabalho.

O coordenador do Sine em São Paulo, Nirclis Monticelli Breda, afirma que de cada oito pessoas desempregadas que aparecem procurando trabalho seis são de nível superior. E há, mesmo, algumas profissões para as quais não existe nenhuma oferta de emprego, como assistente social, engenheiro civil, engenheiro mecânico, psicólogo, sociólogo, administrador de empresa e fisioterapia.

Esses dados não compõem apenas um quadro de tendências; eles estão superatualizados, já que o Sine atua como promotor e intermediador de emprego e, para isso, mantém, diariamente, contatos com quase 30 mil empresas em todo o Estado, das quais 11 mil estão concentradas na região Metropolitana, que, além da Capital, abrange a região do ABC, Osasco e Guarulhos.

Breda não sabe explicar as razões pelas quais a mão-de-obra especializada está encontrando tanta dificuldade de emprego. Mas apenas para se ter uma idéia da situação, ele menciona os seguintes números: nas faixas em que não existe especialização ou que a mão-de-obra é somente semi-especializada o aproveitamento gira em torno de 70%, sendo o setor de construção civil o que mais oferece vagas. Já na faixa da mão-de-obra especializada não há dados muito precisos: "Aqui a situação é problemática", observa o coordenador do Sine, "porque a oferta de empregos é reduzida".

Em compensação, existem dezenas de ofertas de emprego para as quais o Sine não encontra candidatos disponíveis entre as milhares de pessoas sem emprego, que estão catalogadas. "Nesses casos, distribuímos panfletos nos pontos mais movimentados da cidade, na esperança de conseguirmos as pessoas habilitadas", diz Breda. Entre os empregos oferecidos pelas empresas sem que hajam candidatos disponíveis figuram: auxiliar de topografia, ascensorista, auditor, engenheiro químico, impressor minervista, retificador de bielas, ilustrador de móveis e técnico em edificações.

VAGAS MAIS OFERTADAS

AS QUAS FALTAM
PROFISSIONAIS HABILITADOS

- Auxiliar de Topografia
- Auxiliar de Microfilmagem
- Ascensorista
- Auditor CPD
- Auditor Técnico
- Administrador de Banco de Dados
- Caldeireiro
- Coordenador de Exportação
- Engenheiro Químico
- Encarregado de Estamparia
- Encarregado de Seg. Patrimonial
- Impressor Minervista
- Impressor Retrogravura
- Lustrador de Móveis
- Motorista de Diretoria
- Operar Elétrico-Eletrônica
- Operador de Cargas
- Retificador de Bielas
- Tapeceiro de Móveis
- Técnico em Edificações

Fonte: Sine.

VAGAS OFERTADAS PARA AS QUAS FALTAM PROFISSIONAIS HABILITADOS

Auxiliar de Topografia
Auxiliar de Microfilmagem
Ascensorista
Auditor CPD
Auditor Técnico
Administrador de Banco de Dados
Caldeireiro
Coordenador de Exportação
Engenheiro Químico
Encarregado de Estamparia
Encarregado de Seg. Patrimonial
Impressor Minervista
Impressor Retrogravura
Lustrador de Móveis
Motorista de Diretoria
Operar Elétrico-Eletrônica
Operador de Cargas
Retificador de Bielas
Tapeceiro de Móveis
Técnico em Edificações

Fonte: Sine

OFERTA DE VAGAS

	1981	1982	Varição %
Janário.....	18.395	45.076	145,1
Fevereiro.....	18.176	92.007	406,2
Março.....	15.418	100.179	549,9

CANDIDATOS CADASTRADOS

	1981	1982	Varição %
Janário.....	22.241	52.482	135,9
Fevereiro.....	22.793	106.272	346,7
Março.....	21.156	152.656	627,5

Fonte: Sine.

A INTERMEDIAÇÃO

A atuação do Sine, na intermediação e colocação de empregos, é bem ampla. Diariamente ele conta com cerca de 28 mil empresas do Estado para saber das vagas existentes. E semanalmente faz um balanço sobre o número de vagas ofertadas. No momento, existem 8.500 ofertas de emprego. Mas esse número varia de semana para semana.

Todas as pessoas desempregadas podem procurar qualquer posto de atendimento do Sine espalhados pelo centro e pelos bairros. O Sine faz apenas uma espécie de pré-seleção e encaminha os interessados às empresas que estão oferecendo vagas. Aí caberá às empresas fazerem a seleção. E o índice de aproveitamento varia de 40% a 50%. Em março, por exemplo, foram ofertadas 100.196 vagas. O Sine contava com 152.656 candidatos. Encaminhou 79 mil, dos quais 34.975 foram colocados.

Figura 11. Reportagem sobre o descompasso entre vagas ofertadas a perfis de profissionais praticamente inexistentes no Brasil e alto índice de desemprego no estado de São Paulo. Fonte: Folha de São Paulo, 3 mai. 1982.

Da mesma forma, a tabela 36, que mostra a evolução das categorias oficiais de profissões na área da computação aferidas pelos Censos de 1960 a 2010, permite observar que a ocupação "Analistas de sistemas" passou a ser registrada a partir do Censo de 1980, e que a ocupação "Operadores de Apuração de Dados" deixou de ser relacionada na década seguinte, embora esta última tenha voltado a aparecer no Censo de 1991 (IBGE/CENSOS de 1960 a 2010).

Ao observarmos as trajetórias dos profissionais com idades entre 38 e 54 anos no período de realização deste estudo (gráfico 9 a seguir) identificamos que estes ingressaram no mercado de trabalho entre finais dos anos 1980 e meados dos anos 1990,

e foram os que iniciaram mais tarde suas vidas profissionais. Este grupo é o que observamos ter maior exposição ao modelo PJ, tal como analisamos no capítulo oito. Dos 14 profissionais que compuseram este grupo geracional somente um não experimentou o modelo PJ tal como o definimos de modo análogo ao que Navazo (2014) chama de TAED. O profissional A.D.51.H.B.D.4.20, que não experimentou o modelo PJ do modo descrito, no entanto, montou uma consultoria e foi responsável pela contratação de dezenas de profissionais nos anos 1990 no modelo PJ.

Gráfico 9. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com 38 a 55 anos por ano.

7.3. Os profissionais com idade entre 23 e 37 anos

A relativa estabilidade das identidades profissionais “virtuais” tratadas por Dubar (2005) (*cf.* apêndice B) captadas pelos CENSOS de 1960 a 1991 permite observar que somente na virada do milênio as categorias ocupacionais brasileiras viriam a ser impactadas por uma maior variação nas identidades profissionais oficiais da área de TI. Ainda assim, até pouco antes dos anos 2000 e meados dos anos 2010 – período em que os profissionais com idade entre 23 e 37 anos começaram a ingressar no mundo do trabalho – haviam somente sete ocupações voltadas prioritariamente para a área da Computação (de acordo com o CENSO de 2000) ante dezenove na aferição seguinte do CENSO (2010). O que se observa com a entrada das novas ocupações remete ao problema da profissionalização abordado por teorias clássicas da sociologia das profissões (*cf.* apêndice G disponível no volume II deste material) que apresentam a tendência de “profissionalização” de uma área quando ela estabelece uma reserva própria de mercado para si ao mesmo tempo em que delega a outras ocupações tarefas específicas indesejadas ou que não mobilizam as habilidades e conhecimentos centrais da profissão (RODRIGUES, 2002). O surgimento de novas categorias ocupacionais pode indicar um movimento de diferenciação das profissões captado a partir dos anos 1980 em países como a França (DUBAR, 2005). No Brasil, no caso da Computação, embora esta diferenciação se demonstrasse também desde a mesma época, só viria a ser captada pelo CENSO nos anos

2000. De um lado, a Computação passa a dispor de categorias oficiais próprias de nível superior (analistas de sistemas) – até então a qualificação mais comum para ocupar cargos com autonomia na área da Computação era obtida em cadeiras de cursos de Engenharia e outras ciências exatas (*cf.* Apêndice B) – por outro lado, tarefas consideradas mais operacionais também foram ganhando diversidade.

Como vimos mais acima, o tempo para que novas identidades profissionais “virtuais” fossem amplamente mobilizadas por instituições privadas como empresas e instituições de ensino (*cf.* Apêndice B) tendia a ser dilatado. A atividade de Administrador de Banco de Dados, por exemplo, só passou a integrar o CENSO em 2010, o que indica que pode ter levado de quinze a vinte anos para que passasse a integrar as categorias oficiais de profissão do IBGE (IBGE/Censos 1960 a 2011; FOLHA DE S. PAULO, 3/5/1982, p. 8; FOLHA DE S. PAULO, 26/5/1985, p. 45). A demora na atualização dos dados dos Censos não se restringe aos registros de respondentes (como no caso da atualização das profissões), mas conforme pudemos observar antes nesta pesquisa os tipos de vínculos não são consultados com a devida abertura para captar, por exemplo, os vínculos de tipo PJ de modo apropriado. Embora sejam observados empresários sem funcionários em pesquisas diversas do IBGE, não há ainda uma questão que (tal como ocorre com o trabalho sem carteira assinada) identifique se a pessoa é um trabalhador PJ (que depende economicamente de um único cliente, que recebe um valor constante e com periodicidade semelhante a um salário, que responde a uma chefia específica e que cumpre horário de trabalho similar ao dos trabalhadores CLT).

Ao analisarmos as trajetórias de estudo e trabalho destes profissionais podemos observar que ingressaram no mercado de trabalho no período que se convencionou chamar de “virada do milênio” até o início dos anos 2000. Este grupo, o mais numeroso consultado na pesquisa, 16 participantes, experimentou menor proporção – que seus colegas da geração anterior (Geração X) – em relação aos vínculos do tipo PJ. Menos da metade destes profissionais vieram a atuar como PJ. Apesar disso, nove dos dezesseis participantes deste grupo etário experimentaram trabalho informal ao longo de suas carreiras profissionais; destes, a maioria experimentou o trabalho informal nos primeiros cinco anos de carreira profissional. Outra característica observada e que pode ser analisada com maior nível de detalhe nas fichas dos profissionais (Apêndice C) é o aumento da intensidade das trocas de tipos de vínculos dentre os profissionais deste grupo com mais de trinta anos quando comparados com os mais jovens (entre 23 e 29 anos). Os profissionais mais jovens, em especial os que realizam atividades mais próximas do nível

operacional, tenderam a apresentar menor intensidade na troca de vínculos que seus colegas de grupo etário mais velhos, conforme pode ser visto no gráfico 10 a seguir:

Gráfico 10. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com idade entre 23 e 37 anos por ano.

7.4. Os profissionais com 22 anos ou menos

O ambiente em que os profissionais mais jovens consultados neste estudo estão se profissionalizando parece oferecer uma miríade de novas profissões e combinações de trabalhos. As dezenove categorias aferidas no CENSO deverão manter-se estáveis na próxima aferição prevista para 2020 uma vez que o Código Brasileiro de Ocupação (CBO) deverá manter-se praticamente o mesmo. Apesar disso, a depender da quantidade de oportunidades e especialidades divulgadas em sites de emprego como o ApInfo, Trampos, Catho, em jornais impressos, dentre outros, a quantidade de identidades “virtuais” oferecidas deverá ser muito maior. Este processo indica que os profissionais da geração mais jovem consultada neste estudo terão que lidar com novos desafios como o de se encaixarem nas propostas de emprego ou vagas oferecidas. Dois dos entrevistados indicaram a dificuldade que tiveram ao responder a uma das últimas oportunidades de entrevista de emprego que teve. Foi o caso de T.K.32.H.A.S.6.12 que relatou que durante a conversa com seus entrevistadores para uma vaga, precisou interromper a entrevista para perguntar o que “de fato queriam” que o contratado fizesse, pois as habilidades, conhecimentos e ambientes que eram pedidos para a vaga eram praticamente impossíveis de serem reunidos num único profissional (ao menos para um profissional com menos de 40 anos de idade). Após receber a explicação do entrevistador (diretor da área e não um profissional de RH) ele, o entrevistado, teve que apresentar ao entrevistador as diferenças de perfil de um profissional de *Business Intelligence*, de *Big Data* e do que atua com *Data Science*. Estas profissões bastante especializadas poderiam ser enquadradas em uma avaliação do CENSO na categoria de “Especialista em Informática” ou mesmo como “Analista de Sistemas”. A pluralidade de identidades profissionais disponíveis aos profissionais que atuam nesta década na área de TI são um desafio à parte

na análise sociológica do trabalho na área e merece estudo específico para este tema.

Ao observarmos a trajetória estudantil e profissional deste grupo identificamos que três dos quatro entrevistados ingressaram no mercado de trabalho através do trabalho informal (dois deles entre os anos 2015 e 2016). A entrevistada que não teve experiência de trabalho informal foi estagiária quando estudou numa ETEC, abandonou a área de TI e cursava Ciências Contábeis na FEA no ano de realização do trabalho de campo. O contexto histórico e econômico do ingresso deste grupo de profissionais no mercado de trabalho é o que experimentamos recentemente desde a crise política de 2013, passando pelo conturbado processo eleitoral de 2014 e o Impeachment da Presidente eleita em 2016.

No gráfico abaixo podemos observar as trajetórias dos profissionais mais jovens que foram consultados durante o estudo. A informalidade (3) e o empreendedorismo (2) estão presentes na histórias de alguns deles antes dos 21 anos de idade:

Gráfico 11. Vínculos de trabalho e estudo de profissionais com idade com 22 ou menos por ano.

Ao considerarmos as proporções dos tipos de vínculo de ingresso no mercado de trabalho em relação às gerações pudemos observar que dois terços dos profissionais *boomers* consultados (4 de 6) iniciaram suas vidas profissionais pela via do estágio (os outros dois experimentaram primeiro o vínculo informal e o estágio). Metade dos profissionais consultados da geração X (8 de 16) ingressaram no mundo do trabalho pela via da informalidade, um quarto através do modelo CLT (4) e dois através de contrato de estágio. Os profissionais da geração Y consultados foram os que apresentaram maior variedade de tipos de ingresso no mercado de trabalho sendo que 38% (6 de 16) ingressaram pela via do estágio, 31% (5 de 16) por meio da informalidade, 25% (4 de 16) diretamente pelo modelo CLT e 6% (1) através do modelo PJ. Dos quatro profissionais da geração Z consultados, metade (2) ingressou no mercado de trabalho por meio de estágio e os outros dois ingressaram, cada um, no mundo profissional por meio de bolsa de estudos e pela via da informalidade. A tabela abaixo permite observarmos os dados que detalhamos neste último parágrafo.

Vínculo de Preferência e Situação de Vínculo quando a pesquisa foi realizada (linhas); vínculo de ingresso no mercado de trabalho (colunas)	Bolsa		Informal					Estágio					CLT				PJ		Total Geral
	Geração Z	Bolsa Total	Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	Informal Total	Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	Estágio Total	Boomers	Geração X	Geração Y	CLT Total	Geração Y	PJ Total	
Bolsa Pesquisa																			
Bolsista													1			1			1
													1			1			1
CLT	1	1		5	3	1	9	2	2	3	2	9		2	2	4			23
Desempregad(a/o)									1	1		2			1	1			3
Bolsista	1	1																	1
Informal				1			1												1
Estagiári(a/o)					1		1												1
CLT				4	2	1	7		1	2	2	5		1	1	2			14
PJ															1	1			1
Aposentado								2				2							2
CLT* (similar em outro país)				1	1		2			1		1							3
Informal				1	1		2												2
CLT*										1		1							1
CLT/PJ								1				1							1
CLT								1				1							1
PJ			1	1	1		3	1				1			1		1	1	5
CLT								1				1					1	1	2
PJ			1	1	1		3								1	1			4
Empresári(a/o)				1			1			2		2		2		3			6
Empresári(a/o)				1	1		1			2		2		2		2			6
Funcionário Público															1	1			1
CLT															1	1			1
Total Geral	1	1	1	8	5	1	15	4	2	6	2	14	1	4	4	9	1	1	40

Tabela 36a. Distribuição dos entrevistados por vínculo de preferência e situação do vínculo no momento da consulta (linhas), por tipo de vínculo de ingresso no mercado de trabalho e geração (colunas) – elaboração própria.

8. Análise do conjunto de informações trabalhadas

8.1. Análise dos tipos de vínculos CLT e PJ por grupo geracional

Os participantes com mais de 55 anos indicaram ter visão positiva do modelo CLT. Todos os seis entrevistados informaram que o modelo de carteira assinada é um formato benéfico para os trabalhadores pelos benefícios que garante. Este grupo de profissionais composto por aposentados reconhece que o benefício obtido pelo INSS deveu-se ao período de contribuição à previdência pelo sistema público. O.S.56.H.B.V.8.05 informou que "é o modelo em que o trabalhador é menos explorado", R.S.57.M.B.C.6.10 indicou que, se tivesse investido mais na carreira CLT, hoje teria uma aposentadoria melhor, poderia estar viajando e descansando, sem preocupação com a sua sobrevivência no futuro. Apesar de ter complementação de aposentadoria privada proporcionada parcialmente pela empresa na qual trabalhou por 35 anos, V.T.69.H.B.D.2.12 disse que "se não fosse pelo modelo CLT não teria se aposentado". Os benefícios como décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço e férias foram outros pontos positivos apresentados por este grupo. L.P.65.H.B.D.4.12 e J.S.60.H.B.C.6.15 detalharam que os benefícios são o principal fator positivo do modelo CLT. C.R.61.H.B.D.4.03 informou que apesar de considerar que os direitos trabalhistas são excessivos em comparação com países como os Estados Unidos, tais proteções são necessárias, pois, no Brasil os sindicatos não são tão fortes como os de lá e sem tal proteção o nível de exploração do trabalhador seria ainda mais alto. Estes participantes, todos, estavam aposentados em 2018, ano de realização do trabalho de campo. Durante as conversas os entrevistados L.P.65.H.B.D.4.12, J.S.60.H.B.C.6.15, O.S.56.H.B.V.8.05 e R.S.57.M.B.C.6.10 informaram que por estarem aposentados não viam mais necessidade ou diferença entre serem CLT ou PJ naquele momento de suas carreiras. C.R.61.H.B.D.4.03 foi o único dos seis participantes deste grupo que não atuou como PJ. Atuou profissionalmente como gestor de contas informalmente após um período de desemprego e de perda do pequeno negócio que montou em 2014 com o dinheiro do fundo de garantia recebido após ser demitido de uma empresa pela qual trabalhou por mais de duas décadas. O negócio que montou, uma livraria, sofreu um acidente elétrico que consumiu praticamente todo o patrimônio acumulado pelo entrevistado. Os demais profissionais deste grupo atuaram todos como PJ. V.T.69.H.B.D.2.12 passou a atuar neste modelo depois de ter se aposentado. Foi o período em que mais acumulou reservas, informou. Recebia aproximadamente cinco vezes mais do que o salário como CLT.

L.P.65.H.B.D.4.12 e R.S.57.M.B.C.6.10 indicaram preferência pelo modelo PJ e lamentaram o processo de “celetização” pelo qual passaram em anos recentes. Apesar disso, conforme observamos na entrevista com R.S.57.M.B.C.6.10, ela lamentou, olhando para o passado, por não ter atuado mais como CLT de modo a ter uma aposentadoria melhor:

Desde o governo FHC, achávamos que não iríamos conseguir nos aposentar [...] agora terei que trabalhar pelo resto da vida”. [No modelo PJ] a vantagem é ter liquidez, e tem que saber administrar (sempre soube administrar, só não do lado da aposentadoria). Quando eu fiquei dois anos fora da área de TI eu consegui me manter com o dinheiro que eu guardei. Sempre fui muito bem organizada, só não cuidei da aposentadoria porque achei que nunca ia chegar, acho que ser PJ hoje, se você souber lidar com o seu dinheiro, é uma grande vantagem (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

L.P.65.H.B.D.4.12 detalhou sua visão sobre o modelo PJ:

Eu sou meio suspeito, sempre gostei de ser PJ... acho que o [profissional] PJ tem que tomar mais cuidado, porque se o cara [contratante] dispensa ele, [o contratado] não tem nenhuma garantia, não tem décimo terceiro, acabou acabou... terminou o contrato, foi um prazer e tchau! Ela pode negociar porque [a relação contratual] é de empresa para empresa, aí você vai falar se aceita. Prefiro horário fixo, porque as vezes em que tive liberdade eu trabalhei muito mais do que tendo horário fixo... sempre acho que estou fazendo menos do que devia. Acabou extrapolando o meu horário (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

V.T.69.H.B.D.2.12 informou que o período em que foi contratado como PJ lhe trouxe as maiores vantagens financeiras: “foi quando ganhei mais dinheiro, ganhava cinco vezes mais. Fiz meu pé de meia”. Na mesma direção, J.S.60.H.B.C.6.15 indicou que a vantagem do modelo PJ está na maior renda líquida e na flexibilidade em relação ao trabalho. Já C.R.61.H.B.D.4.03 considerou que o modelo PJ do modo como funciona no país não passa de uma forma de enganar o trabalhador. Segundo o entrevistado, o modelo PJ “deveria ser, ou melhor, você é uma empresa, o relacionamento é diferente. Vou te pagar para fazer um serviço. Trazer cinco contratos por mês... se você estará aqui ou não, não é problema meu... você traz o serviço...” Enquanto isso, o contratado estaria liberado para prestar serviços para outras pessoas. Explicou que no Brasil não é assim que funciona, pois cobra-se do prestador de serviços o mesmo que se cobra de um profissional no regime CLT: “a recepcionista anota seu horário de entrada e saída, mesmo quando você não tem que assinar um livro de ponto ou bater cartão. Que PJ é esse?”, questionou. O.S.56.H.B.V.8.05 observou, ao avaliar sua própria

trajetória, uma modificação no modo como o modelo PJ se estabeleceu no país e relatou: “Já fiz isso... no início da década de 1990 havia alguma vantagem... o mercado anulou essa vantagem... hoje, qualquer coisa diferente de CLT é mera exploração... a própria CLT já não tem garantido grande coisa” (O.S.56.H.B.V.8.05).

Observamos, portanto, entre estes profissionais dois tipos compostos pelas opiniões sobre os modelos CLT e PJ. Os profissionais que identificam no modelo CLT e no PJ aspectos positivos – são aqui classificados sob o tipo “empregabilidade aberta” uma vez que consideram as duas formas de inserção no mercado de trabalho positivas, já os que avaliam o modelo CLT como positivo e o PJ como negativo são classificados sob o tipo “proteção trabalhista fechada”. V.T.69.H.B.D.2.12, L.P.65.H.B.D.4.12, J.S.60.H.B.C.6.15 e R.S.57.M.B.C.6.10 foram classificados no primeiro grupo por verem vantagens nos dois modelos; já C.R.61.H.B.D.4.03 e O.S.56.H.B.V.8.05 foram classificados no segundo grupo por considerarem o modelo CLT um modelo de trabalho positivo e o modelo PJ como negativo.

Dentre os profissionais com idades entre 38 e 54 anos observamos que a visão sobre os modelos CLT e PJ apresentaram maior variação quando comparados com os profissionais com 55 anos ou mais. Se dentre o grupo dos entrevistados mais velhos não havia quem visse o modelo CLT de modo negativo, aqui tivemos ao menos um caso de indicação do modelo CLT como negativo: F.G.43.H.B.C.6.30 descreveu o modelo CLT como sendo “uma trava para a renda. Não é sustentável para a empresa”. Este profissional consultado não experimentou nem o modelo de estágio, nem o modelo informal. Ingressou diretamente na área de TI no modelo CLT e permaneceu com este tipo de vínculo por pouco mais de um ano. Então, passou para o modelo PJ em 2001. Manteve este tipo de vínculo até 2010 quando teve que alterar seu contrato para o modelo CLT/Flex devido às exigências dos clientes da consultoria para a qual vinha trabalhando desde seu primeiro contrato como PJ. Em 2014 tornou-se sócio da consultoria para a qual atuava há 14 anos. Ao contrário de outros exemplos que observamos ao longo da pesquisa, embora F.G.43.H.B.C.6.30 tenha se tornado sócio minoritário da empresa para a qual dedicou a maior parte do seu tempo de trabalho, tal mudança não ocorreu somente como forma do contratante manter ou aumentar a renda do profissional contratado evitando maiores encargos trabalhistas ou riscos de passivo trabalhista por conta do modelo PJ, ao menos não era essa a percepção de F.G.43.H.B.C.6.30. Para ele, o convite a se tornar sócio foi uma forma de reconhecimento dos sócios majoritários e uma maneira de mantê-lo na companhia proporcionando não só aumento de renda, mas também ganho

de autonomia e poder de decisão. F.G.43.H.B.C.6.30 foi classificado no grupo que chamamos aqui de "pró-desregulamentação", ou seja, profissionais que veem o modelo PJ como positivo e o modelo CLT como negativo. Além deste profissional identificamos outras três pessoas na pesquisa que veem o modelo PJ como mais positivo que o modelo CLT (neste caso, classificado por eles como um modelo neutro, diante do PJ que foi indicado como positivo). Tal como E.P.48.H.B.C.5.40, dois destes profissionais tiveram maior parte da carreira vinculada ao modelo PJ, como é o caso de H.G.54.H.B.D.3.03, ou que aturam como PJ e empresários como é o caso de A.D.50.H.B.D.4.20. Para H.G.53.H.B.D.3.03, o modelo CLT no país pode ser definido do seguinte modo: "no Brasil há regras que dificultam investimento, empresários têm muitas obrigações que são necessárias porque não cumprem os direitos". Já o empresário A.D.50.H.B.D.4.20 traz o seguinte ponto de vista sobre o modelo CLT:

Há uma celeuma em torno do CLT porque tem interesses de sindicato. Em todos os países há um tipo de CLT, o que não é ruim, mas no Brasil quando uma empresa vai demitir, ela é penalizada. Não adianta ter o protecionismo, ele leva a limites [...]. CLT é muito protecionista, todos ganham a mesma coisa... e reclamam se ganham diferente (mesmo não produzindo igual)... o modelo de meritocracia é o primeiro grande problema. O segundo é o custo do CLT... não pelo benefício, férias, saúde. O ponto da CLT não é esse (sou a favor de ter férias, benefício, alimentação) tem que fazer o pacote da lei da oferta e da procura... quer gente boa? Paga bem! Quer gente ruim? Nem contrata. A CLT é absurdamente protecionista, agora com as leis novas está melhorando. Se ele (funcionário) mente, podia mentir e o contratante é quem tinha que provar. Agora se ele mentir e ficar provado (ele perde também). Acho que os benefícios têm que existir para todos, não só para o CLT... porque se eu contrato um *contractor* eu não posso contratar benefício? Qual o motivo? Para o sindicato ganhar? Por que não pode demitir? FGTS? Sabem quem gosta? Os bancos (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018).

Outro profissional que informou ver o modelo PJ com características mais positivas que o CLT é E.P.48.H.B.C.5.40. O profissional com a maior renda aferida de todo o grupo era, no momento da entrevista, diretor regional de uma das três maiores empresas de software do mundo. Era contratado pela empresa pelo modelo CLT e tinha boa parte de seu salário retido em forma de imposto. Defendia o modelo PJ, pelo qual atuou durante parte considerável de sua carreira. Sua defesa partia do argumento de que "no PJ você é quem recolhe os seus tributos. Você controla sua vida. Tem que ter cabeça de fazer seu FGTS, seu seguro desemprego. Isso é um pouco da cultura que o brasileiro não tem. PJ faz sentido para TI com salários mais altos", mas opinava que no seu caso não seria adequado o modelo PJ, pois, considerava que o modelo CLT deve ser mantido para os casos dos profissionais que têm atividade fim. Por ser diretor comercial da área de TI, e portanto, exercer uma atividade "*core*" (central, fundamental), não seria o

caso mudar para o modelo PJ mesmo que tivesse aumento de 40% ou 50% de sua renda em tal tipo de vínculo. Por outro lado, acreditava que o modelo PJ pudesse proporcionar um salário mais alto aos profissionais de TI que atuam em consultorias. Neste aspecto, concordava com A.D.50.H.B.D.4.20 que afirmou:

[O modelo PJ] dá liberdade de remuneração, coisa positiva. Pergunta para o funcionário se ele não quer o dinheiro na sua conta. Acho que a CLT é boa, só é cara e arcaica... benefícios, férias, horas [extra]! Acho que o governo cobra muito, faz pouco e dá pouca liberdade ao trabalhador. Se você explora um cara, ele vai embora... agora o cara ruim precisa de proteção. Pergunta se o cara bom fica sem emprego. Isso tem que mudar na cultura do Brasil. Tem que produzir, trabalhar decentemente, se interessar pelas coisas... coisas normais... não é um modelo fabril que tem que trabalhar 12 horas (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018).

Neste sentido, H.G.53.H.B.D.3.04 avaliou da seguinte forma o modelo PJ:

[O funcionário] tem mais flexibilidade em relação ao que fazer com a renda. Isso depende muito do regime de trabalho, da forma de trabalhar, de como foi contratado. Como o PJ no Brasil, em sua grande maioria, é o CLT disfarçado, custo a menos para o empregador e direito a menos para o empregado, a menos que você seja PJ no sentido de empreendedor –aí a história é outra. Agora, se for PJ para trabalhar...[...] Eu sou da opinião, que se for CLT ou PJ, você tem um trabalho, você deveria ter espírito de empreendedor de qualquer jeito. Você tem suas responsabilidades, você pode ir além de suas responsabilidades. Você pode melhorar as condições para a empresa e para a própria pessoa. Na área do TI não há empreendedor, na maioria. A maioria das pessoas no TI trabalha para ganhar dinheiro, para se sustentar. Não trabalha para empreender. Isso (empreender) também não é para todos. É difícil mesmo. É muito da pessoa, e muito se deve à educação, quanto mais educação você tem, mais capacidade de tomar decisões mais embasadas, equilibradas. Agora, tem pessoas que são empreendedoras natas. As escolas não formam em termos práticos, não só no Brasil. Elas não preparam para o dia a dia (H.G.53.H.B.D.3.03, 2018).

Destes profissionais, F.G.43.H.B.C.6.30, foi classificado no tipo “pró-desregulamentação” por considerar o modelo PJ positivo e o modelo CLT negativo, já E.P.48.H.B.C.5.40, H.G.53.H.B.D.3.03 e A.D.50.H.B.D.4.20 foram classificados no tipo “empregabilidade autônoma”, por verem o modelo PJ como positivo e o modelo CLT como neutro, controverso ou com prós e contras que não o tornam totalmente positivo ou negativo. Em comum, estes três profissionais passaram pela experiência do modelo PJ e de empresários. E.P.48.H.B.C.5.40, conforme observado acima, atuava no momento da pesquisa pelo modelo CLT, H.G.53.H.B.D.3.03 estava desempregado havia sete meses e prestes a receber a última parcela de um acordo rescisório referente ao último projeto em que atuou como PJ, e A.D.50.H.B.D.4.20 era empresário da área de TI e contratante de cerca de duzentos profissionais por sua consultoria.

S.C.53.H.B.C.4.12 e W.B.41.H.B.C.6.05 indicaram que ambos os modelos (CLT e PJ) eram positivos. Tal como o subgrupo mais numeroso dos profissionais com mais de 55 anos eles foram classificados no tipo “empregabilidade aberta”. Sobre o modelo CLT

S.C.53.H.B.C.4.12 informou que este modelo garantia “segurança e estabilidade” e sobre o modelo PJ informou que este “garantiu espaço quando houve exaustão de vagas CLT”. Para W.B.41.H.B.C.6.05 a vantagem do modelo CLT “é a segurança de estar dentro do quadro de funcionários, ter plano de saúde, rescisão, seguro desemprego... dá uma certa segurança... a desvantagem é que não conseguiria ter salário melhor (dentro de 6 ou 7 mil). Era mais difícil ter aumento, pedir aumento” Já no modelo PJ, segundo ele:

(Havia) a vantagem do valor, de receber líquido o valor na mão... tinha a impressão de ter mais dinheiro na mão. Mas tinha os gastos a mais, tinha que pagar contador. Se a pessoa é nova, não vejo diferença nenhuma, se a pessoa tem empresa direitinho e faz uma previdência, não gasta o dinheiro de uma vez só, não vejo problema em ser PJ... Se a pessoa não tem o hábito de guardar, ter o décimo terceiro, etc... Lá [onde trabalhou pela última vez no Brasil] era assim: tinha o salário, contava o décimo terceiro e dividia por doze. Todo o mês recebia uma parcela do décimo terceiro. No final do ano não tinha o valor de uma vez só... férias era como no modelo CLT, trinta dias remunerado por ano. Combinava as datas de férias e se ausentava em dois períodos de 15 dias... Os funcionários eram CLT... (Os gerentes PJ) e mesmo eles (subordinados), manifestavam interesse em ser PJ... um deles conseguiu... até ganhou uma promoção: ao invés de (a empresa) promovê-lo no modelo CLT, foi promovido com o modelo PJ (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Além de estarem na mesma faixa etária (entre 44 e 47 anos) M.M.47.H.B.D.6.25, T.N.44.H.B.D.8.25, J.M.46.H.B.C.4.25 e L.E.44.H.B.C.4.25, possuíam em comum rendas similares (próximas a vinte e cinco salários mínimos). M.M.47.H.B.D.6.25 informou que à época da entrevista atuava como trabalhador informal na área de TI, T.N.44.H.B.D.8.25 atuava como PJ. O primeiro indicou que: “o modelo CLT, por oferecer algumas garantias” é um tipo de vínculo positivo, e o PJ, embora seja “uma alternativa para o mercado de trabalho” é uma alternativa ruim; T.N.44.H.B.D.8.25 informou que “os direitos do modelo [CLT] dão segurança ao trabalhador” e que o modelo PJ significa “uma precarização das relações trabalhistas”. J.M.46.H.B.C.4.25 informou que o modelo CLT “garante direitos fundamentais, mas não atende a todos os níveis [de ocupação]” e que o modelo PJ é “uma forma de mascarar o trabalho CLT, de modo mais barato”. L.E.44.H.B.C.4.25 disse que o modelo CLT “deveria ser o padrão” e que o modelo PJ “é uma forma de reduzir os direitos trabalhistas. É uma ilusão para quem contrata e para quem é contratado. Se por um lado, o dinheiro parece ser maior, por outro, quase não cobre os benefícios que se perde como CLT”.

J.M.46.H.B.C.4.25 e L.E.44.H.B.C.4.25 eram profissionais que haviam atuado pelo modelo PJ e que no momento da pesquisa estavam contratados sob o regime CLT. Ambos estudaram administração na Fundação Getúlio Vargas, chegaram a ser sócios na virada do milênio, trabalharam juntos como consultores por uma mesma empresa no

início dos anos 2000, mas tiveram suas trajetórias profissionais separadas no final daquela década. Estes quatro entrevistados foram classificados no tipo “proteção trabalhista fechada” tal como C.R.61.H.B.D.4.03 e O.S.56.H.B.V.8.05, por considerarem o modelo CLT positivo e o modelo PJ negativo.

E.C.41.H.P.C.6.15 mencionou que

O nível de direitos no CLT é adequado... não posso dizer que é inferior, não posso dizer que é ruim... não sei como está em outras empresas. Não é uma proporção, válida para todas as empresas de TI. Hoje está mudando para caramba a forma de trabalho, de gerir projetos, isso está mudando muito, novas técnicas e formas de trabalhar, o ambiente está ficando mais criativo – a moda é pensar fora da caixa, ser criativo, ser “disruptor”, dá liberdade para ser criativo. Não acho que hajam direitos demais no Brasil. As pessoas têm visão de que o empregado é um custo, mas é a única maneira de ter distribuição de renda. Se houvesse um salário justo, aí tudo bem. Mas não temos um salário justo. Meu salário não é justo... é para sobreviver, e hoje não tem salários assim. Se falar que um funcionário está ganhando bem, é mentira. Vamos comparar com os outros países, as outras pessoas têm condições de fazerem uma vida de muito mais oportunidades... tive contato com outras pessoas, com muito menos benefícios que têm condição de fazer viagens todo ano, de fazer contato com outras culturas... (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre o modelo PJ detalhou:

Hoje, para nós, uma coisa compensa a outra... [No modelo PJ] querendo ou não eu tinha o dinheiro na mão. Eu tinha liberdade... entendia que me dava liberdade. No nosso país, a impressão que eu tenho é que ao reduzir benefícios eles querem achatar o salário... Pelo que vejo na empresa de telefonia onde trabalho eles fazem o corte de pessoas que tem salário muito acima. A tendência para mim é eles [políticos e empresários] abaixarem os salários... o que estão fazendo é tirar quem tem salário alto. Toda vez que há necessidade de cortes, mandam (demitem) as pessoas com salário mais alto. Não é um ganho... é só reajuste de inflação. Teve um caso de um amigo nosso, super competente: mandaram ele embora para manter um gerente... independente de ser CLT ou PJ as empresas têm a visão de que você é *commodity*: tenho você enquanto preciso e descarto depois... não há preocupação com o ser humano ou com a sociedade... não sei como resolveria isso... é do ser humano... quando ele tem poder ele quer mais e quer se manter. Talvez tenha que fazer uma revolução como a da França e recomeçar... (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

E.C.41.H.P.C.6.15 foi classificado na tipificação de visão “Proteção trabalhista aberta”, o único que defendeu essa visão nesta faixa de idade.

A.G.39.H.B.C.5.20 e A.S.47.H.P.D.2.25 foram os dois profissionais que indicaram posicionamento neutro em relação aos modelos CLT e PJ. A neutralidade apresentada por ambos não se demonstrou acrítica ou desinteressada em relação aos dois modelos. O primeiro foi empresário, atuou por um longo período como CLT e no período de realização da pesquisa estava atuando como PJ. O segundo começou a empreender bastante jovem e indicou que sua experiência como CLT o fez ter certeza de que queria ser empresário. Ao comparar os dois modelos A.G.39.H.B.C.5.20 destacou que:

(O modelo) CLT funciona bem, quando não se é uma função de apoio. Não

seria honesto terceirizar quando se é um membro ativo que contribui para o *corebusiness* e determinante para chegar naquilo. Ao mesmo tempo, a CLT tem uma série de travas que atrapalhavam financeiramente, neste caso o PJ é melhor (não preciso de dois convênios médicos). Por que ser obrigado a ter o seguro de saúde, de vida e etc... que não tenho interesse (se a esposa já tem convênio familiar)? Não vejo valor nisso, não vejo valor no INSS... nem sei se haverá INSS quando eu me aposentar. Melhor eu fazer uma reserva própria ou um VGBL. Tendo a achar que mesmo sendo justo eu ser CLT na experiência anterior eu preferia ser PJ. Hoje sou PJ e tenho vale refeição e tenho vaga no [estacionamento do] prédio. Fiz um valor no PJ que incluiria estes benefícios. O PJ no modelo que tenho hoje está atendendo. Tem que tomar cuidado, [perguntar]: que tipo de trabalho? Se for [um trabalho que exige] menor qualificação o CLT é necessário. Tem taxação demais, mas os mecanismos previstos não estão incorretos. Precisam de ajustes (FGTS, taxação) os dispositivos de seguridades: tem que existir FGTS, de algum modo, tem que ter mesmo que na mão do trabalhador. O INSS é fundamental - melhor ou pior em diferentes países, os benefícios de VR, VT... tem que ter. Neste caso, o PJ é precarização. Não vejo o mundo *top* como alguns dizem, não iria melhorar. Não no nosso modelo ou em outro país. Para a baixa qualificação, CLT com ajustes seria a escolha certa - mais leve e com mais autonomia para o trabalhador. Precisaria conhecer com mais detalhe outras propostas por aí. Para trabalho qualificado, o PJ, com um CLT mais flexível seria o modelo ideal. Um profissional de alta qualificação, alta escolaridade, salário mais alto... deveria ter autonomia para decidir o que prefere... se pode ser um caso porque não para todo mundo? Na CLT tem plantão de 12 horas para médicos? Se o médico pode não ter horário de almoço definido, plantão de 12h e pode virar dois plantões, sem “interjornadas”, etc. é escolha dele... não preciso proteger o médico “coitadinho”: ele tem qualificação e tem escolha, ele pode decidir. No Congresso não tem pessoas falando: “tadinho do médico” vamos tomar conta dele... senhores, advogados... dentre as escolhas poderia ter flexibilidade em escolhas, trabalho remoto, *home office*. Ter autonomia para tomar decisões mesmo sem órgãos de classe [sindicatos]... Não tem um modelo fácil para isso, mas é tudo bloqueado. Se eu tivesse que fazer 10h por dia, a empresa tinha que pagar hora extra, se quero sair mais cedo, ou emendar eu não posso. Mesmo que ela formalize isso comigo, mesmo se eu pedir para fazer 10 minutos de almoço ela diz que não, porque se eu meter no pau eu ganho. Isso é paternalismo demais... o estado dizendo como a empresa e o funcionário podem atuar... mas isso só funciona na alta e não na baixa. O PJ tem razão de ser. Ser uma empresa que presta serviço para outra como um CLT escondido atrás de PJ aí... estou fraudando leis trabalhistas. No caso, eu não seria um PJ camuflado, mas um CLT camuflado. Tem que ter um modelo que mesmo há algumas décadas era inadequado e que [dê conta dessa questão]. Como profissional, não quero ficar escondido [atrás de um contrato] como PJ. Da forma como trabalho, não posso contratar um funcionário para atuar no meu lugar. No modo de trabalhar hoje, eu trabalho sozinho. Deve-se ter o desenho de uma lei trabalhista, que faça sentido, não como sindicato ou ministério ou como a torre de marfim de uma faculdade pública, mas que venha de quem tenha contato e conhece o mercado. Uma modalidade de legislação que atenda, que conheça o mercado também. Não se deve fazer legislação a cada três anos. Evoluir o PJ ou melhorar o CLT? Não tenho resposta, mas não acho que evoluir o PJ seria o caminho (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

A.S.46.H.P.D.2.20, empresário na área de TI por 18 anos, apresentou uma visão que engloba as duas possíveis formas de vínculo trabalhista, porém, dentro de certos limites. Em sua experiência como empresário, o funcionário com salário de até seis mil reais podia ser contratado no regime CLT. Funcionários com renda superior eram convidados a serem sócios na empresa dele, pois “chega um patamar em que não existe

vantagem para ser celetista – a única diferença é o teto que ele pode ganhar. Vejo isso no mercado de TI. Você não vê a vantagem no PJ a não ser que o salário que vai ganhar seja superior”. Ele explicou dizendo que o ponto de vista de quem aceita ser contratado no modelo PJ é o de que “o dinheiro que ia para o governo” (em forma de impostos como IR, benefícios como FGTS e INSS), “vai para o bolso dele”. Classificou as leis trabalhistas da CLT como muito “paternalistas”:

O FGTS é uma lei totalmente paternalista: ela acha que a pessoa não tem condições de gerenciar um imprevisto. Ao invés de transferir para a pessoa a gestão financeira para ela suportar o momento da demissão, então faz o FGTS... mas para uma pessoa formada e adulta não faz sentido, porque eventualmente, o mercado poderá demitir e a pessoa tem que saber (A.S.46.H.P.D.2.20, 2018).

M.C.47.M.B.C.5.12 também foi classificado na tipificação “neutra” mas por não ter detalhado sua visão sobre os modelos CLT e PJ no formulário que preencheu.

Dentre os profissionais com idades entre 23 e 38 anos observamos o caso de M.O.26.M.B.U.6.12 foi classificada na tipificação de "Pró-desregulamentação". Para a entrevistada, o modelo CLT “limita o salário, mas traz benefícios. Porém, muito imposto é retido na folha. Cheguei ao ponto de ter praticamente um terço do meu salário retido”. Já em relação ao modelo PJ ela afirmou ser um formato “positivo, porque oferece um melhor salário, mas não tem benefícios. Uma saída redonda para um problema quadrado”.

F.B.38.M.B.C.5.05 e A.V.37.M.B.C.5.05 foram classificadas no tipo de visão "Empregabilidade Autônoma" pois indicaram ver o modelo CLT de modo neutro e o modelo PJ de modo positivo. F.B.38.M.B.C.5.05 teve maior parte dos vínculos de trabalho realizados no modelo CLT, já A.V.37.M.B.C.5.05, durante maior parte da carreira, experimentou o modelo PJ. Para F.B.38.M.B.C.5.05 que no momento da pesquisa vivia nos Estados Unidos: “o modelo CLT no Brasil tem muitos descontos. Nos Estados Unidos o modelo é muito mais parecido com o PJ do que do modelo CLT. Prefiro hoje o modelo não tradicional (PJ), mas daqui uns 5 anos eu ia querer voltar ao modelo tradicional”. Sobre o modelo PJ indicou que:

Nos Estados Unidos o modelo é muito mais parecido com o PJ. [A empresa] quer que desenvolva [um projeto] e vá embora. Mesmo na área de BI [*Business Intelligence*] eles falam em períodos de dois anos – [para que a pessoa] passe o que sabe, agregue e vá para outra empresa. Isso é muito nítido. Não porque a empresa manda embora, mas porque [o profissional] quer conhecer outras coisas (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

A.V.37.M.B.C.5.05, mencionou: “na minha área, o modelo CLT reduz muito o salário. Tive que aceitar voltar ao CLT por exigência da empresa. Preferia PJ ganhando

mais como era há dois anos”. Já sobre o modelo PJ declarou: “posso gerenciar melhor minha renda”.

Ao todo, seis profissionais da faixa de idade dos 23 aos 38 anos indicaram ver positivamente tanto o modelo CLT quanto o PJ e foram classificados com a tipificação de “empregabilidade aberta”. Destes, metade experimentou principalmente o modelo CLT, outros dois o modelo PJ e uma era empresária, mas mantinha vínculo CLT com uma instituição de ensino.

D.S.32.H.B.C.4.07 indicou sua visão sobre o modelo CLT: “Acredito que é um modelo caro para a empresa mas muito bom para os funcionários. Perde liberdade (da gestão) do (próprio) tempo”. Sobre o modelo PJ, informou que achava ser “um modelo bom para quem tem disciplina. Pode ter problemas no futuro (para aposentar-se)”. J.T.29.H.B.S.7.15, formado em ciências sociais e filosofia, e que trabalhava na área de análise de dados de uma multinacional da área farmacêutica, descreveu da seguinte forma o modelo CLT:

Tem problemas no modelo atual, muito burocrática e inibe contratações. São extremamente necessárias para os menos qualificados e para os qualificados com mão de obra abundante. Nestes setores, as empresas fazem o que elas querem. Minha namorada é formada há sete anos, tem inglês fluente e não acha trabalho para ganhar quatro mil porque está em área com abundância de profissionais... (deve-se) manter as leis para quem precisa. Para quem está em área mais privilegiada, com menos mão de obra, a lei trabalhista é uma formalidade, porque você consegue trabalho com certa facilidade, você é disputado (se você é programador *java* as empresas vão correr atrás de você porque não tem bons programadores de *java*. Mas, sim, (a CLT) dificulta a contratação. Mas eliminar as leis trabalhistas não garante que vai reduzir o desemprego. Não sei se é a saída... talvez a saída seja ter leis trabalhistas para áreas mais disputadas... e outras para camadas com mais problemas... mas se não se desenvolver a economia... vai ter problemas (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Sobre o modelo PJ, mencionou: “tenho amigos PJ na área de TI que tiram 20 mil por mês, como CLT não tirariam isso”. J.T.29.H.B.S.7.15 nunca atuou como PJ, embora tenha atuado como trabalhador informal enquanto realizava seus estudos.

A entrevistada J.O.27.M.N.S.6.07 indicou que o modelo CLT, para ela, no momento da entrevista tinha como principal característica positiva o fato de “os benefícios serem de grande auxílio para a renda que tenho neste momento”. Já sobre o modelo PJ indicou que “vale a pena a partir de certa renda, mais liberdade para gerir a renda”. Os três profissionais citados acima tiveram maior parte da vida profissional realizada sob o modelo CLT.

Ainda neste grupo etário, porém, tendo experimentado o modelo de contratação PJ na maior parte de suas carreiras, estão T.K.32.H.A.S.6.12 e L.R.35.H.B.S.4.07. Para

ambos, a modalidade PJ garante mais liberdade e rendimentos a curto prazo. No modelo CLT, T.K.32.H.A.S.6.12 vê uma forma de segurança e de renda a longo prazo, e L.R.35.H.B.S.4.07, por sua vez, avalia o regime CLT como muito bom, mas com a desvantagem de limitar o valor do salário.

Para a empresária de 26 anos, C.A.26.M.B.U.7.12, o modelo CLT de contratação é positivo, mas empreender é melhor. Para ela, o ideal seria poder contratar os seus funcionários no modelo PJ, e repassar para eles os descontos que vão para o governo. Ela faz uma comparação com a forma de contratação nos EUA: “o modelo americano é baseado no PJ”. C.A.26.M.B.U.7.12 atua também como professora de uma instituição de ensino no modelo CLT.

S.A.28.H.B.S.4.04, que no momento da entrevista tinha um trabalho informal, mas que já trabalhou como CLT antes, informou que não via “vantagem em gerar riqueza para a empresa e não para si” e que não se interessava pelo modelo CLT. Também comentou que já havia trabalhado como comissionado, num formato parecido com o PJ, mas nunca atuou como PJ até aquele momento.

R.A.25.H.P.U.4.03, que só experimentou o modelo de contratação CLT, disse que vale a pena ter carteira assinada pela estabilidade que o funcionário passa a ter, e por ter benefícios como o convênio médico que a firma paga, mas “há um limite de renda” neste caso. Ele afirma ainda que, se pudesse receber como CLT o mesmo valor que se costuma receber como PJ, ele preferiria o modelo CLT. Assim como S.A.28.H.B.S.4.04, R.A.25.H.P.U.4.03 também encaixa-se numa posição de neutralidade em relação aos dois regimes de contratação.

M.R.23.H.P.S.3.02, que nunca trabalhou no modelo PJ, apenas como CLT e como estagiário, além de uma pequena incursão como motorista de *Uber*, vê o modelo PJ como uma forma de “liberdade para poder ter mais de um contratante, porém sem garantia de estabilidade”, ao contrário do modelo CLT, que garante essa segurança.

E.F.26.M.B.S.5.02, vê vantagens nos dois modelos:

De um lado, há a segurança, (e de outro), a falsa segurança, mas ainda assim o CLT me conquista: o que dá brilho nos olhos é o fato de haver regras que te dão ainda o seguro desemprego, os termos rescisórios, o FGTS, tem alguns benefícios que acho que ele faz se destacar, tem o problema que não é seguro, porque a qualquer momento você pode ser mandado embora (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

Quanto ao modelo PJ, informou que não era de seu conhecimento que existisse. Após a explicação dada, avaliou:

Achei interessante o fato de você receber tudo o que seria de benefício em valor líquido porque às vezes você não chega a aproveitar todos os benefícios da empresa, também acho interessante receber todo o valor líquido e eu mesma decidir como separar tudo e usar para cada coisa. Poderia colocar para gastar de 300 para 200 o vale refeição, poder organizar as minhas finanças do meu jeito e eu poder dizer que quero guardar tanto para o vale transporte e poder me controlar (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

A.B.37.H.N.S.4.10, que no momento da entrevista estava trabalhando numa forma de CLT no Estados Unidos, disse do modelo PJ que o ganho mais alto é ilusório, uma vez que os gastos com as despesas de se manter uma empresa aberta, pagando impostos, contador, etc. é mais alto. Em seu trabalho no exterior, explicou que o modelo de contratação é mais flexível do que o brasileiro, porém, garante mais direitos.

M.R.23.H.P.S.3.02, E.F.26.M.B.S.5.02 e A.B.37.H.N.S.4.10, compartilham de uma visão neutra sobre o modelo PJ e positiva em relação ao CLT, que os leva a serem classificados como apoiadores de uma “proteção trabalhista aberta”.

L.A.26.M.B.S.4.01 foi a única deste grupo etário a ver vantagens apenas no modelo CLT: “o regime CLT assegura algumas coisas que protegem o trabalhador e garantem que não vai haver susto (desligamento repentino, por exemplo), ou mesmo que não haja apoio de saúde e alimentação”. Já o modelo PJ, para ela “É um meio de diminuir o custo do serviço (para a empresa), mas para trabalhar assim, é preciso muita disciplina para manter-se em dia com os impostos” e acrescentou que observa uma diminuição na segurança de quem trabalha sob o modelo PJ. Por esse motivo, ela se encaixa na classificação “proteção trabalhista fechada”.

O grupo de entrevistados na faixa de 19 a 22 anos, que pode ser associada ao que autores como Junior (2002) denominam como “geração Z”, compõe-se nessa pesquisa de quatro indivíduos. Com exceção de V.A.19.M.N.S.3.01, que optou por não responder por “não saber diferenciar” as modalidades de vínculo, os demais podem ser classificados em três tipos de opiniões sobre proteção trabalhista, como descrito a seguir.

A.F.22.H.B.S.3.04, que já havia trabalhado como estagiário e como funcionário CLT até aquele momento, opinou que seu modelo de contratação atual (CLT) tem sido positivo e que este lhe oferece segurança e flexibilidade. Não vê como positivo o modelo PJ, que acredita ser inadequado para sua área de atuação. Sua opinião sobre os vínculos pode ser classificada como do tipo “proteção trabalhista fechada”.

L.L.22.H.B.S.3.02, ao contrário, acredita que:

Como PJ poderia ter mais flexibilidade. Poderia ter flexibilidades diversas. Se perdesse o vale alimentação não teria problema, nem (se perdesse o) convênio. Para se aposentar seria o ideal ter um investimento (como o de previdência

privada). Mesmo sem CLT penso em ter previdência privada. Já queria ter começado a ter a previdência privada, mas o salário ainda não é tão alto. Hoje que ganho melhor poderia ter previdência, em um ano eu pretendo ter. Hoje não vou procurar (trabalho no modelo PJ), mas ficarei aberto a oportunidades de emprego (L.L.22.H.B.S.3.02, 2018).

B.O.21.H.B.S.3.02 informou que vê como principal característica no modelo CLT a possibilidade de proporcionar “segurança e benefícios”. Em relação ao modelo PJ afirmou: “preocupa não ter benefícios, mas gosto da ideia de ter liberdade (que o modelo parece oferecer)”. B.O.21.H.B.S.3.02 já havia experimentado modelos de trabalho informal, de estágio, CLT e também foi empresário e sócio de outro entrevistado: “L.L.22.H.B.S.3.02”. Ambos somente não experimentaram o modelo PJ, mas estariam abertos a experimentar tal tipo de vínculo. Se por um lado, L.L.22.H.B.S.3.02 foi classificado na tipificação “pró-desregulamentação” por considerar o modelo PJ mais interessante que o CLT, B.O.21.H.B.S.3.02 foi incluído na tipificação de “proteção trabalhista aberta” por considerar o modelo CLT mais interessante que o PJ mas indicar neutralidade em relação à contratação como pessoa jurídica.

Observados os grupos de quatro faixas de idades¹⁰¹, pudemos constatar que, à exceção do grupo de profissionais mais velhos que foram consultados, os demais grupos etários tiveram um representante, cada, para a tipificação “pró-desregulamentação”. Ou seja, a visão de que o modelo PJ era mais vantajoso do que o modelo CLT teve representantes para cada uma das faixas de idade com 54 anos ou menos. Os profissionais consultados que foram enquadrados nesta tipificação foram socializados entre os anos 2000 e início dos anos 2010 e tiveram experiência curta como CLT antes de atuarem sob o modelo PJ, como autônomos ou como empresários. Este dado indica que os profissionais que são favoráveis ao modelo de contratação PJ e veem o modelo CLT como negativo foram expostos no início de suas carreiras profissionais a modelos não cobertos pelas leis trabalhistas e que viram na possibilidade de empreender chances maiores de sucesso profissional e financeiro. Em comum, estes entrevistados (F.G.43.H.B.C.6.30, M.O.26.M.B.U.6.12 e L.L.22.H.B.S.3.02) indicaram, respectivamente, que não pretendem ser CLT no futuro porque: “Sou empresário, CLT seria um retrocesso”, “Pretendo abrir empresa” e “Porque minha esposa já é CLT, quero melhores possibilidades de renda como PJ”. Sobre ser empresário no Brasil indicaram,

¹⁰¹ Que, conforme observamos no capítulo quatro que trata da metodologia, foram associados ao que se popularizou chamar no Brasil de geração *boomers*, X, Y e Z. Assim, os *boomers* (aqueles que em 2018 tinham mais de 55 anos), geração X (entre 39 e 54 anos), geração Y (entre 23 e 38 anos) e geração Z (com 22 anos ou menos – e que já estavam com idade para trabalhar) (JUNIOR, 2002).

também respectivamente, que é uma atividade: “difícil num país como o Brasil”, que representa “risco, dificuldade e incerteza” e que é uma “possibilidade de enriquecimento”. Os três informaram que se consideram “trabalhadores” e os três indicaram que querem ser empreendedores, sendo que um deles de fato o é. F.G.43.H.B.C.6.30 é sócio de uma empresa de consultoria com dezenas de colaboradores contratados, M.O.26.M.B.U.6.12 já se considera empreendedora (mesmo não tendo funcionários) e L.L.22.H.B.S.3.02 informou não se considerar “ainda” empreendedor, mas que deseja ser em pouco tempo e tem perfil para isso.

A tipificação que chamamos de “empregabilidade autônoma”, que defende o modelo PJ e que vê com neutralidade o modelo CLT, teve cinco representantes observados, destes os mais velhos da geração Y, no limite desta faixa etária (com 37 ou 38 anos) e três participantes da geração X. Os profissionais na faixa dos 39 a 54 anos entrevistados tiveram em comum uma primeira experiência longa no modelo CLT (ainda que em países distintos como Brasil e Holanda) durante seus primeiros anos de atuação profissional (de ao menos 12 anos). H.G.54.H.B.D.3.03 e A.D.51.H.B.D.4.20 atuaram por longo período no modelo CLT antes de atuarem no modelo PJ e como empresários. Estes profissionais ingressaram no mundo do trabalho no final dos anos 1970 e início dos anos 1980 durante o período militar. E.P.48.H.B.C.5.40, apesar de participar do mesmo grupo etário de H.G.54.H.B.D.3.03 e A.D.51.H.B.D.4.20 começou sua vida profissional mais tarde e tem trajetória mais parecida com a dos profissionais com idade entre 37 e 38 da geração Y. Em comum, tiveram uma primeira experiência informal ou no modelo PJ antes de experimentarem o estágio ou o regime CLT. Estes profissionais foram socializados no mundo do trabalho durante os anos 1990 ou início dos anos 2000, período em que, conforme observamos nos primeiros capítulos deste estudo, o país enfrentou período de superinflação, desemprego e reformas econômicas de cunho neoliberal, durante os governos Collor, Itamar e FHC. Os profissionais enquadrados nesta tipificação (empregabilidade autônoma) que veem com neutralidade o modelo CLT e de modo positivo o modelo PJ indicaram ser, quase todos, “empreendedores” (A.D.51.H.B.D.4.20, H.G.54.H.B.D.3.03, E.P.48.H.B.C.5.40 e F.B.38.M.B.C.5.05). A exceção a este grupo foi A.V.37.M.B.C.5.05 que foi empresária entre os anos 2014 e 2015 atuando fora da área de TI e indicou que a experiência de abrir de fato uma empresa (que não fosse somente PJ) “foi um erro” embora tenha se visto até então como empreendedora. Sobre empreender cada um dos consultados informou sua posição: H.G.54.H.B.D.3.03 declarou que “pretende voltar a ser [empresário]”; A.D.51.H.B.D.4.20 declarou: “por instinto, sou

empreendedor”; E.P.48.H.B.C.5.40, que atuava como CLT numa das maiores empresas de TI do mundo quando foi entrevistado disse que é possível “ser empreendedor dentro da própria empresa, não significa ter negocio”; F.B.38.M.B.C.5.05, que vive nos Estados Unidos e atua como trabalhadora informal enquanto não obtém visto permanente de trabalho naquele país disse que o empreendedor “é um ser que vê negócio onde não tem negócio, [que] consegue identificar oportunidade onde não tem e fazer aquilo ser lucrativo, [que] normalmente consegue inovar”. Já A.V.37.M.B.C.5.05 que hoje não se vê mais como empreendedora, embora tenha se visto desse modo até 2015, declarou: “não sou empreendedora, sou uma trabalhadora PJ”.

Com este perfil – de maior valorização do modelo PJ em relação ao modelo CLT – não observamos profissionais da geração de aposentados (com mais de 55 anos), e observamos somente um profissional com menos de 23 anos (L.L.22.H.B.S.3.02) que, embora não se visse como empreendedor, pretendia se tornar um em curto prazo. Estes dados podem indicar que os profissionais que estavam ingressando ou saindo do mercado de trabalho¹⁰² tenderam a ver o modelo PJ e a visão “empreendedora” com mais reserva do que profissionais que estavam em plena atividade profissional e que estavam ainda relativamente distantes dos períodos de transição (de ingresso ou saída) em relação ao mundo do trabalho.

Os profissionais classificados com a tipificação “empregabilidade aberta” ou seja, que viam tanto o modelo PJ quanto o CLT como positivos estiveram distribuídos entre os profissionais com 26 anos ou mais. A maioria dos profissionais aposentados – quatro de seis (V.T.69.H.B.D.2.12, R.S.57.M.B.C.6.10, J.S.60.H.B.C.6.15, e L.P.65.H.B.D.4.12) informou que via os dois modelos como positivos, conforme detalhamos acima. Três dos quatro deste grupo etário indicaram não se verem como empreendedores, o único que se identificou como empreendedor foi o entrevistado mais velho que, após aposentar-se comprou uma fazenda e cria bovinos no interior de São Paulo. W.B.41.H.B.C.6.05 e S.C.53.H.B.C.4.12 também informaram não se verem como empreendedores, embora tenham atuado como PJ ou autônomos entre os anos 2000 e 2016 antes de terem, respectivamente, se mudado para os Estados Unidos e transitado do modelo PJ para o

¹⁰² E que, portanto, estão em fase de transição entre as faixas de idade da população de ingresso e saída do mercado de trabalho de acordo com critérios oficiais (como o de idade média para início de atuação profissional e aposentadoria, segundo o IBGE). A idade média para homens se aposentarem no Brasil aferida em 2017, foi observada em aproximadamente 56 anos (após 35 anos de trabalho) e para mulheres de foi de 53 anos (após 30 anos de trabalho). <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,com-medo-de-mudancas-na-previdencia-brasileiro-se-aposenta-ainda-mais-cedo,70002215142> dados da Secretaria da Previdência Social.

modelo CLT. Dentre os profissionais com idade entre 23 e 38 anos que fazem parte do grupo dos que vêm vantagens tanto no modelo CLT quanto no PJ somente T.K.32.H.A.S.6.12, que tal como S.C.53.H.B.C.4.12 havia mudado recentemente do modelo PJ para o CLT, indicou não se ver como empreendedor, o qual definiu como sendo alguém que “tem ideias inovadoras e que muda o mundo com elas”. Os demais participantes deste grupo etário que foram enquadrados nesta tipificação de “empregabilidade aberta” (C.A.26.M.B.U.7.12, J.O.27.M.N.S.6.07, J.T.29.H.B.S.7.15, L.R.35.H.B.S.4.07 e D.S.32.H.B.C.4.07) informaram verem a si mesmos como “empreendedores”. Dentre estes, os que ingressaram no mercado de trabalho na primeira metade dos anos 2000 experimentaram o trabalho informal e o modelo PJ ao longo de suas carreiras. Já os que ingressaram no mercado de trabalho no final dos anos 2000 e início dos anos 2010 tiveram como primeira experiência de trabalho o modelo de estágio. À exceção de J.O.27.M.N.S.6.07 (que somente atuou com os tipos de vínculos de estágio e CLT) os demais participantes deste grupo etário enquadrados na tipificação de “empregabilidade aberta” experimentaram em algum momento de suas vidas profissionais, além do modelo CLT, os modelos informal (exceto J.O.27.M.N.S.6.07), PJ (L.R.35.H.B.S.4.07 e D.S.32.H.B.C.4.07) ou de empresário (C.A.26.M.B.U.7.12) e indicaram ser ou ter o perfil de “empreendedores”. Em relação a este grupo etário e tipificação em relação aos vínculos PJ e CLT (definida como “empregabilidade aberta”) é notável a diferença de percepção dos mais jovens (com menos de 40 anos) e mais velhos (com 40 anos ou mais). Os primeiros, de modo geral, observam que os modelos CLT e PJ são positivos por oferecerem maior possibilidade de obtenção de emprego, em especial no caso do grupo dos que já se aposentaram e que não têm mais a preocupação com a previdência; já os segundos indicaram que o modelo PJ contribui para a realização do que pode ser descrito como o “sonho empreendedor”, embora a maioria das trajetórias dos entrevistados que se definiram empreendedores e que são também empregadores não tenha se originado principalmente de experiência PJ, mas sim de experiência pregressa como CLT. Dos quarenta profissionais entrevistados, cinco indicaram que sua principal atividade era a de empresária ou empresário (A.D.51.H.B.D.4.20, A.S.47.H.P.D.2.25, F.G.43.H.B.C.6.30, S.A.28.H.B.S.4.04 e C.A.26.M.B.U.7.12). Destes, somente a empresária mais jovem (C.A.26.M.B.U.7.12) não viveu experiência CLT antes de se tornar empresária (embora tenha experimentado estágio). Ela e o empresário mais velho da área de TI entrevistado (A.D.51.H.B.D.4.20) também foram os consultados que não tiveram experiência de atuação como PJ antes de se tornarem empresários. Se

ampliarmos a amostra para os profissionais que em algum momento de suas trajetórias tiveram empresa aberta juntamente com um sócio de modo a atuar para mais de um cliente e de ter funcionários contratados (ou ter a intenção de fazer isso) não dependendo somente de um cliente e de vender exclusivamente a própria força de trabalho, então, passamos a contar com metade (20) do conjunto de profissionais consultados. Destes, todos tiveram experiência também pelo modelo CLT, sendo que nove deles tiveram maior parte da carreira realizada através do modelo CLT (cinco destes com mais de 50 anos).

Dos vinte que tiveram experiência como empresários, onze também tiveram experiência como PJ, sendo que seis destes entrevistados (R.S.57.M.B.C.6.10, H.G.54.H.B.D.3.03, E.P.48.H.B.C.5.40, A.S.47.H.P.D.2.25, F.G.43.H.B.C.6.30 e A.G.39.H.B.C.5.20) tiveram experiência como PJ, autônomo ou informal antes de se tornarem empreendedores (e ingressaram no mercado de trabalho antes da virada do milênio). Se restringirmos aos que mantiveram empresa por ao menos um ano a ponto de terem seus vínculos registrados individualmente no gráfico de trajetórias identificamos quinze profissionais sendo que destes, onze experimentaram o modelo CLT antes de se tornarem empresários (embora os outros quatro tenham experimentado o modelo CLT depois de terem passado pela experiência de empreender) e sete tiveram experiência como PJ antes de empreenderem (proporção que mantém-se inferior em relação ao total da amostra de profissionais que experimentaram o modelo PJ – 29 de 40 entrevistados ou 72,5% da amostra, ante 6 de 15 ou 40% da amostra dos que foram PJ antes de se tornarem empreendedores). Se de um lado podemos observar, conforme detalhamos adiante neste estudo, tendência maior de que profissionais que experimentam os modelos informal e de autônomo experimentem também o modelo PJ quando comparados com profissionais que experimentaram estágio ou CLT, de outro lado, não observamos tendência, em proporção igual ou maior, de que profissionais que atuaram pelo modelo PJ tornaram-se empresários (menos da metade dos profissionais, 40%, que atuaram como empresários tiveram experiência anterior como informal, autônomo ou PJ)^{103, 104}.

Dos oito profissionais que foram classificados na tipificação de “proteção trabalhista

¹⁰³ Detalhamos este aspecto adiante neste estudo após tratarmos as tipificações levantadas sobre os vínculos CLT e PJ.

¹⁰⁴ Durante o levantamento das trajetórias fizemos um trabalho de classificação e ordenação da sequência dos vínculos de trabalho que permitiu a averiguação do tipo de vínculo inédito que cada profissional teve ao longo de sua trajetória profissional.

fechada”, ou seja, que viram o modelo PJ como negativo e o CLT como positivo seis tinham 44 anos ou mais (O.S.56.H.B.V.8.05, C.R.61.H.B.D.4.03, T.N.44.H.B.D.8.25, M.M.47.H.B.D.6.25, J.M.46.H.B.C.4.25 e L.E.44.H.B.C.4.25). Os outros dois tinham menos de 27 anos (L.A.26.M.B.S.4.01 e A.F.22.H.B.S.3.04). Destes, somente L.A.26.M.B.S.4.01 identificou-se como sendo empreendedora. Sobre este aspecto detalhou que “empreendedor é aquele que arrisca trabalhar em produtos e serviços que podem ou não já existir, mas que tem a segurança financeira garantida”. A entrevistada nunca teve empresa aberta e atuou somente como trabalhadora informal na adolescência (como babá) e como estagiária (vínculo que mantinha à época da entrevista). Os demais entrevistados desta tipificação indicaram não se identificarem como empreendedores. Além da tipificação “proteção trabalhista fechada” que correspondeu à avaliação positiva do modelo CLT e negativa do modelo PJ, a tipificação “proteção trabalhista aberta” indicava visão mais positiva do modelo CLT em relação ao modelo PJ (que via como “neutra”). Este grupo com 5 participantes foi composto por profissionais com 41 anos ou menos (E.C.41.H.P.C.6.15, A.B.37.H.N.S.4.10, M.R.23.H.P.S.3.02, E.F.26.M.B.S.5.02 e B.O.21.H.B.S.3.02). Destes, somente E.F.26.M.B.S.5.02 indicou considerar-se empreendedora e destacou que pretende manter-se ou atuar no modelo CLT (último vínculo formal que teve). Informou que para ela:

O empreendedor tem duas visões (possibilidades de ocorrência): a primeira é de que a pessoa que tem o seu plano, que tem uma empresa, tem algum negócio... às vezes o tiozinho do cachorro quente é um empreendedor mesmo não tendo empresa aberta, a burocracia; a segunda é a do empreendedor que trabalha numa empresa que não é dela, mas que, por exemplo – eu onde trabalhei, tenho uma visão como a do dono do negócio, tento pensar e fazer como o dono. Não tendo as mesmas vantagens, ou permissões, mas sempre fazendo o que está ao meu alcance fazer. Acredito que sou uma empreendedora, acredito e quero fazer com que as coisas mudem. Busco essa autonomia de modo a fazer melhorar algo. Sempre fazendo algo se mover e fazendo as coisas melhorarem (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

Os demais entrevistados deste grupo tipificado informaram não se verem como empreendedores ainda que, a exemplo de B.O.21.H.B.S.3.02, tenham tido experiência como empresário ou, tal como E.C.41.H.P.C.6.15 e A.B.37.H.N.S.4.10 tenham sido PJ. Todos haviam atuado com CLT e destes M.R.23.H.P.S.3.02 e E.F.26.M.B.S.5.02, que foram colegas de trabalho numa multinacional da área de equipamentos e sistemas de TI, estavam desempregados devido ao corte de funcionários que a empresa realizou no início de 2018. A.B.37.H.N.S.4.10 atuava num modelo similar ao CLT na Austrália e E.C.41.H.P.C.6.15 e B.O.21.H.B.S.3.02 atuavam pelo modelo CLT, o primeiro por uma empresa de telefonia num cargo de liderança na

área de projetos e o segundo num pequeno escritório de advocacia e esperava poder sair da área de TI em breve para atuar na área do audiovisual.

Os profissionais que indicaram ter neutralidade em relação a ambos os modelos (M.C.47.M.B.C.5.12, A.S.47.H.P.D.2.25, A.G.39.H.B.C.5.20, S.A.28.H.B.S.4.04, R.A.25.H.P.U.4.03 e V.A.19.M.N.S.3.01) seja por considerarem ambos controversos, oferecerem prós e contras equilibrados ou por não terem opinião formada sobre cada um foram agrupados pela tipificação “neutra”. Apesar disso, tal como apresentamos anteriormente neste capítulo, os participantes ofereceram diferentes tipos de interpretação sobre estes tipos de vínculos. Observamos, no entanto, que dentro deste grupo, os três que tiveram experiência de serem empresários categorizam os modelos CLT e PJ como possibilidades mais próximas do que identificamos anteriormente como tipo chamado de “Empregabilidade aberta”, ou seja, avalia pontos positivos no modelo PJ e CLT, entretanto, apontam problemas nos dois modelos em especial para segmentos sociais específicos (como, por exemplo, o dos trabalhadores de menor renda que precisam de maior proteção trabalhista) e ao mesmo tempo identificam limitações em relação ao modelo PJ ou ainda dificuldades que os empreendedores enfrentam no ambiente econômico brasileiro (em especial após a crise de 2014). Em comum estes três profissionais (A.S.47.H.P.D.2.25, A.G.39.H.B.C.5.20 e S.A.28.H.B.S.4.04) atuam como empresários ou sócios de empreendimentos de diferentes portes. O primeiro atua na área de prestação de serviços a empresas da área de telecomunicações e passou por um período de retração dos negócios após seu maior cliente, a empresa que demitiu M.R.23.H.P.S.3.02 e E.F.26.M.B.S.5.02, ter encerrado um contrato que correspondia à metade de sua receita sem dar maiores explicações. O segundo atuou como PJ e CLT ao longo da carreira, foi sócio de uma empresa de TI antes dos 25 anos e estava conciliando trabalho na área de TI com o investimento de tempo estudo na formação como psicólogo. O terceiro além de manter uma empresa que desenvolvia templates, ou modelos, para páginas da web e ambientes de e-commerce para diversos tipos de negócios e de dirigir uma empresa de cursos on-line na área de TI que se desenvolveu a partir do projeto de uma startup, atuava também como influenciador digital mantendo um canal no YouTube (tal como outra entrevistada: C.A.26.M.B.U.7.12). S.A.28.H.B.S.4.04 considerou que um empreendedor é “quem resolve um problema... não necessariamente tendo uma empresa”. Destes três profissionais somente A.G.39.H.B.C.5.20 não se via como empreendedor e definiu o termo da seguinte forma:

Empreendedor é alguém que tenta montar uma solução, nova solução, para um problema que existe. Alguém que assume o risco e o investimento inicial e a motivação de uma equipe para resolver este problema. Este é um clichê que existe... na questão do clichê, direita e esquerda, mesmo que a gente considere outros fatores fica de fora a questão do risco, pois por vezes se esquecem que o empresário tem que pegar tudo o que ele ganhou e dividir com todos, mas aí você esquece da questão do risco... o trabalhador perde o emprego, o empreendedor perde tudo se o negócio não der certo. A característica principal do empreender é a questão do risco e do investimento – embora eu tenha pessoa jurídica própria eu não me considero um empresário – tenho um trabalho bem definido, mas não um produto – não invisto. Não atendo mais de uma empresa, ainda que dentro da consultoria sim, mas não busco outras consultorias, e não busco uma solução inovadora para resolver problemas do mundo... eu vejo como a empresa para qual eu trabalho visa resolver problemas, não me vejo como empreendedor embora tenha agido como um *intrapreneur* - empreendedor interno. Hoje estou no auge deste papel, estou montando uma área nova na empresa, mas não sou eu quem está investindo – nada tenho de empreendedor – quando se fala sobre risco (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Já para A.S.47.H.P.D.2.25, o empreendedor:

É aquela pessoa que tem vontade de mudar o mundo. Não só visando o capital, mas os diversos empreendimentos que visam mudar o mundo. Vontade de mudar o mundo ao redor. Sempre fui assim desde criança. Quando olhei e vi a possibilidade de me tornar um funcionário eu não me enxerguei, se for para trabalhar só para ganhar salário e pagar as contas não me interessa, não vai me realizar. [Eu] já tinha plena consciência de que seria autônomo e seria vendedor. Um segundo aspecto: eu precisava ter um sonho. Se não tiver um sonho a realizar não seria [empreendedor]. Que fosse construir uma empresa de peso reconhecida mundialmente, que fosse válido para que essa pessoa se realizasse. Em 1995 eu falei meu sonho “vou construir uma máquina inteligente, realizar a inteligência artificial”. A partir daí que eu disse: “eu sei o que vou fazer” (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Já M.C.47.M.B.C.5.12, R.A.25.H.P.U.4.03 e V.A.19.M.N.S.3.01 que também foram classificados na tipificação de “neutralidade” nunca foram empresários ou sócios de empresas, apesar disso, as duas mulheres deste trio consideraram-se empreendedoras quando questionadas sobre este aspecto (M.C.47.M.B.C.5.12 e V.A.19.M.N.S.3.01). A primeira definiu o perfil do empreendedor como o de alguém que “tem uma ideia inovadora e coloca em prática”, já a segunda, a mais jovem entrevistada dos 40 participantes, indicou que empreendedor é “alguém que inova”. Tal como V.A.19.M.N.S.3.01, R.A.25.H.P.U.4.03 indicou que o termo empreendedor refere-se a quem “tem a habilidade de inovar, quem tem um negócio inovador” mas indicou ser necessário considerar que o trabalhador e o empreendedor são pessoas diferentes” e que se considera um trabalhador mas não um empreendedor.

Apresentados os detalhes sobre a tipificação resultante da análise do ponto de vista dos quarenta profissionais consultados sobre os tipos de vínculos CLT e PJ em relação ao ponto de vista dos mesmos sobre o que é ser trabalhador e ser empreendedor podemos apontar alguns padrões observados. O primeiro

deles é a concentração da visão positiva ou neutra do modelo PJ dentre os profissionais mais jovens (com até 40 anos) em comparação com profissionais mais velhos. Outra tendência que observamos nos profissionais mais jovens que trabalharam no modelo PJ ou que foram empresários foi sua avaliação do vínculo PJ e do empreendedorismo como positivos. Os profissionais mais velhos que não foram empresários tenderam a ver o modelo PJ como negativo ou neutro e como uma opção pior que a do modelo CLT, além de não se identificarem como empreendedores. Observamos que os profissionais com mais de 38 anos (metade da amostra) foram os que mais manifestaram visão negativa em relação ao modelo PJ (6 de 8) e minoria dos que viam o modelo como neutro (4 de 12), ainda que correspondessem à metade do total dos que viam o modelo PJ como positivo (10 de 20), dentre os quarenta consultados. Observamos, portanto, que a visão positiva sobre o modelo PJ tende a ser mais positiva quando: i) o profissional está nas etapas de ingresso ou saída do mercado de trabalho, seja porque a questão previdenciária ainda é uma questão ainda muito longínqua, seja porque a aposentadoria é uma questão já resolvida, e; ii) os profissionais que se consideraram empreendedores tendem a ver o modelo PJ como um modelo positivo (12 de 20 contra 8 de 20 que o consideram negativo ou pior que o modelo CLT), enquanto que os profissionais que consideram o modelo PJ como negativo ou pior que o CLT tendem a se concentrar dentre os que não consideram a si mesmos como empreendedores (11 de 13 ante 2 de 13 que mesmo se considerando empreendedores veem o modelo PJ como mais negativo que o CLT). Seis dos profissionais consultados indicaram neutralidade em relação aos modelos CLT e PJ e um preferiu não opinar sobre este tema.

Ao analisarmos as trajetórias destes participantes e a ordem de ocorrência dos tipos de vínculos profissionais em suas carreiras identificamos que aqueles que experimentaram contratações como informais ou autônomos tenderam a ter maior incidência de vínculo PJ ao longo de suas carreiras. Este efeito pode indicar menor resistência à adesão ao modelo PJ após passar por períodos de informalidade, desemprego ou por atividade autônoma mais ou menos regulamentada. O gráfico de trajetórias abaixo apresenta a relação de dezesseis profissionais consultados que antes de experimentarem o modelo PJ tiveram experiência na atuação como trabalhadores informais ou autônomos. Observamos que ao menos 11 dos 16 casos de ocorrências

de vínculos de informalidade observados ocorreram nos anos 1990 e que o modelo PJ se impõe, nestes casos, como uma alternativa à informalidade posta em prática a partir de 1994 e intensificada nos anos 2000. Observamos também, neste gráfico, que nos anos 2000 ocorreram 12 dos 16 vínculos PJ aferidos na pesquisa e que a

partir de 2014 a informalidade voltou a fazer parte da vida de ao menos 3 dos 16 profissionais deste recorte (profissionais que experimentaram informalidade ou trabalho autônomo antes de se tornarem PJ em algum momento de suas trajetórias profissionais).

Gráfico 5. Profissionais que tiveram vínculos PJ por ano e relação com informalidade.

Já no gráfico seguinte observamos a quantidade de profissionais que antes de se tornarem PJ experimentaram trabalho com vínculo de estágio. Identificamos que este foi o caso de treze (ante 16 que experimentaram a informalidade) dos profissionais que atuaram no modelo PJ.

Gráfico 6. Profissionais que tiveram experiência de contratação PJ antes da informal.

Ao observarmos a tabela 31 notamos que há uma importante concentração de profissionais que foram informais e autônomos antes de PJ associados à geração X:

Informal ou Aut. antes de PJ	Gerações				
	PJ antes de Empresário	Geração Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z
Sim		5%	25%	15%	0%
<i>Sim</i>		5%	10%	3%	0%
<i>Não</i>		0%	5%	0%	0%
<i>Nunca Foi Empresário</i>		0%	10%	13%	0%
Não		8%	5%	8%	3%
<i>Sim</i>		0%	3%	3%	0%
<i>Não</i>		3%	0%	3%	0%
<i>Nunca Foi Empresário</i>		5%	3%	3%	3%
Nunca Foi Empresário		3%	5%	18%	8%
Total Geral		15%	35%	40%	10%

Foram empresários	8%	18%	8%	0%	33%
Nunca foram empresários	8%	18%	33%	10%	68%
TOTAL	15%	35%	40%	10%	100%

Tabela 31. Percentual de profissionais com vínculo de trabalho informal ou autônomo antes de PJ por geração.

Ao compararmos as condições de trabalho dos profissionais das gerações X e Y, observamos similaridades em relação à maior variedade de tipos de vínculos que estavam disponíveis a eles: além dos contratos de estágio, do vínculo informal, das bolsas de estudos, dos modelos CLT e PJ, foram observados também vínculos como os de sócio minoritário e cooperado que eram justificados quase sempre como maneiras de escapar

à tributação e oneração dos custos trabalhistas para o empresário contratante. Outro fator observável dentre os participantes da geração X é a tendência de que quanto maior a idade do profissional, maior a diversidade de vínculos experimentados do que as gerações dos Boomers e a dos *millennials*, que aqui associamos aos profissionais da geração Y. Estes profissionais, da geração X, foram os que proporcionalmente apresentaram maior tendência a experimentar vínculos como os do modelo PJ ou o do empresariado. A geração X que, como vimos, foi socializada no mundo do trabalho no período de crise dos anos 1990, revelou-se mais propensa a ingressar no mercado de trabalho pela via da informalidade e do trabalho autônomo. Estes profissionais, socializados para a informalidade, ou que a experimentaram no início de suas carreiras, tenderam proporcionalmente a experimentar também o modelo PJ (em comparação com os que experimentaram o modelo CLT e o estágio).

Esta informação sugere que este período de crise do emprego do final dos anos 2010 poderá refletir em nova onda de socialização no mundo do trabalho pela informalidade, e que poderá formar uma nova geração de profissionais atuando no modelo PJ no mercado de TI nos próximos anos.

8.2. Análise dos dados empíricos a partir dos marcadores gerais aferidos

Os dados apresentados a seguir foram coletados com base na metodologia exposta no capítulo quatro com o objetivo de analisar os tipos de vínculos de acordo com as trajetórias profissionais dos sujeitos da amostra.

Na tabela 32 a seguir podemos observar os tipos de vínculos aferidos para os participantes deste estudo organizados por tipo de instituição contratante (se nacional ou multinacional). Podemos observar que os vínculos firmados com instituições multinacionais são em sua maioria (60%) celebrados no modelo CLT. Vínculos informais não ocorreram para empresas multinacionais na amostra deste estudo e dezesseis por cento dos vínculos entre os profissionais consultados e multinacionais foram realizados através do modelo PJ. Por outro lado, se considerarmos os vínculos realizados entre os profissionais consultados e contratantes nacionais observamos que aproximadamente um terço (34%) destes ocorre no modelo CLT. Se somarmos os vínculos no modelo PJ (20%) e no modelo informal (13%) a proporção de vínculos é calculada em trinta e três por cento e fica muito próxima da aferida para o modelo CLT em relação a contratantes nacionais. Se considerarmos também autônomos, outros, CLTFlex (contrato CLT simultaneamente com um contrato no modelo PJ), e voluntários (menos CLT, Estágio e Sócio Proprietário) o

valor calculado fica em aproximadamente 44% da amostra de vínculos, superando em 10% o valor dos vínculos CLT celebrados entre os participantes do estudo e empresas nacionais. Este dado reforça argumentos expostos por participantes do estudo, dos quais, A.D.51.H.B.D.4.20, C.R.61.H.B.D.4.03, H.G.54.H.B.D.3.04, A.G.39.H.B.C.5.10 e A.S.47.H.P.D.2.20, que indicam que as condições de atuação do empresariado brasileiro na área de TI são muito adversas. Ao mesmo tempo, o dado indica que as empresas multinacionais, embora também recorram ao modelo de contratação PJ, tendem a preferir o modelo de contratação CLT, ou adotem este modelo de contratação por motivos de *compliance*¹⁰⁵, por receio de exposição a litígios trabalhistas ou mesmo por disporem de mais recursos para contratação do que as empresas nacionais.

Tipo de Vínculo	Base da Instituição		Total Geral
	Multinacional	Nacional	
CLT	60,00%	34,16%	40,25%
PJ	16,00%	19,75%	18,87%
Informal	0,00%	13,17%	10,06%
Estágio ou Bolsa	8,00%	9,47%	9,12%
Sócio/Proprietário	2,67%	9,47%	7,86%
Outros	5,33%	5,35%	5,35%
Autônomo	4,00%	3,29%	3,46%
CLT-PJ	1,33%	2,88%	2,52%
Voluntário	2,67%	2,06%	2,20%
#N/D	0,00%	0,41%	0,31%
Total Geral	100,00%	100,00%	100,00%

Tabela 32. Percentual de vínculos por tipo de vínculo (linhas) distribuído por tipo de instituição de base (se nacional ou multinacional – colunas) – elaboração própria

8.3. Análise das trajetórias profissionais

Tal como observado em Pochmann (2012), é a partir de meados da década de 1990 que os “estabelecimentos sem nenhum empregado” passam a ter maior ocorrência no país. Segundo o autor:

Em grande medida, a expansão das empresas terceirizadas com menor quantidade de empregados foi estimulada pela evolução dos estabelecimentos sem a presença de um empregado sequer - isso com base na evolução do comportamento da taxa de inflação, uma vez que, até 1994, a presença de empresas sem empregados era residual. (POCHMANN, 2012, p. 123)

Tal como pudemos observar na pesquisa de campo realizada com quarenta profissionais de TI, ao menos vinte e cinco deles tiveram experiência como PJ ao longo de suas trajetórias, outros seis tiveram experiência de trabalho autônoma (considerada por

¹⁰⁵ *Compliance* é o termo anglo-saxão que designa um conjunto de regras, ações e deveres a serem seguidos em uma organização, seja ela de natureza pública ou privada a fim de evitar fraudes, corrupção ou outros tipos de má conduta de membros em uma organização (SANTOS, 2011).

eles mesmos como similar ao PJ) e mista (em que parte da remuneração é obtida através de contratação CLT e complementada, pelo mesmo contratante, por um contrato no modelo PJ). No gráfico 7 a seguir, as células em cor laranja e as letras “P” indicam as experiências dos profissionais no modelo PJ ao longo de suas trajetórias¹⁰⁶. Se comparado com o gráfico 1 de Pochmann (2012), apresentado anteriormente no capítulo três, podemos observar que as experiências dos profissionais consultados têm início no mesmo período indicado por aquele autor, ou seja, em meados dos anos 1990. Dos vinte e seis profissionais que iniciaram suas carreiras até o ano 2000, seis deles tiveram experiência como PJ entre 1994 e aquele ano (23% ou pouco menos de um quarto). Não observamos profissionais (na amostra deste estudo) com experiência como PJ antes de 1994, embora metade (13) dos vinte e seis profissionais consultados que iniciaram suas carreiras antes dos anos 2000 indicaram ter trabalhado como informais (12) ou autônomos (1) em tal período. Este gráfico reforça a ideia apresentada por Pochmann (2012) da intensificação das contratações no modelo PJ a partir de 1995.

Gráfico 7. Trajetória profissional dos quarenta participantes do trabalho de campo desta pesquisa – elaboração própria

O contexto da crise econômica e de emprego observada nos anos 1990, conforme apresentamos na introdução deste estudo, também pode ter refletido no alto índice de informalidade captado em nossa pesquisa de campo. Entretanto, ao observarmos as

¹⁰⁶ Em cor laranja a representação das experiências de trabalho no regime PJ, em verde claro as experiências como estagiário, em verde experiências como CLT, em azul (claro e escuro, respectivamente) experiências como empresário(a) e como estágio internacional, em marrom experiências como informal, em vermelho experiências como autônomo(a), em verde escuro experiência como bolsista e em roxo como pesquisador(a).

trajetórias dos profissionais constatamos que o trabalho PJ ocorre tanto como sucessão do trabalho informal por outras modalidades, quanto como alternativa ao modelo CLT.

O trabalho como PJ poderia ser ainda compreendido como uma etapa a ser experimentada antes de se tornar empreendedor, entretanto, ao observarmos o gráfico identificamos que a atividade empresarial (que se configura pela contratação e manutenção de empregados) ocorre principalmente depois de experiências CLT e não depois de experiências PJ o que, de certa feita, contraria parcela dos argumentos propostos pelos entusiastas do empreendedorismo que estimulam a migração para modelos como o PJ, como estágio anterior ao empresariado.

Os vínculos inaugurais dos quarenta participantes tiveram a seguinte distribuição: dezesseis de quarenta iniciaram suas trajetórias profissionais como informais (40%), quinze iniciaram suas trajetórias como estagiários (38%). Estes dois tipos de vínculos constituem quase oitenta por cento (78%) dos vínculos de ingresso do universo profissional dos participantes do estudo. Um em cada cinco (20% ou 8 participantes) ingressaram diretamente como CLT. Houve a ocorrência de um participante que ingressou diretamente em sua atividade profissional como PJ (3%). Não houve ocorrência de ingresso direto como empresário(a).

A composição gráfica abaixo apresentada indica a quantidade de trocas de vínculos experimentadas pela primeira vez entre os participantes. Se, por exemplo, uma das pessoas consultadas iniciou sua trajetória profissional por meio de vínculo informal, então se tornou estagiário, depois CLT e então PJ, a trajetória de vínculo seria representada da seguinte forma: “Informal-Estágio-CLT-PJ”. Em seu formato resumido (que utilizamos nas tabelas e demais análises) o código da trajetória é representado da seguinte forma: I-T-C-P. Se uma pessoa tem a seguinte trajetória: Informal-Estágio-Informal-CLT-PJ contabilizamos somente a primeira experiência de mudança de trajetória experimentada. Deste modo, o código seria também o I-T-C-P, sendo portanto desprezada a mudança de vínculo de informal para CLT. O motivo de considerarmos somente as primeiras transições entre cada um dos tipos de vínculos se dá por conta da ênfase dada às primeiras experiências de cada tipo uma vez que após ter obtido o repertório sobre determinado tipo de vínculo, a possibilidade de voltar ao mesmo não tem mais caráter inédito.

O conjunto de tabelas a seguir apresenta as trajetórias de vínculo de acordo com o sentido da mudança de tipo de vínculo. Nas linhas observamos os vínculos de origem, ou

seja, o status anterior a uma das mudanças experimentadas pelo participante. Nas colunas observamos os vínculos de destino, ou seja, o status posterior a uma das mudanças inéditas experimentadas ao longo de sua trajetória profissional. Na parte superior do conjunto de tabelas podemos observar para cada vínculo de origem – que se encontra nas linhas da tabela – a proporção de cada vínculo no qual se transformou (colunas), totalizando 100% para cada linha. Desprezamos nesta análise as variações de vínculos de mesmo tipo (de CLT para CLT, de PJ para PJ e etc.) bem como não consideramos os vínculos que se mantiveram num mesmo tipo (manteve-se CLT a vida toda, ou manteve-se como estagiário até o momento da pesquisa) por enfatizarmos aqui as transições de vínculos inéditos.

As migrações dos vínculos CLT observadas (26) tenderam a se concentrar no vínculo PJ (11 ou 42%), seguidas pela transição para empresári(a/o) (8 ou 31%), para a informalidade (5 ou 19%) e para estágio (2 ou 8%). Em relação aos vínculos de origem para as transições ao modelo CLT (28) a maioria tendeu a vir do modelo de estágio (13 ou 46%), seguida pelo modelo informal (8 ou 29%) e pela experiência de empresári(a/o) (5 ou 18%). Aproximadamente sete por cento dos vínculos migrados para o modelo CLT tiveram origem no modelo PJ (2).

Quanto aos vínculos de origem informal (o segundo tipo mais numeroso com 25 ocorrências), aproximadamente um em cada três tenderam a se converter em estágio, e, outro terço, em vínculo CLT (ambos com 8 ocorrências ou 32% da amostra para este tipo de vínculo de origem). Um em cada cinco (5 ou 20%) tenderam a ter seus vínculos convertidos para o modelo PJ, e dezesseis por cento (4) para o modelo de empresariado. Os vínculos inéditos que antecederam a transição para informalidade concentraram-se no modelo CLT (5 de 12 ou 42%), seguido pelo vínculo de estágio (3 ou 25%). O modelo de empresariado e PJ tiveram duas ocorrências cada antecedendo o trabalho informal cada um representando dezessete por cento deste tipo de vínculo.

Quanto aos vínculos de estágio é possível afirmar sobre o grupo estudado que dois terços deles foram convertidos ao modelo CLT (62% ou 13 de 21), sendo que quatorze por cento dos estágios se transformam em trabalho informal (3) e a mesma proporção em empreendimento (3), restando dez por cento que se transformou em modelo PJ. Dos vínculos que se transformaram em vínculos de estágio (10) oito em cada dez vieram de origem informal (aqui não são considerados os primeiros vínculos, mas sim aqueles que se transformaram em estágio). Outros vinte por cento (2) foram originados de vínculos CLT.

Os vínculos de empresariado, quando se transformam em outros tipos de vínculos, tenderam a se concentrar no modelo CLT (45% ou 5), seguido pelo modelo PJ (36% ou 4) e pelo vínculo informal (18% ou 2). Antes de converterem-se em experiências de empreendedorismo, quarenta por cento das experiências inéditas dos participantes ocorreram no modelo CLT (8), seguida pelo vínculo de origem PJ (25% ou 5), pelo modelo informal (20% ou 4) e pelo modelo de estágio (15% ou 3).

O modelo PJ tendeu a ser substituído por experiências inéditas no modelo de empresariado (56% ou 5 de 9 vínculos); o restante das experiências registradas que substituíram a do modelo PJ mantiveram a mesma proporção, sendo observadas duas transições de vínculos PJ para CLT (22% ou 2 de 9 vínculos) e dois vínculos PJ para informal (22% ou 2 de 9 vínculos). Não observamos situações nas quais o contrato no modelo PJ tenha sido substituído pelo modelo de estágio. Por fim, ao observarmos a origem de vínculo inédito dos profissionais que passaram a atuar pelo modelo PJ em algum momento de suas trajetórias por tempo superior a um ano (22), identificamos que metade deles (11) vieram do modelo CLT, quase um em cada quatro vieram de experiência no modelo informal (23%) e os demais dos modelos de empresário (18% ou 5) e estágio (9% ou 2).

Sentido do Vínculo	para CLT	para PJ	para empresári(a/o)	para informal	para estágio	Total
de CLT	0% (0)	42% (11)	31% (8)	19% (5)	8% (2)	100% (26)
de informal	32% (8)	20% (5)	16% (4)	0% (0)	32% (8)	100% (25)
de estágio	62% (13)	10% (2)	14% (3)	14% (3)	0% (0)	100% (21)
de empresári(a/o)	45% (5)	36% (4)	0% (0)	18% (2)	0% (0)	100% (11)
de PJ	22% (2)	0% (0)	56% (5)	22% (2)	0% (0)	100% (9)
Participação	30% (28)	24% (22)	22% (20)	13% (12)	11% (10)	100% (92)

Sentido do Vínculo	para CLT	para PJ	para empresári(a/o)	para informal	para estágio	Participação
de CLT	0% (0)	50% (11)	40% (8)	42% (5)	20% (2)	28% (26)
de informal	29% (8)	23% (5)	20% (4)	0% (0)	80% (8)	27% (25)
de estágio	46% (13)	9% (2)	15% (3)	25% (3)	0% (0)	23% (21)
de empresári(a/o)	18% (5)	18% (4)	0% (0)	17% (2)	0% (0)	12% (11)
de PJ	7% (2)	0% (0)	25% (5)	17% (2)	0% (0)	10% (9)
Total	100% (28)	100% (22)	100% (20)	100% (12)	100% (10)	100% (92)

Tabela 33. Distribuição percentual de transição de vínculos da amostra – elaboração própria.

Dois aspectos chamam atenção quando confrontados com o debate sobre a relação entre tipos de vínculos e precarização das relações de trabalho.

O primeiro deles é: i) se a atuação como informal tende a aumentar a possibilidade da atuação como PJ ou empresário, e se a atuação como PJ tende a aumentar a possibilidade de atuação como empresário. No primeiro caso, observamos que vínculos inéditos informais que imediatamente antecederam a atuação como PJ corresponderam a 20% dos casos de vínculos estudados, metade das experiências prévias de CLT ao modelo PJ (40%). Porém, quando analisamos se a ocorrência de experiência

informal não imediata (ou seja, ter vivido a experiência informal mesmo não sendo imediatamente anterior à experiência PJ) observamos que a proporção da relação entre informalidade antecedendo o modelo PJ aumenta em grande medida, em especial quando comparada a outro tipo de ingresso no mercado de trabalho: o modelo de estágio. Dos vinte e cinco profissionais que experimentaram o modelo PJ, dezenove deles (três quartos) tiveram antes experiência como informal, sendo que somente catorze dos que experimentaram o modelo PJ tiveram experiência anterior de estágio. A proporção de experiência informal anterior ao modelo PJ (76%) não se repete em casos como os dos modelos CLT (19 casos de 38 ou 50% que tiveram experiência informal antes de CLT), já no caso dos que se tornam empresários a ocorrência de vínculos informais anteriores a tal modelo é de aproximadamente dois terços (12 de 19 ou 63% dos casos). Este dado sugere que há 50% mais chance de uma pessoa que experimentou o vínculo informal vir a atuar no modelo PJ em comparação com quem não experimentou o modelo informal (sendo estagiário ou atuando diretamente como CLT), e ainda que o profissional que experimentou o modelo informal tende a ter aproximadamente um terço a mais de chance de experimentar o modelo de empresariado em comparação com quem não teve tal experiência. Isso pode indicar que a experiência informal tendeu a desenvolver menor resistência a correr riscos dentre os profissionais analisados. Este dado pode sugerir que o trabalhador informal atua num modelo mais próximo ao do empreendedor (de si mesmo) do que do modelo de funcionário “sem carteira” assinada, o que o tornaria mais propenso a assumir riscos e a desenvolver iniciativas que o aproximam da formalização e do empreendedorismo. Se a propensão ao risco e o repertório adquirido como informal irão se converter em empreendimentos de sucesso, é outro caso. Dos cinco profissionais consultados que são hoje empresários, empregadores e que têm como vínculo exclusivo ou principal o de empreendedor, três deles tiveram experiência anterior como estagiário e CLT (60%) enquanto que dois deles tiveram experiência anterior como informal ou PJ (40%, sendo um deles somente PJ e outro informal e PJ: 20% cada). A amostra de cinco pessoas é bastante pequena para que uma afirmação mais dura seja feita no sentido de indicar que há tendência de os empresários com experiência de estágio e CLT a terem mais sucesso como empreendedores que os que vêm de experiências nos modelos informal e PJ, mas ajudam a levantar questionamento em relação à observação feita mais acima sobre a maior incidência de vínculos informais nas trajetórias de pessoas que experimentam posteriormente vínculo de empresário. Este dado pode sugerir que apesar de pessoas com experiência de vínculos informais terem aparentemente 50% a mais de

chances (em comparação com quem não teve experiência de vínculo informal) de se tornarem empresários, isso não garante sucesso na atividade empresarial, ou mesmo, conforme observamos na pequena amostra de cinco empresários ativos, isso pode indicar menores chances de sucesso em comparação com quem vem de experiências com os modelos de estágio e CLT (40% contra 60% destes últimos). Ou seja, a experiência do vínculo informal tende a expor os profissionais de TI a atuarem em modelos PJ e de empreendedor entre trinta e sessenta por cento a mais do que nos casos dos que experimentam modelo de estágio e CLT, entretanto, esta maior proporção de profissionais com experiência informal antes da de empreendedor não se confirma nos casos dos empresários consultados que estão ativos: ao contrário, dos cinco, três tiveram trajetória marcada pela experiência de estágio e CLT antes de se tornarem empreendedores, somente dois deles tiveram trajetória de informal e PJ¹⁰⁷, ou de PJ antes de se tornarem empreendedores e mesmo estes tiveram também experiência anterior como CLT ou estágio.

O outro aspecto que chama atenção é: ii) a proporção de empresários que tiveram experiência anterior como PJ em comparação com o modelo CLT. Vale destacar que a experiência CLT é quase absoluta nas trajetórias dos quarenta profissionais pesquisados. Somente dois dos entrevistados, duas jovens (que experimentaram apenas estágio ou trabalho informal) indicaram não ter experiência neste tipo de vínculo, mas que pretendem estar empregadas no modelo CLT em um futuro próximo. Já os profissionais que tiveram vínculo no modelo PJ corresponderam a aproximadamente dois terços da amostra (25 de 40 ou 62,5%). Destes, nove indicaram que o último vínculo (ou atual no momento da entrevista) foi o PJ. Somente uma jovem deste subgrupo de nove consultados indicou pretender ser empresária (M.O.26.M.B.U.6.10); os outros oito ficaram divididos quanto à preferência por serem funcionários CLT (4) ou por manterem-se com o vínculo de PJ (4). Se considerarmos não só os que tiveram o último vínculo como PJ (9), mas os que experimentaram o modelo PJ em algum momento de suas trajetórias (25), observamos que somente quatro deles (os mesmos quatro da análise anterior) indicaram pretender atuar no modelo PJ, e outros dois indicaram não ter

¹⁰⁷ O respondente S.A.28.H.B.S.4.04 teve experiência de estágio e CLT antes de ser informal, mas também foi contabilizado dentre os que tiveram experiência informal antes de se tornar empresário. A.S.46.H.P.D.2.20 teve experiência CLT durante sua trajetória, mas foi contabilizado também neste segmento por ter tido vínculo informal e PJ antes de se tornar empresário.

preferência entre PJ ou CLT¹⁰⁸. Dos vinte e cinco que experimentaram o modelo PJ quase metade (12) atuava no modelo CLT na época da consulta. Destes, dez indicaram preferência pelo modelo CLT (dois deles como o similar ao modelo CLT vivendo fora do país) e dois indicaram preferir o modelo PJ. Seis dos que atuaram com o modelo PJ indicaram preferência por serem ou tornarem-se empresários (sendo que dois deles já o eram quando realizado o trabalho de campo)¹⁰⁹:

Pretende ser/tornar-se	Quantidade
Funcionári(a/o) CLT	8
Empresári(a/o)	6
Colaborador(a) PJ	4
Viver fora do país*	4
Indiferente (CLT/PJ)	2
Pesquisador(a) Bolsista	1
Total	25

Tabela 34. Categorias de agrupamento das respostas dos profissionais consultados em relação à perspectiva profissional ou “o que pretende ser ou fazer ou tornar-se dentro ou fora da área de TI”.

Estes dados de preferência pelo tipo de vínculo e atuação, quando combinados com os dados de trajetórias dos profissionais, indicam que o modelo PJ não parece funcionar como uma espécie de preâmbulo para a atuação como empresári(a/o). Os profissionais que atuaram no modelo PJ indicaram maior preferência pelo modelo CLT (10, se incluídos os que pretendem modelo similar fora do país) ou indicaram não se importar em atuar como CLT ou PJ (2). Seis dos que atuaram como PJ indicaram preferência por serem empresários (dois deles de fato alcançaram este objetivo). Esta análise nos permitiu elaborar um modelo de tipificação que combina a situação de trabalho e os tipos de vínculos experimentados. O resultado foi a geração dos seguintes tipos derivados das trajetórias observadas:

¹⁰⁸ Neste levantamento temos dois conjuntos de respostas relevantes: i) o “vínculo de preferência” que é uma pergunta fechada que oferece opções de escolha que podem ser observada no modelo de questionário exibido no apêndice K; e ii) “pretende ser” ou “tornar-se” que é uma resposta sintética baseada em dados obtidos nas consultas realizadas. Uma pessoa que informa querer se tornar gerente de uma multinacional que mantém contratos no modelo CLT, alguém que indica querer ser empresário no futuro, que pretende manter-se atuando no modelo PJ ou ainda que deseja viver fora do país, por exemplo, compreendem os quatro tipos mais numerosos de casos de respostas atribuídos à questão mencionada que aparece representada na tabela 34.

¹⁰⁹ Já entre os cinco empresários consultados todos indicaram preferir atuar exatamente como empresári(a/o) sendo que três deles indicaram preferência por empreender na área de TI e outros dois em áreas diversas.

Tipo de trajetória	Quantidade
CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]	7
CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]	5
CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	3
PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que prefere o modelo PJ [PJ-PJ]	3
C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]	2
I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT->I/D]	2
I/D: Imigrante Precarizad(a/o), pois atualmente é informal em outro país [CLT->I/D]	2
CLT: Celetizad(a/o), pois foi e prefere ser PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]	2
EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT-EMP]	2
I/D: Não Alocad(a/o), pois atualmente não trabalha e quer atuar como CLT ou PJ [CLT->I/D]	1
PJ: PJ Suplementar, pois adota o modelo PJ como complemento de aposentadoria pelo INSS [PJ-PJ]	1
I/D: Retirad(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]	1
"BO: Acadêmic(a/o)" que migrou de outros modelos para o formato de Bolsa [CLT->BO]	1
CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	1
EMP: Formalizad(a/o), pois era informal e se formalizou como empresári(a/o) [INF-EMP]	1
I/D: Precarizad(a/o), pois atualmente não trabalha ou é informal [CLT->I/D]	1
EST: Ingressante no mercado de trabalho [INF->EST]	1
EMP: Apurad(a/o), pois antes de ser empresário era PJ [PJ-EMP]	1
I/D: Aposentado(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]	1
EMP: Compost(a/o), pois além de empresári(a/o) é CLT [CLT-EMP]	1
"BO: Iniciante" Apenas atuou como Bolsista, mas quer atuar como CLT [NT->CLT]	1
Total Geral	40

Tabela 35. Quantidade de participantes por tipo de trajetória profissional com base nos vínculos experimentados – elaboração própria

Destas vinte e uma categorias apenas nove (com fundo branco conforme mostra a tabela 35) tiveram mais de uma ocorrência. As outras doze indicaram situações bastante específicas dos participantes. A categoria de trajetória mais comum observada foi a “CLT: Ajustad(a/o), pois o vínculo de trabalho experimentado foi principalmente PJ, mas hoje o profissional é e prefere trabalhar no modelo CLT [PJ>CLT]” correspondendo a sete dos quarenta consultados. Esta trajetória é a de alguém que atuou principalmente pelo modelo PJ (incluindo autônomos e empresários), mas que atua e prefere atuar pelo modelo CLT. Outra categoria é a “CLT: Experimentad(a/o), pois o profissional testou outros modelos e agora é e prefere trabalhar como CLT [CPE>CLT]”. A diferença em relação à categoria anterior é o fato de não ter atuado principalmente pelo modelo PJ, embora tenha testado modelos diversos como o informal, PJ, autônomo ou o de empresário, mas que também é e prefere atuar pelo modelo CLT. A diferença está no grau de intensidade com que experimentou o modelo PJ (e outros modelos além do CLT e do estágio). No primeiro caso, a experiência ocupou ao menos um terço da trajetória de tempo profissional da pessoa ou quantidade de vínculos igual ou superior a três ao longo da carreira; no segundo caso, a experiência em outros modelos diferentes do CLT e do estágio esteve presente, mas em menos de um terço do período ou em quantidade igual ou inferior a de dois vínculos como PJ, informal ou autônomo durante sua trajetória profissional. A categoria “CLT: incólume, é e manteve-se em tal vínculo [CLT>CLT]” refere-se ao profissional que se manteve trabalhando no modelo CLT e que prefere manter tal modelo. Três pessoas foram incluídas nesta

categoria. A categoria “PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que prefere o modelo PJ [PJ-PJ]” corresponde aos profissionais (3) que atuaram em ao menos dois vínculos como PJ e que preferem manter tal modelo de vínculo. A categoria “CLT: Celetizad(a/o), pois foi e prefere trabalhar no modelo PJ, mas hoje é CLT [PJ>CLT]”, corresponde aos profissionais que atuavam no momento da pesquisa pelo modelo CLT mas que preferiam atuar pelo modelo PJ (2). Estas duas últimas categorias descritas indicam o universo de pessoas consultadas que demonstraram preferência pelo modelo PJ como vínculo principal e não somente como forma de complementar a aposentadoria ou outras fontes de renda. Outras categorias com mais de uma incidência observadas foram: “I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT>I/D]” e “I/D: Imigrante Informal, pois atualmente é informal em outro país [CLT>I/D]” que representam os profissionais que deixaram o país em busca de novas oportunidades e que quando ocorreram as consultas indicaram estar atuando pelo modelo informal. Os dois profissionais consultados nesta condição são um casal com ampla trajetória profissional na área de TI. Ela (F.B.38.M.B.C.5.05) trabalhou maior parte da vida no modelo CLT, embora tenha experimentado outros modelos, ele (W.B.40.H.B.C.6.05) atuou por diversas empresas tanto no modelo CLT quanto no PJ.

8.4. Considerações de caráter analítico e propositivo sobre os modelos de trabalho CLT e PJ sintetizadas a partir dos relatos colhidos de profissionais da área

Segundo o discurso “pró-empresariamento”, é preciso expandir suas atividades ou escopo de atuação passando, por exemplo, a atender número maior de clientes ao invés de um único (apesar desta expectativa ser apresentada por uma minoria dos profissionais consultados). Tal como observamos na análise do conjunto de informações detalhadas, dos quinze profissionais que alegaram terem sido empresários por ao menos um ano, onze experimentaram o modelo CLT antes de se tornarem empresários, (os quatro restantes experimentaram o modelo CLT depois de terem passado pela experiência de serem empresários, ou seja, passaram a atuar como funcionários). Dos quinze que experimentaram o empresariamento, sete tiveram experiência como PJ (ou seja, menos da metade) antes de se tornarem empresários (proporção que se manteve inferior em relação ao total da amostra de profissionais que experimentaram o modelo PJ, 29 de 40 entrevistados ou 72,5% da amostra, ante 7 de 15 ou 47% da amostra dos que foram PJ antes de se tornarem empresários). Se considerarmos lateralmente que, de um total de 40 entrevistados,

38 tiveram experiência como CLT em algum momento de suas vidas¹¹⁰ e que todos os que tiveram experiência como empresários tiveram também experiência como CLT antes ou depois de empreenderem, podemos assumir a presença massiva deste tipo de vínculo na trajetória dos profissionais do perfil selecionado para este estudo. Dito isso, podemos passar para outro aspecto relevante deste conjunto de dados que indica que, de um total de 29 pessoas que atuaram como PJ, ou seja, abriram empresa para atender a um único cliente, somente sete tornaram-se empresários de fato (24%, ou 7 de 29), e destes somente dois (7%, ou 2 de um total de 29 abriram empresa), e (29%, ou seja, 2 de 7 dos PJs que se tornaram empresários de fato, mantiveram-se com tal *status* até o momento em que foram consultados). Ao observarmos os casos expostos neste estudo podemos considerar que, em havendo um eixo imaginário que vai do emprego ao empreendedorismo, o modelo PJ estaria mais próximo do primeiro do que do segundo, em termos práticos, para o universo dos profissionais que tivemos oportunidade de consultar.

Ou seja, aproximadamente três quartos dos consultados que tiveram a experiência de serem empresários em algum momento de suas trajetórias profissionais (por ao menos um ano) tiveram experiência anterior como CLT; de outro lado, menos da metade dos profissionais que experimentaram ter empreendimento (por mais de um ano e com funcionários contratados) tiveram antes alguma experiência como PJ. Ao detalharmos os tipos de experiência profissional que antecedem o modelo de contratação PJ, pudemos observar que a maioria dos profissionais que experimentam os modelos informal e de autônomo experimentem também o modelo PJ, quando comparados com profissionais que experimentaram estágio ou o modelo CLT antes do PJ. De outro lado, não observamos tendência, em proporção igual ou maior, de que profissionais que atuaram pelo modelo PJ tornaram-se empresários (menos da metade dos profissionais, 40%, que atuaram como empresários tiveram experiência anterior como informal, autônomo ou PJ, ante aos 73,3% que experimentaram modelo CLT antes de se tornarem empresários). Este dado não demonstrou variação significativa dentre as diferentes gerações consultadas.

As tipificações que elaboramos neste estudo tornaram possível uma análise mais próxima do conjunto de dados trabalhados e permitiu que realizássemos diversos testes relativos às trajetórias profissionais e educacionais, tipos de vínculos de preferência, nível

¹¹⁰ a exceção de duas entrevistadas que somente haviam experimentado os vínculo de estágio, bolsa e de informalidade até o momento da entrevista – mas que indicaram preferência por atuar futuramente no modelo CLT.

de formação e atuação profissional dos pais dos entrevistados. Analisamos ao longo do trabalho os diferentes tipos propostos no capítulo de metodologia, longe de exaurir as possibilidades analíticas de cada um deles.

Do total de 40 profissionais consultados identificamos que o tipo relativo à opinião sobre as modalidades de vínculo mais numeroso foi o classificado como “empregabilidade aberta”, ou seja, os que se mostraram favoráveis tanto ao modelo CLT quanto ao modelo PJ. A maioria destes profissionais (7 de 12) estava atuando pelo modelo CLT quando consultada. Dentre os profissionais que atuavam pelo modelo PJ (5) dois foram classificados neste mesmo tipo (2 de 5) constituindo a maior concentração também para tal tipificação baseada na opinião sobre os tipos de vínculos CLT e PJ classificada como “empregabilidade aberta”. Isso pode nos levar a refletir que esse nicho de profissionais vai ao mercado de trabalho preparado para aceitar os dois tipos de contratação, algo como uma flexibilidade que se convencionou no setor de TI e que os faz encarar como natural a possibilidade de terem que abrir uma firma para poderem ser contratados por uma companhia. Isso não significa que o fazem por uma questão de preferência em todos os casos, visto que vários profissionais relataram a inconveniência de abrir e manter uma firma aberta, uma vez que se deparam com inúmeras obrigações que decorrem da constituição de uma pessoa jurídica: recolher impostos, gerir seus recursos, fazer uma previdência privada em lugar do INSS recolhido pelo empregador, fazer uma poupança para compra de um bem futuro em lugar do FGTS recolhido por lei pela empresa, abrir e gerir conta bancária de pessoa jurídica, contratar seu próprio plano de saúde, gerir suas despesas com transporte e alimentação, contratar um profissional para fazer a contabilidade de sua empresa (emissão de guias de impostos, declaração de imposto de renda, recolhimento de taxas), dentre outras. Dos 29 profissionais que experimentaram o modelo PJ ao longo da vida, sete deles (inclusive um dos entrevistados cujo vínculo corrente era o de PJ) manifestaram-se contrários ao modelo PJ e favoráveis ao modelo CLT, sendo atribuída à tipificação “proteção trabalhista fechada”. Este dado indica que um em cada quatro dos profissionais que experimentaram o modelo PJ e que tivemos a oportunidade de consultar neste estudo indicou ver tal modelo de contratação como negativo. Dos profissionais que atuaram pelo modelo CLT (38) doze deles (maior concentração) foram classificados na tipificação “empregabilidade aberta” (ante 10 dos que experimentaram o modelo PJ). Classificados como “proteção trabalhista fechada” observamos oito casos. Este conjunto de informações indica que os profissionais que experimentaram os modelos CLT e PJ concentram maior número de pessoas que vêm

aspectos positivos em ambos os modelos, mas que um em cada três ou quatro profissionais que experimentaram um dos dois modelos indicaram ver aspectos negativos no modelo PJ e positivos no modelo CLT. Dos quarenta profissionais consultados observamos que a maioria vê aspectos positivos ou neutros nos dois modelos de contratação. Vinte dos quarenta profissionais consultados indicaram ver o modelo PJ positivo, e aproximadamente três quartos dos consultados indicaram ver o modelo PJ como positivo ou neutro (ante a um quarto que indicou visão negativa sobre o modelo PJ). Vinte e cinco dos quarenta profissionais (aproximadamente dois terços) indicaram ver o modelo CLT como positivo e aproximadamente 90% (37 de 40) indicaram ver o modelo CLT como positivo ou neutro. Os três profissionais que indicaram ter visão negativa sobre o modelo CLT eram, um de cada tipo de vínculo: CLT, PJ e empresário. Esta análise nos permitiu observar que a maioria dos que experimentaram o modelo PJ (29) dois terços (10 de 29) indicou ver o modelo PJ como positivo. Dentre os que não haviam experimentado o modelo PJ (11) pouco mais de um quarto indicou ver tal modelo como positivo. Somente um (1 de 11) dos que não atuaram pelo modelo PJ indicou ver tal modelo como negativo. Este conjunto de dados não apresentou variação significativa sobre o modo como profissionais com e sem experiência como PJ avaliam estes tipos de vínculos.

Observamos que a maioria dos profissionais consultados que indicaram preferência pelo modelo PJ ou que tiveram maior experiência de trabalho através deste tipo de vínculo indicou que este modelo era muito mais próximo da realidade de um trabalhador CLT (que recebe seus benefícios de maneira diferente, mais direta e flexível), do que a de empresário. Esta observação extraída do trabalho de campo contribui para a quebra da expectativa do desenvolvimento do empreendedorismo a partir da experiência como PJ. A contratação pelo modelo PJ funcionou para a maior parte dos profissionais consultados (que experimentaram este modelo) como forma de: i) superar a barreira financeira que empresas nacionais tendem a ter para contratar profissionais pelo modelo CLT – em especial quando a remuneração do funcionário é superior a aproximadamente cinco salários mínimos; ii) manterem-se empregados na área em momentos de crise ou quando consideram a própria empregabilidade ameaçada; iii) garantir o recebimento em dinheiro e a disponibilidade de valores que no modelo CLT seriam benefícios geridos pela empresa contratante ou pelo governo; iv) garantir no momento presente a liquidez de recursos financeiros de modo a empenhá-los em projetos pessoais ou familiares (como o pagamento acelerado de parcelas de financiamento de imóvel, citando apenas um

exemplo). Neste sentido, podemos dizer que a atração do modelo PJ paira sobre a liquidez imediata da renda, que no modelo CLT. A preferência pelo modelo CLT demonstrou-se mais frequente dentre os profissionais que estavam no início de suas carreiras (como no caso dos profissionais com menos de 23 anos).

Não é raro encontrar, em especial na mídia e na academia, visões que são generalizadas a partir de situações observadas em setores específicos da sociedade do trabalho (como os profissionais operacionais de suporte técnico e atendimento via *call center*, os executivos de grandes empresas da área de TI e de outras áreas, ou ainda, os empreendedores arrojados que iniciam suas *startups*) que não são as homólogas entre profissionais de diferentes faixas de idade, com diferentes tipos de experiências de vínculos de trabalho, ou com diferentes bagagens sociais e econômicas e em relação às contrapartidas que recebem pelo trabalho que realizam. Esta complexidade já poderia, de certo modo, ser inferida a partir da análise dos dados dos Censos de 1960 a 2010 combinada com os dados observados em estudos realizados na última década, como o de Pochmann (2012) ou nos anos 1990, como o de Pastore (1994a e 1994b), que indicam a evolução da flexibilização das relações de trabalho tornando necessária, assim, a identificação cuidadosa das diferentes configurações – percepções, constatações ou estratégias – dos profissionais de diferentes perfis quando realizam seus vínculos de trabalho. Observamos que as transformações nas relações de trabalho afetam de modo distinto a diferentes grupos de trabalhadores. Apesar disso, pudemos observar certas tendências e padrões que – embora não permitam determinar o modo como profissionais de diferentes gerações e com tipos específicos de trajetórias tomam suas decisões em relação aos tipos de vínculos de trabalho almejados – permitem identificar que o contexto histórico no qual diferentes grupos de profissionais foram socializados, o nível de renda e acesso a serviços providos pelos pais ou pela família, e o tipo de educação que receberam e a classe social a que pertenceram em especial quando foram socializados no mundo do trabalho, pesam no modo como suas trajetórias e carreiras se desenvolvem na área. Observamos, por exemplo, que os profissionais cujos pais tiveram melhor formação acadêmica e profissional, que indicaram pertencer à classe média alta ou classe alta e que frequentaram as melhores instituições de ensino ingressaram na área de TI em posições mais próximas das atividades de liderança ou gerência. Estes profissionais, foram os que indicaram principalmente as limitações salariais que encontraram no modelo CLT e as vantagens e desvantagens do modelo PJ, pois, ascenderam profissionalmente a cargos e funções que proporcionaram a eles acesso a rendas de

dez, vinte ou trinta salários mínimos. De outro lado, os profissionais oriundos de classes indicadas por eles mesmos como baixa ou classe média baixa, que fizeram ou fazem seus estudos em instituições privadas populares, filhos de pais com menor nível de instrução e que ocupavam postos de trabalho ligados a atividades operacionais, ainda que realizassem diversos cursos e obtivessem certificações das mais variadas (quase sempre técnicas) mantinham-se em posições mais ligadas às atividades operacionais com salários mais baixos (inferiores a cinco salários mínimos), atuavam quase sempre pelo modelo CLT, mas em alguns casos como informais e estagiários. Estes profissionais, conforme tivemos oportunidade de observar, em sua maioria indicaram-se abertos tanto ao modelo CLT quanto ao PJ, embora quanto mais jovem tenha sido o profissional consultado menor o seu conhecimento sobre o modelo PJ.

Durante a realização deste estudo buscamos categorias específicas de trabalhadores que atuam na linha de frente das transformações nas relações de trabalho. Procuramos não só apresentar visões sintéticas sobre suas experiências de vínculos profissionais, mas também dar-lhes voz convidando-os a refletir sobre suas próprias vidas e escolhas profissionais, sem perder de vista aspectos que poderiam condicionar, limitar ou constranger suas decisões ao longo de suas formações familiares, suas carreiras estudantis e profissionais. Fatores como idade ou fase da vida em que se encontravam quando consultados, a situação familiar, a origem social, as trajetórias escolares, o tipo de formação superior que tiveram (ou estavam realizando), as experiências profissionais pregressas, as aspirações em termos de ocupação de espaços profissionais, e mesmo, suas aposentadorias experimentadas ou almejadas foram considerados nesta pesquisa. Apresentamos aqui um resumo do conteúdo que apresentamos em detalhe, ora expondo e descrevendo, ora analisando e resumindo, a cada tópico deste estudo.

A escolha pela carreira de TI, é vista de modo bastante diferente dependendo da classe socioeconômica das famílias. Nas camadas mais elevadas, o filho que teria todos os recursos para seguir uma carreira “imperial” como a de médico, advogado ou engenheiro e escolhe a área de TI é visto pelos familiares e antigos colegas de estudo ou trabalho, se não como fracassado ou “ovelha negra”, como profissionais que desperdiçaram oportunidade de inserção profissional em profissões “de elite” ou imperiais como as de engenheiro, médico ou advogado. Conforme pudemos observar no volume primeiro deste trabalho e no material complementar, alguns entrevistados que declararam terem sido excluídos dos círculos de amigos (em especial no caso dos profissionais vinculados à engenharia)

ou criticados por familiares por não terem herdado a profissão dos pais. Coincidentemente, os entrevistados que relataram essas situações posicionaram-se à esquerda no espectro político e demonstram ser críticos do que descreveram ser um “modelo capitalista” ou se recusam a acumular capital econômico como principal objetivo de vida. Em alguns casos observamos situações em que profissionais com carreira já consolidada na área de TI iniciaram novas frentes de estudo e trabalho que eram valorizadas pelos pais na área da saúde ou da educação.

Observamos ao longo das entrevistas que o ambiente de trabalho na área de TI em que os profissionais consultados atuavam parecia ser mais hostil ao debate político ou a expressão de ideias e opiniões sobre política dentre os que indicaram ser de esquerda. Os profissionais consultados que se identificaram com posicionamento à direita comentaram não perceber resistência entre colegas e superiores a respeito de manifestar-se politicamente, ou indicaram sentirem-se livres para sustentar suas opiniões políticas sem serem criticados. Parcela dos profissionais que indicaram posicionamento político de direita ou de centro indicaram que se incomodavam com o ativismo político de colegas de esquerda. Ouvimos profissionais com posicionamento de esquerda que indicaram perceber uma crescente onda de hostilidade à manifestação de suas opiniões políticas desde 2013, quando as manifestações contra o governo da presidenta Dilma Rousseff ganharam corpo por todo o país.

Identificamos que a nacionalidade da empresa contratante tem peso no tipo de vínculo dos contratados com renda superior a dos 20% maiores níveis de renda per capita do IBGE (cerca de 4.900). As empresas multinacionais, sujeitas a maior fiscalização e também dispostas de mais recursos econômicos, são as que mais contratam funcionários com altos salários no modelo CLT, e além disso, complementam a remuneração dos profissionais oferecendo planos de previdência privada complementar ao recolhimento do INSS, planos de saúde superiores, que no futuro, garantem uma aposentadoria mais digna e uma tranquilidade maior ao profissional com mais tempo de serviço e mais idade. Diferentemente, aqueles profissionais que trabalharam por muitos anos no modelo PJ e que não se preocuparam em contratar um plano de previdência privada, aproveitando a liquidez de sua renda para comprar um imóvel, ou para financiar projetos pessoais, acabam por se deparar com a chegada da velhice e aposentadorias próximas ao piso de um salário mínimo, obrigando-os a continuar no mercado, seja informalmente, seja com negócios familiares, além de sentirem-se mais vulneráveis e desamparados. Quando o profissional ganha até cinco salários mínimos, cerca de cinco mil reais, é mais comum a contratação como CLT. Quando se trata de

rendas mais altas (de 7 a 10, 15 ou 20 salários mínimos em diante), somente encontramos profissionais trabalhando sob o modelo CLT que estivessem atuando por empresas multinacionais. Conversamos com empresários da área de TI brasileiros que confirmaram esta tendência. Para eles, profissionais que ganham mais de cinco salários mínimos deveriam ser contratados como PJ, pois seria “melhor para os empresários e para os contratados”. Este ponto de vista é comum tanto entre empresários (ou ex-empresários) com visão política à direita quanto à esquerda.

Do ponto de vista das experiências dos profissionais ou dos aspectos “internos” a busca por maior renda, menor tributação, maior flexibilidade de obtenção de benefícios e de modelos de trabalho parecem ter maior influência na decisão de serem PJ. A visão política também parece ter algum grau de influência, pois os profissionais com visão de centro ou de direita tenderam a ver o modelo CLT como muito protecionista ou paternalista, mesmo dentre os profissionais que optaram por trabalhar nesse modelo.

Sobre os custos de contratação no modelo CLT, observamos que os empresários brasileiros tendem a ter grande dificuldade (ou resistência) em contratar profissionais com renda superior a cinco salários mínimos com registro em carteira, muitas vezes preferindo correr o risco jurídico da contratação PJ, contando com a lealdade de seus contratados ou aderindo a modelos mistos como o CLT Flex a pagar o salário mais alto no modelo CLT. Muitos profissionais consultados indicaram preferir pagar menos impostos no modelo PJ a receber seus salários com descontos de benefícios previstos na CLT. De modo geral, os profissionais que experimentaram o modelo PJ aceitariam trabalhar no modelo CLT se seus salários fossem mantidos os mesmos ou se não fossem reduzidos em mais de 20%. De outro lado, os profissionais que atuavam no modelo CLT – em especial os com renda maior que cinco salários mínimos – indicaram aceitar mudar para PJ se a renda fosse maior que cinco salários mínimos.

Outro dado observado a partir da análise das trajetórias de vínculos dos profissionais indica uma relação entre o ingresso no mercado de trabalho pela informalidade e tendência de maior aceitação de modelos PJ de contratação em comparação com os que indicaram preferência pelo modelo CLT. Dos profissionais que ingressaram pela via da informalidade no mercado de trabalho (15) e que indicaram preferência pelo modelo CLT (9) ou similar no exterior (2), pouco menos da metade (7) mantinha tal tipo de vínculo (CLT). Durante o trabalho de campo, três estavam atuando de modo informal e um atuava como estagiário. O ingresso pela via da informalidade foi mais frequente em termos absolutos dentre os profissionais da geração Y (8 de 15 ou 53% ante a 5 de 15 ou 33% dos da geração Y e 7% dentre os informais ou

bolsistas). Este dado indica que o ingresso pela via da informalidade foi mais comum dentre os profissionais da geração X que foram socializados no mundo do trabalho entre o início dos anos 1980 e a virada do milênio (tal como podemos observar nos gráficos de trajetória no apêndice I e nas fichas dos participantes no apêndice C). A partir da mesma análise aplicada aos profissionais que ingressaram pela via do estágio (14) e que indicaram preferência pelo modelo CLT (9) ou similar no exterior (1) pouco mais da metade (6) mantinha tal tipo de vínculo quando consultados, dois estavam aposentados e outros dois estavam desempregados (2 de 10 ou 20% cada). Observamos que dentre os profissionais que ingressaram no mercado de trabalho pela via do estágio houve concentração um pouco maior para os consultados da geração Y que foram socializados no mundo do trabalho entre meados dos anos 1990 e os anos 2010 (6 de 14 ou 43% seguidos pelos *Boomers* 29%). Dentre os profissionais com este tipo de ingresso no mercado de trabalho que indicaram preferência por atuar pelo modelo CLT (9) ou similar no exterior (1) seis (ou 60%) estavam atuando pelo modelo CLT. Os profissionais que indicaram preferência pelos tipos de vínculo PJ (5) ou CLT-Flex (1) ou por serem empresários (6) indicaram a seguinte distribuição em relação ao tipo de vínculo ao ingressarem no mercado de trabalho. Dentre estes, os que indicaram preferência pelos modelos PJ e CLT-Flex (6 somados os dois tipos), três tiveram a primeira experiência profissional pela via da informalidade (metade), dois por estágio e um deles ingressou diretamente como profissional PJ. Os profissionais que ingressaram pela via da informalidade indicaram que o modelo PJ era o de sua preferência e mantinham este tipo de vínculo quando foram consultados neste estudo. A profissional que ingressou diretamente pelo modelo PJ indicou preferência por este tipo de vínculo embora estivesse trabalhando pelo modelo CLT quando foi consultada (foi o caso de A.V.37.M.B.C.5.05). Os profissionais consultados que ingressaram pela via da informalidade, que preferiam e atuavam pelo modelo PJ (3) tiveram distribuição uniforme entre as gerações *Boomers*, X e Y. Não observamos caso de ingresso pela via da informalidade dentre os quatro profissionais da geração Z consultados que indicaram preferência pelo modelo PJ (houve somente um caso de ingresso pela via da informalidade para tal geração – que foi o de B.O.21.H.B.S.3.02 que indicou preferência e situação de vínculo CLT quando foi consultado). Dos profissionais que indicaram preferência pelos modelos PJ e CLT-fex (6 no total) dois ingressaram pela via do estágio (2 da geração *boomers*) e um diretamente pelo modelo CLT. Dos profissionais que indicaram preferência por serem empresários um terço ingressou no mercado de trabalho pela via da informalidade (2 de 6 sendo um

representante da geração X, caso de A.S.47.H.P.D.2.25 que manteve-se atuando como empresário e de M.O.26.M.B.U.6.12, representante da geração Y que embora indicasse preferência por ser empresária atuava como PJ quando foi consultada), outro terço (2) pela via do estágio (foi o caso de C.A.26.M.B.U.7.12 e de S.A.28.H.B.S.4.04, ambos da geração Y) e o terço restante (2) pelo modelo CLT (casos de A.D.51.H.B.D.4.20 e do entrevistado que detalhamos neste bloco, F.G.43.H.B.C.6.30, ambos da geração X). Os vínculos de estágio e CLT (vínculos formais) representaram, portanto, dois terços dos profissionais consultados que indicaram preferência por serem empresários, e que nestes casos, mantinham suas empresas. Embora o volume da amostra seja pequeno para este grupo específico de profissionais consultados (que indicaram preferência por serem empresários) a análise de seus marcadores sociais e do *background* dos pais permitiu identificarmos que os dois profissionais que ingressaram pela via da informalidade M.O.26.M.B.U.6.12 e A.S.47.H.P.D.2.25 eram filhos de pais que não concluíram o ensino fundamental, oriundos de zonas rurais e que através de trajetórias marcadas pela experimentação de diferentes tipos de vínculos disponíveis (informal, estágio, CLT, PJ e de ser empresári(a/o)) constituíram trajetórias que resultaram em empreendimento que manteve-se operacional mesmo nos diferentes períodos de crise enfrentados na última década (caso de A.S.47.H.P.D.2.25) ou que conseguiram investir em formação superior (como no caso de M.O.26.M.B.U.6.12 que formou-se em Banco de Dados por instituição privada e que posteriormente fez MBA em Engenharia da Computação pela UNIVESP).

Observamos que os grupos de profissionais das diferentes faixas etárias apresentaram variações significativas em relação ao modo de ingresso no mercado de trabalho. Estas variações quando analisadas à luz dos dados dos Censos de 1970 (período que cobre o ingresso no mercado de trabalho dos profissionais mais velhos que tivemos oportunidade de consultar) até a aferição mais recente de 2010 indicaram que os profissionais que correspondem à chamada geração *Boomers* tiveram suas primeiras experiências profissionais reguladas principalmente por modelos formais de contratação, como a de estágio, seguida por contratações no modelo CLT realizadas entre os anos 1960 e 1970. Os profissionais que correspondem à chamada geração X, socializados profissionalmente nos anos 1980 e 1990 experimentaram um aumento significativo da presença de vínculos informais de contratação. Esta tendência pôde ser observada nos dados dos Censos, mas também nas entrevistas que realizamos. Entre a aferição de 1980 e a aferição de 2000 a proporção de profissionais da área de TI sem vínculos de

contratação formal no Brasil aumentou 8,6 vezes¹¹¹. Mais da metade dos profissionais que consultamos e que correspondiam à geração X iniciaram suas vidas profissionais pela via da informalidade. Quando agregamos à esta análise a contextualização histórica e estudos como os feitos por Pochmann (2012) a respeito da flexibilização das relações de trabalho observamos que o contexto sócio econômico produzido pelos governos Sarney até FHC, as reformas econômicas e das regras de contratação de profissionais, o cenário de hiperinflação observado até o início dos anos 1990 e aumento do desemprego observado no final daquela década podem ter contribuído decisivamente para o aumento da ingresso no mercado de trabalho pela via da informalidade para este grupo geracional. Quando observamos os profissionais que associamos aqui à geração Y observamos que a informalidade recua para aproximadamente um terço da amostra deste recorte geracional. A geração Y foi socializada principalmente nos anos 2000 e início dos anos 2010. Este grupo de profissionais experimentou um ambiente mais favorável ao ingresso no mercado de trabalho pela via da formalidade quando comparado aos seus colegas da geração anterior. Os profissionais que vinculamos aqui à chamada geração Z que estão sendo socializados no mundo profissional desde meados desta década, embora a partir de uma amostra pequena, já dão sinais de que encontrarão um ambiente de socialização profissional mais próximo daquele experimentado pelos profissionais da geração X do que de seus colegas da geração imediatamente anterior. Caso esta tendência se confirme ela tem ainda o reforço de uma narrativa midiática e acadêmica (em geral advinda de instituições privadas) de que o empreendedorismo e a disposição ao risco são fórmulas quase certas de sucesso.

Propostas como a de um modelo mais flexível que garanta aos trabalhadores com renda per capita igual à maioria dos 20% melhor remunerados puderam ser delineadas a partir do mosaico composto por diferentes perspectivas oferecidas pelos entrevistados. Algumas vão no sentido de exigir que a renda/salário dos profissionais que ganham até 5 salários mínimos seja integralmente pago pelo modelo CLT e que os valores que excedem esta renda sejam pagos em modelos flexíveis como o PJ. Seria o chamado “modelo CLT Flex”, termo que designa a contratação mista do profissional: ao mesmo tempo em que é um funcionário registrado, com salário e benefícios pagos de acordo com as leis trabalhistas da CLT, também tem firma aberta e emite uma nota fiscal por mês para receber outra parte de sua remuneração.

¹¹¹ Tal como pudemos conferir na tabela 38.

Este modelo desagradaria parcela dos profissionais que recebem altos salários no modelo CLT (e que hoje atuam nas multinacionais). Por outro lado, seria possível estabelecer uma faixa de corte salarial, que tornaria possível para profissionais que desejam complementar suas rendas com contratos PJ mais rentáveis realizarem este tipo de negociação de modo mais seguro para todos os lados. Esta proposta não é fruto de uma vontade ou prescrição derivada da visão dos autores deste estudo, mas sim, derivada do conjunto de informações oferecidas pelos entrevistados. Certamente, há problemas a serem resolvidos sobre tal modelo. Um deles é o modo como a contribuição previdenciária ocorreria em relação ao valor excedente ao modelo CLT.

Uma solução possível seria a obrigatoriedade de contratação em modelo mútuo entre contratante e contratado, de algum plano de previdência oferecido pelo mercado ou pelo Estado. Este aspecto previdenciário, embora não tivesse papel central na versão inicial deste estudo, demonstrou-se extremamente relevante ao longo da pesquisa, uma vez que encontramos dentre os profissionais mais velhos, com mais de 55 anos, muitos que estão em situação de extrema vulnerabilidade, sem amparo por não estarem no mercado, por vezes relatando situação de exclusão social e o enfrentamento de casos graves de depressão.

Os profissionais com mais de 55 anos consultados demonstraram, por meio de seus depoimentos e dados oferecidos, que aqueles que tinham segurança financeira na época da pesquisa contribuíram para o INSS e se aposentaram com o teto, além de manterem reserva ou disporem de previdência privada complementar. Os funcionários públicos (professores) também apresentaram maior segurança e estabilidade financeira.

Os profissionais que atuaram a maior parte da vida no modelo PJ indicaram ter, mesmo após terem se aposentado, com renda de um a dois salários mínimos, a necessidade de terem que trabalhar por mais tempo ou pelo resto da vida.

Este problema parece ser ainda maior para os profissionais da geração X (mais expostos ao modelo PJ), uma vez que a maioria deles não tem plano de previdência privada e tenderá a se aposentar por idade com o salário mínimo de aposentado.

Isso indica que o número de aposentados com renda hipossuficiente já observado entre os Boomers tenderá a ser ainda maior dentre os profissionais da geração X e Y que se aposentarão entre os anos 2020 e 2050.

As consequências destas transformações não se restringem aos profissionais que estão ingressando na área nesta década, os profissionais das diferentes gerações

encontrarão desafios diversos que demandarão provavelmente estratégias para reposicionamento de suas carreiras, adaptação a novos e velhos tipos de vínculos de trabalho que estarão disponíveis e aos desafios de um ambiente legal trabalhista que ainda está em construção e aos modelos de previdência que estarão disponíveis e as consequências derivadas de modelos de contribuição que dependem cada vez mais das decisões dos próprios profissionais e menos do Estado. Observamos que existe uma faixa de renda ou salário que tende balizar a percepção dos profissionais da área em relação ao modo como consideram não só o recolhimento de valores pelo INSS para compor o fundo de previdência dos mesmos, mas o limite daquilo que é percebido como tributação exagerada ou deficiência do retorno do Estado em termos de serviços públicos de modo geral. Este limite de valor é aproximado e está associado a outros balizadores que estão disponíveis aos profissionais de TI em ao menos dois outros contextos: o primeiro relativo à própria percepção de contratantes e contratados da área que consideram que salários superiores a cinco mil reais tendem a ser demasiado caros ou difíceis de serem sustentados por contratantes (em especial nacionais) no modelo CLT¹¹²; o segundo é um limite mais disseminado na sociedade brasileira que é o do teto da previdência que também encontra-se na faixa dos cinco mil reais. Conforme tivemos a oportunidade de observar neste estudo, os profissionais que recebem mais do que esta faixa de valor tendem a ver pouco benefício ou retorno na contribuição para o INSS quando os valores de desconto são superiores à proporção do retorno que terão, ou teriam, ao aposentarem-se. Trata-se de uma visão que se afasta do conceito de contribuição solidária para a previdência e que reflete a busca por um modelo que atenda aos anseios individuais destes profissionais. Se fosse possível apresentar uma síntese propositiva a respeito deste tema baseada na compilação das informações obtidas no trabalho de campo o resultado apontaria para a direção de um modelo que assegurasse aos profissionais de TI, mas não a somente eles, os direitos e benefícios típicos do modelo CLT, mas não de modo generalizado tentando atender inclusive a faixa de profissionais de renda mais alta que não se sente “precarizada” ou prejudicada por modelos mais flexíveis como o encontrado no modelo PJ¹¹³, e que não se sente representada por movimentos sociais e políticos (em geral de esquerda) que se opõem a modelos mais flexíveis de contratação por entenderem que tais mudanças

¹¹² Importante destacar que encontramos profissionais com renda de 20, 30 e até 40 salários mínimos, pelo modelo CLT – todos contratados por empresas multinacionais com sede no exterior

¹¹³ Ao contrário, observamos que parcela dos profissionais vê no modelo PJ a possibilidade de reverter benefícios dos quais não teria controle a valores em dinheiro que proporciona a eles maior liquidez

prejudicam a totalidade dos trabalhadores. Até que ponto faz sentido concentrar energia na defesa de direitos sociais, previdenciários, trabalhistas para uma camada da sociedade que aparentemente não se vê representada por tal defesa ou que até mesmo não vê como positivas as propostas de manutenção dos direitos sociais e previdenciários tradicionais? A questão colocada não encontra uma resposta fácil, talvez não encontre sequer uma resposta que sintetize a variedade de visões que os profissionais consultados têm sobre o tema. Mas pode indicar um caminho possível baseado no conjunto de fatores apresentados mais acima neste parágrafo e que pode passar por uma calibração dos esforços da sociedade para que concentre suas energias na defesa de direitos dos profissionais que estão em condições menos garantidas do ponto de vista de renda, ou seja, os profissionais com renda de até cinco salários mínimos. Um modelo de contratação que garanta que a renda de até cinco salários mínimos seja controlada pelo regime CLT de modo a proporcionar a contribuição previdenciária necessária para a composição da aposentadoria mínima de todos os trabalhadores e que a renda excedente a tal limite possa ser negociada através de contratos como os de PJ que permitam ao contratante e ao contratado estipularem de que modo benefícios e valores em dinheiro serão ajustados de acordo com suas necessidades é algo que observamos como demanda de profissionais com renda mais alta. O cálculo do impacto de modelos como no conjunto de indicadores da previdência e nos desdobramentos jurídicos ligados à justiça do trabalho é imprescindível e depender do interesse de especialistas destas áreas em fazer tais aferições. Para os casos dos profissionais com renda superior ao limite sugerido a partir dos dados deste estudo uma possibilidade seria a criação de dispositivos complementares – como a contratação compulsória de plano de previdência privado ou público, de acordo com a preferência de cada trabalhador – para recolhimento de valor excedente aos cinco salários mínimos de referência para a previdência básica (que seria mantida pelo INSS). Cada empresa ou trabalhador definiria conjuntamente onde e como investir o valor correspondente ao que seria uma complementação à aposentadoria provida e gerida pelo Estado.

Assim sendo, a combinação de ambiente de crise que diminui a empregabilidade, as ações governamentais que flexibilizam os modelos de contrato de trabalho (lei do bem segundo Castro), o grau de rigidez do judiciário e a jurisprudência gerada a partir de suas decisões e o porte das empresas contratantes (e suas nacionalidades) indicaram ser os fatores (externos) que influenciam nas decisões sobre contratação ou aderência ao modelo PJ em relação ao CLT (além da busca de contratantes para redução tributária e maximização de lucro/renda).

9. Conclusão

As escolhas e caminhos metodológicos que executamos neste estudo não foram as mais conservadoras nem as mais econômicas. Optamos por realizar um trabalho que lançou mão de múltiplas metodologias e métodos de pesquisa, que assumiu riscos como o de apresentar uma revisão bibliográfica que expõe diferentes pontos de vista, que embora não se relacionem diretamente no debate acadêmico ou midiático, surtem efeito (ou tem tal propósito) nos personagens deste estudo de diferentes modos conforme detalhamos na primeira parte. Optamos por esta abordagem pois consideramos que um dos objetivos deste estudo é aproximar interessados destes diferentes fóruns colaborando para um ambiente em que o diálogo e a troca de ideias (entre academia e meios de comunicação) possa ocorrer de modo mais frequente e com maior profundidade. Realizamos um trabalho de campo relativamente extensivo e detalhado (para uma pesquisa de mestrado) que poderá desagradar leitores que buscam numa dissertação uma abordagem mais dinâmica e sintética optando por realizar um caminho pouco comum e deveras mais trabalhoso que inclui a realização de entrevistas baseadas em questionários semiestruturados extensos e meticulosos que demonstraram ser importantes não só para estressar pontos críticos da pesquisa, mas também para obter informações que indicassem condições ou experiências que não seriam observadas ou obtidas em versões mais simples ou mais sintéticas de questionário, bem como para observar contradições e complexidades que passariam despercebidas em modelos mais “enxutos” de questionários e roteiros de entrevista. Estas contradições têm grande valor para este estudo que visa exatamente fugir de modelos simplistas e apressados que procuram resolver questões complexas de modo superficial e temerário. Ou seja, expomos aqui com tranquilidade não só a convergência de informações obtidas através do trabalho de campo (por meio dos questionários, entrevistas e troca de correspondência eletrônica) e da revisão bibliográfica, mas também expomos com a mesma serenidade as contradições reveladas entre grupos de entrevistados e indivíduos (como no caso dos grupos geracionais e seus membros), bem como as externadas por participantes individuais que forneceram informações contraditórias em diferentes etapas da pesquisa¹¹⁴. Acreditamos que a exposição destas divergências e contradições tem um papel metodológico

¹¹⁴ Algo que poderia ser assumido como um problema metodológico dado o caráter extensivo da pesquisa que poderia levar o entrevistado a responder de modo irrefletido e automático, mas que poderia muito bem representar o oposto: que o entrevistado teve oportunidade de refletir mais e melhor sobre as questões, por vezes intencionalmente redundantes, de modo a proporcionar mais detalhe sobre o que faz, sente ou pensa.

importante que poderá revelar oportunidades analíticas relevantes e ainda mais significativas do que aquelas que apresentamos ao longo deste trabalho de pesquisa.

Observamos neste estudo que as condições de trabalho, expectativas e percepções dos profissionais consultados apresentam complexidade que desafia a simplificação que as diferentes abordagens apresentadas na primeira parte da pesquisa, em nosso “debate” artificial entre autores de diferentes “escolas”, sugerem umas sobre as outras. O profissional de TI dos quadros médios que tem empresa aberta e atua como PJ, ainda que por vezes considere a si mesmo um empreendedor, de modo geral, não atua como empresário, gerador de empregos ou capitalista, mas sim, como um tipo de colaborador que trabalha dentro de uma organização de maior porte em condições análogas ao profissional CLT. Este profissional contratado no modelo PJ, tal como observado em estudos como os de Castro (2013) ou de Lopez-Ruiz (2004), tende a ser remunerado com valores mais altos (em comparação com o modelo CLT) e a assumir mais riscos, de modo a compensar o não recebimento de benefícios, passando a se responsabilizar mais diretamente pela gestão de sua aposentadoria, alimentação, transporte, reserva financeira para períodos de falta de trabalho, plano de saúde, dentre outros.

O debate artificial sobre a questão da flexibilização das relações de trabalho que indicamos ter caráter polarizado justificou-se principalmente porque os interlocutores e principais interessados (os profissionais da área) demonstraram-se, quase sempre, alheios à discussão que ocorre no meio acadêmico, e por outro lado, estiveram bastante expostos às mais diversas explicações e análises não só publicadas, mas promovidas pelos meios de comunicação que têm defendido a abordagem e a construção de uma identidade empreendedora para o brasileiro que está mais exposto ao ambiente de crise.

Observamos que a opção pelo modelo PJ de contratação passa por múltiplos fatores que podem estar mais próximos da objetividade do contexto histórico que ora desregulamenta, ora regulamenta contratações em modelos flexíveis, tal como observamos respectivamente nas décadas de 1990 e 2000, expondo empresários e trabalhadores a períodos de crise e estabilidade da economia e do emprego¹¹⁵. Os anos 1990 indicaram ser, proporcionalmente, o período de maior ocorrência de vínculos do tipo PJ e informais, os anos 2000 testemunharam um período de retração de contratações no modelo PJ. Observamos que neste final da década dos anos 2010 há uma tendência de

¹¹⁵ Embora tenha sido captada por autores como Pochmann (2012) não havia sido ainda observada e devidamente registrada em estudos de base empírica com profissionais.

aumento das contratações no modelo PJ e pela via da informalidade.

Pudemos depreender a partir da análise das informações obtidas junto aos profissionais de TI, que a contratação por meio de uma pessoa jurídica, constituída para o fim de permitir que o colaborador seja inserido no quadro de funcionários de uma empresa, desonerando-a das pesadas taxas empregatícias previstas na CLT e, por outro lado, possibilitando ao contratado dispor do valor líquido de sua remuneração sem os descontos previstos em lei referentes a seus benefícios, não é uma questão de simples preferência por parte do contratado (apesar de que alguns relataram preferir essas condições ao invés da configuração do modelo de trabalho com carteira assinada). Muitas vezes, o trabalhador se vê diante de um impasse ao ser contratado por uma empresa que já define de antemão o regime de contratação: sua escolha não está principalmente relacionada ao regime de trabalho de sua preferência, mas de estar empregado ou não. Apesar disso há fatores que contribuem para a aceitação da contratação no modelo PJ dentre aqueles profissionais que consideram a si mesmos com alto nível de empregabilidade dos profissionais dos quadros médios que têm renda de cinco a quarenta salários mínimos, como é o caso de consultores sênior, especialistas, coordenadores de áreas técnicas ou comerciais em TI e gerentes de área. Já quando se deparam com ofertas de remuneração inferiores a cinco salários mínimos, os profissionais percebem que suas despesas com a manutenção da pessoa jurídica (impostos sobre faturamento, taxas, etc.) dificilmente compensam a falta de benefícios e da proteção (multa rescisória, auxílio desemprego) que a CLT lhe ofereceria e que o risco de ser um profissional “descartável” aumenta.

Ao contrário do que se poderia depreender do discurso de incentivo ao empreendedorismo observamos que a experiência prévia dos empresários de TI consultados¹¹⁶ não estava relacionada principalmente a vínculos destes como PJ, mas sim a vínculos do tipo CLT. Ou seja, os empreendedores com os quais tivemos oportunidade de contato não foram forjados principalmente por experiências de contratação no modelo PJ que os prepararia para ser empresários. De outro lado observamos que os profissionais consultados que nos primeiros anos de suas carreiras experimentaram a informalidade ou a atuação como autônomo demonstraram ter maior afinidade ou suscetibilidade a aderir a modelos de contratação PJ.

Analizando em conjunto os dados quantitativos e qualitativos em relação às

¹¹⁶ Que vivem da venda da força de trabalho de outros profissionais que contratam ou empregam

gerações, podemos depreender que os profissionais da geração Z entrevistados aparentam ter trajetórias parecidas com a dos profissionais mais velhos da geração X e da geração *Boomers*. Em comparação com este último grupo geracional, os profissionais da geração Z compartilham de um contexto que pudemos observar como marcado por menor grau de informalidade nas relações de trabalho em que estiveram vinculados. Apesar deste dado pudemos notar que estes profissionais mais jovens enfrentam desde cedo situações intensas de ruptura no desenvolvimento profissional. Um fator que aproxima a geração X dos profissionais da geração Z é a instalação de um cenário marcado por crise política e econômica que reflete diretamente nas relações de trabalho. Este ambiente similar sugere uma tendência de aumento da contratação de vínculos flexíveis no futuro próximo. Apesar destas similaridades aparentes é preciso considerar ainda que os profissionais da geração Z, por estarem no início de suas carreiras profissionais tenderão a encontrar ainda mais possibilidades de tipos de vínculos do que seus colegas mais velhos, tal como ocorrera com os profissionais da geração Y em relação aos membros da geração X.

Não identificamos um padrão específico relativo à trajetória dos profissionais consultados que levasse à conclusão de que aspectos constitutivos ou identitários destes determinassem o fechamento de oportunidades de experimentar tipos específicos de vínculos. Vimos profissionais de diferentes gerações que tiveram trajetória profissional inicial como CLT e que posteriormente se tornaram PJ ou empresários (ou mesmo trabalhadores informais); vimos empresários que passaram a trabalhar no modelo CLT ou PJ, bem como outras configurações de transição entre tipos de vínculos.

Embora alguns profissionais que experimentaram ou manifestaram preferência pelo modelo PJ alegassem ter certas liberdades em relação ao modelo CLT, os mesmos, de modo geral, indicaram que não há diferença significativa em relação à cobrança pela parte dos contratantes e clientes: mantendo-se elevado o nível de exigência e assiduidade nas entregas de projetos, pontualidade e cumprimento de horas, comparecimento ao local de trabalho com horário determinado de expediente, constante atualização de conhecimentos e obtenção de certificações.

As diferenças de *background* dos pais em relação à educação e profissão dos entrevistados não parece ter influência direta na decisão entre ser CLT e PJ embora tenhamos observado que os profissionais advindos de classes sociais mais altas (e que indicaram ter recebido maior respaldo econômico de suas famílias) demonstraram predisposição maior a aceitar maior variedade de tipos de vínculos, a aceitar mais riscos.

Os profissionais com menor renda (até cinco salários mínimos) e os que ganhavam mais que esta faixa de valor mas que eram arrimos de família, que sentiam de modo mais pesado os custos para desenvolver projetos familiares como o de ter filhos por exemplo, tenderam a demonstrar maior aversão ao risco e a preferir o modelo CLT.

A maioria dos profissionais que atuavam no modelo CLT concordou que não há muitos direitos e travas no modelo CLT. Entretanto, dentre estes, há divergências em relação aos aspectos positivos e negativos das leis trabalhistas. Os que experimentaram modelos como o PJ e o de empresariado por períodos superiores a dois anos, indicaram que as proteções trabalhistas no modelo CLT são exageradas e diminuem a remuneração final ou os engessa, pois muitos dos benefícios são descontados e a liquidez da renda diminui. Já os profissionais que tiveram maior parte da experiência nos modelos CLT indicaram tendência de considerar que os benefícios e direitos trabalhistas são necessários em um país onde o empresariado tende a não cumprir com seus compromissos diante de seus contratados. Observamos que os profissionais mais velhos, aposentados ou em vias de se aposentar, que tiveram grande parte de suas trajetórias profissionais realizadas no modelo PJ encontraram dificuldades para garantir para si uma aposentadoria suficiente para a manutenção do estilo de vida. Apesar de haver esta concentração entre profissionais que experimentaram o modelo PJ com maior intensidade, observamos que o problema também afeta profissionais que tiveram salários altos mas que aposentaram-se com as limitações do teto previdenciário ou da proporcionalidade de suas contribuições. Este dado indica que a questão previdenciária, embora afete com maior intensidade e perversidade os profissionais que tomam para si a responsabilidade pela geração de suas próprias reservas ou planos previdenciários, tal problema não se restringe a eles mas atinge também os trabalhadores que têm o recolhimento compulsório de suas aposentadorias pelo INSS.

Observamos anteriormente que o empresariamento de fato, aquele que se configura pela contratação de força de trabalho, não parece estar relacionado ao fato de ter ou não empresa aberta, ou seja, de atuar como profissional PJ. Esta tendência pode resultar num ambiente de extrema descontinuidade de vínculos que no melhor dos casos pode se aproximar do que Dubar (2005) chamou de situação de identidade de rede, marcada pelo reconhecimento profissional, mas também pela incerteza da necessidade de recompor contratos e contratações a todo tempo. Outro cenário que já havia sido observado pelo autor na França da virada do milênio é o da identidade de fora do trabalho, ou da exclusão, que é marcado pela descontinuidade dos vínculos de trabalho e

pela falta de reconhecimento. O ambiente social e econômico no qual os profissionais mais jovens estão sendo socializados no mundo do trabalho pode propiciar um cenário de exacerbação das desigualdades resultando numa divisão ainda maior entre grupos de empreendedores, como dirigentes de *startups* de grande sucesso e de profissionais que apesar de perseguirem objetivos similares aos dos seus colegas bem sucedidos não conseguiram encontrar as mesmas oportunidades seja porque não gozarão dos mesmos recursos, atributos, os mesmos conjuntos de capitais¹¹⁷ que seus colegas bem sucedidos dispõem, seja porque há uma limitação no mercado para as ofertas de produtos e serviços oferecidos por estes profissionais. Este cenário de valorização da disponibilidade ao risco, conforme observamos no fragmento de texto que apresentamos da obra de Sennett (2015)¹¹⁸ parece ir se consolidando no ambiente de TI da cidade de São Paulo – maior polo desta indústria no país.

Tal como detectara C. W. Mills em meados do século XX e como pudemos observar ao longo das entrevistas concedidas por profissionais de TI consultados neste estudo, não é necessário ser cientista social ou sociólogo para exercitar a imaginação sociológica (MILLS, 1972). As análises e ponderações trazidas pelos profissionais (que foram detalhadas no capítulo oito e no apêndice D) revelam como muitos deles e delas apresentaram reflexões que permitem compreender o modo como relacionam suas experiências pessoais e profissionais com tramas mais amplas e com diferentes níveis de aninhamento entre suas redes sociais permitindo que por meio de seus relatos possamos conhecer mais sobre o que ocorre consigo e com o mundo ainda que seja como “minúsculos pontos da biografia e da história, dentro da sociedade” (MILLS, 1972, p. 14).

¹¹⁷ Tal como Bourdieu (2014) apresenta em suas obras que tratam dos diferentes capitais.

¹¹⁸ Sennett (2015) faz alusão crítica ao discurso dos líderes presentes no Fórum de Davos: “Os verdadeiros vencedores não sofrem com a fragmentação. Ao contrário, são estimulados por trabalhar em muitas frentes diferentes ao mesmo tempo; é parte da energia da mudança irreversível”, (SENNETT, 2015, pp. 72-73).

Referências Bibliográficas

ABBAGNANO, NICOLA. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ACHUTTI, CAMILA. **Mulheres na Computação**. [Website] São Paulo, 2016. Disponível em: <https://mulheresnacomputacao.com/sobre/> Acessado em: 20 ago. 2017.

ACHUTTI, CAMILA. **Mulheres na Computação: TEDxUSP**. TEDx Talks. [Vídeo] São Paulo, 14 abr. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Qq9h2vVBZmQ>. Acessado em: 20 ago. 2017.

ALMEIDA, SIMONE *et al.* O Empreendedorismo Compreendido sob a Perspectiva dos Estudos Culturais: A Contribuição Teórica do Circuito da Cultura. **XXXIV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, 25-29 set. 2010.

ALVES, GIOVANNI. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. Campinas, 2010. Disponível em: http://www.giovannialves.org/Artigo_GIOVANNI%20ALVES_2010.pdf. Acesso em: 10 mai. 2017.

ANTUNES, RICARDO. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia** (Porto), v. 27, p. 11-25, 2014.

ANTUNES, RICARDO; BRAGA, RUY (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo : Boitempo, 2009.

ATROCK, JULIANA MACHADO. A “pejotização” do profissional de TI: um estudo pela revalorização do trabalho. UNB [monografia]. Brasília, 2013.

BABBAGE, C. *The Life of a Philosopher*. Londres, Longman, Green, Roberts, & Green: 1864. In: *Charles Babbage on the principles and development of the calculator and other seminal writings by Charles Babbage and others*. Nova Iorque: Dover Publications, 1989.

BALTAR, PAULO EDUARDO DE ANDRADE. **O Mercado de Trabalho no Brasil dos Anos 90**. [Tese de Livre-docência] Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2003.

BARBOSA, MARIA LIGIA DE OLIVEIRA. As Profissões no Brasil e sua Sociologia. **Dados – Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, Vol. 46, n. 3, 2003, pp. 593 a 607.

BERGIN, THOMAS J. **50 Years of Army Computing From ENIAC to MSRC: A Record of a Symposium and Celebration November 13 and 14**. Aberdeen Proving Ground, 1996.

BLANK, STEVEN GARY. **Do sonho à realização em quatro passos: estratégias para criação de empresas de sucesso**. São Paulo: Editora Évora, 2012.

BOAVA, DIEGO; MACEDO, FERNANDA. **Estudo sobre a essência do empreendedorismo**. In: XXX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais do 30º. Encontro Anual da ANPAD. Salvador, 2006.

BOAVA, DIEGO; MACEDO, FERNANDA. **Sentido Axiológico do Empreendedorismo**. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. XXXIII ENANPAD, 2009.

BONELLI, MARIA DA GLÓRIA. **Sociologia das Ocupações e das Profissões**. [Ementa de disciplina ministrada pela Professora Maria da Glória Bonelli na Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR]. São Carlos: UFSCAR, 2013.

BOURDIEU, PIERRE. **Sobre o Estado**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BRAGA, RUY E ANTUNES, RICARDO (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAGA, RUY. **A Política do Precariado: do Populismo à Hegemonia Lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, RUY. **Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do call center**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 103, 2014, 25-52.

BRASSCOM (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO). **Brasil TI-BPO Book** [E-book] Disponível em: www.brasscom.org.br/brasscom/Portugues/pdf/Brasil_TI-BPO_Book.pdf. Acessado em: 10 jun. 2017.

BRAUDEL, FERDINAND. **A dinâmica do Capitalismo**. Rio de Janeiro: Rocco, 1987.

BRITO, CLAUDIO. **Dicionário com os termos mais usados pelas startups**. Disponível em: <http://www.acelerastartups.com/br/dicionario-com-os-termos-mais-usados-pelas-startups/> Publicado em: 2010. Acessado em: 15 mai. 2018.

CARDI, M. L.; BARRETO, J. M. **Primórdios da Computação no Brasil**. Simpósio de História da Informática na América Latina e Caribe. Medellín, 2012.

CARDI, M. L.; BARRETO, J. M., **Evolução da computação no Brasil e sua relação com fatos internacionais**. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2002. Orientador: Jorge Muniz Barreto.

CARDOSO, ADALBERTO, **Metamorfoses da Questão Geracional: O Problema da Incorporação dos Jovens na Dinâmica Social**. Dados [online]. 2015, vol.58, n.4, pp.873-912. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0011-52582015000400873&lng=en&nrm=iso Acessado em: 15 mai. 2017

CARDOSO, ADALBERTO. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil, uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARR, NICHOLAS. **A Geração Superficial: o que a internet está fazendo com nosso cérebro**. Rio de Janeiro: Agir, 2011.

CASTELLS, MANUEL. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

CASTELLS, MANUEL. **O Poder da Identidade**. Paz e Terra: São Paulo, 2000.

CASTILLO, JUAN JOSÉ. **O Trabalho do Conhecimento na Sociedade da Informação: a análise dos programadores de software in** Infoproletários: degradação real do trabalho virtual / organizadores. São Paulo: Boitempo, 2009.

CASTRO, BARBARA, Afogados em contratos : o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese de Doutorado. Campinas: Unicamp, 2013.

CEM. CENTRO DE ESTUDOS DA METRÓPOLE. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/centrodametropole/1147> Acesso em: 12 abr. 2017.

CERUZZI, P. *A History of Modern Computing*. The MIT Press Essential Knowledge Series, 2003.

COMIN, A. A. **Seminários de extensão - PET- Ciências Sociais da USP**. São Paulo, abr. 2007

COSTA, ELIZARDO SCARPATI. Relações laborais no capitalismo informacionalista. Revista de Ciências Sociais, nº 45, Julho/Dezembro de 2016, p. 341-358

CROOKS, EMBER. *The early history of databeses and DB2*. 2 fev. 2012. Disponível em: <http://db2commerce.com/2012/02/02/the-early-history-of-databases-and-db2/> Acessado em 20 jan. 2017.

CWA UNION. *About CWA*. Disponível em: <https://www.cwa-union.org/about> - 2017 Acessado em: 20 jan. 2017.

DANJOU, ISABELLE. *L'entrepreneuriat: un champ fertile à la recherche de son unité*. Revue Française de Gestion, v. 28, n. 138, p.109-125, 2002.

DANTAS, VERA. **A guerrilha tecnológica: a verdadeira história da política nacional de informática**. Rio de Janeiro: LTC-Livros Técnicos e Científicos Ed., 1988.

DARDOT, PIERRE; LAVAL, CHRISTIAN. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOMINGUES, JOSÉ M. **Gerações, modernidade e subjetividade**. Tempo Social; Rev. Social. USP, 2002.

DORNELAS, JOSÉ. **O Processo Empreendedor** - Editora Elsevier. Disponível em: http://www.josedornelas.com.br/wp-content/uploads/2008/02/empreendedorismo_capitulo_2.pdf. Acesso em: 05 jul. 2017.

DUBAR, CLAUDE. **A Crise das Identidades. A interpretação de uma mutação**. Porto: Edições Afrontamento, 2006.

DUBAR, CLAUDE. **A Socialização: Construção das Identidades Sociais e Profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUVAL, JULIEN. Analisar um espaço social *in* PAUGAM, SERGE. **A pesquisa sociológica**. Petrópolis: Editora Vozes, 2015 (pp. 218-237).

ENDEAVOR BRASIL. **Desafios dos empreendedores brasileiros**. Endeavor Brasil, São Paulo: 2016. Disponível em: <https://endeavor.org.br/pesquisas/> Acesso em: 10 jul. 2017.

ERIKSON, ROBERT; GOLDTHORPE, John. *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford; New York: Oxford University Press; Clarendon Press, 1992.

EVETTS, JULIA. *New Professionalism and New Public Management: changes, continuities, consequences*, ESA Research Network on "Sociology of Professions", Interim Meeting, University of Aarhus, Denmark, 5-7 Jun. 2008.

EVETTS, JULIA. *Professionalism: Value and ideology*. Current Sociology Review 61(5-6), 2013.

FAUSTO. BORIS. **História do Brasil**. São Paulo: EdUSP, 2006.

FEIXA, CARLES; LECCARDI, CARMEM. **O conceito de geração nas teorias sobre juventude. Sociedade e estado**. vol.25 no. 2. Brasília: mai-ago 2010.

FILHO, CLÉSIO DA FONSECA. **História da Computação: o caminho do pensamento e da tecnologia**, Porto Alegre: EIPUCRS, 2007.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Classifolha e empregados Procurados: área de informática**. São Paulo, 26 mai. 1985.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Sine tem 8.500 ofertas mas desemprego atingiu 152.656 no mês passado**. São Paulo, 3 mai. 1982.

FONSECA, RAFAELA. **O fenômeno da pejetização e o avanço em seu reconhecimento pela Jurisprudência**, Belo Horizonte. UFMG, 2015.

FORACCHI, MARIALICE M. **A participação social dos excluídos**. São Paulo. Editora Hucitec, 1982.

FREIDSON, ELIOT. **Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. São Paulo: Edusp, 1998.

GIDDENS, ANTHONY. **Sociologia**. 6 ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GIL, ANTONIO; SUELY SILVA. **O Método Fenomenológico na Pesquisa sobre Empreendedorismo no Brasil**. Revista de Ciências da Administração, v. 17, n. 41, p. 99-113, abr. 2015.

GOFFMAN, ERWIN. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 1988.

GOLDTHORPE, JOHN. *Occupational sociology, yes: class analysis, no: comment on Grusky and Weeden's Research Agenda*. Acta Sociologica, v. 45, p. 211-217, 2002.

GONÇALVES, CARLOS MANUEL. **Emergência e Consolidação dos Economistas**, Edições Afrontamento, Porto, 2006.

GOODMAN, SEYMOUR. *Soviet Computing and Technology Transfer: An Overview*, World Politics, Cambridge University Press, Vol. 31, No. 4 (Jul., 1979), pp. 539-570, 2012

GORZ, ANDRÉ. **Metamorfoses do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

GUIMARÃES, ALEXANDRE QUEIROZ et al. Instituições e desenvolvimento no Japão: modelo de capitalismo, trajetória pós 1990, desafios atuais. **Revista Sociologia e Política**. Curitiba, v. 24, n. 60, p. 3-28, dez. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782016000400003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 18 jun. 2018.

GUIMARÃES, NADYA ARAUJO, A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. Novos estudos, novembro de 2009.

GUIMARÃES, NADYA ARAUJO, Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho. REDES - Revista hispana para el análisis de redes sociales, Vol.22,#6, Junho de 2012.

HEIDE, LARS. *From Invention to Production: The Development of Punched-card Machines by F.R. Bull and K.A. Knutsen, 1918-1930*, IEEE Annals of the History of Computing, vol.13 (1991), p.261-272.

HEIDE, LARS. **National Capital in the Emergence of a Challenger to IBM in France**", Centre for Business History, Copenhagen Business School.

HINKES-JONES. *Why IT Workers Should Unionize. The Atlantic*. Washington, DC, 2 jun. 2011.

HIRATA, HELENA; KERGOAT, DANIELE. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007

HOBBSAWM, ERIC. **Nações e Nacionalismo desde 1780**. Tradução: Maria Célia Paoli. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1990.

IBGE (FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2016 (PNAD). Trabalho e Rendimento**. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/ Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2016.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2016.pdf). Acesso em: 25 jul. 2017.

IBGE (FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). **Anuário estatístico do Brasil 1973**. Rio de Janeiro: IBGE, 1973.

IBGE (FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). Revisão do Projeto de Pesquisa Mensal de Emprego. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet3.shtm> . Acessado em: 8 jun. 2018.

IBGE/CENSO. Censos Demográficos de 1960 a 2010 in: **CEM (CENTRO DE ESTUDOS DA METRÓPOLE)**. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/centrodametropole/1147> . Acesso em: 12 abr. 2017.

IBM BRASIL. **A IBM no Brasil**, disponível em: https://www.ibm.com/br/ibm/history/ibm_brasil.phtml Consultado em 10 out. 2017.

IBM. **Chronological History of IBM – Timeline**. Disponível em: https://www-03.ibm.com/ibm/history/history/history_intro.html Acessado em: 15 mai. 2018.

IEEE – **About IEEE**. [website] Disponível em: <http://www.ieee.org/about/index.html> Acessado em: 24 jan. 2017.

IEEE - **Annals of the History of Computing**, Special issue on the University of Cambridge, Vol 14 (4), 1992 in: Jones, K. S. A brief informal history of the Computer Laboratory <https://www.cl.cam.ac.uk/events/EDSAC99/history.html> Acessado em: 12 jan. 2017.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira), **Censo da Educação Superior 2010**, out. 2011. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/Censo_superior/documentos/2010/divulgacao_Censo_2010.pdf. Acessado em: 15 mai. 2017.

INF-UFRGS (INSTITUTO DE INFORMÁTICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL). **Informática: Publicação do Instituto de Informática da UFRGS. Jul. de 2011, n. 77**. Disponível em: <http://www.inf.ufrgs.br/site/wp-content/uploads/2014/07/boletim077.pdf>. Acessado em: 10 jun. 2017.

JÚNIOR, CARLOS CÍCERO CORREA. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**. Ano 6, n. 21, fev. 2016. Disponível em: www.faceq.edu.br/regs Acessado em: 10 jan. 2017.

JÚNIOR, CORREA *et al.* **O Gerenciamento das Relações entre as Múltiplas Gerações no Mercado de Trabalho** in Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, Ano 6, n. 21, fev. 2016. Disponível em: www.faceq.edu.br/regs Acessado em: 10 jan. 2017.

KAWAMURA, LILI K. Engenheiro: Trabalho e ideologia. São Paulo: Ática, 1981.

KREIN, JOSÉ DARI. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990:2005**. [Tese de Doutorado] Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2007.

LAURINDO, Fernando. J. B. **Tecnologia da Informação. Planejamento e Gestão de Estratégias**. São Paulo: Ed. Atlas. 2008.

LAURINDO, Fernando. J. B. **Tecnologia da informação: eficácia nas organizações**. São Paulo: Ed. Futura. 2002.

LIMA, FRANCISCO METON MARQUES DE. A contratação de trabalho intelectual sem vínculo de emprego - lei n. 11.196/05 – no contexto da política pública de combate à informalidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. X, n. 40, abr 2007. Disponível em:

http://www.ambito-uridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1749: Acesso em 12 set. 2017.

LIMA, RANIERI. **Perfil das Gerações no Brasil: as Gerações X, Y, Z e seus perfis políticos**. São Paulo: Baraúna, 2012.

LONDON, RALPH L. *Additional Information for 'Who Earned First Computer Science Ph.D.?',* December 2012. Disponível em: http://www.clarke.edu/media/files/Academics/Departments/Computer_Science/First%20PhD%20Additional%20Info.pdf Acessado em: 21 jan. 2017.

LÓPEZ-RUIZ, OSVALDO. **Executivos das transnacionais e o espírito; capital humano e empreendedorismo como valores**. Rio de Janeiro: Azougue, 2007.

LÓPEZ-RUIZ, OSVALDO. **O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo**. [Tese de doutoramento] Campinas, 2004.

LÖWY, MICHAEL. **A Jaula de Aço: Max Weber e o marxismo weberiano**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

MANNHEIM, KARL. The problem of Generations. in: *Essays on the Sociology of Knowledge*. Londres: Routledge & Kegan Paul, 1952.

MARQUES, IVAN. **Minicomputadores brasileiros nos anos 1970: uma reserva de mercado democrática em meio ao autoritarismo**, História, Ciências, Saúde - Manguinhos, Rio de Janeiro, 2003.

MARX, KARL. *O Capital: Crítica da Economia Política*. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996. vol. 1. MAUGER, GÉRARD. **Juventude: Idades da Vida e Gerações**. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 56, no 1, 2013, pp. 169 a 183.

MARX, KARL; ENGELS, FRIEDRICH. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005 (4 ed.).

MCLUHAN, MARSHALL. **O meio são as mensagens: um Inventário de Efeitos**, São Paulo, Record, 1969.

MEDINA, EDEN, *U.S. Labor and Working-Class History*. V. 1. Computers, in: Arnesen, Eric (org.), Routledge, Nova Iorque-Londres, 2007.

MENESES, JEFFERSON. **O profissional de TI no Brasil**. [Vídeo] Youtube, 24 jan. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jpeXNZF4gOo> Acessado em: 10 jan. 2018.

MERRIAM-WEBSTER. **Verbetes “Database”** [Dicionário online]. Disponível em: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/database> Acessado em: 28 mai.2017.

MILL, JOHN. S. **Princípios de economia política: com algumas de suas aplicações à filosofia social**. Os economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MILLS, C. W. **A imaginação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Postos do Sistema Nacional de Emprego – SINE. In: Portal Brasileiro de Dados Abertos. Brasília: 19 ago. 2016. Disponível em: <http://dados.gov.br/dataset/postos-do-sistema-nacional-de-emprego-sine> acessado em 18/05/2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Número de empregados com carteira assinada chega a 65,2%, segundo Censo 2010**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/governo/2011/11/posse-de-carteira-assinada-chega-a-65-2-dos-empregados-segundo-Censo-2010>. Acessado em: 27 set. 2017.

MISRA ET. AL. *In memoriam Edsger Wybe Dijkstra (1930–2002)*. Austin, 2003 Disponível em: [http://www.cs.utexas.edu/users/EWD/MemRes\(USLtr\).pdf](http://www.cs.utexas.edu/users/EWD/MemRes(USLtr).pdf) Acessado em: 02 mai. 2017.

MORROW, DANIEL. **Entrevista de Steve Jobs concedida a Daniel Morrow**. Edição Americana da Revista Computer World. 1995

NAVAZO, MATHILDE. **Mobilização de recursos e trajetórias de trabalhadores autônomos economicamente dependentes brasileiros**, Revista de Ciências Sociais, n. 41, Outubro de 2014, pp. 305-322.

NEXO. **O seu salário diante da realidade brasileira**. Nexo Jornal. Acesso em Junho de 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/interativo/2016/01/11/O-seu-sal%C3%A1rio-diante-da-realidade-brasileira> (2016).

OLIVEIRA, SIDNEI. **Jovens para sempre: como entender os conflitos das gerações**. São Paulo: Integrare, 2012.

PARAFERNALHA. **O cara do TI**. [Vídeo] Youtube, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://youtu.be/zjgz4kulyXo> Acessado em 12 de Janeiro de 2018.

PASTORE, JOSÉ. O dilema da terceirização na Índia. O Estado de São Paulo. São Paulo, 07 fev. 2006. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_177.htm Acessado em: 12 abr. 2017.

PAUGAM, SERGE (ORG). **A pesquisa sociológica**, Petrópolis, Editora Vozes. 2015.

PAUGAM, SERGE. **Entrevista com o Prof. Dr. Serge Paugam (EHESS/CNRS) para o**

LAPS/ImaRgens/NUPEPA. [Vídeo] São Paulo, 08 ago. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=u4Jj02MUGVM>. Acessado em: 20 ago. 2017.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?: o trabalho na base da pirâmide social brasileira.** São Paulo: Boitempo, 2012

PUC-RIO. **Página pessoal da Profa. Dra. Noemi de La Rocque Rodriguez.** Disponível em: <http://www.inf.puc-rio.br/blog/professor/@noemi-de-la-rocque-rodriguez>, acessado em 14/07/2017.

RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO DA VERDADE E MEMÓRIA “OCTÁVIO IANNI” DA UNICAMP. Organizadores: Ângela Maria Carneiro Araújo, Caio Navarro de Toledo, Danielle Tega, Eduardo Garcia de Lima, Fernanda Cristina Covolan, Maria Lygia Quartim de Moraes, Wilson Cano [et al.] – Campinas, SP: UNICAMP/Gabinete do Reitor, 2015.

RIFKIN, JEREMY. **O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1995.

RIFKIN, JEREMY. **Sociedade com Custo Marginal Zero.** São Paulo: Makron Books, 2016.

ROBERT HALF BRASIL. **Guia Salarial 2017.** Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/pdf/noindex/robert-half-brazil-2017-guia-salarial.pdf>. Acesso em: 10 ago.17.

RODRIGUES, MARIA DE LURDES. **Entre o público e o privado: associativismo profissional em Portugal**, in FREIRE, João (org.), *Associações Profissionais em Portugal*, Oeiras, Celta, 2004, pp. 257-297.

RODRIGUES, MARIA DE LURDES. **Sociologia das Profissões.** Oeiras: Celta, 2002.

ROSENFELD, CINARA, **Trabalho decente e precarização** in: *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 23, n.1. Ed. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, SP: USP, FFLCH, 2011.

RUSSELL, BERTRAND. Entrevista Face a Face. BBC. 1959. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ut7drCi2mts>

SANTOS, ANSELMO. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise do final do século XX.** 2006. Tese (Doutorado). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2006.

SANTOS, LAYMERT GARCIA DOS. “Apresentação”. In: Lopez-Ruiz, Osvaldo. **Executivos das transnacionais e o espírito; capital humano e empreendedorismo como valores**. Rio de Janeiro, Azougue. 2007.

SANTOS, MARIA DE FÁTIMA. **Da Fraude nas Relações de Trabalho** in: Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª. Região. nº 3/2009. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, 2009.

SANTOS, RENATO ALMEIDA. **Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional** [dissertação]. São Paulo: PUC-SP, 2011.

SANTOS, WANDERLEY. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1979.

SCIELO. Consulta ao banco de artigos online. **Scientific Electronic Library Online**. Disponível em: http://search.scielo.org/?q=flexibilizacao&lang=pt&count=50&from=1&output=site&sort=YEAR_ASC&format=summary&fb=&page=1&filter%5Bin%5D%5B%5D=scl&filter%5Bsubject_area%5D%5B%5D=Human+Sciences&filter%5Bwok_subject_categories%5D%5B%5D=sociology. Acesso em: 15 jul. 2017.

SENNET, RICHARD. **A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SENNET, RICHARD. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, JOSÉ GRAZIANO DA. **O novo Rural Brasileiro**. Revista Nova Economia. Vol. 7(1) pp. 43-81. Belo Horizonte, mai. 1997.

TAURION, CEZAR. Todas as profissões serão transformadas pela automação. **Computerworld**. São Paulo, 23 jun. 2017. Disponível em: <http://computerworld.com.br/todas-profissoes-serao-transformadas-pela-automacao> Acesso em: 01 ago. 2017.

THING, LOWELL. **Dicionário de Tecnologia**. São Paulo: Futura, 2003.

TOMAYKO, JAMES. **Helmut Hoelzer's Fully Electronic Analog Computer used in the German V2 (A4) rockets** in: Annals of the History of Computing, Volume 7, Número 3, julho de 1985.

TRÓPIA, PATRÍCIA. A classe média em questão: o debate marxista sobre a inserção da classe média dos assalariados não-manuais. **Revista Trabalho Necessário, ano 6, n. 7, 2008**.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Com falsa expectativa de vantagens,**

“pejotização” prejudica o trabalhador. http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/15229074, 09 set. 2015.

VIGEVANI, TULLO. **O Contencioso Brasil x Estados Unidos da Informática: uma análise sobre formulação da política exterior.** São Paulo: Alfa-Omega, Editora da Universidade de São Paulo, 1995

WASHTeCH. **About CWA**, disponível em <https://www.cwa-union.org/about> - 2017 (acessado em 24/01/2017).

WEBER, MAX. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEBER, MAX. **Economia e Sociedade fundamentos da sociologia compreensiva.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004.

ZUSE, KONRAD. ***The outline of a computer development from mechanics to electronics.*** In: B. Randell. *The origins of digital computers: texts and monographs in computer science.* 2 ed. Springer-Verlog, 1970.

ZYLBERSTAJN, HÉLIO. **A reforma do mercado de trabalho e a Convenção 87.** São Paulo, FEA/USP-FIPE, 1998.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(versão corrigida)

ALLAN HERISON FERREIRA

**Entre o emprego e o empreendedorismo:
aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de
profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo**

Volume II

São Paulo

2018

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
(versão corrigida)

ALLAN HERISON FERREIRA

**Entre o emprego e o empreendedorismo:
aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de
profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Área de concentração: Sociologia

Orientador:

Prof. Dr. Álvaro Augusto Comin

QUARTA PARTE – Material de aprofundamento, de apoio à sustentação teórica e bibliográfica e detalhamento dos dados empíricos

Apêndice A - Análise histórica da computação e do trabalho na área de TI

Desta parte do estudo em diante, de modo progressivo, passamos a utilizar cada vez mais dados de órgãos oficiais de pesquisa. No caso dos autores que tratam das realidades de outros países utilizamos os dados apresentados pelos mesmos em suas respectivas bibliografias e quando disponíveis, utilizaremos dados de pesquisas utilizados por eles. No contexto brasileiro, além das fontes de informações quantitativas apresentadas pelos autores, passamos também a trabalhar dados dos Censos e de PNADs a partir de 1960 para complementar as informações históricas analisadas. A ordem de apresentação dos conteúdos procura seguir, quase sempre: i) apresentação do contexto histórico de cada período; ii) apresentação de aspectos relevantes ao debate sobre a construção das identidades profissionais de instituições e indivíduos; iii) apresentação de dados estatísticos e categorias profissionais oficiais; iv) apresentação de análises sobre as identidades dos respectivos grupos geracionais que compõem cada um dos períodos analisados. Para tratar do período entre 1940 e 1970 utilizaremos prioritariamente dados de fontes históricas obtidos através da bibliografia mobilizada neste estudo. Na medida em que nos aproximamos de períodos mais recentes passamos a utilizar uma base de dados mais diversificada que conta com informações dos órgãos oficiais e de entrevistas para realizar a análise sobre a identidade profissional na área de TI.

A.1 Desenvolvimento da Computação “Mundial” – abordagem histórica¹¹⁹

Nesta parte do capítulo apresentamos de forma resumida algumas das principais inovações e novos paradigmas que geraram efeito não somente na área da computação, mas que também impactaram outros aspectos da vida social como o modo como nos comunicamos, como representamos a realidade à nossa volta e a nós mesmos, bem como de que modo nos organizamos no universo do trabalho. Castells (2009) é uma referência fundamental para os estudos sociológicos que tocam no tema das Tecnologias da Informação por relacionar as transformações da era da computação com as mudanças das relações sociais experimentadas no século XX. Giddens (2012) apresenta aspectos que ajudam a resumir o pensamento de Castells: “fala dos efeitos [da economia de rede] sobre a identidade pessoal e a vida cotidiana” (GIDDENS, 2012, p. 82).

¹¹⁹ O termo “mundial” é aqui utilizado principalmente pelo fato de os autores trabalhados neste texto conceberem o desenvolvimento da Computação nos países ocidentais, em especial nos EUA, Inglaterra e Alemanha como Computação “Mundial” por conta do impacto que teve no mundo no século XX.

A.1.1 A era dos grandes computadores (1940 a 1980)

Uma história da “computação” ou, conforme se utiliza hoje o termo “Informática” ou “Tecnologia da Informação”, pode ser tão ampla quanto os diferentes contextos sociais, regionais e culturais e as diferentes abordagens feitas pelas muitas disciplinas interessadas no tema – que vão da Engenharia à Biblioteconomia, da História e Sociologia à Matemática e à Física – cada uma delas apresentando recortes específicos em relação ao tema. Apresentamos neste capítulo um resumo histórico da evolução da Tecnologia da Informação tendo como base principal os trabalhos do historiador estadunidense Paul. E. Ceruzzi da Universidade do Kansas que publicou em 1998 a obra “*A History of Modern Computing*” e pelo sociólogo espanhol Manuel Castells e sua obra “A Sociedade em Rede” publicada pela primeira vez em 1996. A escolha dos eventos históricos que apresentamos neste resumo foi feita principalmente com o objetivo de ajudar a compor um contexto mais amplo do desenvolvimento da computação “mundial” de modo a alcançar uma melhor compreensão do impacto destes eventos na vida cotidiana juntamente com uma “história da computação brasileira” abordada em diversos artigos e teses de mestrado e doutorado¹²⁰, bem como em algumas obras que serão apresentadas mais adiante.

Desde o computador mecânico (ou máquina analítica que originalmente recebeu o nome de “*Difference Engine No. 1*”) desenhado pelo britânico Charles Babbage junto com a primeira programadora da história Ada Augusta, Condessa de Lovelace (BABBAGE, 1864), até a construção do “Z3” alemão em 1941 utilizado para cálculos na engenharia civil e no campo militar (RIFKIN, 1995) e do “*Colossus*” britânico de 1946 – também utilizado para fins militares, diversas outras invenções poderiam ser listadas dentro da categoria de computadores. Outros exemplos são as máquinas calculadoras automáticas e tabuladores como a máquina de Herman Hollerith utilizada para fazer os cálculos do CENSO americano em 1890 (CERUZZI, 2003), a “bomba eletromecânica” de Alan Turing que ajudou a decodificar a máquina

¹²⁰ Alguns dos artigos e teses relacionados ao tema são: A trajetória da política de informática brasileira (1974-1991): atores, instituições e estratégias de Jorge Ruben Biton Tapia - tese de doutoramento publicada em 1992; A indústria da informática e o desenvolvimento brasileiro de Paulo Marques, publicado na Revista do Departamento de Geografia da FFLCH USP em 1994; Primórdios da Computação no Brasil, artigo publicado por Marilza de Lourdes Cardi e Jorge Muniz Barreto, ambos da Universidade Federal de Santa Catarina em 2012; e Os primórdios da informatização no Brasil: o “período paulista” visto pela ótica da imprensa de Lucas de Almeida Pereira, da Universidade Federal do ABC, publicada em 2014.

de criptografia alemã “Enigma” durante a Segunda Guerra Mundial, e mesmo antes dela, projetos como o do norueguês Fredrik Rosing Bull, que desenvolveu as bases de uma máquina com sistema de gerenciamento de cartões perfurados¹²¹ (HEIDE, 1991) e os projetos “Z” de Konrad Zuse criados para decodificar mensagens do exército britânico (ZUSE, 1970), (BERGIN, 1996). Todos mereceriam um aprofundamento nas obras aqui citadas aos interessados nos detalhes históricos deste período mais anterior ao que abordamos neste estudo.

A história da computação que apresentamos aqui começa a ser contada a partir de 1911, quando Herman Hollerith montou a empresa *Tabulation Machine Company* que passaria a se chamar *International Business Machine* ou *IBM* (RIFKIN, 1995, p. 68). A IBM conquistou um amplo mercado ainda em suas primeiras décadas de existência. Em 1915 a IBM já operava na Europa e no Brasil fincou suas raízes ainda em 1917. E em algumas décadas passou a dominar o mercado de “apuração de dados automáticos” através de grandes calculadoras e máquinas de computação eletromecânica, antes de ingressar no universo dos computadores eletrônicos. Logo depois da segunda guerra mundial alguns países passaram a observar o desenvolvimento de computadores como um aspecto estratégico que tinha implicações na segurança nacional de seus países (GOODMAN, 1979). Seymour Goodman apresenta um resumo deste período de competição entre as principais potências mundiais em relação ao desenvolvimento da computação:

No início dos anos 1950, os Estados Unidos haviam se estabelecido como o principal desenvolvedor de tecnologia de computadores. O Reino Unido ocupava um forte segundo lugar, e a Alemanha Ocidental, a França, a Suécia e a União Soviética haviam construído computadores digitais eletrônicos. Durante os vários anos seguintes, uma dúzia de outros países desenvolveram suas próprias máquinas, mas a liderança norte-americana ampliou-se rapidamente e, em meados da década de 1960, foi avassaladora (GOODMAN, 1979, p. 539)¹²².

Conforme observaremos adiante, Goodman possivelmente considerou o Brasil como um dos países dentre as “dúzias” que viriam a desenvolver tecnologia computacional. O fragmento acima permite observar também quais eram os países que estavam na liderança do desenvolvimento tecnológico na área da computação na primeira

¹²¹ A máquina de Bull serviria de base para desenvolver o projeto e que serviria de base para o surgimento da empresa francesa “*Compagnie des machines Bull*”

¹²² Tradução livre do original: “By the early 1950s, the United States had established itself as the leading developer of computer technology. The United Kingdom held a strong second place, and West Germany, France, Sweden, and the Soviet Union had each built working electronic digital computers. During the next several years, a dozen other countries developed their own machines, but the U.S. lead widened rapidly, and by the mid- 1960s it was overwhelming” (GOODMAN, 1979, p. 539).

metade do século XX. O Brasil, na década em que Goodman (1979) escreveu seu artigo, era um dos países que atuaram para proteger seu mercado interno em relação ao desenvolvimento e comercialização de computadores. A União Soviética, que também se fechou comercialmente em relação ao uso de tecnologia internacional por diversas razões, obtinha e desenvolvia tecnologia a partir do processo de engenharia reversa:

Sabemos que os cientistas soviéticos começaram a trabalhar em computadores digitais avançados assim que o ENIAC foi divulgado. No entanto, quando precisavam de máquinas avançadas, os soviéticos se voltavam para seus satélites da Europa Oriental (especialmente Hungria e Tchecoslováquia), ou então faziam engenharia reversa em computadores dos EUA, como o IBM System / 360 e o VAX (CERUZZI, 2003, p. 11).

Esta prática de importar poucas peças e copiar a tecnologia através da engenharia reversa acabou por se disseminar entre países que dispunham de alguma base industrial para produzir equipamentos complexos como os computadores (CERUZZI, 2003, p. 11). Outro exemplo é o da tecnologia desenvolvida por Fredrik Bull, na França, levou a companhia homônima ao protagonismo no desenvolvimento da computação mundial ao ser uma das primeiras empresas não estadunidenses a disputar espaço com a IBM no mercado europeu protegido. Heide (2002) apresenta este contexto:

Durante a década de 1930, a França tornou-se a única exceção ao controle da IBM sobre os mercados nacionais na Europa continental. A base para esta exceção foi o estabelecimento em 1931 do produtor concorrente de máquinas de cartões perfurados Bull em Paris, baseado principalmente em capital belga e suíço. Durante os dois anos seguintes, o afrancesamento desta empresa foi aumentado através de três expansões no capital social que forneceram a maioria do capital acionário francês, e a empresa foi nomeada *Compagnie des machines Bull* (HEIDE, 2002, p. 3).

Tal como a IBM, a Bull é uma das poucas companhias com atividade contínua na área de computação desde o período entre guerras mundiais até os nossos dias (HEIDE, 2002, p. 3).

Na Alemanha do período entre guerras houve também um considerável desenvolvimento da computação. Cardi (2012) descreve as trajetórias de Konrad Zuse e o professor dele, Helmut Schreyer, que desenvolveram diversos projetos de calculadoras eletrônicas a computadores durante os anos 1930, dentre eles o Z1 e o Z2. Em 1941 estavam concluídos os modelos Z3 e Z4 e haviam sido iniciados os modelos “S” de computadores. Zuse e Schreyer tomaram caminhos diferentes de pesquisa: Zuse continuou a desenvolver dispositivos com tecnologia eletromecânica e Schreyer passou a utilizar prioritariamente tecnologia eletrônica – a que viria a servir de base para os computadores modernos. No período final da Segunda Guerra Mundial Schreyer fugiu para o Brasil com a ajuda de diplomatas e

oficiais do exército brasileiro e chegou a trabalhar para a Escola Técnica do Exército (ETE), hoje Instituto Militar de Engenharia (IME). Já Zuse permaneceu na Alemanha durante e após a Segunda Guerra Mundial e embora jamais tenha feito parte do partido nazista não fez oposição ou manifestou contrariedade durante o período em que aquele partido esteve no poder (CARDI, 2012, pp. 1-2; NSF; 1994¹²³). Estes exemplos indicam como o desenvolvimento da computação é tributário de avanços realizados por empresas e pessoas de diferentes países e como durante grande parte do século XX o uso e desenvolvimento de computadores esteve ligado a estratégias de estado e de mercado.

O primeiro computador para uso geral (sem finalidade exclusivamente militar) foi o *ENIAC* desenvolvido pela Universidade da Pensilvânia com patrocínio do exército americano. Sua construção teve início em 1943 e foi concluída somente três anos depois. Ceruzzi (2003) destaca que o ENIAC foi uma calculadora eletrônica que inaugurou a era da computação digital nos Estados Unidos (CERUZZI, 2003, p. 10). Cinco anos depois, em 1951, a primeira versão comercial desta invenção, desenvolvida pela mesma equipe do *ENIAC*, foi lançada comercialmente sob o nome de *UNIVAC* que havia se tornado também uma nova divisão da empresa *Sperry Rand*¹²⁴. Na mesma década a *IBM* começou a desenvolver máquinas que passavam a utilizar mais extensivamente a tecnologia eletrônica lançando em 1958 a geração seguinte de computadores de grande porte chamados de “*mainframes*”, mas seria somente em 1964 que a empresa passaria a dominar o mercado dos computadores de grande porte com o *mainframe* 360/370 (CASTELLS, 2009, pp. 78-79).

Ceruzzi (2003) apresenta também o papel de outros fabricantes nas décadas seguintes tais como a inglesa Ferranti e a estadunidense Burroughs que tal como a *IBM* teriam importante papel no desenvolvimento e uso da computação no Brasil:

O Atlas, projetado na Universidade de Manchester, na Inglaterra, e construído pela Ferranti em 1962, foi provavelmente o primeiro a usar um design que deu ao usuário a ilusão de uma memória rápida de nível único de grande capacidade. Foi um dos computadores mais rápidos do mundo na época e também um dos mais influentes em sucessivas gerações. (...) Embora influentes, versões comerciais do Atlas foram apenas um sucesso modesto para Ferranti. Nos Estados Unidos, Burroughs ofereceu memória virtual, com alguns avanços arquitetônicos importantes em meados da década de 1960. A *IBM* forneceu este recurso a partir dos modelos System / 370 anunciados em 1972 (CERUZZI, 2003, 243)¹²⁵.

¹²³ Conteúdo digital do National Science Foundation (Estados Unidos) disponível em: <http://ei.cs.vt.edu/~history/Zuse.html> - publicado por: LEE, em Setembro de 1994 com o título “Konrad Zuse”. Acessado em 28/05/2017.

¹²⁴ A *Sperry Rand* se constituiu da integração das empresas *Sperry Corporation* e a *Remington Rand*).

A.1.2 O surgimento dos bancos de dados hierárquicos, da microcomputação e da Internet

Manuel Castells (2009) ao apresentar seu resumo histórico da computação aborda desde o período da Segunda Guerra Mundial até a década de publicação do livro (anos 1990) com a popularização da internet, passando pela revolução da microeletrônica. Castells destaca o surgimento e a produção de *chips* que passariam a integrar os novos computadores a partir dos anos 1960, a produção em massa de *microchips* e microprocessadores por fabricantes como a Intel – que passaram a disputar espaço com gigantes da área como a *IBM*, *Burroughs* e *NCR* nas décadas seguintes – até o surgimento de um mercado de *softwares* que passavam a acompanhar os equipamentos ou *hardwares* (CASTELLS, 2009. p. 84). Durante este período de intensa sobreposição de inovações surgiram diversas tecnologias que resultariam mais tarde no surgimento de novas demandas profissionais e de ocupações específicas. O desenvolvimento dos bancos de dados pela *IBM* para atender necessidades de empresas como as da *American Airlines* em 1962 e para atender as necessidades das missões da *NASA* de levar o homem à Lua em 1965 é um exemplo de como as novas tecnologias se disseminaram a partir de necessidades específicas até se popularizarem pelo resto do mundo nos mais diversos setores da economia, em empresas de todos os portes e no Estado. As tecnologias em Bancos de Dados tiveram um papel essencial, por vezes pouco observado, pois foi a partir deles que se tornaram possíveis atividades como processamento de grande volume de dados, até então os dados eram processados em tempo real reduzindo em muito a capacidade de armazenamento para processamento de informações (MERRIAM-WEBSTER, 2017¹²⁶). Os dados, até então, eram armazenados em cartões perfurados ou em fitas magnéticas que eram processadas, praticamente, em tempo real e que demandavam um grande número de trabalhadores pouco qualificados que tinham por função somente

¹²⁵ Traduzido e adaptado do original: “The Atlas, designed at Manchester University in England and built by Ferranti in 1962, was probably the first to use a design that gave the user the illusion of a single-level fast memory of large capacity. It was one of the fastest computers in the world at the time and also one of the most influential on successive generations. (...) Though influential, commercial versions of the Atlas were only a modest success for Ferranti. In the United States, Burroughs offered virtual memory, with some important architectural advances, in the mid-1960s. IBM offered it with System/370 models announced in 1972. (It is probably from marketing the 370 that the term virtual memory came into wide use.) The SDS 940 time-sharing system also followed the Atlas design” (CERUZZI, 2003, p. 243).

¹²⁶ Conteúdo digital do Dicionário “Merriam- Webster”, Verbetes “Database”, disponível em: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/database> - acessado em 28/05/2017.

substituir rolos de fita ou alimentar as máquinas com cartões previamente “programados” por analistas ou programadores de Computador (MEDINA, 2007). Com o desenvolvimento dos bancos de dados relacionais e a “modelagem relacional” pelos Cientistas da Computação Raymond F. Boyce e Edgar F. Codd outro salto tecnológico foi possível: a possibilidade organizar e armazenar dados de modo modular. Estes novos “repositórios de dados digitais normalizados” passaram a ocupar menos espaço e a organizar as informações de forma hierarquizada podendo recuperá-las de modo mais otimizado. Esta nova tecnologia fez surgir toda uma nova geração de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados, dentre eles o *Oracle* em 1979 e o *DB2* em 1983 (CROOKS, 2012).

Nos anos 1980 os computadores da Apple e os PCs, que em sua maioria funcionavam com sistema operacional da *Microsoft*, passaram a dominar o nicho de *softwares* em múltiplos níveis tornando possível que o processamento, armazenamento e troca de informações passasse por uma extrema descentralização¹²⁷ (FILHO, 2007. p. 131).

A possibilidade de pessoas em diferentes partes do mundo poderem registrar, armazenar, processar e recuperar informações de seus computadores pessoais (ainda que não de modo integrado via rede) daria condições para que cada uma dessas máquinas se tornasse um ponto de acesso e compartilhamento para a rede internacional de computadores que estava se desenvolvendo dentro de centros de pesquisa na Europa e nos EUA. Isso viria a se realizar na década seguinte graças ao avanço das tecnologias da área de “Telecom”¹²⁸. Ainda nos anos 1980 a “Agência de Projetos de Pesquisa Avançada” (*ARPA*)¹²⁹ dividiu suas principais redes de comunicação em dois ramos: a “*ARPANET*”, para fins civis de pesquisa científica e a “*MILNET*” para fins militares.¹³⁰

¹²⁷ A partir da década de 1980 muitas empresas aderiram à substituição de grande parte de seu parque computacional formado por computadores de grande porte ou minicomputadores por tecnologias baseadas em microcomputadores aumentando a autonomia dos usuários de computadores num crescente processo de descentralização. Esta dinâmica acompanhou uma tendência mais ampla que se convencionou chamar de *Downsizing* por autores da Administração e do Marketing como Philip Kotler. O *Downsizing* envolve a prática a redução de custos operacionais bem como substituição de recursos, processos, e conhecimentos considerados superados por outros que melhor atendam os planos das organizações. (KOTLER, P., Administração de Marketing, 2000, pp. 95-96).

¹²⁸ “Telecom” é o termo abreviado utilizado para “Telecomunicações”.

¹²⁹ ARPA é formada pelas iniciais de “*Advanced Research Projects Agency Network*” órgão de pesquisa do departamento de defesa dos EUA.

¹³⁰ A “Agência de Projetos de Pesquisa Avançada” visava criar um sistema de comunicação que pudesse ser reestabelecido em caso de ataques nucleares a partir de qualquer outro ponto da rede de computadores interligados no sistema, tal comunicação se tornou possível por meio do envio de informações através de “pacotes de dados” que continham um cabeçalho de identificação de início e fim do pacote e que utilizavam um protocolo único de comunicação.

Paralelamente, na mesma década passou-se a utilizar nos Sistemas Operacionais de computadores de grande porte como o *UNIX* da *Bell Laboratories* o protocolo desenvolvido pela *ARPA*, o *TCP/IP*, que é utilizado até os nossos dias (FILHO, 2007. p. 130; CASTELLS, 2009, pp. 75-89). Castells detalha:

Ainda era necessária mais uma convergência tecnológica para que os computadores se comunicassem: a adaptação do TCP/IP ao UNIX, um sistema operacional que viabilizou o acesso entre um computador e outro (CASTELLS, 2009, p. 85).

Segundo Castells (2009) o *CERN*, ou Centro Europeu de Pesquisa Nuclear, desenvolveu em 1990 o aplicativo que tornou possível o acesso à “rede mundial de computadores” desenvolvendo a plataforma “*www*”, ou “*World Wide Web*” e criando as bases de comunicação que permitiriam que cada computador pessoal pudesse acessar “a rede”.

O resumo que Castells faz sobre o desenvolvimento da Tecnologia de Informação e da Internet vai além da sucessão de fatos históricos e apresenta também a análise de uma hierarquia funcional da tecnologia na qual os computadores de grande porte ou “supercomputadores” reinavam absolutos até a década de 1970 e que aos poucos passaram a ter que disputar espaço com minicomputadores e com os microcomputadores, em especial, depois da criação da interface gráfica da popularização da internet (CASTELLS, 2009, pp. 85-89). Estas transformações tecnológicas resultaram quase sempre na criação de “ondas de ocupações” a serem preenchidas com trabalhadores com diferentes níveis de qualificação. Uma boa compreensão a respeito de algumas destas transformações – que tivemos a oportunidade de apresentar brevemente mais acima – podem ajudar a acompanhar melhor as transformações no campo do trabalho na área de TI que trataremos mais adiante. Ao invés de seguirmos, no presente estudo, outros aspectos e pontos de inflexão tecnológicas apresentadas nos levantamentos históricos realizados por Castells (2009), Filho (2007), Ceruzzi (2003) e Cardi (2002) na área de TI e das comunicações, recomendamos a leitura destas obras para aqueles que desejarem entrar em contato com um resumo mais amplo da história mundial da área de TI, com especial destaque para o primeiro capítulo do livro “A Sociedade de Rede” de Manuel Castells (CASTELLS, 2009).

A.1.3 Ocupações, computadores e sociologia das profissões

Aqui abrimos um parêntese para tratar do tema das “ocupações” pela perspectiva da sociologia das profissões para destacar o papel da Engenharia no desenvolvimento

histórico da computação até o estabelecimento da Ciência da Computação como principal título acadêmico ligado à área. Muitos dos profissionais da era moderna - inclusive aqueles apresentados por Castells (2009) eram formados em Engenharia, em especial em Engenharia Elétrica. As trajetórias de formação e atuação profissional de boa parte dos principais inovadores da área de Tecnologia da Informação indicam a estreita ligação entre formação de Engenheiros Elétricos atuando na área da computação (predominantes até o final dos anos 1960) e de Cientistas da Computação (que passaram a figurar mais amplamente na área a partir dos anos 1970)¹³¹. Uma abordagem sociológica sobre as atividades profissionais na área de Tecnologia da Informação parece passar inevitavelmente pela história da Engenharia, em especial da Engenharia Elétrica, nas atividades ligadas à computação, no mundo e no Brasil. Algumas obras como a de Maria de Lourdes Rodrigues (1997), a de Maria Ligia de Oliveira Barbosa (2003), e mesmo trabalhos anteriores como o de Lili Kawamura (1981) apresentam um importante levantamento histórico - publicado originalmente em língua portuguesa - da atividade profissional dos engenheiros, por vezes, apontando atividades dos mesmos na área da computação. Estas obras apresentam pela perspectiva da sociologia das profissões um universo de desenvolvimento profissional que transcorreu em paralelo com a área de TI e que guarda características próprias e pontos em comum que podem também ser acompanhados nas obras citadas. Rodrigues (2003) apresenta uma ampla relação de autores que tratam da “Profissão de Engenheiro”¹³². Ela mesma parte deste grupo profissional para apresentar exemplos de abordagens utilizadas por diferentes autores dedicados à Sociologia da Profissão em seu “Manual de Estudo da Sociologia das Profissões”¹³³ (RODRIGUES, 2003). Estudos que abordam a história da computação no Brasil também são tributários de uma ampla relação de trabalhos e autores que tratam da computação junto com a Engenharia Elétrica, e também de atividades profissionais ligadas a outras áreas do conhecimento como a Matemática e a Física – conforme apresentamos mais adiante.

¹³¹ Ainda hoje, dois dos cursos mais importantes do país ligados à computação oferecidos na cidade de São Paulo são o de Engenharia Elétrica da Escola Politécnica da USP (POLI) e o de Ciência da Computação oferecida pelo Instituto de Matemática e Estatística (IME) da mesma instituição.

¹³² Citando apenas alguns deles: R. Perrucci, G. Miller, P. Meisins, A. Grelon, A. Guagnini, D. Downney, A. Donovan, T. Elliott, P. Meiksins, J. Watson, K. Jarausch, dentre outros. (RODRIGUES, 2002)

¹³³ Modo pelo qual a autora se refere à própria obra “Sociologia das Profissões” (RODRIGUES, 2002).

A.1.4 O papel dos engenheiros na revolução da computação

A evolução ou “revolução” da computação que – conforme afirma Castells (2009) – realizou-se em centros de pesquisa militares e civis em diferentes partes do ocidente. A relação entre a profissão de Engenheiro com o desenvolvimento da computação é clara quando avaliada a história da área ao longo do século XX, embora não seja uma relação exclusiva. Os pesquisadores e inventores deste período, relacionados por Castells (2009), eram principalmente: Físicos como Bardeen, Brattain e Shokley – inventores do Transistor e ganhadores do prêmio Nobel de Física no ano de 1956 por tal descoberta; Engenheiros como Jack Kilby inventor do circuito integrado no ano seguinte, e Ted Hoff da *Intel* que inventou o microprocessador em 1971, ou ainda Ed Roberts – inventor da “caixa de computação” chamada “*Altair*” (nome de um personagem da série Guerra nas Estrelas) que serviu de base para que Steve Jobs e Steve Wozniak desenhasssem o *Apple I*, primeiro computador da *Apple*.

Aos poucos a formalidade das formações em cursos superiores passou a ser desafiada pelo sucesso de jovens prodígios que trouxeram inovações revolucionárias para a área da computação. Steve Jobs jamais concluiu curso superior, já Wozniak se formaria em Engenharia Elétrica depois de ter realizado muitas de suas invenções. Bill Gates, um dos fundadores da *Microsoft* iniciou curso superior em Matemática e Direito, mas também não concluiu os cursos. Apesar do sucesso destes jovens *outsiders* do mundo da computação acadêmica o processo de profissionalização e de especialização da área da computação seguiu desenvolvendo-se na segunda metade do século XX e em pouco tempo os Cientistas da Computação começam a fazer parte do cenário das grandes inovações tecnológicas, em especial a partir dos anos 1970 (CASTELLS, 2009; CERUZZI, 2003).

A.1.5 O estabelecimento das “qualificações” na computação (1940 a 1970)

Passamos agora a apresentar aspectos mais específicos ligados à formação dos “profissionais” da computação sob a perspectiva de agentes que atuaram em posições de destaque na área. Este trecho da pesquisa permite que sejam conhecidos alguns dos personagens que estiveram ligados ao que se poderia chamar de primeira geração de uma “elite acadêmica” que viria a servir de referência para outros países e instituições desenvolverem seus próprios cursos e carreiras na área da computação (CASTELLS, M. 2009, p. 84), (CERUZZI, 2003).

Leonar Kleinroch, Alex McKenzie, Robert Metcalfe, Vinton Cerf, John Postel e Stephen Crocker (listados mais abaixo) são dos primeiros pesquisadores citados por Castells dentre os que contribuíram para o surgimento de novas tecnologias a terem formação específica em Ciência da Computação e não só exclusivamente em Engenharia Elétrica ou outras áreas de conhecimento como Matemática ou Física. Estes pesquisadores e inventores estadunidenses figuram entre os grandes “revolucionários” da computação no período que vai do pós Segunda Guerra Mundial até a década de 1970 e que tiveram na base de suas formações cursos de graduação ou mestrado em Engenharia (quase sempre Engenharia Elétrica) ou outras ciências exatas como a Matemática e a Física. (CASTELLS, M. 2009, p. 84; CERUZZI, 2003). Castells relaciona ainda como “principais agentes tecnológicos nas décadas de 1960 e 1970” os pesquisadores da lista abaixo (complementada com suas respectivas datas de obtenção do grau de doutores, ou maior nível de graduação – em ordem cronológica partindo da formação acadêmica mais alta obtida pelos mesmos):

Nome	Área de Formação	Ano de Formação
<i>Joseph Carl Robnett Licklider</i>	Psicólogo	1938
<i>Jack Kilby - Bacharelado</i>	Engenheiro Elétrico	1947
<i>Douglas Engelbart – Bacharelado</i>	Engenheiro Elétrico	1959
<i>Paul Baran - Mestrado</i>	Engenheiro Elétrico	1960
<i>Robert Kahn</i>	Engenheiro Elétrico	1960
<i>Robert Taylor</i>	Matemático e Psicólogo	1960
<i>Ted Hoff</i>	Engenheiro Elétrico	1962
<i>Leonar Kleinroch</i>	Engenheiro Elétrico e Cientista da Computação*	1963
<i>Alex McKenzie - bacharelado e mestrado</i>	Matemático e Cientista da Computação*	1963
<i>Ivan Shuterland</i>	Engenheiro Elétrico	1963
<i>Lawrence Roberts</i>	Engenheiro Elétrico	1963
<i>Alan Kay</i>	Engenheiro Elétrico	1966
<i>Ed Roberrts - Bacharelado</i>	Engenheiro Elétrico	1968
<i>Vinton Cerf</i>	Cientista da Computação	1972
<i>Robert Metcalfe</i>	Engenheiro Elétrico e Cientista da Computação	1969; 1973
<i>Jon Postel</i>	Cientista da Computação	1974
<i>Stephen Crocker</i>	Cientista da Computação	1977

*Sem dados sobre a segunda formação

Tabela 37. Tabela de inovadores e suas formações

A relação de Castells (2009) dos “notáveis” da “computação”¹³⁴ ou da “Tecnologia da Informação” do período que poderia ser chamado de “pré” ou “proto” internet (que vai até o fim dos anos 70) ao ser observada de perto permite constatar que até o final da década de 1960 os *experts* ou especialistas com alto nível de formação acadêmica não figuravam em tal rol, por outro lado, os inventores e pesquisadores

¹³⁴ Castells apresenta os nomes indicando ou suas contribuições históricas ou atribuindo aos mesmos o status “principais agentes tecnológicos” de determinados períodos (CASTELLS, 2009, p. 85).

listados por Castells já eram portadores de títulos de Ph.D. em especialidade computacional a partir de 1970¹³⁵ (CASTELLS, 2009, p. 85).

O primeiro curso superior dedicado à computação foi oferecido pela Universidade de Cambridge em 1953 como uma extensão do curso de matemática. O “Diploma em Análise Numérica e Computação Automática”¹³⁶ posteriormente passaria a ser chamado de “Diploma em Ciência da Computação” e tinha um ano de duração (*IEEE Annals of the History of Computing*, 1992).

Ao holandês Edsger Wybe Dijkstra é atribuída a marca histórica por ter sido o primeiro a publicar uma tese de doutorado em Ciência da Computação no ano de 1959 após se formar em matemática e física (MISRA et. al, 2003). Nos EUA a indicação de publicação de teses de pós-graduação (mais especificamente de doutorado) em Ciência da Computação, segundo artigo de Ralph L. London (2012) da Universidade Estadual de Portland é do ano de 1965. Naquele ano, Richard Wexelblat da Universidade da Pensilvânia, a irmã¹³⁷ Mary Kenneth Keller da Universidade do Wisconsin, e Irving C. Tang da Universidade de Washington receberam seus títulos de Ph.D. num intervalo de poucos meses uns dos outros (LONDON, 2012). Dijkstra e Tang, por exemplo, estudaram computação como especialização do curso de matemática em suas respectivas instituições acadêmicas; já a maioria dos inventores e pesquisadores listados por Castells (2009), obteve formação básica nas salas de aula dos cursos de Engenharia Elétrica de suas respectivas faculdades. Esta relação de pesquisadores que obtiveram formações na área da Computação advindos de áreas como Matemática, Física e em especial Engenharia Elétrica permite observar melhor um pouco das origens desta área de trabalho, ou área “profissional” que passaremos a detalhar mais adiante sob a perspectiva da sociologia das profissões.

A.1.6 A disseminação das tecnologias computacionais para além dos controles e limites de instituições de Estado e militares

Jeremy Rifkin (1995), Paul Ceruzzi (2003) e Manuel Castells (2009) apresentam também em suas respectivas obras o papel das instituições de pesquisa civis e militares no desenvolvimento da computação. Em 1924 a *Tabulation Machine Company* passaria a se chamar *International Business Machine* ou *IBM* (RIFKIN, 1995, p. 68). Vinte e dois

¹³⁵ Os dados de formação dos especialistas marcados com “*” correspondem aos de sua primeira formação. ¹³⁶ Tradução livre do original em inglês: “Diploma in Numerical Analysis and Automatic Computing”.

¹³⁷ Ou *madre* da igreja católica.

anos depois pesquisadores da Faculdade de Engenharia da Universidade da Pensilvânia montaram o *Electric Numerical Integrator and Computer* ou *ENIAC*, o primeiro computador digital de uso geral, que posteriormente foi batizado de UNIVAC após ser adquirido pela empresa *Remington-Rand* (RIFKIN, 1995, p. 69). O projeto “*SAGE – Semi-Automatic Ground Environment*” da força aérea dos EUA, projeto que contou com a participação de Jack Kilby em meados da década de 1950 é um exemplo do aporte de verbas de pesquisa militar na área da Ciência da Computação. Na iniciativa privada, um exemplo de inovação tecnológica e comercial foi a utilização da linguagem lógica estruturada em seus computadores ao adotar a linguagem *FORTRAN* – desenvolvida nos anos 1950 pelo mestre em matemática John Backus para ser uma linguagem “Tradutora de Fórmulas” (CERUZZI, 2003, pp. 85-88). Rifkin resume o ambiente da Computação na metade do século XX:

Em 1951, seis computadores eletrônicos estavam em operação. Quando a televisão CBS usou o UNIVAC para prognosticar, com sucesso, a esmagadora vitória do Presidente Eisenhower [...] a nação tomou conhecimento da estranha nova máquina (RIFKIN, 1995, p. 69).

A partir de 1957 a *IBM* passou a utilizar a linguagem *FORTRAN* em seus computadores 704 redefinindo o modo de se desenvolver e utilizar linguagens computacionais ou *Softwares*, tornando acessível comercialmente uma tecnologia que demandaria um novo padrão de operação de tais máquinas que utilizava uma estrutura de algoritmos padronizada (CERUZZI, 2003, pp. 88-90). Medina (2007) apresenta o cenário em um verbete da “Enciclopédia dos trabalhadores e da classe trabalhadora nos EUA”¹³⁸: “O crescimento da computação comercial expandiu o leque de tarefas executadas pelos trabalhadores na indústria do que significava ser um trabalhador de computador” (MEDINA, 2007, p. 303).

A Agência de Projetos de Pesquisa Avançada, a “*ARPA*”, conforme observado anteriormente, fora dividida em um eixo civil, a “*ARPANET*”, e um eixo militar, a “*MILNET*” (CASTELLS, 2009, p.83) e é um exemplo do desenvolvimento da Tecnologia da Informação através de atividades ligadas a agências governamentais e que posteriormente passaram a ser desenvolvidas também por entidades de pesquisa civis¹³⁹.

¹³⁸ Encyclopedia of U.S. Labor and Working-class History, Volume 1.

¹³⁹ Este modelo de derivação instituições civis a partir de instituições militares viria a ser adotado por outros países em termos de desenvolvimento de tecnologia da Computação, dentre eles o Brasil (DANTAS, 1988)

O ambiente de troca de pacotes de dados desenvolvido pela “*ARPA*” teve desenvolvimento posterior com os trabalhos de Vinton Cerf da *UCLA* – Universidade da Califórnia em Los Angeles. Cerf e sua equipe lideraram a pesquisa que tornou possível a comunicação em larga escala utilizando protocolo *TCP/IP* no final dos anos 1970. O *CERN* (Centro Europeu de Pesquisa Nuclear)¹⁴⁰, organização internacional composta por países europeus e pelo Estado de Israel dedicada à pesquisa em Física e Engenharia Nuclear é um exemplo de centro de pesquisa com atividade não exclusivamente militar¹⁴¹ que também contribuiu para o desenvolvimento da Computação.

Em 1990 a equipe de Tim Berners-Lee - físico graduado em 1976 e de Robert Cailliau, Engenheiro da Computação que obteve título de Mestrado em 1973, desenvolveu o “hipertexto” a partir dos trabalhos de Ted Nelson¹⁴² entre os anos de 1989 e 1990 ao integrar a tecnologia *TCP/IP* - desenvolvida nos anos 1970. Berners-Lee e Cailliau desenvolveram um protocolo mais avançado chamado de “*HTTP*” ou “*hypertext transfer protocol*”. Naquele mesmo ano, o *CERN* desenvolveu também um aplicativo que oferecia uma interface mais fácil para os “não especialistas” em Tecnologia da Informação poderem utilizar os benefícios da troca de conteúdo entre computadores através da rede mundial que estava se formando “organicamente” (CASTELLS, 2009). O aplicativo permitia que uma rede mundial de computadores em formação se comunicasse utilizando “hipertextos” transmitidos através de pacotes de dados que utilizavam o protocolo “*TCP/IP*” e que se tornou conhecido como “*www*” ou “*world wide web*”. O *CERN* distribuiu o software “*www*” gratuitamente pela própria rede mundial de computadores e em pouco tempo centenas de centros de pesquisa estariam utilizando o novo aplicativo. Ainda segundo Castells tal descoberta e distribuição de tecnologia entre os centros de pesquisa tornou possível que pesquisadores, estudantes e professores de tais instituições tivessem contato com uma plataforma aberta de desenvolvimento contribuindo para que novas tecnologias derivadas fossem produzidas:

[...] os primeiros sítios da web foram criados por grandes centros de pesquisa científica espalhados pelo mundo. Um desses centros foi o National Center for Supercomputer Applications (NCSA), na Universidade de Illinois, um dos mais antigos centros de supercomputadores (Castells, 2009, p. 88).

¹⁴⁰ Sigla do nome em francês: “Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire”.

¹⁴¹ Embora as descobertas de tal centro de pesquisa pudessem – ou possam – vir ser a utilizadas para estes fins.

¹⁴² Ted Nelson elaborou e fez circular um panfleto de ativismo “*hacker*” que instava os usuários e proprietários de computadores a utilizarem os mesmos em benefício próprio (CASTELLS, 2009, p. 88).

O “NCSA” foi onde surgiu um dos primeiros navegadores gráficos da internet: o “Mosaic”. Marc Andreessen, bacharel em Ciência da Computação formado em 1993 e sua equipe disponibilizaram o “Mosaic” também gratuitamente no ambiente “web” por volta de 1992. Em 1994 Andreessen e membros de sua equipe do NCSA foram convidados pelo empresário Jim Clark - Ph.D. em Ciência da Computação – título obtido em 1994 – para desenvolver o primeiro navegador de uso popular: o “Netscape Navigator”. O “Netscape” foi comprado pela gigante das telecomunicações “AOL” ou “America on Line”, na mesma década. No ano 2000 a Time Warner, uma das maiores empresas de mídia, comunicações e entretenimento, comprou a AOL e desativou o “Netscape” dois anos depois de sua aquisição (CERUZZI, 2003, p. 329).

Os centros de pesquisa civis, militares e mistos (como o CERN) conforme se observa nas narrativas históricas de Ceruzzi (2003) e Castells (2009), permitiram que diferentes “pedaços” das tecnologias computacionais fossem desenvolvidos para os fins mais diversos, entretanto, a combinação e o compartilhamento de diferentes tecnologias através de um ambiente público de troca de conteúdos parece ter tido papel significativo para que o surgimento do que pode ser chamado de “uma internet livre” viesse a se consolidar (ao menos até o momento). A abertura dessa “caixa de pandora” fez surgir todo um novo universo de atividades sociais e econômicas que vai desde a elaboração de novas formas de trocar dados e conteúdos, à criação de novas armas e medicamentos – através do uso de tais tecnologias – até a institucionalização de novas formas de se relacionar interpessoalmente (conforme se pode observar hoje nas redes sociais). Essas novas formas de se relacionar através do ambiente digital, os novos – ou antigos – serviços que passaram a ser oferecidos com base na tecnologia digital e as transformações sociais e econômicas que o mundo vem sofrendo desde o início da revolução digital é um dos eixos tratados pela obra “A Sociedade em Rede” de Manuel Castells e que tiveram grande impacto no surgimento de novas demandas ocupacionais, bem como colaboraram para tornar obsoletas outras formas de trabalho. Já a obra de Ceruzzi (2003) – obra bastante citada por Castells – apresenta um cuidadoso e detalhado apanhado dos acontecimentos históricos, sobretudo nos EUA, e os encadeamentos entre eles ao longo do que Castells chama de “Revolução Tecnológica da Informação” (CASTELLS, 2009, p. 75). Outro fator que observamos no levantamento histórico apresentado pelos autores citados é uma espécie de “disputa” indireta entre áreas do conhecimento como Matemática, Física e Engenharia (em especial a Engenharia Elétrica) na formação de quadros de profissionais e técnicos que passariam a atuar em projetos ligados à

Tecnologia da Informação – tema caro à Sociologia das Profissões que será tratado em outra oportunidade (CERUZZI, 2003; CASTELLS, 2009). Até a década de 1950 o terreno parecia estar bastante aberto para que Matemáticos, Físicos e Engenheiros, pudessem desenvolver uma espécie de “configuração do perfil profissional” da área da computação. O “*Diploma em Análise Numérica e Computação Automática*” oferecido pelo instituto de Matemática da Universidade de Cambridge e a formação de “notáveis” na primeira metade do século XIX cuja formação era a matemática ajudam a fortalecer a hipótese de que a computação foi vista, desde muito cedo, como um campo de pesquisa e desenvolvimento a ser gestado em diferentes centros de pesquisa, como os de Matemática, por exemplo – que estariam mais ligados à atividade de desenvolvimento de *softwares*, e uso de linguagens computacionais. Já os centros de pesquisa em Engenharia – conforme veio a se configurar posteriormente – além do desenvolvimento de *softwares* também se dedicariam ao desenvolvimento de novos sistemas físicos, equipamentos e periféricos da tecnologia computacional (CERUZZI, 2003; CASTELLS, 2009).

Outro aspecto que observamos foi que a forte presença de órgãos militares e outros braços dos governos nacionais de poder emergente durante e depois da Segunda Guerra Mundial pode ter feito a balança pender mais para as atividades práticas de produção de dispositivos e tecnologias voltadas para a área de defesa do que para outros setores de interesse social conforme observado no século anterior através de inventos como a calculadora automática de Herman Holerith utilizada para processar os resultados do Censo de 1890 realizado nos EUA.

Já nos anos 1970, conforme observamos em Castells (2009) e Ceruzzi (2003) é possível observar (no rol de notáveis da área da computação) uma constante e crescente influência da área de Engenharia Elétrica na formação de especialistas vinculados a grandes centros de pesquisa, principalmente instituições militares ou mistas ligada à área de defesa – em especial entre os anos 1960 e 1970, que aos poucos passou a ser assimilada por empresas privadas que atuavam também na área civil (não militar) como a *IBM* e *Burroughs*, por exemplo, abrindo caminho para a ampliação do oferecimento de cursos superiores, mestrados ou doutorados voltados para a Tecnologia da Informação, seja como especializações da área de Engenharia Elétrica, seja na formação de cursos específicos de Ciência da Computação diretamente vinculados aos cursos de Engenharia Elétrica ou formados, dirigidos e chefiados (em termos de pesquisa) por acadêmicos oriundos daquele campo de conhecimento (LONDON, 2012; MISRA, 2003; CERUZZI,

2003). A partir da década de 1970 os principais inovadores da área de Tecnologia da Informação – citados por Castells (2009) e Ceruzzi (2003) já são, em sua maioria, Ph.D. em Ciências da Computação.

Outro aspecto relevante para esta análise da formação profissional em TI no período “pré www”, desta vez destacada por Ceruzzi (2003), pode ser depreendida da seguinte passagem no autor:

Em 1968, a ciência da computação ganhou respeitabilidade. Um estudante poderia obter um grau universitário em uma das cem universidades dos Estados Unidos, e em apenas doze universidades em 1964. Na década de 1980, tornou-se um dos cursos de graduação mais populares em quase todos os campus nos Estados Unidos (Ceruzzi, 2003, p 103)¹⁴³.

A observação feita por Ceruzzi sobre a expansão dos cursos de Ciência da Computação nos EUA, se não constatada, ao menos pode ser inferida a partir dos notáveis citados por Castells (2009) – e apresentados em lista mais acima – que passam a apresentar formação específica em Ciência da Computação a partir do início da década de 1970, entre 4 e 8 anos depois do período descrito por Ceruzzi (2009) como o período de “ganho de respeitabilidade” da Ciência da Computação naquele país.

A.1.7 Mercado de trabalho, relações de gênero, e associações profissionais ligadas ao TI nos Estados Unidos até os anos 1980

Eden Medina (2007), professora da Escola de Informática e Computação da Universidade de Indiana (EUA), apresenta um contexto do trabalho na área de computação nos anos 1950 a 1960 nos EUA:

Em meados da década de 1950, as máquinas da IBM dominavam o mercado. O crescimento da computação comercial expandiu a gama de tarefas realizadas pelos trabalhadores do setor e mudou a ideia do que significava ser um trabalhador de computador. A IBM, por exemplo, construiu uma força de vendas bem-sucedida baseada em cotas de vendas, comissões e um código de vestimenta estrito, que permaneceu até a década de 1990. Todos os vendedores concluíram um programa abrangente de treinamento e foram a pedra angular da estratégia de marketing da IBM. Em meados da década de 1960, a IBM tinha cerca de 250.000 funcionários, um número que subiu para 400.000 em 1985. Nem todos eram engenheiros de computação. Com uma reputação de segurança no emprego¹⁴⁴ e uma imagem pública como uma empresa

¹⁴³ Tradução livre do original: “By 1968 computer science had gained respectability. An undergraduate could obtain a degree in it at one of one hundred U.S. universities, up from only twelve in 1964. By the 1980s it had become one of the most popular undergraduate majors on nearly every campus in the United States” (CERUZZI, 2003, p. 103).

¹⁴⁴ Esta referência à busca pela segurança no emprego é retomada neste estudo na etapa da análise das mudanças das expectativas dos profissionais de diferentes gerações. Tomamos como base a obra de Sennett

benevolmente paternalista, a IBM tornou-se um lugar cobiçado para trabalhar para funcionários de classe média e trabalhadores de colarinho branco durante as décadas de 1960, 1970 e 1980. No entanto, a IBM também dependia de uma grande infra-estrutura de técnicos, trabalhadores administrativos, pessoal administrativo, pessoal de treinamento, gerentes intermediários e trabalhadores de limpeza, entre outros.” (MEDINA, 2007, p. 303)¹⁴⁵.

Medina (2007) aponta uma relação direta entre as inovações tecnológicas como a fabricação de novos computadores e componentes de computadores desenvolvidos nos centros de pesquisa e empresas que passavam a atuar no ramo com o surgimento das novas classes trabalhadoras ligadas à área de computação. Uma das consequências das inovações realizadas pelos “notáveis” das listas de Castells (2009) e Ceruzzi (2003) foi o surgimento de novas demandas produtivas que, por sua vez, dispararam a procura por novos trabalhadores com diferentes níveis de formação. *IBM e Bell Labs* estavam entre as principais empregadoras do ramo nos EUA (MEDINA, 2007). Rifkin (1995), em sua obra “O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho” publicada pela primeira vez em 1995, resume o contexto do trabalho no pós-Segunda Guerra Mundial: “Entre 1945 e 1955, os Estados Unidos tiveram mais de 43 mil greves, na mais concentrada onda de confrontos entre empregados e empregadores na história industrial” citando como fonte original o livro “*Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*” de David Noble publicado em 1984. Rifkin complementa:

Ameaçados pela crescente intensidade das exigências dos trabalhadores e determinados a manter seu controle de longa data sobre os meios de produção, os gigantes industriais dos Estados Unidos voltaram-se à nova tecnologia da automação, tanto para se livrarem de trabalhadores rebeldes, quanto para melhorar a produtividade e seu lucro. A nova estratégia corporativa teve êxito. Em 1961, uma subcomissão da Câmara dos Deputados publicou estatísticas sobre o impacto da automação nos empregos nos cinco anos anteriores (RIFKIN, 1995, p. 71)

Rifkin (1995) destaca que o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos apresentou uma perda de noventa e cinco mil empregos, enquanto a produção havia aumentado em

(2006) para fazer esta análise.

¹⁴⁵ Tradução livre do original: “By the mid-1950s, IBM machines dominated the market. The growth of commercial computing expanded the range of tasks performed by workers in the industry and changed the idea of what it meant to be a computer worker. IBM, for example, built a successful sales force based on sales quotas, commissions, and a strict dress code, which remained in place until the 1990s. All salesmen completed a comprehensive training program and were the cornerstone of IBM’s marketing strategy. By the mid-1960s, IBM had nearly 250,000 employees, a figure that climbed to 400,000 by 1985. Not all were computer engineers. With a reputation for job security and a public image as a benevolently paternalistic company, IBM became a coveted place to work for white-collar, middle-class employees during the 1960s, 1970s, and 1980s. However, IBM also depended upon a large infrastructure of technicians, clerical workers, administrative staff, training staff, middle managers, and janitorial workers, among others” (MEDINA, 2007, p. 303).

121% no período entre 1956 e 1961 (RIFKIN, 1995, p. 71). Paralelamente, associações de profissionais da computação (o tema será aprofundado mais adiante) passaram a atuar na formação e no processo de “profissionalização” de desenvolvedores de Software como alternativa às universidades e centros de pesquisa (RIFKIN, 1995, p. 71). Sobre as características dos profissionais que passavam a desempenhar o papel de planejadores do novo modelo de produção que ganhava espaço nas mais diversas organizações na década de 1960 Medina (2007) aponta os seguintes aspectos:

Hierarquias de trabalho surgiram na indústria de software. Analistas de sistemas formados em universidades tornaram-se a elite da profissão, com as maiores oportunidades de avançar para cargo de gerência. Os programadores, ou "codificadores", receberam menos oportunidades de promoção e suas descrições de trabalho exigiam que eles possuísem um diploma técnico. Os trabalhadores de software, assim como outros executivos da indústria de computadores, não organizavam nem participavam de sindicatos (MEDINA, 2007, p. 303)¹⁴⁶.

A formação de mão de obra especializada para garantir o funcionamento da indústria da computação em expansão precisava de um exército de pessoas que deveriam ser formadas em tempo mínimo e que se estabeleceriam nos níveis hierárquicos mais baixos ou médios. Nos anos 1970 aproximadamente 1,17 milhão de pessoas trabalhavam na indústria da computação nos EUA (dados do Censo Americano utilizados por Medina), na década seguinte o número saltou para 1,6 milhões (MEDINA, 2007). A diferença entre o fechamento de postos de trabalho na indústria não automatizada e a geração de novos postos de trabalho na área da computação era alguns dos fatores levados em conta na busca frenética pela máxima produtividade, redução de custos de pessoal – com impacto ainda mais drástico para a população negra daquele país – e contenção de aumento de custos com direitos dos trabalhadores. Esta mudança no cenário do trabalho e emprego na área industrial viria a ser observada em outros países nas décadas seguintes (RIFKIN, 1995, p. 75).

O trabalho na área da computação era quase todo dominado pelos homens nos anos 1950, somente nos anos 1960 as mulheres começaram a ganhar espaço na área principalmente no desenvolvimento de *Software* e na área de “operação de computadores” (MEDINA, 2007). Nos anos 80 as mulheres passaram a ocupar quase todas as posições em funções subalternas ligadas à operação de computadores como na

¹⁴⁶ Tradução livre do original: “*Hierarchies of work emerged within the software industry. University educated systems analysts became the elite of the profession, with the greatest opportunities for advancing to management. Programmers, or ‘coders,’ received fewer opportunities for promotion, and their job descriptions required that they possess a technical degree. Software workers, like other white-collar members of the computer industry, did not organize or join unions*” (MEDINA, 2007, p. 303).

atividade de “entrada de dados” via cartões perfurados ou digitação, com salários e oportunidades bastante inferiores aos dos homens. Medina (2007) apresenta os dados:

As mulheres gravitaram em direção a posições de entrada de dados e inserção de dados menos qualificadas. Segundo o Censo de 1980, as mulheres ocupavam 92% de todos os empregos de entrada de dados, mas apenas 22% de todos os cientistas da computação e 31% de todos os programadores de computadores eram do sexo feminino (MEDINA, 2007, p. 304)¹⁴⁷.

Do ponto de vista dos sindicatos e associações profissionais em uma matéria publicada por Hinkes-Jones na versão eletrônica do jornal *The Atlantic* em 21 de junho de 2011 com o título “*Why IT Workers Should Unionize*” (HINKES-JONES, 2011) a autora apresenta as dificuldades de integração dos diferentes sindicatos e associações de trabalhadores dos Estados Unidos. Os exemplos de sindicatos e associações citados na matéria incluem a associação dos funcionários da Microsoft em Washington, a “WashTech”, que é filiada à “*Communications Workers of America*” que conta atualmente (2017) com mais de 700 mil membros (WASHTECH, 2017; CWA, 2017). Outra grande entidade que reúne profissionais ligados à área de Tecnologia é o “*IEEE*” ou “*Institute of Electrical and Electronics Engineers*”. A entidade internacional sediada em Nova Iorque possui centros de operação nos seguintes países: Singapura, China, Bélgica, Rússia, Índia e Japão e conta atualmente – segundo informações da própria instituição – com mais de 420 mil membros distribuídos em 160 países. (IEEE, 2017). Além destas duas associações que têm os profissionais de TI como seu público alvo há também a “*Programmer’s Guild*”, que também visa os profissionais de TI, mas especificamente os desenvolvedores de sistemas ou “programadores” estadunidenses, e a “*Freelancer’s Union*” que oferece benefícios sociais aos membros da associação oriundos de áreas diversas que trabalham como autônomos (HINKES-JONES, 2011). A jornalista autora da matéria atribui – sem citar fontes ou bases de estudos empíricos – que uma das possibilidades para a relutância dos trabalhadores em TI se organizarem ocorre por ser: “algo inerente à programação de computadores que cria e reforça um individualismo ardente” (HINKES-JONES, 2011). Conforme observaremos mais adiante na teoria, argumentos e proposta apresentados por Claude Dubar (2005) sobre as identidades profissionais é possível considerar a hipótese levantada por Hinkes-Jones (2011) forte o suficiente para ser testada. A jornalista destaca ainda que: “a

¹⁴⁷ Tradução livre do original: “*Women gravitated toward less-skilled keypunch and data-entry positions. According to the 1980 U.S. Census, women held 92% of all data-entry jobs, but only 22% of all computer scientists and 31% of all computer programmers were female*” (MEDINA, 2007, p. 304).

satisfação em realizar desafios intelectuais no dia a dia é por si só recompensa suficiente, e que a compensação [financeira] fica em segundo plano” (HINKES-JONES, 2011). Embora esta outra hipótese pareça ter menor sustentação na teoria proposta por autores como Dubar (2005 e 2006) e Sennett (2015). Os apêndices G e H contribuem para o debate tratado neste bloco final do apêndice A.1.

A.2 História da área da computação no Brasil (1940 a 1980)

Conforme destacamos mais acima, a partir desta etapa do trabalho, juntamente com dados históricos e relatos de autores que se debruçaram sobre o tema da computação no Brasil, passamos também a utilizar mais intensivamente dados de outros tipos de fontes como bancos de dados de órgãos oficiais e resultados gerados a partir de trabalhos de campo como *surveys* e materiais coletados através de entrevistas. Conforme tratado no início deste bloco, procuraremos primeiro apresentar o contexto histórico de cada período seguido de informações de órgãos oficiais, para então apresentar análises que combinem estes dados com aqueles coletados através de *surveys* e entrevistas.

A.2.1 História da computação no Brasil como contexto para uma abordagem sociológica do trabalho em TI

Os eventos históricos apresentados neste último bloco permitem observar aspectos relevantes tratados durante o levantamento de dados empíricos e análise sociológica, bem como para as pesquisas dedicadas à sociologia das profissões, pois tratam de elementos considerados relevantes na abordagem de pesquisa proposta por Dubar conforme apontamento de Comin em *paper* apresentado em 2007 nos Seminários de extensão do PET em Ciências Sociais da USP (COMIN, 2007). No documento, Comin apresenta dois esquemas a serem utilizados para: a) análise dos campos profissionais; e b) análise dos indivíduos que participam ou integram o campo profissional em estudo. O esquema proposto por Comin se baseia em um modelo concebido, segundo o próprio, por Dubar. Em se tratando especificamente da área de TI, ou Tecnologia da Informação, é possível observar nos dados históricos levantados alguns dos elementos principais propostos por Dubar e apresentados por Comin. O esquema de trabalho para análise sociológica do que se poderia chamar de “atuação do profissional de TI”, em especial no que se refere ao item “a”, que trata dos campos profissionais, apresenta seis grupos de elementos que devem ser mobilizados na análise dos campos profissionais – aqui mais especificamente o campo profissional de TI – e que serão abordados da seguinte forma: i) a educação formal na área de TI; ii) as organizações e

instituições que passaram a empregar recursos computacionais em suas atividades principais e os centros de pesquisa que se formaram dando suporte a tais instituições; iii) a formação de uma economia baseada na produção industrial ou prestação de serviços na área de TI; iv) a qualificação profissional, atributos pessoais de aprendizado e redes de atividade profissional que se formaram em torno das atividades de TI; v) as associações profissionais e sindicatos criados e mantidos por profissionais de TI e para a atividade de TI; e vi) as formas de acesso ao mercado de trabalho em atividades de TI (DUBAR *apud* COMIN, 2007). Estes seis elementos de análise foram mobilizados para a compreensão do campo profissional em questão (TI) e serviram de guia, ou de pontos de parada – como estações de trem – ao longo do trajeto narrativo que procurou apresentar um resumo histórico da profissão de TI no Brasil. O período histórico que consideramos para o presente artigo se concentra entre o final dos anos 1960 e o início dos anos 2000, embora períodos anteriores e posteriores a esta faixa de tempo também sejam mobilizados, com menor frequência. O objetivo da escolha desta faixa de tempo é o de concentrar esforços no período de adensamento da atividade profissional de TI no Brasil desde a formação dos primeiros cursos superiores dedicados à área até o início do período de popularização da computação pessoal no Brasil e a expansão do acesso à rede mundial de computadores, a internet.

No bloco anterior foi apresentado um resumo do desenvolvimento da computação “mundial” que na verdade teve como cenário principal os EUA e Europa, em especial, ao longo de boa parte do século XX. Uma melhor compreensão sobre como o desenvolvimento técnico e científico que possibilitou à área de Tecnologia da Informação, ou TI, ter o grande peso econômico e social em nossos dias é de grande importância para compreender como as atividades profissionais ou ocupacionais ligadas à área se desenvolveram também em âmbito local, ou nacional. Conforme observado antes, os EUA foram o principal centro de criação, difusão e formação na área da computação desde o pós Segunda Guerra Mundial. Tecnologias desenvolvidas naquele país eram importadas e incorporadas por governos e empresas de outros países em ritmo bastante acelerado, conforme apresentaremos a seguir. Neste capítulo trataremos, à luz do histórico mais geral apresentado anteriormente, de eventos históricos relevantes à pesquisa sobre o desenvolvimento da Computação no Brasil, em especial àquelas que ajudam a melhor compreender o que poderia ser considerado como o surgimento de corpos profissionais da Computação ou da área de Tecnologia da Informação. Após esta aproximação histórica da área de TI no Brasil, objeto deste capítulo, passaremos então a tratar da literatura

específica da Sociologia das Profissões tendo como objeto principal o caso dos “Profissionais de TI” no Brasil que serve de apoio à análise realizada em recortes menores como o da cidade de São Paulo e o dos profissionais dos quadros médios.

Antes ainda de entrarmos nas questões locais é importante observar outros aspectos em escala global, alguns exemplos do impacto da Computação, ou área de TI e Comunicações na transformação econômica e social no último século. Manuel Castells em sua obra “A Sociedade em Rede”, apresenta os resultados de pesquisas sobre a taxa de produtividade em países da América do Norte e Europa: uma delas realizada entre os anos 1870 e 1970, e outra que trata dos anos de 1960 a 1990. Embora o autor reconheça não poder traçar um *continuum* analítico do período coberto pelas duas pesquisas¹⁴⁸ que utilizam metodologias diferentes de levantamento de dados e composição de indicadores, Castells (2009) traça um raciocínio a respeito do impacto das novas tecnologias a partir dos anos 1970 na economia daqueles países (algumas das maiores economias do mundo) e consequentemente na economia mundial. Castells (2009) afirma que não é possível observar os impactos da “economia informacional” sem considerar alguns fatores como o tempo que novas tecnologias levam para, de fato, gerar impacto na economia:

[...] o ritmo do crescimento da produtividade em 1972-93 parece não variar simultaneamente com o compasso da transformação tecnológica. Isso poderia indicar a ausência de diferenças substanciais entre os sistemas ‘industrial’ e ‘informacional’ de crescimento econômico, pelo menos com referência em seu impacto diferencial no crescimento da produtividade, forçando-nos, assim, a reconsiderar a relevância teórica da distinção no todo (CASTELLS, 2009, p. 127).

Mais adiante o autor complementa:

Primeiro, os historiadores econômicos afirmam que uma considerável defasagem de tempo entre a inovação tecnológica e a produtividade econômica é característica das revoluções passadas. Por exemplo, Paul David¹⁴⁹, analisando a difusão do motor elétrico, mostrou que, embora tivesse sido introduzido em 1880-90, seu impacto real na produtividade teve que esperar até a década de 1920 desse século. Para que as novas descobertas tecnológicas possam difundir-se por toda a economia e, dessa forma, intensificar o crescimento da produtividade a taxas observáveis, a cultura e as instituições da sociedade, bem como as empresas e os fatores que interagem no processo precisam passar por mudanças substanciais (CASTELLS, 2009, p. 127).

O desenvolvimento das novas tecnologias, em especial das tecnologias digitais,

¹⁴⁸ As pesquisas: a. Estatísticas históricas dos EUA: desde os tempos coloniais até 1970, parte 1 FIO-16, e; b. OCRE, Economic Outlook, junho de 1995.

¹⁴⁹ David, Paul. *Computer and Dynamo: the Modern Productivity Paradox in Historical Perspective*, Stanford, CA: Stanford University Center for Economic Policy Research, trabalho nro. 172, 1989.

computacionais ou da informação¹⁵⁰ parecem estar provocando sucessivas “ondas” revolucionárias nos mais diversos campos sociais. O aumento da capacidade computacional nos anos 1970, a descentralização do processamento de informações e do uso dos recursos computacionais nos anos 1980, a integração em rede proporcionada pelo desenvolvimento da internet nos anos 1990, a inundação das tecnologias da informação nos anos 2000 e a convergência digital da última década inseriu milhões e milhões de pessoas numa comunidade digital de fronteiras móveis através das redes sociais mais diversas que vão do “YouTube” ao “WhatsApp” ou “LinkedIn” e “Facebook” e demais redes que se tornaram mundialmente populares. Estas ondas sucessivas apresentam um acúmulo de invenções ou de constructos tecnológicos que vão desde os periféricos (como os teclados dos computadores, que parecem ter sido pouco modificados desde os 1950), passando pelos *chips* dos microprocessadores nos anos 1970, até chegar ao desenvolvimento de sistemas operacionais e ferramentas de “desktop”¹⁵¹ como as distribuídas pela “Microsoft” e pela “Dell” nos anos 1980-90, para então chegar ao extensivo uso de e-mails nos anos 1990, ao surgimento dos *smartphones* nos anos 2000 e ao uso de redes comuns para contato pessoal ou comercial na última década. Um breve resumo deste período de desenvolvimento das tecnologias da informação “mundial” foi tratado no bloco anterior e serve de base para o presente capítulo.

A.2.2 Escolhas sobre a narrativa da história da Computação no Brasil

São diversos os autores ligados à área da Tecnologia da Informação ou à História da Computação que produziram obras que ajudam a compreender melhor o desenvolvimento desta área. No Brasil, embora não pareça à primeira vista haver trabalhos desenvolvidos que se assemelham em profundidade aos trabalhos de autores como Ceruzzi (2003), Heide (2002) e de Konrad Zuse (1970) – que apresentam uma compilação histórica do desenvolvimento dos computadores em seus respectivos países – ainda assim é possível ter contato com um conjunto de obras que vão desde livros sobre a área de TI ou sobre a história da Computação, artigos, dissertações e teses acadêmicas, manuais técnicos e apresentações institucionais, ou mesmo reportagens sobre o tema e

¹⁵⁰ Tecnologias digitais, computacionais ou da informação são termos quase sempre utilizados como sinônimos entre pesquisadores e autores com especial recorte educacional.

¹⁵¹ Ferramentas de *Desktop* são conjuntos de aplicativos utilizados para realização de tarefas básicas como editar textos, realizar cálculos em planilhas, organizar arquivos ou controlar processos e projetos com recursos básicos.

registros de entrevistas com especialistas da área e demais personalidades que tiveram impacto nesta área no Brasil. Neste capítulo foram utilizadas como principais referências a dissertação de mestrado de Marilza de Lourdes Cardi submetida à Universidade Federal de Santa Catarina em 2002 que reúne textos de pesquisadores de diferentes áreas que se debruçaram sobre o tema da Tecnologia da Informação em trabalhos como os do Professor Tércio Pacitti, um dos principais implementadores de centro de pesquisa em Computação no Brasil que esteve à frente do ITA¹⁵² na convergência entre a atividade civil e militar na área de TI, bem como do professor Luiz Fernando Jacintho Maia da Universidade Federal de Santa Catarina, engenheiro e pesquisador da área de Computação, e do professor Clézio Fonseca Filho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, publicada em 2007.

A escolha da dissertação de Cardi (2002) e o livro de Dantas (1988) como material de base para apresentar este capítulo justifica-se tanto pela qualidade do resumo histórico que faz sobre a área de TI, quanto pela cobertura que faz sobre o tema principal deste capítulo que é a relação entre o desenvolvimento da Computação no Brasil e a relação de eventos ocorridos no país com o contexto histórico internacional. A escolha passa também pelo desejo de valorizar trabalhos – de autores não necessariamente consagrados – que são produzidos no meio acadêmico e que, mesmo quando trazem conteúdo relevante – seja pelos novos conhecimentos que agrega, seja pela síntese que proporciona permitindo uma maior difusão do conhecimento – acabam sendo preteridos em favor dos autores de referência mobilizados em tais trabalhos e que também são aqui referenciados com muito contentamento. Embora Cardi (2002) aparentemente não esteja atuando em pesquisa na área acadêmica ligada à Tecnologia da Informação¹⁵³, o resumo que fez em sua dissertação de mestrado demonstrou-se bastante competente em reunir eventos históricos e referências que seguem sendo de grande relevância para a compreensão do desenvolvimento da Computação no Brasil. A escolha, portanto, se dá principalmente pela concisão do trabalho de Cardi (2002) e pela simetria entre os resultados de sua pesquisa com os objetivos do presente capítulo: apresentar uma relação entre fatos históricos internacionais da área da Computação e fatos históricos da Computação no Brasil servindo de plataforma para que, em seguida, seja possível tratar melhor dos desdobramentos na formação de um corpo específico de trabalhadores ou

¹⁵² Instituto Tecnológico de Aeronáutica

¹⁵³ Atualmente Marilza de Lourdes de Cardi faz Especialização em Administração Hospitalar pela Santa Casa de São Paulo (segundo informação da Plataforma Lattes disponível em arquivos da Internet).

profissionais da área de TI e a compreender melhor aspectos essenciais propostos pela literatura específica da sociologia das profissões.

A.2.3 Contexto histórico do Brasil no período “protocomputacional” até os anos 1950

O Brasil vivia na década de 1930 as transformações políticas e sociais do “Período Getulista”, transformações que ocorreram em diversas áreas, em especial na área da Educação e do Trabalho. Em abril de 1931, através de decretos, o governo brasileiro baixou o Estatuto das Universidades Brasileiras (FAUSTO, 2006, p. 338). Em 1934 foi criada a Universidade de São Paulo, e em 1935 a Universidade do Distrito Federal, que em 1939 foi incorporada à Universidade do Brasil que viria se tornar Universidade do Rio de Janeiro. Em 1937 o governo de Getúlio Vargas concluía uma profunda reforma que afetou as formas de organização entre trabalhadores no país, favorecendo a intensificação do processo de verticalização da estrutura sindical¹⁵⁴ e estabelecendo as federações e confederações de sindicatos, passando a ter grande poder de ascendência sobre estes. Na década seguinte, a nova legislação trabalhista, resultado das transformações iniciadas nos anos 1930, se estabeleceria através da Consolidação das Leis do Trabalho (FAUSTO, 2006, pp. 373-374). A partir dos anos 1930, portanto, estariam consolidadas no Brasil algumas das principais instituições consideradas em análises com as mais diversas abordagens da sociologia das profissões, inclusive em Dubar (2005) (DUBAR, 2005; FAUSTO, 2006).

Paralelamente, o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) foi criado em 1934 para gerir os gastos públicos com recursos e pessoal. Segundo Fausto, através do DASP: “[...] houve um relativo esforço para estabelecer uma carreira em que o mérito fosse a qualificação básica para o ingresso” [no serviço público] (FAUSTO, 2006, pp. 333-341). As transformações nas instituições iniciadas e desenvolvidas durante a era Vargas conforme poderá se observar no decorrer deste capítulo, proporcionaram um grau de estabilidade de grande relevância para o surgimento de uma política de incentivo ao desenvolvimento da computação no Brasil que impulsionou a criação de centros de pesquisa ligados à área de defesa e mesmo à iniciativa privada. Estes três campos – cada um mais exposto à influência de diferentes linhas de pesquisa, que podem ser organizadas tanto com base no campo do conhecimento, como matemática, engenharia e física,

¹⁵⁴ Baseando-se no decreto nº 24694.

quanto por sua distribuição histórica e geográfica, como Alemanha, Inglaterra e Estados Unidos – tiveram importante papel nos rumos da computação no Brasil, conforme pode ser visto mais adiante. A vitória de Vargas na “Revolução de 1930” encampada pelo movimento tenentista resultou na ocupação de cargos públicos em diversas instâncias pelo corpo médio de militares que apoiou a ascensão de Vargas. A centralização de poder conduzida por Vargas parece ter tido grande impacto nos desdobramentos históricos da computação no Brasil por conta do processo de centralização de processos que antes eram mais divididos entre as elites políticas e econômicas regionais (FAUSTO, 2006, pp. 333-341).

No plano externo o Brasil adotara uma postura de negociações pragmáticas. Entre os anos de 1934 e 1940 a Alemanha havia intensificado sua parceria comercial com o Brasil em relação a outros parceiros como Estados Unidos e Inglaterra. Segundo Fausto:

Em 1929, 12,7% das importações brasileiras vinham da Alemanha e 30,1% dos Estados Unidos; em 1938, os alemães chegaram a superar ligeiramente os americanos, com 25% das importações contra 24,2% (FAUSTO, 2006, p. 380).

Ao mesmo tempo em que procuravam manter estreitas ligações com o Brasil, em especial após o fim da Segunda Guerra Mundial, a fim de evitar uma eventual aliança entre Brasil e Alemanha (algo desejado por setores das Forças Armadas brasileiras) os Estados Unidos adotaram uma postura de cautela em relação ao governo brasileiro. Fausto apresenta detalhes sobre este período em que o governo brasileiro viu uma oportunidade de maximizar o poder de barganha em negociações internacionais com as potências da época:

Oswaldo Aranha, embaixador em Washington a partir de 1934, e Valentim Bouças, representante da *IBM* no Brasil, alinharam-se no campo americano; elementos da cúpula militar, como Dutra e Góis Monteiro revelaram simpatia pela Alemanha. Olavo Sousa Aranha, um empresário paulista com interesses em algodão, café, exportação de minério de ferro e carvão era o “Bouças Alemão” (FAUSTO, 2006, p. 380).

A influência do nascente setor da indústria da Computação já se manifestava em capítulos mais gerais da história brasileira conforme se observa mais acima. A primeira unidade da “*IBM*”¹⁵⁵ fora dos Estados Unidos foi aberta no Brasil em 1917 ainda com o nome de “*CTR*”¹⁵⁶ durante o governo do presidente Venceslau Brás em um período bastante agitado da história do trabalho no país. A economia brasileira era bastante

¹⁵⁵ A *IBM* atua no Brasil desde 1917, conforme Vídeo institucional disponível em: <http://www-03.ibm.com/marketing/br/ibmbrasil100/> acessado em 24 de Março de 2017.

¹⁵⁶ Nos EUA, há o registro dos nomes *TMC* – Tabulating Machine Company, e *CTR* – Computing Tabulating Recording, mais tarde, em 1924, o nome passou a ser *IBM* – International Business Machine.

concentrada na produção de café, quase metade das exportações brasileiras eram deste produto. A borracha, outro produto importante na produção brasileira para exportação naquele período, já vinha sofrendo revés por conta da concorrência internacional, mas ainda assim era responsável por quase 20% das exportações do país (FAUSTO, 2006, pp. 292-293). Naquele ano o Brasil experimentara o início de um ciclo de greves que persistiu até 1920, como foi o caso da Greve Geral de 1917¹⁵⁷, seguida do fortalecimento de movimentos populares organizados e dos sindicatos.

Os germes da tensão entre força de trabalho manual e automatizada, ou informatizada, já estavam lançados desde muito antes dos primórdios da Computação eletrônica. Karl Marx, no capítulo XIII do livro primeiro de “O Capital” apresenta um exemplo clássico desta disputa no período que ele próprio destaca como sendo a marca de início da era industrial:

Quando, em 1758, Everett construiu a primeira máquina de tosquiador lã movida à água, ela foi queimada pelas 100 mil pessoas que deixou sem trabalho. Contra as *scribbling mills* e máquinas de cardar de *Arkwright* se dirigiram ao Parlamento 50 mil trabalhadores, que até então tinham vivido de cardar lã. A destruição maciça de máquinas nos distritos manufatureiros ingleses durante os 15 primeiros anos do século XIX, provocada, sobretudo pelo emprego do tear a vapor, ofereceu, sob o nome de movimento *luddita*, pretexto ao governo antijacobino de um *Sidmouth, Castlereagh* etc., para as mais reacionárias medidas de violência. É preciso tempo e experiência até que o trabalhador distinga a maquinaria de sua aplicação capitalista e, daí, aprenda a transferir seus ataques do próprio meio de produção para sua forma social de exploração (MARX, 1996, p. 58)

As novas tecnologias, desde a máquina de Everett até os mais modernos computadores que estão sendo projetados neste momento foram desenvolvidos como ferramentas de uso direto – como no caso da substituição de mão de obra através da mecanização ou automação de processos; ou de uso indireto – para a reorganização do processo produtivo de modo a gerar maior agilidade e menor custo de produção. A substituição da mão de obra por máquinas, conforme no trecho observado acima, gerou crescente tensão entre empresários e classe trabalhadora que iria permear os séculos seguintes.

Segundo Fausto (2006), no Brasil dos anos 1910 e 1920: “Os operários se dividiam por rivalidades étnicas e estavam pouco propensos a organizar-se, pois a simples sindicalização já os colocava na ‘lista negra’¹⁵⁸ dos industriais”. A Greve Geral

¹⁵⁷ Segundo Fausto (2006), o ano de 1917 foi marcado pelo grande número de greves que acometeram grande parte dos centros urbanos brasileiros, em especial São Paulo e Rio de Janeiro. A efervescência de movimentos sociais atingia escalas globais. No mesmo ano, ocorreu a Revolução Russa.

¹⁵⁸ O trabalho de campo que realizamos para esta pesquisa indica que, tal como ocorria há 100 anos as “listas negras” parecem se tornar cada vez mais comuns entre organizações que contratam profissionais de

de 1917 superou a barreira de temor imposta pelo que Fausto chamara de “jogo político oligárquico” e proporcionou um ambiente no qual as demandas de grupos de trabalhadores de diversas áreas passassem a ser consideradas com mais atenção pelo empresariado brasileiro (FAUSTO, 2006, p. 297). Conforme apresentamos mais abaixo, autores como Jeremy Rifkin (1995), Tom Kahn (1964)¹⁵⁹ e William Wilson (1987)¹⁶⁰ afirmam que o desenvolvimento de novas tecnologias entre os anos 1920 e 1950, com especial relevância durante o período da Segunda Guerra Mundial, preparou a base tecnológica que permitiria que nas décadas seguintes houvesse a intensificação da substituição da mão de obra manual por trabalho automatizado, gerando uma profunda crise nos empregos – conforme relata Jeremy Rifkin (1995) na obra “O Fim dos Empregos” no capítulo que trata das condições de trabalho nos Estados Unidos (RIFKIN, 1995, pp. 74-81). No Brasil, conforme observamos anteriormente neste trabalho empresas como a IBM já haviam se instalado no país desde 1917 e teve computadores mecânicos, relógios autorregulados e grandes calculadoras ou apuradoras de dados mecânicas funcionando ainda na primeira metade do século XX no país¹⁶¹. A IBM mantém em sua página institucional na internet um breve resumo de sua trajetória no Brasil:

Em 1917, a IBM surgiu no Brasil, ainda funcionando com o nome de Computing Tabulating Recording Company. Nesse mesmo ano, o Sr. Valentim F. Bouças, representante da CTR, firmou o primeiro contrato para a prestação de serviços com a Diretoria de Estatística Comercial. As máquinas dessa época eram: Perfuradoras mecânicas, Separadoras verticais, Tabuladoras standard. Com os excelentes resultados obtidos, o Governo Brasileiro resolveu contratar a CTR para o Censo demográfico de 1920. Nesse mesmo ano chegaram ao Brasil as primeiras máquinas impressoras. O ano de 1924 marcou o estabelecimento definitivo da IBM Brasil. [...] Em 1925 foram feitas as primeiras instalações de relógio auto-regulados. Em 1928 foram introduzidos no Brasil o cartão de 80 colunas bem como os primeiros cursos técnicos, caracterizando assim, um ano de grandes modificações para a IBM. Em 1930, paralelamente ao impulso que a IBM deu ao setor educacional, registrou-se a criação das primeiras filiais nos estados. E foi em 1939, que Thomas Watson inaugurou o prédio da Fábrica IBM, em Benfica, no Rio de Janeiro. Esta foi a primeira fábrica IBM na América do Sul. Em 1949 a companhia passou a funcionar diretamente no Brasil com o nome de IBM World Trade Corporation. De 1950 a 1954 foram introduzidos novos equipamentos e as primeiras calculadoras eletrônicas, que provocaram marcantes transformações nos métodos de ensino e de produção. Em 1959, a IBM fez o ano da revolução dos sistemas administrativos das empresas brasileiras, através do lançamento do primeiro computador eletrônico IBM: um RAMAC 305. Nos anos seguintes, simultaneamente ao aperfeiçoamento de sua política de pessoal, a IBM do Brasil, denominação adotada em 1960, passou a viver a era dos

TI. Detalharemos isso adiante na análise do trabalho de campo.

¹⁵⁹ Kahn, T. “*Problems of the Negro Movement*”, 1964 *apud*. Rifkin, 1995, p. 79

¹⁶⁰ Wilson, W. “*The Trully Disadvantaged*”, 1987 *apud*. Rifkin, 1995, p. 79

¹⁶¹ Conteúdo digital “A IBM no Brasil” disponível em:
https://www.ibm.com/br/ibm/history/ibm_brasil.phtml - acessado em 29/05/2017.

computadores eletrônicos.” (IBM BRASIL, 2017).

Manuel Castells (2009) retoma trabalhos de Fernand Braudel¹⁶² e Immanuel Wallerstein¹⁶³ para tratar do tema da economia global em comparação com o que estes autores chamam de “economia mundial” que remonta ao século XVI, segundo o autor “*A economia informacional é global. A Economia global é uma nova realidade histórica, diferente de uma economia mundial*”, então destaca “*Segundo Fernand Braudel e Immanuel Wallerstein, economia mundial, ou seja, uma economia em que a acumulação de capital avança por todo o mundo existe no Ocidente, no mínimo desde o século XVI*”. E conclui:

Uma economia global é algo diferente: é uma economia com capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, em escala planetária. Embora o modo capitalista de produção seja caracterizado por sua expansão contínua, sempre tentando superar limites temporais e espaciais, foi apenas no final do século XX que a economia mundial conseguiu tornar-se verdadeiramente global com base na nova infraestrutura propiciada pelas tecnologias da informação e comunicação (CASTELLS, 2009, p. 142)¹⁶⁴.

O Brasil vinha se integrando, portanto, desde o início do Século XX à economia global formal pelo canal das empresas de processamento de dados e computação que viriam a comercializar produtos e serviços no país, mas também instalar fábricas, escritórios, parcerias comerciais e políticas que influenciariam não só o mercado de trabalho mas também políticas públicas e estratégias militares ligadas à segurança nacional (CARDI, 2002; MARQUES, 2003; FILHO, 2007).

A.2.4 Relações Internacionais do Brasil no período das Guerras Mundiais e os efeitos na área da Computação

As relações financeiras internacionais do Brasil entre as décadas de 1920 e 1930 foram marcadas pela forte presença britânica, e então superada pelos Estados Unidos. No final dos anos 1930 a Alemanha passou a desempenhar também protagonismo nas relações comerciais com o país. Somente depois da intensificação da Segunda Guerra Mundial, com o bloqueio inglês que forçou um recuo comercial da Alemanha na América Latina é que o país passou a se reaproximar dos Estados Unidos – depois de um período de redução proporcional das relações comerciais com este último. No período Vargas, entre os anos 1930 e 1945 a política externa brasileira buscava acordos favoráveis com

¹⁶² BRAUDELL, F. “Civilisation Matérielle et capitalisme”, 1967.

¹⁶³ WALLERSTEIN, I. “The Modern World System”, 1974

¹⁶⁴ Grifo do autor.

seus principais parceiros internacionais na área comercial e em parcerias estratégicas na tentativa de promover uma intensificação da industrialização do país, e do fortalecimento do setor de defesa. A entrada do Brasil na Segunda Guerra Mundial junto às forças Aliadas proporcionou uma maior aproximação com os Estados Unidos que poderia viabilizar uma transferência de tecnologia civil e militar dos nossos vizinhos do Norte. Ainda assim, Fausto observa que apesar de estarem utilizando território brasileiro para realização de operações militares na Europa: “[...] os americanos demoravam a entregar encomendas de equipamento militar porque consideravam que boa parte da oficialidade brasileira era simpatizante do Eixo” (FAUSTO, 2006, p. 382). Em 1945 o Brasil entrou na Segunda Guerra Mundial do lado Aliado e assinou acordo de cooperação também com a União Soviética. Os movimentos de greve que proliferavam no Brasil, a pressão de opositores do governo e do exército levariam à deposição de Getúlio Vargas em outubro daquele mesmo ano. Rifkin cita o trabalho de David Noble ao indicar que também nos Estados Unidos o ano de 1945 marca o início de um ciclo de greves que duraria dez anos: “entre 1945-1955, os Estados Unidos tiveram mais de 43 mil greves, na mais concentrada onda de confrontos entre empregados e empregadores na história industrial” (RIFKIN, 1995, P. 71). Observar estes fatores de cunho geopolítico e os tipos de relação que o Brasil mantinha com outros países e suas respectivas empresas ajudam a compreender algumas das tendências que se confirmaram e que foram interrompidas ao longo do desenvolvimento da Computação no país.

Boris Fausto (2006) apresenta ainda dados demográficos e econômicos relevantes para compreender o Brasil da “Era Vargas” : “Entre 1920 e 1940, a população brasileira passou de 30,6 milhões para 41,1”, e complementa: “Teria havido uma redução no número relativo de pessoas empregadas na indústria, de 13,8% para 10,3% do total” (FAUSTO, 2006, pp. 390-391). Entretanto, Fausto indica que simultaneamente a participação da agricultura e da indústria saíram respectivamente de 79% e 21% em 1920 para 57% e 43% em 1940. Os números da economia dos Estados Unidos poderiam ser considerados como um “vislumbre do paraíso industrial” para países que viam na industrialização uma saída para o crescimento econômico e enriquecimento, ao menos para o empresariado.

Jeremy Rifkin (2015) em sua obra “Sociedade de Custo Marginal Zero” apresenta dados da economia dos Estados Unidos entre as décadas de 1910 e 1930: “Em 1916, havia 3,4 milhões de carros registrados nas estradas dos Estados Unidos. Quatorze anos

*mais tarde eram 23 milhões”*¹⁶⁵. A reconstrução da Europa no pós-Segunda Guerra Mundial e a expansão do poderio econômico dos Estados Unidos, bem como sua influência na América Latina formavam o contexto que iria influenciar decisivamente o desenvolvimento do Brasil em campos tão diversos como a política, economia, emprego, educação e desenvolvimento de novas tecnologias. A seguir passaremos a dar crescente ênfase às questões brasileiras porém sem abandonar o contexto mundial. Esta escolha se dá tanto pela importância de se compreender que muitas das políticas assumidas pelo país neste e noutros períodos de sua história, bem como de que modo o processo de tomada de decisão voltada para este ou aquele objetivo estratégico podem ser melhor compreendidos quando observados por uma perspectiva que valoriza, dentre outros pontos, a ênfase nas interdependências que operam globalmente apesar das políticas, ou de vontades, de governos nacionais (RIFKIN, 2015; BRAUDEL, 1987).

A.2.5 Os agentes de transformação tecnológica no “mundo” e migrações no Brasil na era dos “grandes computadores” (1940 a 1980)

No bloco anterior foi possível observar o desenvolvimento histórico “mundial” da Computação, entretanto, conforme ali destacado, a história da computação “mundial” que persiste em nossos dias é muito mais uma história da computação dos Estados Unidos, Inglaterra, França e Alemanha – que de fato catalisou eventos, descobertas, pesquisas e pesquisadores que proporcionaram enormes contribuições para o desenvolvimento da área¹⁶⁶ – com menor detalhamento sobre o desenvolvimento da Computação em outras partes do mundo.

Ceruzzi destaca o papel da Guerra Fria no desenvolvimento da Computação e das telecomunicações:

O Centro de Pesquisas NASA-Ames, localizado em Mountain View, Califórnia, era um centro de pesquisa aerodinâmica de alta velocidade desde sua fundação em 1940, como parte do então Comitê Consultivo Nacional para Aeronáutica (NACA). O choque do Sputnik soviético em 1957, seguido do desafio do presidente Kennedy à nação de colocar um homem na Lua antes do final dos anos 60, deu ao centro uma sensação de urgência que não se via desde a Segunda Guerra Mundial. Seu foco na pesquisa aerodinâmica significava que

¹⁶⁵ Dados de Daniel Yergin, “The Prize”, Nova York, 1992, p. 208 in: Rifkin, Sociedade com Custo Marginal Zero, 2014, p. 70

¹⁶⁶ O papel de profissionais como Matemáticos, Físicos e Engenheiros Elétricos no desenvolvimento da Computação ou da Tecnologia da Informação foi de grande peso. Foi possível ver ainda no capítulo anterior que os Cientistas da Computação somente passaram a dominar o campo profissional da Computação, em especial da pesquisa, a partir dos anos 1970. Estes profissionais eram oriundos de diferentes tradições ou disciplinas acadêmicas, e de diferentes regiões do mundo em especial advindos de países como Inglaterra, França, Alemanha, União Soviética e Estados Unidos.

o laboratório estava envolvido com cálculos numéricos desde o início. Em 1955, Ames adquiriu seu primeiro computador eletrônico de programa armazenado, um IBM 650 (CERUZZI, 2003, p. 113)¹⁶⁷.

Desde antes do início da Segunda Guerra Mundial a migração de “cérebros” já gerava impacto nos mais diversos campos de estudo científico. Jean Medawar e David Pyke, relatam no livro “O presente de Hitler”¹⁶⁸ como cientistas judeus como Albert Einstein deixaram a Alemanha por conta da perseguição nazista. Porém, durante e após a Segunda Guerra Mundial o fluxo de cientistas que atuaram dentro do governo nazista também passou a ser absorvido por países como Estados Unidos, Inglaterra e pelo Brasil. Helmut Hölzer, por exemplo, engenheiro alemão que trabalhou na Telefunken até o ano de 1939 e que desenvolveu um computador analógico completo durante a Segunda Guerra Mundial para ser utilizado no desenvolvimento dos foguetes V2, após se entregar às tropas aliadas passaria a trabalhar para o governo dos Estados Unidos no programa de desenvolvimento de foguetes junto com seu colega Wernher von Braun. Ambos atuariam no desenvolvimento de foguetes para o programa espacial dos Estados Unidos que levaria à criação da NASA em 1959, (TOMAYKO, 1985, p. 227).

Cardi (2002 e 2012), ao recuperar um período importante do desenvolvimento da Computação no Brasil, apresenta também eventos históricos que demonstram o peso da pesquisa alemã do período nazista no desenvolvimento da Computação “mundial”. Os engenheiros alemães Helmut Theodor Schreyer e Konrad Zuse desenvolviam ainda nos anos 1930 um projeto de computador que utilizaria somente componentes mecânicos e eletro mecânicos. Rifkin destaca: “*O primeiro computador digital programável foi inventado em 1941, pelo engenheiro civil alemão Konrad Zuse*” (RIFKIN, 1995. p. 68). Em 1939, segundo Cardi, Zuse foi convocado pelo exército alemão para a Segunda Guerra Mundial. Cardi (2012) aponta em um artigo chamado “Primórdios da Computação no Brasil” que ainda durante a Segunda Guerra Mundial Schreyer construiu um novo computador usando somente válvulas eletrônicas ao invés de interruptores

¹⁶⁷ Tradução livre do original: “*The NASA-Ames Research Center*”¹⁶⁷, located in Mountain View, California, had been a center for high-speed aerodynamics research since its founding in 1940, as part of what was then the National Advisory Committee for Aeronautics (NACA). The shock of the Soviet’s Sputnik in 1957, followed by President Kennedy’s challenge to the nation to put a man on the Moon before the end of the 1960s, gave the center a sense of urgency not seen since the Second World War. Its focus on aerodynamic research meant that the laboratory had been involved with numerical calculations from its beginning. In 1955 Ames had acquired its first stored-program electronic computer, an IBM 650” (CERUZZI, 2003, p. 113).

¹⁶⁸ MEDAWAR, J. e PIKE, D, “O Presente de Hitler”, Rio de Janeiro, Record, 2003 *apud*. Rafael Barifouse, “A fuga de cérebros da Alemanha nazista” artigo de Revista Eletrônica disponível em: <http://jornalgnn.com.br/noticia/livro-conta-fuga-de-cientistas-judeus-da-alemanha-nazista>

eletromecânicos (relês), antecedendo em vários anos o ENIAC americano. Durante a Segunda Guerra Mundial Schreyer foi acolhido pela embaixada brasileira que emitiu a ele um passaporte de brasileiro nato. Munido de documentação brasileira Schreyer viajou até o Rio de Janeiro e foi recebido por Rudolf Sauer, Professor de Máquinas Elétricas da Escola Técnica do Exército – ETE, hoje Instituto Militar de Engenharia (IME), (CARDI, 2012, p. 2). Schreyer estabeleceu-se no Brasil e prestou serviços a diferentes instituições brasileiras nas décadas seguintes ajudando inclusive na pesquisa acadêmica de construção de computadores junto a estudantes.

Caberia aqui um questionamento sobre os elementos necessários para um potencial desenvolvimento da Computação no Brasil a respeito de quais as barreiras e impedimentos que dificultaram o desenvolvimento de uma computação nacional mais relevante em relação ao contexto mundial em comparação, por exemplo, como os EUA, Japão, Inglaterra, França e Alemanha, e que perdurasse até os nossos dias; ou ainda, que talvez não seja suficiente dispor de “cérebros” nas mais diversas áreas do conhecimento sem que haja, no entanto, outros fatores como o ambiente e recursos necessários ao desenvolvimento de novas tecnologias¹⁶⁹; ou questionamento ainda seria o de se o papel periférico, ou semiperiférico ocupado pelo Brasil, de algum modo, dava brechas para que o país se inserisse no mercado mundial da computação com melhor êxito do que de fato ocorreu naquele período – diferentemente do que ocorreu, num sentido mais positivo, em relação às áreas de petróleo, mineração e siderurgia.

No mesmo período em que as instituições militares do país realizavam projetos na área de Computação houve também um aumento da participação de empresas dos Estados Unidos, como a *IBM* e a *Burroughs* no Brasil. Se de um lado o setor militar brasileiro parecia estar disposto em empregar e desenvolver tecnologia do “*know-how*”, ou melhor, do “*Fachwissen*” alemão sobre computadores durante o breve período dos anos 1940 e 1950; por outro, setores do empresariado brasileiro pareciam estar cada vez mais dispostos a empregar tecnologia estadunidense em seus negócios, com especial atenção aos computadores da *IBM* e da *Burroughs*¹⁷⁰. O intercâmbio acadêmico e profissional de estudantes brasileiros, em geral dos formados pelas escolas militares, com países específicos como os EUA, Inglaterra e França, teriam um importante papel nas décadas seguintes do desenvolvimento da Computação

¹⁶⁹ As tecnologias “brasileiras” em biocombustível e a exploração de petróleo em águas profundas poderiam ser citadas como exemplos positivos do desenvolvimento de tecnologias de ponta no país.

¹⁷⁰ Conforme observado mais acima, havia intensa participação de executivos a serviço de empresas dos Estados Unidos, como era o caso de Valentim Bouças, representante da *IBM* no Brasil.

no Brasil.

Tullo Vigevani (1995), pesquisador da UNESP das áreas de Ciências Políticas e Relações Internacionais que desde os anos 1970 tem se dedicado ao tema do desenvolvimento da Computação no Brasil¹⁷¹ sob a perspectiva das relações internacionais, publicou a obra “O Contencioso Brasil X Estados Unidos da Informática”, em 1995 pela Edusp. Um dos aspectos apresentados por Vigevani é ocorrência de momentos delicados que o Brasil enfrentou ao longo do século XX para encontrar uma “inserção internacional”. Para o autor, o período que sucedeu cada uma das Guerras Mundiais é marcado pela dificuldade de inserção do país no cenário internacional (VIGEVANI, 1995, p. 48). Em 1926 o país se retirou da Liga das Nações¹⁷² ao não conseguir se consolidar como membro permanente do conselho de tal entidade multilateral. Já sobre o período do pós-Segunda Guerra Mundial, Vigevani apresenta a seguinte explicação com base na obra “*Brazilian foreign relations: 1939-1950*” de Gerson Moura¹⁷³ a respeito da participação brasileira em órgãos multilaterais:

Mediante o conceito de regime internacional, pode-se adiantar que o Brasil acabou aderindo aos principais “regimes” desenvolvidos naquele período, que, sem dúvida, tinham nos Estados Unidos o principal e, então, quase único inspirador. Assim, o Brasil adere à ONU (Organização das Nações Unidas), à OEA (Organização dos Estados Americanos), ao FMI (Fundo Monetário Internacional), ao TIAR (Tratado Interamericano de Assistência Recíproca), etc (VIGEVANI, 1995, p. 48).

O período dos governos Dutra, Vargas e Café Filho¹⁷⁴ foi marcado por uma importante mudança de perspectiva nas relações internacionais. Vigevani destaca: “O bloco que chega ao governo com Vargas em 1951 volta a propostas de tipo nacionalista, que implicariam no não-reconhecimento das regras liberais que continuavam a prevalecer no mundo ocidental.” (VIGEVANI, 1995, p. 49). Este período se

¹⁷¹ Tullo Vigevani foi estudante da Escola Politécnica (USP), participou do movimento estudantil e durante o regime militar exilou-se na Itália (1972 a 1979). Formou-se em Ciência Política pela *Università de Roma* defendendo tese sobre as relações diplomáticas entre Brasil e Estados Unidos e na *École des Hautes Études en Sciences Sociales* EHESS na área de Sociologia das Relações Internacionais.

¹⁷² “O Brasil foi um dos membros fundadores da Liga das Nações, organização internacional criada em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial. Em 1926, porém, durante o governo Artur Bernardes (1922-1926), retirou-se da organização depois de ver recusado seu pleito por um assento permanente no Conselho.”, (CERVO, A.; BUENO, C. História; GARCIA, E. Entre; LEUCHARS, C. Brasil (v.12, p. 123-142); RODRIGUES, J.; SEITENFUS, R. Uma história; SANTOS, N. Brésil; SOARES, J. Brasil. *Apud*. Eugênio Vargas Garcia, RETIRADA DO BRASIL DA LIGA DAS NAÇÕES, <http://cpdoc.fgv.br/> acessado em 18/04/2017).

¹⁷³ MOURA, Gerson, *Brazilian foreign relations: 1939-1950*, University College London, London, 1982.

¹⁷⁴ Governaram respectivamente o Brasil a partir de 1946: Dutra (1946 a 1951), Vargas (1951 a 1954), Café Filho (1954 a 1955). Entre 1955 e 1956 o Brasil teve à frente os governos interinos de Carlos Luz e Nereu Ramos até janeiro de 1956 quando assumiu o presidente Juscelino Kubitschek (1956 a 1961).

desenvolve até o período que sucedeu ao suicídio de Vargas em 1954.

Em outubro de 1955 Juscelino Kubitschek, ou “JK”, vence as eleições por pequena margem de votos (36% contra 30% dos votos do general, ex-tenentista, Juarez Távora)¹⁷⁵. Desde a morte de Vargas até a posse de JK os presidentes interinos, o Congresso e o comando militar mantiveram-se em constante tensão entre manter ou não a legalidade do processo eleitoral de 1955. As instituições de pesquisa passaram pela mesma turbulência durante o período afetando diretamente o modo como pesquisas viriam a ser conduzidas no país. Cardi (2002) apresenta a troca de cadeiras que ocorreu no CNPq durante aquele período¹⁷⁶: “Álvaro Alberto da Motta Silva (1951 a 1955); José Alberto Baptista Pereira (1955 a 1956); Aldo Weber Vieira da Rosa (1956 a 1956); João Christovão Cardoso (1956 a 1961);[...]” (CARDI, 2002, p. 101). JK assume o governo em 1966 após interferência de setores das Forças Armadas, liderados pelo General Lott, que tinham por objetivo garantir que o presidente eleito assumisse o governo. (FAUSTO, 2006, p. 421).

Em 1959, no ano em que a NASA era fundada nos Estados Unidos, o governo de Juscelino Kubitschek criava um grupo executivo para aplicação de computadores eletrônicos, conforme detalha Cardi:

Com base na criação do GEIA - Grupo de Estudos da Indústria Automobilística e o GEICON – Grupo Executivo de Indústria da Construção Naval, o “Grupo de Trabalho” apresentou um relatório, em janeiro de 1959, que sugeria a criação de centros de processamento de dados e o desenvolvimento de recursos humanos, além da criação, na área de atividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento, de um Grupo Executivo mais assíduo. Assim, foi criado pelo Decreto nº. 45.832, de 20 de abril de 1959, no Conselho de Desenvolvimento, o GEACE – Grupo Executivo para Aplicação de Computadores Eletrônicos, com a finalidade de incentivar a instalação de Centros de Processamento de Dados, assim como a montagem e fabricação de computadores e seus componentes; orientar a instalação de um Centro de Processamento de Dados a ser criado em órgão oficial adequado; e promover intercâmbio e troca de informações com entidades estrangeiras congêneres (CARDI, 2002, p. 73).

A principal atividade do GEACE era gerenciar os processos de importação de computadores de modo a garantir que a informatização de organizações públicas e privadas ocorresse de modo controlado no Brasil. Cardi (2002) apresenta as primeiras

¹⁷⁵ Nas eleições de 1955 participaram também Ademar de Barros e Plínio Salgado que obtiveram respectivamente 26% e 8% dos votos.

¹⁷⁶ Segundo Cardi (2002), o CNPq: “Foi criado pela Lei nº 1.310 de 15 de janeiro de 1951, que se transformou em fundação pela Lei nº 6.129 de 06 de novembro de 1974. Suas atividades são regidas por seus Estatutos aprovados pelo Decreto nº 97.753 de 15 de maio 1989 e por seu Regimento Interno aprovado pela Portaria MCT nº 44 de 06 de março de 1990.”.

iniciativas e beneficiários do GEACE:

“Com a criação do GEACE, principiaram-se os processos de importação de computadores, tais como: o UNIVAC 1103 para o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, e o computador Gamma da Bull Machines¹⁷⁷, para a empresa Listas Telefônicas Brasileiras. Conscientes da necessidade do País em utilizar computador para auxiliar as pesquisas, o GEACE e o CNPq deram início ao processo de importação do computador, B-205 da Burroughs. Para a aquisição do equipamento, criaram um tipo de consórcio de entidades e empresas para dividir as despesas, pois se depararam com inúmeras adversidades tais como: custo altíssimo da máquina (equivalente a 400 mil dólares), energia instável e pessoas não qualificadas. Participaram desse processo, o CNPq - Conselho Nacional de Pesquisas que colaborou com grande parte do capital para a compra; o Ministério da Guerra com a colaboração técnica; a Comissão Nacional de Energia Nuclear, a Companhia Siderúrgica Nacional e a PUC que possuía um prédio com vários locais ociosos e, cedeu uma sala para instalação do computador.” (CARDI, 2002, p. 73).¹⁷⁸

Tal como havia ocorrido com os grandes polos de desenvolvimento da Computação “mundial”, no Brasil a atuação do governo, das Forças Armadas, de centros de pesquisa e da iniciativa privada tiveram um grande papel tanto no impulsionamento do uso quanto no desenvolvimento da Computação.

A mudança de regime no Brasil, logo após o Golpe de 1964, não impediu que iniciativas tomadas no governo de João Goulart fossem mantidas. A SERPRO¹⁷⁹, criada em 1964, foi resultado de iniciativas tomadas ainda durante o governo de João Goulart com o objetivo de automatizar e tornar mais rápida a tarefa de processamento de informações dos órgãos arrecadadores federais. A Fundação Getúlio Vargas, ou FGV, foi contratada para elaborar um relatório no sentido de buscar soluções para o problema na demora em processar o grande volume de informações. O resultado da consultoria só seria apresentado após o Golpe de 1964: “Contratou-se a Fundação Getúlio Vargas para estudar o problema e seu relatório, apresentado já no governo Castelo Branco, sugeriu a

¹⁷⁷ *Bull Machines*, conforme observado mais cedo no capítulo dois é uma empresa francesa fabricante de computadores.

¹⁷⁸ Cardi utiliza como fontes para sua explicação o próprio decreto publicado no Diário Oficial que cria o GEACE: Brasil. Decreto n. 45.832, de 20 de abril de 1959. Cria o conselho do Desenvolvimento o Grupo Executivo para aplicação de Computadores Eletrônicos (GEACE) e dá outras providências. D.O.U. de 23.4.59. “Lex” n. XXIII/59, pág. 110; e a obra de Vera Dantas (DANTAS, 1988, p. 19).

¹⁷⁹ SERPRO é o Serviço Federal de Processamento de Dados. Foi criada no primeiro ano do governo Castelo Branco através da LEI 4.516/1964 (LEI ORDINÁRIA) 01/12/1964.

criação de uma "Computadora Federal S.A. - Contasa", depois transformada em SERPRO." (DANTAS, 1988, p. 37), Dantas complementa:

A nova empresa, criada por lei aprovada em 1º de dezembro de 1964, começou sua vida com um IBM 1401, dois Univacs 1004 e uma centena de equipamentos periféricos. Durante o governo Castelo Branco viu-se às voltas com os problemas de implantação e organização. Com Costa e Silva e seu novo ministro da Fazenda, Delfim Netto, teria que trabalhar a todo vapor, tornando definitivamente eficiente a máquina de arrecadação fiscal do governo (DANTAS, 1988, p. 37)

Estas passagens dos trabalhos de Dantas (1988) e Cardi (2002) permitem observar exemplos de como as atividades de pesquisa militar, comerciais e acadêmicas se cruzavam ao longo das trajetórias de formação e atuação profissional dos pioneiros da Computação no país, de como a circulação de estudantes e pesquisadores brasileiros era comum em centros de pesquisa internacionais como o *MIT*, a Universidade de Wisconsin e companhias multinacionais como as estadunidenses *IBM*, *Burroughs*, *Bell Laboratories*, a inglesa *Ferranti* e a francesa *Bull*, bem como em instituições estatais recém-criadas nos períodos anterior e posterior ao do regime militar.

Analizamos as trajetórias de pessoas que se ocuparam ou que se dedicaram às atividades ligadas à Computação em diferentes momentos no Brasil, bem como as trajetórias de pessoas que atualmente atuam na área da Computação ou Tecnologia da Informação¹⁸⁰. Com base no contexto apresentado logo acima a partir dos trabalhos de Cardi (2002) e Dantas (1988) destacamos desde já um exemplo a partir da trajetória de um dos personagens envolvidos na formulação de políticas públicas na área da Computação. Este é o caso de Haroldo Correa de Mattos, militar brasileiro que participou ativamente de alguns dos principais eventos históricos da Computação brasileira durante a ditadura militar¹⁸¹ entre os anos 1960 e 1980. Mattos viria a ser posteriormente presidente da Embratel, entre os anos de 1974 e 1979, e Ministro das Comunicações de 1979 a 1985. Cardi (2002) relata que:

Para o processo de negociação com os americanos viajou o Professor da então Escola Técnica do Exército, Haroldo Correa de Mattos, aos EUA para participar na escolha da configuração da máquina a ser adquirida. Mattos era engenheiro eletricista, pós-graduado nos Estados Unidos, e já tinha alguma experiência no assunto. Trata-se do mesmo que depois chegou a Ministro das Comunicações (CARDI, 2002, p. 74)

¹⁸⁰ Conforme observamos nas observações metodológicas deste estudo, para períodos mais antigos tomamos por base dados de fontes históricas e jornalísticas, enquanto que para períodos mais recentes utilizamos além de tais fontes informações coletadas diretamente do campo através de questionários e entrevistas.

¹⁸¹ O governo Médici se deu entre os anos de 1969 a 1974; Geisel de 1974 a 1979 e Figueiredo de 1979 a 1985.

Os dados históricos de trajetória de pessoas pelas diversas instituições – públicas e privadas, militares, civis, empresariais e acadêmicas – permitem-nos observar não só as próprias trajetórias pessoais e profissionais destes indivíduos, mas também o modo como as diferentes instituições são conectadas a partir da tessitura de relações geradas por personagens como o apresentado mais acima. Da mesma forma, podemos tomar por base decisões políticas e a institucionalização de procedimentos burocráticos – por e para diferentes agentes – para compreendermos melhor o papel de cada um destes [agentes] em tais processos decisórios. O esquema apresentado na figura abaixo nos permite observar as diferentes relações entre organizações de diferentes naturezas em torno do processo de facilitar e, ao mesmo tempo, controlar a importação de computadores no Brasil através do GEACE.

Figura 12. Atividades ligadas à computação no Brasil. Fonte: (Cardi, 2002; Marques, 2011; Filho, 2007) – elaboração própria.

A.2.6 Uma “Informática Brasileira”: formação de elites burocráticas em instituições militares, acadêmicas e em empresas nas décadas de 1960 a 1980.

A pesquisa jornalística de Vera Dantas (1988) sobre o clima de disputas que a área da Computação experimentava em suas primeiras décadas de desenvolvimento no país revela pontos interessantes para a análise de profissões na área de Computação ou TI

tratadas nos respectivos apêndices deste trabalho. Neste ponto do presente capítulo, além de apresentarmos o desenrolar dos fatos históricos relacionados às atividades de Computação no Brasil, apresentamos também detalhes sobre as trajetórias de alguns dos personagens diretamente envolvidos na estruturação das bases econômicas, políticas e acadêmicas da área computacional no país. O trânsito destes personagens em diferentes áreas como a acadêmica, a corporativa e em órgãos de governo indicam como o domínio de um campo do conhecimento que vinha sendo paulatinamente valorizado nas décadas anteriores poderia dar acesso aos diferentes campos interessados no desenvolvimento da Computação no Brasil. A generosa descrição da jornalista Vera Dantas permite conhecer melhor o tempo, os lugares e os envolvidos nas disputas por espaço nos diversos setores que começavam a desenvolver ou a adotar o uso de Computadores, ou como chamavam na época, dos “Cérebros Eletrônicos”¹⁸²:

Waldecy Gonçalves e Antônio Carlos Rego Gil integraram a primeira geração com brilho universitário, de vendedores e analistas da IBM, que os mais antigos, ressentidos, apelidaram melindrosas. Em setembro de 1960, faltando três meses para se formarem, os dois decidiram tentar, juntos, um trabalho na área de computação. Deslocaram-se para o Rio, onde iniciaram uma peregrinação que começou na PUC, passou pelos escritórios da Burroughs e terminou no quarto e último andar da sede da IBM, na avenida Presidente Vargas. Lá, o responsável pela área de aplicações científicas e pelas relações com as universidades, Fernando Rodrigues, jogou um balde de água fria nos dois rapazes interessados em aplicações científicas dos ‘cérebros eletrônicos’[...] (DANTAS, 1988, p. 20).

Dantas prossegue apresentando as tratativas entre o executivo da IBM e os estudantes do Instituto Tecnológico de Aeronáutica, o ITA:

‘Eu acho tudo isso muito bonito, mas não temos o que vocês procuram [fala do executivo da IBM aos estudantes do ITA em uma entrevista seleção para trabalho]. Nós estamos realmente contratando a nossa primeira turma de engenheiros, mas para vender máquinas de contabilidade. Se, por acaso, estiverem interessados nessa atividade, façam um teste’. A desilusão não foi suficiente para desmotivar os dois. Fizeram um teste à queima-roupa, passaram brilhantemente e receberam a promessa de um contrato. O mais difícil foi enfrentar a reação dos colegas, no ITA. ‘Como é possível que alguém passe tantos anos na melhor escola de engenharia do país e se conforme em vender máquina de contabilidade?!’, foi o mínimo que ouviram de gente que, pouco depois, também iria engrossar as fileiras de vendas das multinacionais. Não

¹⁸² A imprensa brasileira não especializada utilizava o termo “cérebros eletrônicos” para se referir a computadores entre os anos 1940 e 1960. Conforme Cardi apresenta: “Um primeiro aspecto relevante acerca da história da informática no Brasil diz respeito à sua terminologia. No final da década de 1940, a expressão “cérebro eletrônico” era predominante para denominar as novas máquinas de computação de dados. A expressão era recorrente também nos Estados Unidos e Inglaterra e ajudava a conferir uma feição mais impactante a tais máquinas. Contudo, passou a entrar em desuso a partir do início da década de 1960, suplantada pelo termo ‘computador’, considerado mais preciso por especialistas do ramo que julgavam impertinente aquela expressão, posto que a função da máquina era computar dados, e não raciocinar. Logo, é preciso ter em mente que ambos os termos devem ser levados em conta nas buscas dos documentos do período.” (CARDI, 2012, p. 412; PEREIRA, 2014).

tinham muita opção [...]. A fase das máquinas de contabilidade durou apenas três meses e, logo depois, Gil e Waldecy ingressaram no treinamento para representante de vendas, um período de 18 meses de trabalho duro, quase braçal (DANTAS, 1988, p. 20).

A pesquisa de Dantas permite observar também alternativas à atividade comercial na área da computação ainda nos anos 1960 e o papel do ITA na formação dos primeiros grupos de “profissionais” da Computação no Brasil:

Nem todos os engenheiros formados pelo ITA se conformaram com um futuro de vendedor. O alto nível de expectativa profissional logo mostrou-se muito acima das exigências do mercado. Não tardaram a acumular frustração em cima de frustração ao deixar os limites da escola, em São José dos Campos. Alguns estavam tão seguros de que suas aspirações passavam ao largo dos CPDs¹⁸³ e das equipes de vendas das multinacionais que sequer tentaram experimentar as inúmeras oportunidades que se apresentavam. O seu destino eram as universidades brasileiras ou do exterior (DANTAS, 1988, p. 20).

A jornalista complementa citando outro caso que envolve alguns dos personagens que se manteriam ligados ao desenvolvimento da computação no Brasil em diferentes frentes, desde a área acadêmica, até a fundação de empresas durante o período de proteção do mercado brasileiro de informática, passando por dirigentes de órgãos públicos e associações mistas. Além disso, podemos observar aqui também as trajetórias destes diferentes personagens a partir dos anos 1960:

José Ellis Ripper, um dos quatro pais do Zezinho¹⁸⁴, saiu do ITA no final de 1961 diretamente para o campus do MIT, onde concluiu o mestrado e o doutorado. Aproveitando um período de férias, fez um estágio no Bell Laboratories da AT&T que lhe ofereceu, logo ao terminar sua pós-graduação, um contrato de trabalho. Durante cinco anos, ele realizou o sonho de muitos pesquisadores: trabalhar no maior laboratório de pesquisas do mundo, onde entre outras conquistas, foi inventado, em 1947, o transistor. Nas gerações imediatamente posteriores à de Ripper, as dúvidas e a insatisfação quanto ao futuro profissional aguçaram-se ainda mais. Beneficiando-se de bolsas de estudo fornecidas pelo CNPq, muitos ex-iteanos¹⁸⁵ entraram a década de 70 fazendo mestrado ou doutorado em universidades norte-americanas. Estimulavam-nos o ambiente novo, a disponibilidade total de recursos para o estudo e pesquisa e a participação em projetos desafiadores. Mas o futuro - caso desejassem voltar ao Brasil - era uma inquietante incógnita (DANTAS, 1988, p. 20).

Dantas demonstra ainda um pouco mais da trajetória dos pesquisadores, muitos deles, “ex-iteanos”¹⁸⁵, e prossegue apresentando detalhes sobre as experiências que muitos deles tiveram em instituições de ensino internacionais, grande parte delas nos

¹⁸³ CPDs – Centros de Processamentos de Dados

¹⁸⁴ Zezinho é considerado dos primeiros computadores desenvolvidos no Brasil em 1961 como projeto de graduação de alunos do Instituto Tecnológico de Aeronáutica – ITA. Além do “Zezinho”, foram desenvolvidos também o “Patinho Feio” e o “G-10”, Disponível em: <http://www.mci.org.br/historia/index.html> acessado em: 07/04/2017

¹⁸⁵ Termo utilizado por Dantas para se referir aos ex-alunos do ITA.

Estados Unidos, e do início da disseminação de atividades de pesquisa em computação nas universidades brasileira:

Não foram poucas as vezes que os paulistas José Rubens Dória Porto, Cláudio Mammana e Sílvio Paciornick se perguntaram sobre o que iriam fazer quando concluíssem a pós-graduação no Departamento de Física da Universidade de Wisconsin, onde trabalhavam no projeto de um computador para uso especial em aceleradores de partículas. Assim como José Ripper, que se formara dois anos antes, Dória Porto sequer procurou trabalho em alguma empresa, quando deixou o ITA. Seu destino foi a Universidade de São Paulo - USP onde pôde unir o útil ao agradável: utilizar, ao máximo, os conhecimentos adquiridos no ITA e receber um salário não muito inferior ao que pagava a iniciativa privada. Ao mesmo tempo em que deu aulas de eletrônica para os físicos do Departamento de Física Nuclear da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, ele aprofundou seus conhecimentos de ótica e semicondutores (DANTAS, 1988, p. 21).

Cardi, também se baseando no levantamento de Dantas apresenta o desenvolvimento de instituições militares brasileiras e a influência dos alunos do ITA neste processo, a visita de alguns deles à empresa francesa *Cie. De Machines Bull*, e o envolvimento da USP e da PUC-Rio em atividades de pesquisa:

O desenvolvimento da informática brasileira começou a ter estabilidade a partir do desenvolvimento de computadores no país. Os primeiros protótipos surgiram nas universidades nacionais, como projeto de conclusão dos cursos de graduação em engenharia. Foi com base nesses projetos que o desenvolvimento tecnológico do país alavancaram. Várias pessoas estiveram envolvidas e interessadas para o desenvolvimento tecnológico no país. O mais antigo computador projetado no país foi no IME, que já foi tratado. No ano seguinte, em 1961, os alunos do ITA, Alfred Volkmer, Andras Gyorgy Vasarhelyi, Fernando Vieira de Souza e José Ellis Ripper Filho, entusiasmados com uma visita que haviam feito à *Cie. de Machines Bull*, na França, onde viram com detalhes todas as etapas do projeto e fabricação de computadores, apresentaram como trabalho de fim de curso, juntamente com a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP) e a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/Rio), um equipamento didático, que mostram como a informação se processava dentro do computador (CARDI, 2002, p. 60).

Novamente Dantas dá detalhes sobre trajetórias de outros agentes envolvidos na implementação dos primeiros projetos do que posteriormente se chamou de uma “informática brasileira”. No fragmento abaixo é possível observar outro exemplo da participação de entidades de governo e instituições acadêmicas nas trajetórias mesmo durante o período do Golpe de 1964:

Após concluir o ITA em 1963, Dion tomou o rumo da USP onde passou a dar aulas. Logo travou conhecimento e se relacionou com o tentacular grupo de competentes e ambiciosos jovens que gravitavam em torno de um excelente professor de economia: Antônio Delfim Netto. Acompanhando o professor na sua rápida ascensão política após o golpe de 64, acabou conquistando, apenas quatro anos depois de formado, o comando da maior empresa de processamento de dados do país, o Serviço Federal de Processamento de Dados (DANTAS, 1988, p. 37).

Os fragmentos acima nos permitem observar de que modo as instituições públicas,

e em especial as militares, absorveram estudantes e professores de diversas áreas para desenvolver projetos de “interesse nacional” em parceria com instituições de pesquisa e empresas. Podemos observar também, conforme detalhamos mais adiante nesta pesquisa, que entre os anos 1960 e 1980 o Brasil experimentava um período de formação de identidades profissionais – ao menos dentre os grupos de pessoas e instituições observados neste levantamento histórico – uma forma de atuação dos “profissionais” de TI que se baseava principalmente na ideia de “qualificação”. Conforme observamos, antes de as primeiras instituições de ensino brasileiras especializadas na área da Computação formarem seus primeiros alunos, eram os Engenheiros os que atuavam nos diversos níveis de empreendimentos em andamento no país naquele período.

A.2.7 A organização das novas formas de trabalho na França e uma comparação com o caso brasileiro

Dubar (2005), ao tratar dos diferentes tipos de identidades profissionais na França, identificou que no mesmo período (entre 1960 e 1980). Segundo Dubar, uma forma de trabalho baseada na ideia de resolução de problemas e não como forma mecânica de execução de instruções ou de aplicação de procedimentos previamente estabelecidos estava ligada a formas de racionalização e de automatização dos meios de produção que ocorreram a partir dos anos 1950 e 1960, no caso da França, e que passaram pelo processo de informatização dos dispositivos de trabalho, em especial em indústrias como cimenteiras, petroquímicas, siderúrgicas, e de energia – que concentravam grande atenção no controle dos fluxos e que também afetaram empresas automobilísticas já desde os anos 1950¹⁸⁶ (DUBAR, 2006, p. 95). Um dos efeitos deste tipo de arranjo das formas de trabalho, segundo Dubar, se sustenta também na explicação dada pelo autor em sua obra anterior a respeito do processo de socialização profissional. Dubar (2005) apresenta modelos que indicam modos diferentes de valorização do processo de qualificação e indica que no período que o autor chama de “trinta gloriosos” era mais comum que os “profissionais” imaginassem trajetórias de vida no trabalho mais estáveis dentro de uma mesma organização amparadas pelo porte da qualificação que era exigida para a entrada e permanência em certos tipos de *cargos* correspondentes às suas qualificações. Outro desenvolvimento observado por Dubar (2006) desde os anos 1960 é o de que o trabalho prescrito foi gradativamente dando espaço a práticas que demandavam resolução de

¹⁸⁶ Alain Tourraine estudou a Fábrica da Renault nos anos 1950, Dubar toma seus estudos como uma das fontes para tratar do período.

problemas imediatos à medida que o nível de exigência aumentava. Isso se intensificou nos anos 1980 quando a microinformática se disseminou pelas empresas. Segundo o autor foi possível observar na França desde “greves dos operários especializados” à geração de “grupos semiautônomos” que se desenvolveram a partir dos “círculos de qualidade” e dos “grupos projeto”. O trabalho mais “banalizado” foi deslocado, conforme destaca Gilbert de Terssac (1992)¹⁸⁷ que indica que “o ato produtivo alarga-se, desloca-se em direção a montante, tende a tornar-se atividade de gestão global de processo, de fluxos físicos e de informações; ele intelectualiza-se e ganha autonomia” (TERSSAC, 1992 *apud*. DUBAR, 2006) sendo esta regulação feita de modo coordenado e disseminada do mesmo modo como ocorreu com a “automação” nas organizações.

No Brasil, conforme mencionado anteriormente, este processo apresentava similaridades. É possível identificar através dos materiais históricos não só uma identidade “institucional” dos profissionais em relação às empresas e órgãos públicos em que atuavam, mas também um forte apelo “nacionalista” de grande parte destes, em especial dos que atuavam por instituições do governo, militares e centros de pesquisa. Ao recuperarmos este desenvolvimento de uma “identidade nacional e institucional” dos profissionais da Computação no Brasil observamos o quanto este percurso esteve diretamente conectado com os eventos políticos mais gerais da época, bem como de que modo diversos tipos de instituições seriam afetadas durante o período da ditadura militar.

Logo após o Golpe de 1964 já eram sentidos os efeitos do governo militar nas instituições de pesquisa. Algumas delas conseguiram uma relativa autonomia – como no caso da Unicamp. O relatório da comissão da verdade produzido pela Unicamp em 2015 sob o título “Relatório Final da Comissão da Verdade e Memória ‘Octávio Ianni’ da Unicamp” traz o depoimento de José Ellis Ripper Filho sobre o período e permite conhecer um pouco melhor tais efeitos na instituição fundada por Zeferino Vaz em 1966. O relatório da comissão da verdade cita as complexas relações de poder conduzidas por Zeferino que embora fosse um “fervoroso defensor da ‘Revolução de 1964’” foi também lembrado pela própria comissão como alguém que defendia “os membros da comunidade acadêmica contra os arbítrios do regime militar” (RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO DA VERDADE E MEMÓRIA “OCTÁVIO IANNI” DA UNICAMP, 2015, p. 9). No depoimento dado por Ripper à Comissão ele fala também sobre o papel de Zeferino Vaz como reitor durante os anos em que esteve à frente da Unicamp:

¹⁸⁷ Dubar, 2006 cita a obra “*Autonomie dans le travail*”, de 1992

Ripper afirma que, naquela época, havia em todo o país uma espécie de 'cassação informal' que estava presente também nas universidades. Segundo o depoente, algumas pessoas passavam por um processo de 'cassação branca', ou seja, estavam, de alguma forma, marcadas pela repressão, e por esse motivo deixavam de receber bolsa ou verba para participar em congressos, por exemplo. Em alguns casos, havia a aprovação da CAPES ou do CNPq para tais financiamentos, mas depois a própria Universidade vedava [Ripper alegou em seu depoimento]: 'Inclusive tinha várias pessoas – inclusive eu – que de vez em quando fazia o pedido, só para ver como tá a minha ficha. E nesse processo um monte de gente não conseguia emprego, porque era vetado nas universidades'. Isso aqui [o depoente refere-se a medida de 'suborno' aos militares adotada por Zeferino] permitiu um grande desenvolvimento da Unicamp. E de repente descobriram que na Unicamp eles conseguiriam emprego. Então o José Serra, o Belluzzo, João Manuel, Maria da Conceição Tavares, etc., todos vieram pra Unicamp, porque eram pessoas vetadas e não conseguiam emprego em outro lugar. Então acho que esse processo em que Zeferino conseguiu proteger algumas pessoas (...) foi fundamental para o desenvolvimento da Unicamp' (RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO DA VERDADE E MEMÓRIA "OCTÁVIO IANNI" DA UNICAMP, 2015, p. 43).

O pesquisador Ivan da Costa Marques da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que foi aluno do ITA e orientando de Antonio Carlos Rego Gil¹⁸⁸, em artigo publicado em 2003, apresentou balanço sobre o período do desenvolvimento da computação nacional bem como da composição do corpo de pessoal que atuava em áreas de diferentes naturezas como a acadêmica, a militar e a iniciativa privada:

A política de reserva de mercado para o desenvolvimento da tecnologia de minicomputadores foi concebida naquela comunidade *sui generis* que nos 1970 reuniu um espectro mais ou menos amplo de profissionais especializados em computação originários das universidades, das forças armadas e das empresas estatais de processamento de dados (MARQUES, 2003, p. 669).

O estudo das trajetórias que apresentamos na etapa de análise do trabalho de campo permite observar o trânsito dos diferentes personagens ao longo de diferentes períodos que vão do período militar até os nossos dias, bem como a observar influência de alguns deles na criação dos mais importantes centros de pesquisa em Computação no Brasil.

O gráfico abaixo permite observar a trajetória de alguns dos personagens cujo histórico foi parcialmente descrito mais acima. É possível observar, por exemplo, o papel de instituições acadêmicas como o ITA, a PUC e USP, bem como o de empresas brasileiras e estrangeiras, ou ainda de órgãos de governo nas trajetórias de diferentes agentes. Há que se considerar que a história da Computação Brasileira deriva de poucas fontes, como as mobilizadas até aqui, e que, portanto, há o risco de outros personagens relevantes terem sido preteridos ou ignorados pelas pesquisas históricas até então

¹⁸⁸ Gil foi um dos pioneiros do desenvolvimento da Computação no Brasil, Iteano, conforme observado ainda neste capítulo.

realizadas:

Figura a.1 – trajetórias de agentes ligados aos “primórdios” da Computação no Brasil - elaboração própria

Na figura acima podemos identificar as trajetórias de alguns dos agentes ligados ao desenvolvimento dos primeiros projetos de computação no país que tiveram grande repercussão na época. Podemos observar também o papel das instituições militares e de pesquisa pelas quais os agentes transitaram – em especial entre os anos 1950 e 1970 (DANTAS, 1988; CARDI, 2002; FILHO, 2007; FAUSTO, 2006). Vimos também ao longo deste capítulo como as empresas multinacionais como a *IBM* e a *Bell Laboratories* passaram a atuar contratando ou recrutando estudantes – inclusive os primeiros a passarem pelo processo de formação em Computação através de institutos militares brasileiros – para formar seus quadros de representantes e vendedores de máquinas de calcular e computadores. Vimos também que com a criação do GEACE o processo de importação e instalação de computadores passou a ser facilitado, e que devido ao alto custo dos equipamentos as aquisições se davam através de consórcios que reuniam instituições de governo, instituições militares e civis (como a PUC do RJ).

Apêndice B - Categorias oficiais de ocupação ligadas à área de TI (Análise de dados dos Censos de 1960 a 2010)

Conforme observado anteriormente nesta pesquisa o uso de dados de institutos oficiais como os oferecidos pelo IBGE são de grande relevância para os mais diversos tipos de estudos nas ciências humanas e em outras áreas do conhecimento. Nesta parte apresentamos análises baseadas em dados disponibilizados pelo IBGE através dos Censos de 1960 até o mais recente publicado em 2010. É importante considerar que o objetivo da apresentação deste panorama das ocupações na área de TI com base em dados quantitativos dos Censos é oferecer mais uma dimensão a respeito das possibilidades identitárias “virtuais” disponíveis aos que se inserem nas atividades de trabalho na área de TI. As instituições públicas oficiais são um importante parâmetro no sentido de absorver tendências que se configuram em outras instâncias da sociedade. Estas tendências se cristalizam em termos (como, por exemplo, categorias ocupacionais) utilizados pelos mais diversos tipos de instituições, inclusive as oficiais. Os indivíduos, portadores de suas identidades “reais”, circulam nos diferentes espaços sociais e “negociam” identidades num sistema de trocas identitárias. As “trocas” de conceitos identitários ocorrem por meio da exposição de sua própria identidade e do “estar exposto” às demais identidades “reais” e “virtuais” de pessoas e de instituições que eventualmente representam. Conforme vimos antes em Dubar (2006), os espaços sociais podem ser desde grupos “comunitários” como nações, grupos étnicos e famílias, mas podem ser também grupos “societários” como partidos políticos, instituições de ensino e pesquisa (nacionais e internacionais), empresas, e mesmo comissões formadas por entidades públicas civis e militares. Devemos sempre ter em mente a recomendação feita por Dubar (2005) de que não se deve assumir as categorias oficiais como elementos dados de uma verdade objetiva, mas somente como mais um dos parâmetros a serem considerados antes de se obter as narrativas dos próprios indivíduos que agem de acordo com seus objetivos pessoais e institucionais (DUBAR, 2005, p. 145).

Jaffet (1968 apud FREIDSON, 1998) indica que as categorias oficiais de força de trabalho se baseiam em uma distinção leiga entre “profissional” e “amador” de modo que quando certo volume de pessoas aderem a determinado tipo de categoria considerada “profissional” e que tem valor de mercado, esta passa a ser considerada como categoria “profissional” (e não amadora) oficial (FREIDSON, 1998, pp. 148-149). Trazendo para os termos utilizados por Dubar (2006) é possível indicar que as categorias “virtuais” compartilhadas por grupos de trabalhadores que atuam exercendo

certo tipo de atividade não profissional podem vir a se tornar relevantes em algum momento, e que quando atingem importância econômica passam a ser consideradas pelos órgãos oficiais de Estado que as absorvem como categorias “virtuais” oficiais reconhecidas pelo Estado (DUBAR, 2006).

Tal como indicam Demosière e Thévenot: as categorias oficiais estão sempre sujeitas a caírem no desuso, por não acompanharem as transformações práticas a que as ocupações estão sujeitas (DEMOSIÈRE E THÉVENOT *apud*. DUBAR, 2005, p. 145). Novas ocupações surgem, se popularizam e são deixadas de lado; outras surgem e em pouco tempo se consolidam, por um período um pouco maior, como ocupações oficiais que se tornam referências identitárias “virtuais”, ou seja, compartilhadas por diferentes grupos sociais e atribuídas “pelos outros”, inclusive por aqueles que seguem regras ou regulamentos cristalizados nas instituições oficiais (DUBAR, 2005, p. 141).

De qualquer modo, os dados oficiais permanecem sendo uma importante forma de compartilhar informações sobre grupos sociais em uma esfera mais ampla e que pode servir de referência – tal como os dados históricos – para melhor preparar o ambiente de estudo para a obtenção de dados empíricos.

Começamos esta primeira parte da análise dos dados dos Censos observando o modo como as ocupações da área de TI e afins se desenvolveram ao longo destas pouco mais de cinco décadas. Vimos antes, nesta pesquisa, através da revisão da bibliografia que trata da história do desenvolvimento da Computação no “mundo” e no Brasil que esta área desenvolve-se a partir de outras profissões, em especial da Engenharia Elétrica, com contribuições de pessoas com formação em outras áreas como da matemática, física, estatística, dentre outras. Vimos que no Brasil instituições de ensino superior dedicados à engenharia, como o ITA, por exemplo, foram responsáveis pela formação de uma importante parcela dos agentes que viriam a participar da fundação de cursos e centros de pesquisa específicos na área da Computação a partir dos anos 1970.

Também vimos em trechos mais específicos da revisão bibliográfica sobre a história da Computação que empresas como a IBM utilizaram tecnologia de entrada de dados mecânica até os anos 1950 e que somente nos anos 1960 passariam a utilizar mídias magnéticas para armazenamento de dados. Até então, para operar um computador era necessário um grande número de trabalhadores relativamente pouco qualificados para alimentar as máquinas com cartões perfurados previamente

programados por “programadores” e “analistas de sistemas”, apesar de nem sempre estes termos serem empregados oficialmente e ter-se levado algum tempo para serem incorporados em categorias ocupacionais oficiais (CERUZZI, 2005; MEDINA, 2007).

B.1 O trabalho na área de TI no Brasil entre os anos 1960 e 2010

Antes de adentrarmos nos dados estatísticos relativos ao caso brasileiro recuperamos aqui alguns aspectos mais gerais relacionados ao trabalho na área da computação. Antes da metade do século XX, os que trabalhavam com “máquinas computadoras” ou “máquinas de apuração de dados” não eram sequer designados como “profissionais da computação” ou da tecnologia da informação. Os profissionais que lidavam com computadores eram principalmente: matemáticos – como os ingleses Ada Lovelace (a primeira “programadora” de computadores que desenvolveu seus primeiros trabalhos no final do século XIX) e Alan Turing (o inventor da bomba eletromecânica¹⁸⁹ durante a Segunda Guerra Mundial); ou engenheiros como o estadunidense Herman Hollerith, o alemão Konrad Zuse e o norueguês Fredrik Bull – inventores de máquinas precursoras dos computadores modernos. Foi somente a partir da segunda metade do século XX que os primeiros profissionais da computação, da “informática” ou da “tecnologia da informação” começaram a se diferenciar de outros tipos de profissionais como matemáticos, estatísticos e em especial dos engenheiros (CASTELLS, 2009; CERUZZI, 2003; CARDI, 2002; DANTAS, 1988).

Os profissionais de TI brasileiros que ingressaram na área nos anos 1960 e 1970 viviam um período específico de desenvolvimento da computação no país. Atuavam dentro de certos modelos que haviam sido herdados de profissões já estabelecidas como as engenharias (em especial a engenharia elétrica) em um cenário de grande desigualdade entre o corpo de especialistas que “pensavam” a computação do país (em sua grande maioria engenheiros) e aqueles que eram responsáveis por “manter as máquinas funcionando” através da substituição “braçal” de componentes eletrônicos e mecânicos ou da alimentação de dados através de cartões perfurados ou de rolos de fitas (CARDI, 2002; DANTAS, 1988). Os estudantes e profissionais do primeiro grupo eram aqueles que Cardoso (2015) destaca como os que tiveram acesso privilegiado a serviços de alta qualidade (públicos e privados), já os pertencentes ao segundo grupo (os trabalhadores “braçais” da computação) podiam ser recrutados de camadas mais populares, ou mais

¹⁸⁹ Um tipo de computador utilizado para decodificar mensagens durante a Segunda Guerra Mundial

pobres. Em comum, estes trabalhadores com diferentes trajetórias profissionais e com diferentes níveis de atuação na área de TI, tinham acesso a um *status* de cidadania que os colocava em condição diferenciada na estrutura social pelo fato de atuarem ou para órgãos do governo (21% do total dos profissionais de TI aferidos no CENSO de 1970) ou para companhias privadas que os contratavam de acordo com as regras da Consolidação das Leis do Trabalho vigente desde os anos 1940 (78%). Somente cerca de 1% destes profissionais eram trabalhadores por conta própria ou empreendedores (IBGE/CENSO, 1970).

A expressão “cidadania regulada” utilizada por Wanderley Guilherme dos Santos (1979) ajuda a compreender melhor como “ter carteira assinada” era não só uma condição trabalhista e jurídica, mas também um aspecto de diferenciação social que dava acesso aos trabalhadores – que atuavam em qualquer uma das ocupações reconhecidas por lei – à cidadania de fato (SANTOS, 1979). Santos (1979) e Cardoso (2015) indicam quão limitado era este universo de acesso à cidadania de fato. O CENSO de 1960 indicava que menos de 0,7% dos adultos brasileiros com idade entre 18 e 40 anos havia concluído ensino superior, que 40% dos adultos eram analfabetos (CARDOSO, 2015, p. 891). Esta condição não se modificou substancialmente nos anos seguintes. O autor destaca que: “Em 1970 os trabalhadores por conta própria eram 20% dos ocupados nas cidades [...]; Somem-se a isso os assalariados sem carteira e teremos pelo menos metade da população total empregada em ocupações não reguladas [pelo regime CLT]” (CARDOSO, 2015, p. 891). O peso dos vínculos de trabalho para os profissionais de gerações mais antigas (socializados no período em que “ter carteira assinada” era praticamente o passaporte para acesso à cidadania) seria comparável ao dos profissionais mais jovens que foram socializados na “era do empreendedorismo” no Brasil, e mais especificamente na cidade de São Paulo? Esperamos conhecer melhor as variações, se houver, quanto ao peso da carteira de trabalho nas escolhas dos profissionais das diferentes gerações da área de TI que estudamos nesta pesquisa.

Os profissionais brasileiros que ingressaram na área de TI entre os anos 1980 e 1990 num cenário de “descentralização” da Computação (viabilizada pelo surgimento e a popularização dos microcomputadores) viveram uma condição diferente daquela experimentada pela geração anterior. Este processo de descentralização não se limitou ao aspecto técnico e tecnológico e teve grande impacto também na estruturação de novos modelos de atuação na área de TI. A descentralização ocorrida a partir do processo de “*downsizing*” implementado por grandes companhias que até então utilizavam

exclusivamente computadores de grande porte tornaram mais acessíveis e mais baratos os serviços computacionais fazendo com que novas áreas de atuação profissional surgissem diversificando o setor de TI, e consequentemente abrindo novas demandas e frentes de trabalho. Conforme observamos anteriormente este período coincide com um cenário de retração do trabalho formal no Brasil em que menos da metade dos trabalhadores do país tinha vínculos formais de trabalho (CARDOSO, 2015). Conforme assinala Braga (2012) as empresas brasileiras, neste período, em especial nos anos FHC¹⁹⁰ (anos 1990), passaram a integrar-se (não sem conflitos, assinala o autor) ao processo de mundialização do capital pautado por uma abordagem neoliberal “combinando flexibilidade produtiva garantida pela informatização com novas configurações entre o centro a periferia da força de trabalho [...] renovando as formas de desigualdade no contexto do aumento do desemprego de massas” (BRAGA, 2012, p. 184). Segundo Fonseca (2015) dois fatores contribuíram para a flexibilização dos vínculos empregatícios nos anos 1990, o primeiro foi “a terceirização, que assumiu as mais variadas formas e mecanismos para descaracterizar a relação de emprego”, e o segundo “foi a desregulamentação das relações de trabalho, resultado da vitória do projeto neoliberal”. Ainda segundo a autora o governo brasileiro assumiu uma agenda alinhada ao projeto neoliberal que via a proteção trabalhista como uma “barreira à competitividade das empresas e um desestímulo à geração de empregos formais”. A autora concorda com Castro (2013) que a atuação do governo nos anos 1990 além de contraditória – ao se comparar o discurso com as práticas adotadas (de desregulamentar as relações de trabalho) – teve grande impacto na transformação do modo como empresas e trabalhadores passaram a definir os modos de contratação: “essa disseminação intensa de novas modalidades de prestação de trabalho tinha o claro objetivo de reduzir o tratamento protetivo garantido pelo Direito do Trabalho e, como consequência, reduzir os custos da produção” (FONSECA, 2015, pp. 16-18; CASTRO, 2013, p. 305).

Este período de flexibilização das relações de trabalho, de ampliação da competição por trabalho e emprego, e da renovação tecnológica propiciada pelo desenvolvimento da microcomputação e da internet parecem ter propiciado que os profissionais de TI que ingressaram na área a partir deste período encontrassem ao mesmo tempo um cenário de oferecimento de novas oportunidades, de um lado, e de outro, as dificuldades de contexto econômico e de emprego desfavoráveis. Esta

¹⁹⁰ Anos de governo do presidente Fernando Henrique Cardoso.

convergência de fatores pode ter ao mesmo tempo pressionado para que a área de TI fosse vista como um espaço de oportunidade de trabalho e carreira, e de outro, que estas oportunidades estariam disponíveis em novos modelos de contratação que não os tradicionais serviço público e regime CLT. Outro fator a ser considerado foi o acelerado crescimento econômico dos anos 1960 e 1970 que pressionou para que a demanda de jovens e adultos por educação aumentasse significativamente no final de tal período (em comparação com as décadas anteriores)¹⁹¹. Este processo de aumento do volume de estudantes em todos os níveis pode ter contribuído significativamente para uma nova realidade social nos anos 1990 que indicava não haver mais certeza de que os estudos garantiriam emprego e acesso aos benefícios do que se compreendia nos anos 1970 como sendo uma “cidadania regulada”, nos termos de Santos (1979), obtida através da “carteira assinada” (CARDOSO, 2015, p. 893; BRAGA, 2012, pp. 181-188; SANTOS, 1979).

Nos anos 2000 e 2010 com a consolidação da integração entre tecnologias de informação (Computadores) e da comunicação (Internet) novas necessidades e desafios surgiram demandando novos tipos de perfis profissionais na área de TI, cada vez mais especializados. Dados dos Censos de 1960 a 2010 demonstram como este processo de diversificação da profissão de TI se intensificou a partir dos anos 2000. Entre os anos 1960 e 1990 haviam somente três categorias ocupacionais do CENSO relacionadas diretamente à área de TI (Operadores de apuração de dados [responsáveis por alimentar os computadores com cartões ou fitas magnéticas], programadores ou desenvolvedores [responsáveis por codificar os sistemas e programas na linguagem das máquinas] e os analistas de sistemas [responsáveis por projetar soluções e sistemas para diferentes tipos de organizações. Estes projetos ou sistemas seriam codificados por programadores/desenvolvedores e alimentados por operadores ou digitadores]). Na publicação de 2000 já haviam sete ocupações registradas pelo CENSO. Além das três anteriores citadas haviam também as ocupações: especialista em computação, especialista em informática, técnico em operação de computadores, engenheiros em computação, programadores em informática e técnicos em programação (sendo os dois últimos variações de categorias apresentadas em anos anteriores ou especificações de nível

¹⁹¹ Segundo Cardoso (2015) em 1991, 89% dos jovens urbanos de 10 anos de idade estudavam (níveis similares aos dos anos 1970, porém ao longo daquela década o aumento da demanda por ensino de todos os níveis passou a ser atendida por instituições principalmente privadas nas décadas seguintes) (CARDOSO, 2015, p. 893).

técnico para funções também exercidas por profissionais de nível superior). O CENSO de 2010 trazia outras nove ocupações além das mencionadas nos anos anteriores e já não trazia mais a ocupação de Operador de Apuração de Dados nem categorias genéricas de especialistas em informática ou computação. As novas categorias ocupacionais incluíam naquele ano: administradores de sistemas, dirigentes de serviços de TI e comunicações, desenhistas e administradores de bases de dados, outros especialistas em bases de dados e redes de computadores, instrutores da área de TI, codificadores de dados, instaladores e reparadores em TI e comunicações, técnicos da web, técnicos de redes e sistemas de computadores, técnicos em assistência ao usuário de TI e comunicações e técnicos em operações de tecnologia da informação e das comunicações (CEM, 2017).

O início deste século XXI, em especial os anos 2000, coincide com o que já foi chamado pela imprensa de “explosão do ensino privado universitário”¹⁹². Na dimensão jurídica alterações na legislação que rege o trabalho se acumularam às transformações implementadas nas décadas anteriores (marcada pela crise do emprego e pela flexibilização dos vínculos de trabalho). O art. 129 da “Lei do Bem”, n. 11.196, de 21.11.05, institui uma nova camada de medidas que propiciaram ainda mais flexibilização da relação de emprego¹⁹³ (LIMA, 2007). Apesar de medidas como as da “Lei do Bem” a atuação da Justiça do Trabalho, conforme observamos previamente¹⁹⁴ em Santos (2009) pode ter contribuído para a elevação na quantidade de empregos formais que teve aumento de aproximadamente 1,5 milhão entre os anos de 2003 e 2007 (SANTOS, 2009, p. 105)¹⁹⁵.

Cardoso (2015) recorda que: “o mercado formal de trabalho, regulado pelo Estado, nunca acolheu mais do que 60% dos trabalhadores, tendo caído a 40% no fim dos anos 1990, mesma proporção encontrada em 1940, início do processo de efetivação da

¹⁹² Dados do INEP indicam que entre os anos 2000 e 2010 a oferta de ensino superior mais que dobrou no país (INEP, 2011).

Fonte: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/10/26/privatizacao-do-ensino-superior-a-explosao-das-faculdades-particulares/>

¹⁹³ A lei rege que: “Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil” (LIMA, 2007).

¹⁹⁴ Por exemplo, através da criação da força tarefa para atuação contra fraudes na contratação de trabalhadores através dos contratos de “Pessoa Jurídica” (SANTOS, 2009).

¹⁹⁵ Conforme observaremos adiante com mais detalhes na análise dos dados dos Censos os anos 2000 tiveram como resultado mais que o dobro de trabalhadores com vínculos formais em comparação com a década anterior (os anos 1990).

‘cidadania regulada’ (SANTOS, 1979 *apud* CARDOSO, 2015, p. 896). Ainda segundo o autor os anos 2000 foram marcados pela combinação Estudo-Trabalho “como mecanismo de inscrição social dos jovens” (CARDOSO, 2015, p. 894). Se por um lado os anos 1960 e 1970 tinham como característica a restrição de acesso a estudos (bem como ao trabalho formal), os anos 2000, por outro, tiveram como característica neste aspecto uma maior absorção de estudantes que, no entanto, não tinham garantias de que teriam, tampouco, trabalho formal após concluírem ou abandonarem seus cursos.

A compreensão do modo como as relações de trabalho tiveram impacto na formação da cidadania de modo mais abrangente ao longo das últimas décadas tal como observamos em Cardoso (2015) e Santos (1979). Aspectos mais específicos do trabalho em TI jogam luz no atual contexto das relações nesta área (a área de TI) e de suas transformações desde os anos 1990. Ao observarmos os dados dos Censos de 1960 a 2010 em conjunto com dados de pesquisas de instituições voltadas para a questão do empreendedorismo¹⁹⁶ observamos que a partir dos anos 1990 houve uma crescente adesão a modelos mais flexíveis de contratação de trabalho (e uma redução dos vínculos CLT) bem como o aumento de litígios trabalhistas envolvendo a contratação de trabalhadores no modelo PJ¹⁹⁷ (em especial na área de TI) não só devido à pressão do desemprego observada nos anos 1990, mas também porque a área passou a oferecer oportunidades que geravam alternativas ao modelo CLT para se obter o exercício pleno da cidadania. Nos anos 2000 (observamos estes dados com detalhes adiante neste capítulo), por outro lado, houve aumento significativo do número de vagas ocupadas por trabalhadores que atuavam no regime CLT.

Consideramos aqui como hipótese que os trabalhadores de regimes “flexíveis” como PJ, em especial os de gerações mais jovens, podem não ver na CLT os atributos que ela supostamente encarnava em décadas anteriores; ou não vejam estes atributos como fatores tão positivos e desejáveis quanto em épocas anteriores; ou ainda que eles já não vejam nos modelos de trabalho flexíveis, ou mesmo na informalidade (não ter a CLT), o “estigma” de uma condição negativa. Há um fator mais

¹⁹⁶ Pesquisa do Instituto Endeavor com empresários de diversos setores inclusive os da área de TI (ENDEAVOR, 2017).

¹⁹⁷ Dados do Tribunal Superior do Trabalho indicam que a partir dos anos 1990 passam a ser caracterizadas ações judiciais avaliadas sob o cunho da “pejotização” de acordo com o artigo 19-A na Lei 8.036/1990, que regulamenta o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e que inclui os saldos de multas ao empregador devido à fraude em contratação de trabalhadores no modelo PJ que de fato atuam como funcionários dando a estes o direito de inclusão destes valores em seu saldo do FGTS. Fonte: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/stf-mantem-entendimento-do-tst-sobre-efeitos-de-contratacao-sem-concurso

estrutural a ser considerado: no passado a condição de informalidade (autônomo, conta-própria) era associada a trabalhos manuais (nas profissões nobres tratava-se de profissionais liberais); isso mudou na medida em que estas novas formas de relações de trabalho ascenderam em direção a profissões mais qualificadas¹⁹⁸. Os direitos e benefícios concretos que os trabalhadores tinham com o modelo CLT que, conforme observamos em Santos (1979) e em Cardoso (2015), eram fatores que credenciavam pessoas para acessarem a “cidadania regulada” passariam a ter menor peso, ou ao menos, a não serem os principais fatores para o credenciamento destas pessoas à cidadania tal como defendem os autores sobre aquele período (até os anos 1970). Ou seja, os trabalhadores de regimes flexíveis e mesmo os trabalhadores informais teriam passado a acessar ou manter suas condições de cidadãos não mais somente por estarem vinculados ao regime CLT, mas também ao conseguirem ter acesso a bens de consumo e a serviços através de iniciativas como expansão do crédito e de acesso a uma gama maior (embora insuficiente) de serviços públicos e privados. Esta hipótese considera que o acesso à cidadania não necessariamente dependeria, a partir dos anos 2000, exclusivamente, ou principalmente da contratação por meio de regimes formais como os regulados pelo estatuto do servidor público ou pela CLT – havendo espaço para que os modelos flexíveis pudessem oferecer aos trabalhadores PJ uma aproximação, ainda que limitada, das condições sociais e econômicas experimentadas até então a somente certos tipos de empreendedores¹⁹⁹ que mantinham reserva de capital, de bens ou grande movimentação financeira – ao menos nos casos em que a flexibilização das relações de trabalho vinha acompanhada de melhores remunerações em comparação com o modelo CLT.

Pochmann apresenta outra dimensão deste tipo de transformação nas relações de trabalho experimentadas a partir dos anos 2000, em especial para aqueles trabalhadores com renda de até 1,5 salários mínimos, ou seja, os que “formam a base da pirâmide” da sociedade brasileira:

Seja pelo nível de rendimento, seja pelo tipo de ocupação, seja pelo perfil e atributos pessoais, o grosso da população emergente não se encaixa em critérios sérios e objetivos que possam ser claramente identificados como classe média. Associam-se, sim, às características gerais das classes populares, que, por elevar o rendimento, ampliam imediatamente o padrão de consumo. Não há, nesse sentido, qualquer novidade, pois se trata de um fenômeno

¹⁹⁸ Os dados dos Censos de 1960 a 2010 apresentados mais abaixo na figura 1 e na tabela 1 permitem observarmos esta transformação. Apresentamos estes detalhes mais abaixo neste capítulo

¹⁹⁹ Além dos já mencionados trabalhadores com carteira assinada e servidores públicos.

comum, uma vez que trabalhador não poupa, e sim gasta tudo o que ganha (POCHMANN, 2012, p. 15).

Esta condição observada por Pochmann, no entanto, não parece ter o mesmo significado para os trabalhadores dos quadros médios que consultamos. Tal como poderemos observar em detalhe no capítulo que trata dos dados obtidos no trabalho de campo, observamos a existência de uma parcela importante dos entrevistados que vivem do próprio trabalho na área de TI, que mantêm relação de dependência com seus empregos ou trabalhos.

B.2 Análise da evolução do empreendedorismo e do trabalho formal a partir dos dados dos Censos de 1960 a 2010

Para melhor compreendermos o contexto do trabalho em TI nas últimas décadas utilizamos os dados dos Censos que ajudam a compreender melhor o contexto e a evolução dos diferentes tipos de vínculos de trabalho²⁰⁰. Podemos observar na figura 2, abaixo, que no Brasil os profissionais de TI nos anos 1960 praticamente não conheciam o trabalho informal (de acordo com a apuração do CENSO de 1970), sendo 100% da amostra daquele ano composta por 99% de “trabalhadores com vínculos formais” (trabalhadores com carteira assinada, funcionários públicos ou militares) e 1% de “empreendedores com vínculos formais”²⁰¹ (empregadores ou trabalhadores que atuavam por conta própria com vínculos formais). Destaca-se no questionário do CENSO de 2010 a questão 6.49 que, em caso de empregador, admite somente complementação da resposta com mínimo de um funcionário. Entretanto, um dado obtido na fase de entrevistas preliminares indicou que mesmo um trabalhador PJ pode identificar-se como “empregador”, alegando-se “empregador de si mesmo” podendo gerar complementação à questão 6.49 com valor positivo²⁰². Neste sentido agrupamos empreendedores e por conta própria no mesmo grupo de tipo de vínculo. Consideraremos nas próximas análises que os “sem carteira assinada” podem também abrigar profissionais “PJ” que, de fato, não possuem carteira assinada de trabalho.

²⁰⁰ Excluimos desta análise os trabalhadores informais, sem carteira assinada, desempregados e população não economicamente ativa (não PEA) que juntos compõem a diferença entre o total das colunas e os 100% da representação total no gráfico.

²⁰¹ As amostras dos Censos foram filtradas de modo a considerar dentre os empreendedores e trabalhadores por conta própria aqueles que atuavam formalmente ou que contribuíam para previdência social. Os que atuavam de modo informal foram desconsiderados nesta análise e compõem a diferença entre os valores apresentados nos gráficos e tabelas e os 100% do total da amostra.

²⁰² Conforme entrevista de S.C.52.H.B.3.PJ.CTI concedida em junho de 2017.

Figura 13. Composição de gráficos com proporção de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010)

Esta proporção de ocupação formal na área de TI (barras mais escuras sobrepostas) – apesar de manter-se muito superior à soma de “ocupações com vínculos formais” da “demais ocupações”²⁰³ analisadas (em tom mais claro no gráfico) – decresceu entre as décadas de 1970 e 1990 (em termos proporcionais). Entretanto, da soma dos “trabalhadores e empreendedores com vínculos formais” (ocupações formais em TI), observamos a partir da aferição do CENSO de 2000, que a proporção de “trabalhadores com vínculos formais” em TI havia se reduzido de quase cem por cento (1970) para 61% da amostra do CENSO aferida em 2000, enquanto que no mesmo período houve aumento significativo da proporção de “empreendedores com vínculos formais” (também na área de TI) passando de 1,1% no CENSO de 1970 para 17,1% no CENSO de 2000, e 15,5% no CENSO de 2010. Este dado merece destaque, pois demonstra que entre os anos 1960 e 2000, e em menor grau nos anos 2010, houve aumento considerável na proporção de “empreendedores com vínculo formal” na área de TI enquanto que este número para as demais ocupações manteve-se relativamente estável no país conforme observamos na tabela 38²⁰⁴ apresentada mais adiante. Ao compararmos os empreendedores formais em TI com os empreendedores formais das demais ocupações

²⁰³ Conforme observamos na tabela 38 os profissionais de TI mantiveram-se entre os anos 1960 e 1980 (CENSOS de 1970 e 1991 respectivamente) com total de ocupações formais superior a 90%, sendo que as aferições seguintes dos CENSOS (2000 e 2010) apresentaram, respectivamente, proporções de vínculos formais de 78,6% e 87,5% somando-se trabalhadores e empreendedores.

²⁰⁴ Nas aferições dos Censos de 1960, 1970 e 1980 que apresentaram, respectivamente, resultado de 28,2%, 27,6% e 26,7% para a soma das ocupações formais. No CENSO de 1991 a proporção de ocupações formais se elevou para 33,2%, recuando para 23,9% em 2000 e retornando a 33,2% em 2010.

agrupadas observamos que o CENSO do ano 2000 apresentou aumento superior a 70% da proporção de empreendedores do primeiro grupo (17,1%) em comparação com o total de empreendedores de demais ocupações (que se manteve estável próximo a 10% desde a aferição do CENSO de 1970 até 2010)²⁰⁵. Ao analisarmos a proporção de empreendedores formais na área de TI entre os anos de aferição dos Censos, observamos que esta população (em termos proporcionais) mais do que quintuplicou no espaço de uma década (entre os anos 1980 e 1990) saltando de 3,1% (CENSO de 1991) para 17,1% (CENSO de 2000).

Em números absolutos a população de empreendedores formais na área de TI saltou de aproximadamente 13 mil pessoas no CENSO de 1991 para 96 mil e 165 mil nas aferições dos Censos de 2000 e 2010²⁰⁶, respectivamente. Em números absolutos os trabalhadores formais do TI tiveram a seguinte população estimada pelos Censos de 1991, 2000 e 2010, respectivamente: 477 mil, 357 mil e 769 mil²⁰⁷. Ou seja, no mesmo período em que houve aumento de sete vezes na quantidade de empreendedores formais na área de TI, a quantidade de trabalhadores formais na área (carteira assinada, militares e funcionários públicos) teve redução em números absolutos de 477 mil para 357 mil trabalhadores nas aferições de 1991 e 2000 respectivamente, voltando a aumentar na aferição da década seguinte – mais que o dobro do resultado obtido em 2000 (indo para 769 mil)²⁰⁸. Estes dados podem indicar ainda que os anos 1970 e 1980 foram favoráveis à ampliação do trabalho formal na área de TI registrando paralelamente um tímido crescimento na atuação de empreendedores formais na área de TI (de 1,1% na aferição de 1970 para 3,1% na aferição de 1991), porém, os anos 1990 (aferidos no CENSO de 2000) foram marcados pela redução do trabalho formal em termos absolutos (com carteira assinada e no serviço público) ao mesmo tempo em que houve crescimento vertiginoso na quantidade de ocupados como empregadores ou trabalhadores por conta própria na área

²⁰⁵ Mesmo no CENSO de 2010 realizado após período de aumento considerável do trabalho com carteira assinada, pois, segundo dados do Ministério do Trabalho (2017) obtidos através dos dados dos CENSOS de 2000 e 2010: “O nível da ocupação das pessoas de dez anos ou mais de idade (percentual de pessoas ocupadas na semana de referência na população nessa faixa etária) aumentou, de 2000 e 2010, no País como um todo, de 47,9% para 53,3%”. Fonte: <http://www.brasil.gov.br/governo/2011/11/posse-de-carteira-assinada-chega-a-65-2-dos-empregados-segundo-censo-2010>

²⁰⁶ Precisamente os números absolutos aferidos nos Censos de 1991 a 2010 para os empreendedores formais da área de TI foram: 12.829, 96.580 e 165.295 (CEM, 2017).

²⁰⁷ Os números absolutos aferidos nos Censos de 1991 a 2010 para os trabalhadores formais da área de TI foram: 36.400, 476.585 e 357.411 (CEM, 2017).

²⁰⁸ Estes números sugerem que parcela das vagas de trabalho formais (modelo CLT e atuação no serviço público) foram transferidas para a atuação de empreendedores (empregadores e trabalhadores autônomos).

de TI²⁰⁹. Já os anos 2000 foram mais favoráveis ao surgimento de vagas de trabalho no modelo CLT e no serviço público quando comparado com a década anterior (de 357 mil para 769 mil) possivelmente por conta de fatores diversos que incluem crescimento da participação da área de TI no resultado do Produto Interno Bruto (e do próprio período de crescimento econômico do país)²¹⁰ e de ações específicas no campo jurídico contra o fenômeno de “pejotização” considerado pelo Tribunal Superior do Trabalho como um tipo comum de fraude ao emprego²¹¹ – a ser combatida.

Percentual de ocupados por tipo de vínculo agrupado	1960	1970	1980	1991	2000	2010
Profissionais de TI		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Trabalhadores formais - Carteira assinada, militar e funcionário público		98,8%	97,1%	87,6%	61,4%	71,9%
Empreendedores formais - Conta própria ou empregador		1,1%	0,4%	3,1%	17,1%	15,5%
Sem carteira de trabalho assinada, não remunerado, não PEA e não definidos		0,0%	2,5%	9,2%	21,4%	12,5%
Todas as demais ocupações	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Trabalhadores formais - Carteira assinada, militar e funcionário público	15,8%	17,4%	15,9%	23,5%	13,9%	22,7%
Empreendedores formais - Conta própria ou empregador	12,4%	10,2%	10,8%	9,8%	10,0%	10,5%
Sem carteira de trabalho assinada, não remunerado, não PEA e não definidos	71,8%	72,4%	73,3%	66,8%	76,1%	66,8%
TOTAL PESO DA AMOSTRA DE CADA CENSO (N)	870.059	94.467.757	29.378.455	162.394.673	169.872.856	190.755.799

Tabela 38 – percentual de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010).

	1970	1980	1991	2000	2010
Ocupações formais na área de TI	12.086	37.440	540.771	589.441	1.090.243
Trabalhadores formais em TI (Carteira assinada, militar e funcionário público)	11.899	36.400	476.585	357.411	769.018
Empreendedores em TI (Conta própria ou empregador)	183	94	12.829	96.580	165.295

Tabela 39 – número absoluto de ocupados por agrupamento de ocupação na área de TI por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1970 a 2010).

Ao analisarmos a variação entre empreendedores e trabalhadores (ambos formais) com base nas aferições dos Censos de 1970 a 2010 (conforme observamos na figura 3

²⁰⁹ Destaca-se que em termos de “ocupações formais” na área de TI, somando trabalhadores formais e empreendedores formais, houve um aumento neste período de 8,9% desta população (de 541 mil para 589) conforme observamos na tabela 39.

²¹⁰ Em 2010 o mercado de TI correspondia – na avaliação mais conservadora apresentada pelo International Data Corporation (IDC) – a aproximadamente 4% do PIB daquele ano (85 bilhões de dólares). Antônio Rego Gil, presidente da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação (Brasscom), foi um dos consultados para a elaboração do boletim publicado pela UFRGS. No documento são apresentados dados sobre o desempenho da área de TI em 2010. O percentual de participação da área de TI no país naquele ano teria sido, na estimativa da organização que presidia (Brasscom), de cerca de 10% do PIB (cerca de 220 bilhões de dólares) (INF-UFRGS, 2011). A publicação compara o desempenho da área de TI com os resultados do Produto Interno Bruto nacional “Brasil foi um dos países menos atingidos pela crise que abalou a economia mundial em 2008. O bom comportamento do PIB registrado nos anos anteriores - de 2002 a 2008, o montante passou de US\$ 724 bilhões para US\$ 1,5 trilhão - foi mantido, com desempenho acima do alcançado por economias ricas e outras nações emergentes em 2009. O PIB nacional cresceu 7,5% em 2010, bem acima do PIB mundial, que cresceu 4,6% segundo a OCDE.” O Boletim usa como referência os dados da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação (Brasscom) e do International Data Corporation (IDC) (BRASSCOM, 2011; INF-UFRGS, 2011).

²¹¹ Dados do Tribunal de Justiça do Trabalho indicam que nos anos 2000 houve grande aumento de ações trabalhistas movidas por pessoas que atuavam em empresas de todos os tipos como contratados no regime de Pessoa Jurídica. Foi constituída Força Tarefa de combate à fraude ao emprego, do que resultou indiscutível elevação no número de empregos formais, que de 2003 a 2007 deu um salto, em termos de formalização, de 861.014 para 2.452.181 empregos anotados (SANTOS, 2009, p. 103).

abaixo) observamos que a proporção de empreendedores na faixa etária de 40 a 59 anos manteve-se ao longo das cinco décadas proporcionalmente superior a de trabalhadores de mesma faixa etária. Por outro lado a faixa etária dos 20 a 39 anos manteve sempre proporção maior de trabalhadores formais em comparação com empreendedores formais (conforme figura apresentada mais abaixo). Destacamos, no entanto, que entre aferições dos anos 2000 e 2010 é possível observar que houve uma redução significativa da proporção de jovens empreendedores em comparação com a de jovens trabalhadores (que se manteve praticamente estável neste período), o que reforça a tese de juristas (TST, 2015; ATROCK, 2013; SANTOS, 2009) que apontam que neste período houve uma intensificação da formalização e da regularização dos contratos de trabalho. Por outro lado é possível observar que dentre os mais velhos (faixa de 40 a 59 anos) houve aumento significativo da proporção de empreendedores entre as aferições dos anos 2000 e 2010. Isso pode significar que os profissionais mais velhos tendem a migrar para modelos tidos como mais flexíveis de trabalho ou de se tornarem empreendedores empregadores. Ou seja, ao aprofundarmos a análise do avanço dos profissionais de TI “empreendedores” nas últimas décadas, podemos observar que o aumento deste modelo de contratação ou de prestação de serviço ocorreu principalmente entre os mais velhos (a partir de 40 anos).

Figura 14. Comparação entre gerações de trabalhadores e empreendedores (formais) com base nas aferições dos Censos de 1970 a 2010 (CEM, 2017) – elaboração própria

	1970	1980	1991	2000	2010
Carteira assinada, militar e funcionário públ	100%	100%	100%	100%	100%
De 0 a 19	7%	6%	9%	7%	5%
De 20 a 39	82%	88%	82%	76%	76%
De 40 a 59	11%	5%	9%	17%	18%
De 60 a mais	0%	0%	0%	0%	1%
Conta própria ou empregador	100%	100%	100%	100%	100%
De 0 a 19	2%	8%	4%	5%	4%
De 20 a 39	75%	78%	78%	72%	66%
De 40 a 59	23%	13%	17%	22%	28%
De 60 a mais	0%	1%	1%	1%	2%
Sem carteira de trabalho assinada, não rem	100%	100%	100%	100%	100%
De 0 a 19	0%	16%	18%	21%	24%
De 20 a 39	100%	80%	70%	67%	65%
De 40 a 59	0%	4%	11%	12%	10%
De 60 a mais	0%	0%	1%	1%	1%

Tabela 40. Gerações de trabalhadores e empreendedores por tipo de vínculo Censos de 1970 a 2010 (CEM, 2017) – elaboração própria

B.3 Contextualização da área de TI nos anos 2010 no Brasil

Em 2010 o mercado de TI correspondia – na avaliação mais conservadora apresentada pelo *International Data Corporation* (IDC) – a aproximadamente 4% do PIB daquele ano (85 bilhões de dólares)²¹². Antônio Rego Gil²¹³, presidente da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação (Brasscom), foi um dos consultados para a elaboração do boletim publicado pela UFRGS. No documento são apresentados dados, uma “fotografia”, sobre o desempenho da área de TI no ano de 2010. O percentual de participação da área de TI no país naquele ano teria sido, na estimativa da organização que presidia (Brasscom), de cerca de 10% do PIB (cerca de 220 bilhões de dólares) (INF-UFRGS, 2011)²¹⁴. O ganho de importância da área de TI em meados da década de 2000 pode ser ilustrado pela tabela apresentada abaixo (Tabela 41) que além de apresentar dados sobre o número de empresas, do custo total, da receita líquida e do valor agregado apurado pela área de TI entre os anos de 2003 e 2006, apresenta também o total de pessoal ocupado na área que saltou de 478 mil pessoas para 673 mil pessoas (40,7%) em apenas quatro anos. Estes colocam a área de TI do Brasil dentre as que mais absorveram profissionais naquele período de grande expansão econômica do país.

²¹² Boletim sobre a área de TI publicado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) em 2011 traz mais detalhes sobre o período (INF-UFRGS, 2011).

²¹³ Autor citado anteriormente nesta pesquisa que trata do tema do empreendedorismo (GIL E SILVA, 2015)

²¹⁴ O Boletim usa como referência os dados da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação (Brasscom) e do International Data Corporation (IDC).

Tabela 4 - Número de empresas, pessoal ocupado, custo total, receita líquida e valor adicionado/valor da transformação industrial do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC - Brasil - 2003-2006					
Ano	Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC				
	Número de empresas	Pessoal ocupado	Custo total (1 000 R\$)	Receita líquida (1 000 R\$)	Valor adicionado/valor da transformação industrial (1 000 R\$)
2003	55 597	478 446	153 818 686	139 691 700	59 412 288
2004	55 667	542 005	174 883 203	171 308 628	71 085 785
2005	58 359	593 591	195 290 562	187 191 402	74 219 468
2006	65 754	673 024	215 230 776	205 890 414	82 059 985
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Pesquisa Industrial Anual - Empresa 2003-2006, Pesquisa Anual de Comércio 2003-2006 e Pesquisa Anual de Serviços 2003-2006.					
Participação do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC, no total da economia - Brasil - 2003-2006					
Ano	Participação do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC, no total da economia (%)				
	Número de empresas	Pessoal ocupado	Custo total	Receita líquida	Valor adicionado/valor da transformação industrial
2003	2,4	2,6	7,6	7,1	8,9
2004	2,4	2,8	7,5	7,3	9,0
2005	2,4	2,8	7,5	7,1	8,4
2006	2,5	3,0	7,5	7,1	8,3
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Pesquisa Industrial Anual - Empresa 2003-2006, Pesquisa Anual de Comércio 2003-2006 e Pesquisa Anual de Serviços 2003-2006.					
Nota: Considerou-se o total da economia como o somatório, na indústria, no comércio e nos serviços, das respectivas variáveis investigadas nas pesquisas estruturais anuais do IBGE.					

Tabela 41. Dados da área de TI entre 2003 e 2006, (IBGE/PESQUISA ANUAL DE SERVIÇOS, 2007)

Pesquisa realizada pelo Instituto Endeavor Brasil em parceria com o grupo JP Morgan e com o Instituto Datafolha publicada em 2016 apresentou dados sobre a percepção de 162 executivos e empreendedores da área de TI e comunicações em todo o país quanto às facilidades e dificuldades que enfrentavam na área em relação a aspectos como contratação de profissionais, produtividade e inovação. O levantamento é especialmente interessante por ter sido realizado por uma instituição cujas atividades são dedicadas aos empreendedores (realizada com empreendedores e para eles) e que traz à luz dados sensíveis deste grupo de agentes. A pesquisa trouxe uma estimativa da quantidade de profissionais que eram contratados pelas empresas de TI e comunicações no regime “PJ” (Figura 3). Quase um quarto dos respondentes da pesquisa afirmou que mantinha empregados na empresa contratados no modelo PJ. Conforme observamos anteriormente, o próprio instituto indicou que os resultados poderiam ser maiores, pois ter profissionais contratados no modelo PJ “envolve algum grau de irregularidade na empresa” (ENDEAVOR, 2017).

Figura 15. Quantidade de empregados contratados em outros formatos que não o CLT ou terceirizados – (Fonte: Endeavor Brasil, 2017)

Navazo (2014) em estudo sobre os profissionais de TI que atuam no modelo PJ do Rio Grande do Sul observou uma tendência de empresas contratarem profissionais de TI como “fornecedores” ou “prestadores de serviço”, mas que na verdade atuavam como se fossem funcionários de tais empresas, ou seja, funcionários autônomos que se dedicavam exclusivamente a uma única empresa e que eram economicamente dependentes delas, os TAEDs. Para a autora este regime de atuação dos profissionais de TI é marcado pela vulnerabilidade econômica dos que dependem de um único cliente ou contratante. No entanto, a autora destaca que, apesar da situação específica que exclui os TAEDs das proteções da CLT, “muitas vezes sem que fosse por escolha deles [...] não parecem estar muito mais expostos ao risco de sobrecarga do que os assalariados do setor, cujos direitos, em muitos casos, não são respeitados” (NAVAZO, 2014, p. 320). A autora analisou diferentes tipos de “recursos” que os profissionais de TI do Rio Grande do Sul mobilizam para manterem sua estabilidade econômica enquanto atuam como TAEDs e conclui que o principal aspecto de vulnerabilidade varia de acordo com os principais recursos capazes de mobilizarem, dentre eles: mercantis, profissionais, sociais, familiares e financeiros²¹⁵ e que são necessários para “manterem-se na área” (NAVAZO, 2014, p. 317).

B.4 O trabalho em TI na cidade de São Paulo em 2010

Passamos a analisar aqui dados do CENSO de 2010 filtrados pela cidade

²¹⁵ Navazo (2014) apresentou os resultados de cinco entrevistas realizadas entre 2010 e 2013.

de São Paulo²¹⁶. A tabela abaixo permite que observemos a média de rendimentos dos agrupamentos ocupacionais de TI da cidade de São Paulo por sexo e raça ou cor. A população de raça “amarela” constitui um grupo que merece destaque, pois, conforme observamos em dados do CENSO de 2010²¹⁷ (IBGE/CENSO, 2010) é o que possui maior renda proporcional (30% a mais que os brancos na cidade de São Paulo²¹⁸, enquanto que os brancos têm 42% a mais de renda em relação a pretos e pardos) sendo que a aferição da média de rendimento no trabalho principal de amarelos, brancos e “negros e indígenas” foi registrada em 9,1; 6,9 e 4 salários mínimos, respectivamente.

Média de Rendimento no trabalho principal (média ponderada por peso)	Amarela	Branca	População Negra ou Indígena				Total Geral
			Subtotal P	Indígena	Parda	Preta	
Feminino	10,4	7,1	4,1		3,9	5,0	6,8
Masculino	8,4	6,9	4,0	19,5	3,9	4,2	6,4
Total Geral	9,1	6,9	4,0	19,5	3,9	4,4	6,5

Tabela 42. Média de rendimento no trabalho principal (em salários mínimos) por sexo e raça ou cor – elaboração própria (IBGE/CENSO, 2010).

As mulheres na cidade de São Paulo que atuam como analistas de sistemas, desenvolvedoras ou programadoras, técnicas ou operadoras e especialistas possuem renda média similar à dos homens, ligeiramente superior, conforme observamos na tabela abaixo:

Média de Rendimento no trabalho principal	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total Geral
Analistas de Sistemas	10,3	8,9	19,5	5,5	6,7	8,6
Feminino	11,3	8,4		5,1	7,4	8,4
Masculino	9,6	9,1	19,5	5,7	6,4	8,6
Desenvolvedores e Programadores	6,0	6,8		4,1	5,2	6,3
Feminino	7,3	6,6		3,0	8,8	6,2
Masculino	5,3	6,8		4,3	4,7	6,3
Outros Especialistas	6,8	6,4		3,9	3,7	5,8
Feminino	2,9	5,8		3,6	2,2	5,1
Masculino	7,3	6,5		4,0	4,5	6,0
Técnicos e Operadores	5,9	3,7		2,6	2,3	3,5
Feminino	6,3	3,7		2,7	1,7	3,4
Masculino	5,8	3,8		2,6	2,4	3,5
Total Geral	9,1	6,9	19,5	3,9	4,4	6,5

Tabela 43. Média de rendimento no trabalho principal (em salários mínimos) por agrupamento de ocupação, sexo e raça ou cor – elaboração própria (IBGE/CENSO, 2010).

A tabela abaixo permite observarmos as diferentes ocupações de TI consideradas nesta análise com base nas categorias oferecidas pelo CENSO de 2010

²¹⁶ Código de município 50308.

²¹⁷ Nesta amostra incluímos também, sempre que possível, os dirigentes da área de TI, pois, nesta aferição do CENSO (2010) foi feita esta diferenciação em relação à ocupação.

²¹⁸ Sendo N = 320 para amarelos, 3965 para brancos, 1040 para pretos ou pardos e 1 para indígenas – para a cidade de São Paulo (IBGE/CENSO, 2010).

classificadas em ordem decrescente por proporção de formados com nível superior ou pós-graduação.

Ocupações de TI do CENSO de 2010 (percentual do total das linhas com base no peso da amostra)	Sem Graduação e ND	Superior de graduação	Mestrado	Doutorado	Superior ou mais	Total
ESPECIALISTAS EM BASE DE DADOS E EM REDES DE COMPUTADORES	20,8%	67,3%	11,9%	0,0%	79,2%	100,0%
DESENVOLVEDORES DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE)	28,6%	64,6%	5,6%	1,2%	71,4%	100,0%
ANALISTAS DE SISTEMAS	29,7%	67,3%	2,5%	0,5%	70,3%	100,0%
DIRIGENTES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES	33,2%	62,1%	4,3%	0,4%	66,8%	100,0%
DESENHISTAS E ADMINISTRADORES DE BASES DE DADOS	33,5%	63,4%	3,1%	0,0%	66,5%	100,0%
PROFISSIONAIS EM REDE DE COMPUTADORES	40,7%	54,4%	4,9%	0,0%	59,3%	100,0%
PROGRAMADORES DE APLICAÇÕES	46,2%	51,5%	2,3%	0,0%	53,8%	100,0%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS	47,9%	50,5%	1,3%	0,4%	52,1%	100,0%
DESENVOLVEDORES E ANALISTAS DE PROGRAMAS E APLICATIVOS (SOFTWARE) OUTROS	56,0%	44,0%	0,0%	0,0%	44,0%	100,0%
TÉCNICOS DA WEB	57,2%	42,8%	0,0%	0,0%	42,8%	100,0%
DESENVOLVEDORES DE PÁGINAS DE INTERNET (WEB) E MULTIMÍDIA	64,1%	35,9%	0,0%	0,0%	35,9%	100,0%
TÉCNICOS EM ASSISTÊNCIA AO USUÁRIO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DAS COM.	70,5%	27,5%	2,0%	0,0%	29,5%	100,0%
TÉCNICOS EM OPERAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DAS COMUNICAÇÕES	71,7%	26,0%	2,4%	0,0%	28,3%	100,0%
INSTRUTORES EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO	71,9%	23,4%	2,8%	1,9%	28,1%	100,0%
TÉCNICOS DE REDES E SISTEMAS DE COMPUTADORES	77,6%	21,5%	0,3%	0,5%	22,4%	100,0%
Total Geral	44,6%	52,5%	2,5%	0,4%	55,4%	100,0%

Tabela 44. Proporção de nível de formação por ocupações do CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).

Observamos que os especialistas em base de dados, desenvolvedores de programas e aplicativos, analistas de sistemas, dirigentes de TI e comunicações, desenhistas e administradores de bancos de dados constituem o grupo com maior proporção de formados com nível superior ou pós-graduação (de cerca de 80% a dois terços). Os profissionais em redes de computadores, programadores de aplicações e administradores de sistemas tiveram proporção de formados com nível superior ou pós-graduação entre 60% e 50%. Os profissionais das demais ocupações mantiveram proporção de formados com nível superior ou pós-graduação inferior a 50%.

Conforme observamos anteriormente, as mulheres ocupam a minoria das posições da área de TI, entretanto elas têm melhor formação e recebem um pouco mais que os homens (0,04% a mais) (CEM, 2017).

Sexo (nível de formação - proporção)	Sem Graduação e ND	Superior de graduação	Mestrado	Doutorado	Superior ou mais	Total Geral
Feminino	36,1%	60,8%	2,5%	0,6%	63,9%	100,0%
Masculino	47,0%	50,2%	2,5%	0,4%	53,0%	100,0%
Total Geral	44,6%	52,5%	2,5%	0,4%	55,4%	100,0%

Tabela 45 – proporção de nível de formação por sexo do CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).

Peso populacional por Sexo (proporção)	Sem Graduação e ND	Superior de graduação	Mestrado	Doutorado	Superior ou mais	Total Geral
Feminino	18,0%	25,7%	22,7%	29,1%	25,6%	22,2%
Masculino	82,0%	74,3%	77,3%	70,9%	74,4%	77,8%
Total Geral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 46 – proporção de homens e mulheres por nível de formação (IBGE/CENSO, 2010).

Em relação ao nível de formação dos profissionais de TI de São Paulo, podemos observar que os analistas de sistemas e dirigentes da área de TI são os que mais possuem nível superior – aproximadamente dois terços destes profissionais possuem nível superior ou pós-graduação. Os técnicos e operadores são o grupo com menor proporção de formados em cursos superiores: três em cada quatro destes profissionais não possuem curso superior. Pouco mais da metade dos programadores e outros especialistas possuem curso superior ou pós-graduação (58% e 52% respectivamente). Os dirigentes, de modo geral recebem 56% a mais que analistas e 112% a mais que os desenvolvedores e programadores. Menos de 3% dos profissionais de TI da cidade de São Paulo possuem pós-graduação, sendo os dirigentes o grupo ocupacional com maior proporção (aproximadamente 5% dos profissionais deste grupo possuem pós-graduação).

Média de Rendimento no trabalho principal (média ponderada por peso)	Não Definido	Doutorado	Mestrado	Superior de graduação	Superior ou mais	Total Geral
Analistas de Sistemas	6,5	10,1	15,5	9,4	34,9	8,7
Técnicos e Operadores	2,8	10,3	10,3	5,4	26,0	3,5
Dirigente da área de TI	8,5	16,0	25,6	15,6	57,1	13,6
Desenvolvedores e Programadores	4,5	14,2	9,0	7,7	30,9	6,4
Outros Especialistas	4,0	11,4	11,6	7,7	30,7	6,0
Total Geral	4,7	11,4	16,3	9,6	37,3	7,5
Distribuição Populacional (Peso da Amostra = 127591; N = 6130)	Não Definido	Doutorado	Mestrado	Superior de graduação	Superior ou mais	Total Geral
Analistas de Sistemas	16.571	295	1.409	37.613	39.317	55.887
Técnicos e Operadores	25.734	92	416	8.604	9.112	34.846
Dirigente da área de TI	5.593	74	729	10.471	11.275	16.868
Desenvolvedores e Programadores	4.394	40	337	5.786	6.163	10.558
Outros Especialistas	4.559	52	273	4.548	4.873	9.432
Total Geral	56.851	554	3.164	67.022	70.740	127.591
Proporção do nível de formação por agrupamento de ocupação	Não Definido	Doutorado	Mestrado	Superior de graduação	Superior ou mais	Total Geral
Analistas de Sistemas	29,7%	0,5%	2,5%	67,3%	70,3%	100,0%
Técnicos e Operadores	73,9%	0,3%	1,2%	24,7%	26,1%	100,0%
Dirigente da área de TI	33,2%	0,4%	4,3%	62,1%	66,8%	100,0%
Desenvolvedores e Programadores	41,6%	0,4%	3,2%	54,8%	58,4%	100,0%
Outros Especialistas	48,3%	0,6%	2,9%	48,2%	51,7%	100,0%
Total Geral	44,6%	0,4%	2,5%	52,5%	55,4%	100,0%

Tabela 47. Proporção de nível de formação por grupo ocupacional (média de rendimento, população e proporção da população por tipo de formação) CENSO de 2010 (IBGE/CENSO, 2010).

B.5 Considerações sobre a análise dos tipos de vínculos de trabalho na área de TI

Conforme observamos anteriormente trabalhar num modelo flexível, sem garantias trabalhistas, ou ainda em modelos mistos pode significar para profissionais (e autores que tratam do tema) como sendo “condição precária de trabalho”. O termo poderia ainda ser aplicado aos trabalhadores do regime CLT que não têm assegurada pela empresa que os contrata a plenitude de seus direitos (por exemplo, não recebem horas extras, não têm intervalos adequados, ou benefícios pagos conforme a legislação e os

acordos coletivos). Ou seja, condição precária de trabalho não é necessariamente algo específico da realidade dos trabalhadores informais ou dos profissionais do modelo PJ da área de TI – ou de outras áreas. Há que se levar em conta que profissionais que atuam no modelo PJ, por exemplo, podem considerar a condição de suas atividades muito distante do que se poderia chamar de “precária”. Em quais casos isso pode ocorrer? Para quais perfis de profissionais de TI a condição de trabalhadores no modelo PJ significa estar mais próximo da “flexibilidade”, “autonomia” e “empreendedorismo” do que da “precariedade”, “relação desequilibrada de poder” e “exploração” tal como apontam diferentes autores citados mais acima? Para Rosenfield (2011), esta questão é encaminhada no sentido de indicar que há “um discurso de sucesso do ‘eu’ que remete a um sujeito autônomo e senhor de seu destino, sem amarras ou coerções de natureza social” que na verdade seria apenas uma “justificação e gestão da precarização [...] entendida como processo de institucionalização da instabilidade” (ROSENFELD, 2011, p. 249). Mas de que modo esta avaliação pode ser feita para além de parâmetros eletivos que se baseiam ora em concepções e teorias que enfatizam os vínculos formais de trabalho, ora por parâmetros dados por entusiastas do empreendedorismo (de si mesmo ou de outros), sem, por outro lado, nos deixarmos levar principalmente pelo entusiasmo ou frustração expressos nos discursos e afirmações dos entrevistados?

Um dos fatores que ajudam a enriquecer o debate sobre a percepção dos próprios profissionais são os casos de ações judiciais movidas por trabalhadores do modelo PJ²¹⁹ desde os anos 1990. O fato de parcela dos profissionais “pejotizados”²²⁰ – denunciarem seus contratantes por imporem um modo de trabalho similar ou análogo ao do regime da CLT – muitas vezes cumprindo obrigações típicas dos empregados “com carteira assinada”²²¹ é somente um dos diversos tipos de resultados ou “desfechos” nas relações entre contratantes e contratados da área de TI (e de outras áreas), mas ajudam a observar certo grau de volatilidade no modo como estes profissionais compreendem a si mesmos

²¹⁹ Em entrevista concedida ao canal do Tribunal Superior de Justiça de Brasília o procurador José de Lima Ramos descreveu o processo de “pejotização” como sendo uma das principais formas de fraude trabalhista: “É realmente a precariedade das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas”. Fonte:

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/15229074

²²⁰ Que trabalham para empresas de diversos portes e setores e que recebem remuneração periódica mediante a emissão de nota fiscal por serviço prestado.

²²¹ Aspectos como: habitualidade (atuar com determinada frequência na empresa); subordinação (obedecer ordens e justificar faltas), ter remuneração contínua (como uma espécie de salário, todos os meses), ou ainda, manter uma relação de exclusividade, ou seja, prestar serviços para uma única empresa ou ser agenciado apenas por esta para atender a seus clientes e projetos.

em relação aos polos “trabalhador” e “empreendedor”. Ou seja, a Justiça do Trabalho que havia sido constituída para analisar e julgar abusos cometidos contra trabalhadores que não tinham seus direitos respeitados de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (e que continuam acionando seus patrões quando seus direitos não são respeitados), a partir dos anos 1990, a mesma Justiça do Trabalho passa a ser cada vez mais acessada por trabalhadores do modelo PJ que viam a nova condição de contratação de seus trabalhos (PJ) como desequilibrada em comparação com a situação anterior que viviam, ou em comparação com a situação de outros colegas contratados no regime CLT (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015).

Procuramos identificar neste estudo se haveria, de um lado, profissionais que atuam na área de TI e que não sentem que suas relações de trabalho ou as relações com seus contratantes são necessariamente desequilibradas ou desfavoráveis e que veem vantagens em dispor de maior autonomia e flexibilidade em seus campos de atuação²²²; e de outro, se haveria os que sentem que perderam benefícios e direitos ao migrarem para o modelo de trabalho PJ. Há que se considerar ainda diferentes possibilidades, além das acima exemplificadas, trazidas pelos entrevistados durante o trabalho de campo. Procuramos identificar o que significa para os profissionais de TI de diferentes gerações trabalhar nestes diferentes tipos de regimes de trabalho. Ou seja, de que modo os diferentes tipos de vínculos são percebidos e experimentados por eles, bem como quais são as consequências destes diferentes modelos de trabalho para suas trajetórias profissionais. Esta análise se realiza tendo como parâmetro (conforme observamos acima) que o fenômeno de transformação das relações de trabalho na área de TI pode ser um foco de conflito e divergência de interesses entre profissionais da área e seus contratantes.

B.6 O trabalho feminino na área de TI

Hirata e Kergoat (2007) tratam da importância da análise da divisão sexual do trabalho e destacam como os estudos realizados a partir deste eixo temático nas ciências

²²² Segundo pesquisa realizada pela consultoria Robert Half publicada no “Guia de Salários” edição de 2017: “Também houve uma mudança no comportamento desses candidatos. Eles estão muito mais questionadores e criteriosos em relação às empresas. Nas salas de entrevistas, perguntam sobre a liquidez da companhia, motivo pelo qual a vaga está disponível, a solidez da posição, plano de carreira e abertura da organização para ideias inovadoras. Nesse contexto, a disputa por profissionais qualificados, que já é acirrada, deve se tornar ainda mais intensa nos próximos três anos, aponta a pesquisa com os diretores de Recursos Humanos. Além disso, a gestão de talentos e a demanda por flexibilidade somam-se aos principais fatores que afetarão o mercado de trabalho no futuro.” (ROBERT HALF, 2017) disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/pdf/noindex/robert-half-brazil-2017-guia-salarial.pdf>

sociais servem também para mudar a condição social. As autoras destacam como desde os anos 1980 o trabalho feminino veio ganhando espaço no Brasil, Estados Unidos e países europeus. Apesar disso, tal como as autoras destacam, a divisão do trabalho sexual tende a ser dividido e hierarquizado de modo desigual entre homens e mulheres de modo que, nos países ocidentais em especial, os trabalhos de maior prestígio e remuneração se concentrem entre homens (em geral brancos) e aqueles de menor prestígio ou que são executados gratuitamente (como no caso do trabalho doméstico-familiar) tendem a ficar com as mulheres (HIRATA e KERGOAT, 2007; Sorj, 2004 *apud* HIRATA e KERGOAT, 2007).

A tabela abaixo permite que observemos de que modo as ocupações da área de TI registradas pelos Censos (CEM, 2017) vieram sendo distribuídas entre homens e mulheres desde os anos 1960 até 2010:

OCUPAÇÕES AGRUPADAS	CENSO 1960		CENSO 1970		CENSO 1980		CENSO 1991		CENSO 2000		CENSO 2010	
	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.
COMPUTAÇÃO-TI	42,9%	57,1%	31,4%	68,6%	18,4%	81,6%	34,4%	65,6%	22,2%	77,8%	21,5%	78,5%
OPERADORES E TÉCNICOS	42,9%	57,1%	41,5%	58,5%			40,8%	59,2%	29,9%	70,1%	20,6%	79,4%
PROGRAMADORES OU DESENVOLVEDORES			10,6%	89,4%	20,9%	79,1%	22,8%	77,2%	14,5%	85,5%	15,2%	84,8%
ANALISTAS DE SISTEMAS					15,6%	84,4%	25,3%	74,7%	23,9%	76,1%	23,1%	76,9%
DIRIGENTES E GESTORES											23,2%	76,8%
INSTRUTORES											34,1%	65,9%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS											16,8%	83,2%
ESPECIALISTAS									22,8%	77,2%	18,9%	81,1%
ENGENHARIA	0,3%	99,7%	1,2%	98,8%	4,4%	95,6%	6,6%	93,4%	10,7%	89,3%	12,1%	87,9%
OUTROS AFINS	100%	0,0%	63,4%	36,6%	58,7%	41,3%	83,4%	16,6%	70,7%	29,3%	60,4%	39,6%
TOTAL OCUPAÇÕES SELECIONADAS	3,3%	96,7%	15,6%	84,4%	49,1%	50,9%	28,0%	72,0%	24,0%	76,0%	31,2%	68,8%
TOTAL OCUPAÇÕES BRASIL	17,6%	82,4%	20,7%	79,3%	50,3%	49,7%	31,8%	68,2%	37,7%	62,3%	51,0%	49,0%

Tabela 48. Distribuição proporcional dos grupos de ocupação em TI por sexo (IBGE/Censos de 1960 a 2010) Fonte: IBGE/Censos (CEM, 2017) de 1960 a 2010 – elaboração própria

Observarmos acima que no decorrer das décadas de 1950 e 1960 havia uma proporção de quatro mulheres para cada seis homens que trabalhavam nas atividades de Computação menos qualificadas como, por exemplo, “Operadores de Apuração de Dados”²²³. A proporção de mulheres atuando em atividades operacionais da Computação

223 No Brasil, tal como nos Estados Unidos as mulheres ganharam espaço em ocupações ligadas à área de TI nos anos 1980. Segundo Medina (2007) naquele país, nos anos 1970 e 1980 as mulheres passaram a ocupar quase todas as posições em funções subalternas ligadas à operação de computadores como na atividade de “entrada de dados” via cartões perfurados ou digitação, com salários e oportunidades bastante inferiores aos dos homens. Medina (2007) apresenta os seguintes dados: “*Women gravitated toward less-skilled keypunch and data-entry positions. According to the 1980 U.S. Census, women held 92% of all data-entry jobs*

ainda assim chama atenção, pois, conforme observamos na tabela acima, no CENSO de 1960 (CEM, 2017), ela representava o dobro da proporção de mulheres ocupadas naquele mesmo período (em 1960, no Brasil, 17,6% de todas as ocupações eram exercidas por mulheres, já a ocupação “Operação de Apuração de Dados” era exercida por 42,9% de mulheres contra 57,1% de homens)²²⁴. Podemos observar também que, à medida que as décadas avançam e que a área da Computação vai se tornando cada vez mais presente e importante nas mais diversas dimensões da vida social, mesmo as ocupações tidas como “operacionais” passam a ser exercidas cada vez mais por homens, chegando em 2010 a índices próximos aos da “Engenharia” no mesmo ano: para cada dez ocupados nestas áreas apenas uma ou duas eram mulheres (IBGE/Censos 1960 a 2011). As exceções são o período coberto pelo CENSO de 1991 (em que as mulheres chegam a ter um terço da participação nas ocupações de TI) e a ocupação “Instrutores” aferida somente no CENSO de 2010 (em que as mulheres apresentam também proporção de um terço na participação das ocupações). Estes números podem refletir uma tendência social de vincular as mulheres às atividades de ensino. Nos demais casos a proporção se mantém entre 15% e 25% de mulheres em relação às ocupações.

Quando conversamos com professores que estão na atividade de formação de profissionais de TI desde os anos 1970 e com mulheres que trabalham ou trabalharam na área em diferentes períodos tivemos a oportunidade verificar alguns dos pontos suscitados pelos dados oficiais dos CENSOS.

Para a professora Noemi de La Rocque Rodriguez²²⁵ o perfil dos primeiros alunos para os quais lecionou (antes ainda de ingressar no doutorado em meados dos anos 1980) uma das diferenças mais marcantes em relação ao perfil dos alunos de hoje era a proporção entre homens e mulheres que chegava a ser de um quarto de mulheres para três quartos de homens nas turmas: “Hoje há turmas em que dou aula e não há nenhuma

but only 22% of all computer scientists and 31% of all computer programmers were female”. Embora no Brasil as mulheres nunca tenham alcançado mais da metade das ocupações, mesmo operacionais, da área de TI o período dos anos 1980 e 1990 foi o que registrou maior proporção de mulheres atuando na área no país (MEDINA, 2007, p. 304).

²²⁴ Vale ressaltar que o número de casos levantados pelo CENSO de 1960 era bastante exíguo (21 casos no total, 12 homens e 9 mulheres) (CEM, 2017).

²²⁵ 57 anos, graduada em Matemática (1978-1981); Mestrado e Doutorado em Informática, respectivamente (1983-1988) e (1988-1993). Toda sua formação se realizou na PUC-Rio (PUC-RIO, 2017).

menina [...] eu até já me dediquei a estudar sobre isso [...] o mundo todo se preocupa um pouco com isso porque de certa forma faltam quadros na computação” (ENTREVISTA COM NOEMI RODRIGUES, 2017). A professora tem a seguinte percepção em relação a esta redução da participação das mulheres na área de TI:

Eu acho que hoje criou-se muito [entre os anos 2000 e 2010] – talvez tenha já diminuído – essa imagem, muito forte, de que a pessoa está sempre à disposição do trabalho, que é um trabalho bastante solitário [...] em que não se interage com ninguém... acho que tem muitas coisas do perfil que não atraí as mulheres para ingressarem nessa área (ENTREVISTA COM NOEMI RODRIGUES, 2017)

A geração da qual a professora Noemi Rodrigues faz parte é a que melhor aproveitou o período de integração e participação das mulheres na área de TI no Brasil, aquela formada entre os anos 1980 e início dos anos 1990.

O professor Alberto Leander da UFMG²²⁶ informou que chegou a ter turmas com metade de participantes mulheres: "isso foi gradativamente caindo. Hoje quando você pega uma turma com 10% de alunas isso é um percentual muito bom". Para o professor Leander isso parece ocorrer porque os empregos da área de TI, em especial o de Analista de Sistemas demandava um tipo de atuação que não tinha horários rígidos e que geralmente exigia que os profissionais estivessem à disposição da empresa para resolver emergências. Segundo o professor, isso passou a pesar nas escolhas das gerações mais jovens que associariam o perfil das mulheres na área de TI com o de mulheres que não tinham tempo para a família, que tinham que ficar mais tempo resolvendo problemas nas empresas em que trabalhavam, o que reflete o "caráter machista" de nossa sociedade, segundo o professor: "minha impressão é a de que as meninas na época não gostavam muito de ter que sair de casa de madrugada fazer um serviço de manutenção num sistema". O professor informou que a UFMG realiza projetos com empresas como o Google para estimular a participação de mulheres na área de TI (ENTREVISTA COM O PROF. ALBERTO LEANDER, 2017).

Outros profissionais contatados²²⁷ indicaram aspectos adicionais em relação à participação das mulheres na área de TI e dos motivos de atuarem, de deixar de atuar e de

²²⁶ 64 anos, Doutorado em Ciência da Computação na University of East Anglia em 1984, Mestrado em Ciência da Computação na Universidade Federal de Minas Gerais em 1979, Graduado em Engenharia Elétrica na Universidade Federal de Minas Gerais em 1974.

²²⁷ Professores que concederam entrevistas são identificados nesta pesquisa, já os profissionais de TI e RH que concederam entrevista ou preencheram questionário serão apresentados somente pelas iniciais de seus nomes, idade, raça/cor e sexo.

suas preferências em relação aos tipos de regimes de trabalho.

Para “F.B.37.M.B.3.DE.ASI”²²⁸ o fato de ter tido um filho teve grande peso em sua vida profissional. Teve que deixar a área de TI desde ao final de sua gravidez até que seu filho completasse um ano de idade. Começou a trabalhar na área com 20 anos de idade na área de suporte a usuários de TI, após formar-se tornou-se analista de sistemas atuando em uma consultoria. Trabalhou tanto no regime CLT quanto no Regime PJ e atualmente se considera desempregada embora realize trabalhos ligados à arte de modo informal. Deseja retornar à área de TI, mas considera que está desatualizada e que será um desafio retomar sua carreira. Para ela a situação ideal seria conseguir se atualizar profissionalmente e obter um trabalho no regime CLT. O trabalho como PJ seria, segundo ela, uma opção até mais rentável, porém, sua preferência é pela estabilidade do modelo CLT.

²²⁸ As pessoas entrevistadas são apresentadas neste texto a partir de seus respectivos códigos mnemônicos formado pelas iniciais, idade, sexo e raça/cor (Branca, Negra, Amarela, Indígena) e índice de formação sendo: 1 fundamental, 2 médio, 3 graduação incompleta, 4 graduação completa, 5 pós graduação ou extensão simples, 6 MBA, 7 mestrado (completo) e 8 doutorado (incompleto).

Apêndice C – Fichas dos participantes da pesquisa.

MNEMÔNICO D(A/O) PARTICIPANTE, VÍNCULO, PREFERÊNCIA DE VÍNCULO, IDADE, SEXO, RAÇA E EST. CIVIL																												
GRÁFICO DE INDICADORES D(A/O) PARTICIPANTE <p>Este gráfico de exemplo corresponde à média calculada do grupo de participantes consultad(a/o)s. A escala de valor “5” corresponde à média de cada um dos indicadores aferidos ou calculados na pesquisa é igual à média da diferença do valor máximo e mínimo é codificada com valor 5, os demais valores são recalculados com base nesta média proporcionalmente por regra de três de modo que a média do grupo sempre seja igual a 5.</p>		RESUMO DE DADOS <table border="1"> <tr> <td>UF - ZONA (MÃE)</td> <td>UF - ZONA (PAI)</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2">CIDADE – UF – ZONA D ENTREVISTADO</td> </tr> <tr> <td colspan="2">-</td> </tr> <tr> <td>NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE</td> <td>NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI</td> </tr> <tr> <td>ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS ÍNDICE DE (INSTRUÇÃO PROFISSÃO)</td> <td>TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTAD INSTRUÇ. (ESTATAL, PRIVADA)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL D ENTREVISTADO Informal, Estágio, PJ, CLT, Empreend., etc...</td> </tr> <tr> <td colspan="2">ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Cargo/Profissão e Tipo de Vínculo</td> </tr> <tr> <td colspan="2">FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? (INDICA SE EXPERIMENTOU “S” OU NÃO “N” TAL VÍNCULO)</td> </tr> <tr> <td>PROFISSÃO DA MÃE Profissão Abreviada da Mãe</td> <td>PROFISSÃO DO PAI Profissão Abreviada do Pai</td> </tr> <tr> <td>RENDA ESTIMADA/DECLARADA Renda Estimada ou Declarada</td> <td>FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL Faixa de Renda em que se Enquadra</td> </tr> <tr> <td>PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR % do quanto particip. da renda fam.</td> <td>FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. Faixa de Renda Fam. em que se enq.</td> </tr> <tr> <td>CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Classe social informada</td> <td>CLASSE SOCIAL AGRUPADA Classe social enquadrada/ agrupada</td> </tr> </table>	UF - ZONA (MÃE)	UF - ZONA (PAI)	-	-	CIDADE – UF – ZONA D ENTREVISTADO		-		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI	ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS ÍNDICE DE (INSTRUÇÃO PROFISSÃO)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTAD INSTRUÇ. (ESTATAL, PRIVADA)	TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL D ENTREVISTADO Informal, Estágio, PJ, CLT, Empreend., etc...		ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Cargo/Profissão e Tipo de Vínculo		FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? (INDICA SE EXPERIMENTOU “S” OU NÃO “N” TAL VÍNCULO)		PROFISSÃO DA MÃE Profissão Abreviada da Mãe	PROFISSÃO DO PAI Profissão Abreviada do Pai	RENDA ESTIMADA/DECLARADA Renda Estimada ou Declarada	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL Faixa de Renda em que se Enquadra	PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR % do quanto particip. da renda fam.	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. Faixa de Renda Fam. em que se enq.	CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Classe social informada	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Classe social enquadrada/ agrupada
UF - ZONA (MÃE)	UF - ZONA (PAI)																											
-	-																											
CIDADE – UF – ZONA D ENTREVISTADO																												
-																												
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI																											
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS ÍNDICE DE (INSTRUÇÃO PROFISSÃO)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTAD INSTRUÇ. (ESTATAL, PRIVADA)																											
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL D ENTREVISTADO Informal, Estágio, PJ, CLT, Empreend., etc...																												
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Cargo/Profissão e Tipo de Vínculo																												
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? (INDICA SE EXPERIMENTOU “S” OU NÃO “N” TAL VÍNCULO)																												
PROFISSÃO DA MÃE Profissão Abreviada da Mãe	PROFISSÃO DO PAI Profissão Abreviada do Pai																											
RENDA ESTIMADA/DECLARADA Renda Estimada ou Declarada	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL Faixa de Renda em que se Enquadra																											
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR % do quanto particip. da renda fam.	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. Faixa de Renda Fam. em que se enq.																											
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Classe social informada	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Classe social enquadrada/ agrupada																											
DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL <p>MNEMÔNICO: e descrição de trajetória educacional e profissional.</p> <p>BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: dados de origens, região e profissão dos pais.</p> <p>DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA: detalhamento de dados de trabalho, vínculo e renda dos participantes, bem como indicações sobre situação de trabalho e perspectivas.</p>																												
DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO) <p>Como a pessoa foi acessada e através de que contato Marca de material (E = respondeu entrevista/Q = respondeu questionário). Nível corresponde ao grau de aprofundamento da entrevista em horas. Duração do conteúdo convertido em horas. Se registros sigilosos disponíveis ao orientador.</p>		OUTROS INDICADORES <p>Cidade de origem e Cidade onde vive: Qual foi o primeiro trabalho e idade do primeiro trabalho. Qual o primeiro vínculo formal, o vínculo atual e o vínculo anterior. Quantidade média calculada ou estimada de vínculos e divisão do tempo de experiência de trabalho pela quantidade de vínculos. O vínculo principal medido através de aferições por entrevista ou redes sociais e o vínculo informado pel(a/o) participante, qual o vínculo que prefere ou pretende ter. Tipo de trajetória e tipificação do <i>Background</i> dos pais (tipificações desenvolvidas na pesquisa). Se pretende se aposentar e se já recebe aposentadoria.</p>																										
OUTROS DADOS <p>Atualmente é: Tipo de atuação-tipo de vínculo Se a pessoa se acha ou não trabalhadora: (S/N/Outro) Se a pessoa se acha ou não empreend.: (S/N/Outro)</p>																												
GRÁFICO RESUMIDO DE TRAJETÓRIA DE VÍNCULOS E EDUCAÇÃO																												

DNA:

*** DNM:

A.B.37.H.N.S.4.10 é CLT, prefere ser CLT – tem 37 anos é homem, negro e solteiro

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

A.B.37.H.N.S.4.10 é homem, tem 37 anos, indicou ser negro, solteiro, ser de classe média-média, vive sozinho, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Sistemas de Informação pela instituição: FIAP (conclusão em: 2006).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi M. de Obras e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em TI quando tinha 18 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 18 anos por/como Estágio. Era PJ há 8 ano(s). Hoje é Analista de Sistemas, seu *status* de vínculo é o de CLT*. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$4.686 a R\$9.370. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Experimentad(a)o, pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT (CPE->CLT). Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Ex-aluno e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (./Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 1.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 2.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Sidney</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em TI aos 18 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT*. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT* e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: <u>CLT Experimentad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Integrados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT*</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: A.B.37.H.N.S.4.10-2 | 2-SP-U-E.P.P-S | S | S | S | N-ES.PJ.CL.(CL).R | R/R.T-C-I-P *** DNM: A.B.37.H.N.S.3.CL.ASI.10-E/Q-1-A

GRÁFICO

A.D.51.H.B.D.4.20

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	9.0
Renda Familiar Aproximada	8.0
Composição de Classe Social	7.0
Estabilidade dos Vínculos	7.0
Nível de Empreendedorismo	6.0
Disposição ao Risco	8.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Incom.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 5)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.F.P)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO CL.CL.EM.(EM) - Empresári(a/o)/Empresári(a/o)			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Emp. de TI - Empresári(a/o)			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N N S N S			
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa		PROFISSÃO DO PAI Engenheiro	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$25.000,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Alta (A ou B)		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta	

A.D.51.H.B.D.4.20 é homem, tem 51 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média alta ou alta, vive sozinho, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em instituição pública, ensino médio em uma fundação e ensino superior em instituição privada (E.F.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Economia pela instituição: EFB (conclusão em: 1981).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Engenheiro e tem/teve curso Superior - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) office boy quando tinha 14 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 19 anos por/como CLT. Era CLT há 24 ano(s). Hoje é Especialista em TI, seu *status* de vínculo é o de Empresári(a/o). Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|N|S|N|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: empresári(a/o) que experimentou modelo CLT, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT-EMP]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Imagino que terei que diversificar ainda mais os meus conhecimentos e me preparar para atender um número ainda maior de projetos mais curtos e mesmo incertos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.

Duração do conteúdo convertido em horas: 3.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregador-Empresári(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
 Seu primeiro trabalho foi em/como: office boy aos 14 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Empresári(a/o). Seu vínculo anterior foi CLT. Teve até 2 vínculos com 19 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é Empresári(a/o) e pretende ser Empresári(a/o).
 Tipificação de Trajetória: Empresári(a/o) Cultivad(a/o). Tipificação do Background dos pais: Realizados.
 Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: A.D.51.H.B.D.4.20-3|5-SP-U-E.F.P-N|N|S|N|S-CL.CL.EM.(EM).R|R/R.C-E *** DNM: A.D.51.H.B.D.3.EM.EMP.20-E/ -1-E

GRÁFICO

A.F.22.H.B.S.3.04

Indicador	Valor Aproximado
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Arujá - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Incom. (P.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.IN.CL.(IN) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Dados - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Autônoma	PROFISSÃO DO PAI Empresário
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$4.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$3.749 a R\$4.685
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 20%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. \$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Alta (A ou B)	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

A.F.22.H.B.S.3.04 é homem, tem 22 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média alta ou alta, vive com parente, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Não Informado. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições privadas (P.P.P). Fez ensino médio Regular. Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Sistemas de Informação pela instituição: ESPM (conclusão em: 2018).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|3) do tipo “Estáveis”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Autônoma e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Araras e é/foi Empresário e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em TI quando tinha 20 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Estágio. Era Informal há 2 ano(s). Hoje é Analista de Dados, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família é de \$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PRF.07). Marca de material (uso interno) (L/Q).

Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.

Duração do conteúdo convertido em horas: 1.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: Arujá - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em TI aos 20 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Informal. Teve até 2 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é Informal e pretende ser Viver fora do país. Tipificação de Trajetória: CLT Experimental(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Estáveis.
Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: A.F.22.H.B.S.3.04-3|3-SP-U-P.P.P-N|S|S|S|S-ES.IN.CL.(IN).E|E/O.I-T-C *** DNM: A.F.22.H.B.S.3.CP.ADD.04- /Q-1-R

GRÁFICO

A.G.39.H.B.C.5.20

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Renda Individual Aproximada	8.0
Renda Familiar Aproximada	6.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0
Nível de Instrução	4.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) R. de Janeiro - Urbana	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Campinas - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 5)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.P.E)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.CL.PJ.(PJ) - PJ/PJ			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. de TI - PJ			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S S			
PROFISSÃO DA MÃE Psicóloga		PROFISSÃO DO PAI Médico	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$20.000,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Alta (A ou B)		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta	

A.G.39.H.B.C.5.20 é homem, tem 39 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio em escola privada e superior em instituição pública (E.P.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Incompleta. Fez curso superior em Ciência da Computação pela instituição: UNICAMP (conclusão em: 2000). Tem Pós (Lato) em Big Data pela FIA e está cursando Psicologia.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Psicóloga e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Rio de Janeiro e é/foi Médico e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) desenvolvedor quando tinha 19 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 19 anos por/como Estágio. Era CLT há 1 ano(s). Hoje é Gestor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de PJ. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: PJ que atuou pelo modelo CLT há algum tempo e que prefere o modelo PJ, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: PJ PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que prefere o modelo PJ [PJ-PJ]. Escolheu: “Hoje estou empregado mas tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 8.

Duração do conteúdo convertido em horas: 11.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregado-PJ
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: Campinas - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: desenvolvedor aos 19 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é PJ. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 6 a 9 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Psicólogo. Tipificação de Trajetória: PJ Corrente. Tipificação do *Background* dos pais: Realizados. Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: A.G.39.H.B.C.5.20-3|5-SP-U-E.P.E-S|S|S|S|S-ES.CL.PJ.(PJ).O|E/C.I-T-E-C *** DNM: A.G.39.H.B.C.4.PJ.GTI.20-E/ -3-E

GRÁFICO

A.S.47.H.P.D.2.25

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	8.0
Profissão dos Pais	6.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	8.0
Renda Familiar Aproximada	6.0
Composição de Classe Social	6.0
Estabilidade dos Vínculos	8.0
Nível de Empreendedorismo	6.0
Disposição ao Risco	6.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS	
UF - ZONA (MÃE) Bahia - Rural	UF - ZONA (PAI) Bahia - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Alagoinhas - BA - Rural	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Méd. - Compl. (E.E.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.EM.(EM) - Empresári(a)o/Empresári(a)o	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Emp. de TI - Empresári(a)o	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Industriário
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$25.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

A.S.47.H.P.D.2.25 é homem, tem 47 anos, indicou ser pardo, divorciado, ser de classe média alta ou alta, vive com mãe, filho e sobrinho, tem 1 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições públicas (E.E.E). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Médio - Completo. Fez curso superior em Filosofia pela instituição: FFLCH/USP (conclusão em: 1995).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (1|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de Alagoinhas e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Fundamental - Completo; o pai é natural d(e)o Alagoinhas e é/foi Industriário e tem/teve curso Fundamental - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) programador quando tinha 13 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 13 anos por/como Informal. Era PJ há 28 ano(s). Hoje é Especialista em TI, seu *status* de vínculo é o de Empresári(a/o). Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S. Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: empresári(a/o) que experimentou modelo CLT, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT-EMP]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PRF.07). Marca de material (uso interno) (E/Q).

Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 4.

Duração do conteúdo convertido em horas: 6.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregador-Empresári(a/o)
 Define-se como Trabalhador(a): (Não)
 Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Alagoinhas - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: programador aos 13 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Empresári(a/o). Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 5 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é Empresári(a/o) e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: Empresári(a/o) Cultivad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Limitados. Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

Metrômetro	Legenda Estrutural Legenda Trabalhista	Fund F000	Mód E010	LegA E020	Esp. E030	MódA E040	MódC E050	Téc-Comp. E060	Ano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
									1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398	2399	2400	2401	2402	2403	2404	2405	2406	2407	2408	2409	2410	2411	2412	2413	2414	2415

DNA: A.S.47.H.P.D.2.25-1|1-BA-R-E.E.E-S|S|S|S-IN.PJ.EM.(EM).R|R/O.I-C-P-E *** DNM: A.S.47.H.P.D.2.EM.EMP.25-E/O-2-A

GRÁFICO

A.V.37.M.B.C.5.05

Indicador	Valor Aproximado
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	6.0
Nível de Instrução	5.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	3.0
Estabilidade dos Vínculos	3.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural	
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 5)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (P.P.P)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA PJ.CL.CL.(PJ) - CLT/CLT			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA An. de Sistemas - CLT			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? N N S S S			
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa		PROFISSÃO DO PAI Engenheiro	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$4.500,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$3.749 a R\$4.685	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta	

A.V.37.M.B.C.5.05 é mulher, tem 37 anos, indicou ser branca, casada, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições privadas (P.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Incompleta. Fez curso superior em Administração de Sistemas da Informação pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 2005). Tem Pós (Lato) em Gestão de Projetos pela FGV.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) Piracicaba e é/foi Engenheiro e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) analista de sistemas quando tinha 20 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 22 anos por/como PJ. Era CLT há 6 ano(s). Hoje é Analista de Sistemas, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|N|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que tem o modelo PJ como vínculo principal e modelo de preferência, sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Celetizad(a/o), pois foi e prefere ser PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

[illegible]

DNA: A.V.37.M.B.C.5.05-3 | 5-SP-U-P.P.P-N | N | S | S | S-PJ.CL.CL.(PJ).E | E/O.P-C-E *** DNM: A.V.37.M.B.C.4.CL.ASI.05-E/ -1-E

B.O.21.H.B.S.3.02 é CLT, prefere ser CLT – tem 21 anos é homem, branco e solteiro

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

B.O.21.H.B.S.3.02 é homem, tem 21 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média baixa ou baixa, vive com os pais, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e tentou fazer curso superior em instituição privada (E.E.P*). Fez ensino médio Ambos (normal e técnico). Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Ciência da Computação pela instituição: FATEC (conclusão em: 2021).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background de formação e profissão dos pais* em: (1|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Caixa e tem/teve curso Fundamental - Completo; o pai é natural d(e)o São Paulo e é/foi Operário e tem/teve curso Fundamental - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) manutenção computadores quando tinha 15 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 14 anos por/como Informal. Era Informal há 2 ano(s). Hoje é Desenvolvedor(a), seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|N|S.

Está na faixa de renda de R\$938 a R\$1.874 enquanto que a de sua família é de R\$1875 a R\$2.811. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Experimental(a/o), pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas”; e que no futuro: “Acredito que estarei fora da área de TI”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 3 - Abaixo da Média Nacional de R\$1.226,00

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de curso e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 4.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: manutenção computadores aos 15 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Informal. Teve até 2 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT.</p> <p>Tipificação de Trajetória: <u>CLT Experimentad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Limitados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS. Recebe aposentadoria: Não</p>

DNA: B.O.21.H.B.S.3.02-1|1-SP-U-E.E.P*-S|N|S|N|S-IN.IN.CL.(CL).E|F/P.I-E-C *** DNM: B.O.21.H.B.S.3.CL.DES.02-E/-2-E

GRÁFICO

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE - UF - ZONA DA ENTREVISTADA São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 4)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Mes. - Compl. (P.P.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS - SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA ES.CL.EM.(EM) - Empresári(a)o/Empresári(a)o	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Emp. de Startup - Empresári(a)o	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? S S S N S	
PROFISSÃO DA MÃE Professora Sup.	PROFISSÃO DO PAI A. de Sistemas
RENDIA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Alta (A ou B)	CLASSE SOCIAL AGRUPOADA Méd. Alta ou Alta

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

C.A.26.M.B.U.7.12 é mulher, tem 26 anos, indicou ser branca, união Estável, ser de classe média alta ou alta, vive com companheiro, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental e médio em escolas privadas e superior em instituição pública (P.P.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Mestrado - Completo. Fez curso superior em Ciência da Computação pela instituição: IME/USP (conclusão em: 2013). Tem Mestrado em Ciência da Computação pelo IME/USP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (4) Formador, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|4) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Professora Sup. e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e)o São Paulo e é/foi A. de Sistemas e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estágio(a) internacional quando tinha 18 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Bolsa. Era CLT há 3 ano(s). Hoje é Empresá(a)r(o) de TI que atua através de Startup, seu *status* de vínculo é o de Empresá(a)r(o). Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresá(a)r(o)? Respectivamente: S|S|S|N|S.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua simultaneamente como CLT e PJ, ou empresári(a/o), sendo portando considerada neste como sendo do tipo de trajetória: EMP: Compost(a/o), pois além de empresári(a/o) é CLT [CLT-EMP]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)

Esta pessoa foi contatada através de Divulgação da mídia e indicação e tem vínculo com (Nenhum). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.

Duração do conteúdo convertido em horas: 3.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

OUTROS DADOS

Atualmente é: Empregador-Empresári(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

OUTROS INDICADORES

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiária internacional aos 18 anos.
Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é
Empresári(a/o). Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 10 e 14 vínculos
com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o:
MISTO e informou que o principal vínculo é Empresári(a/o) e pretende
ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: Empresário que também é
CLT. Tipificação do *Background* dos pais: Realizados.
Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

GRÁFICO

C.R.61.H.B.D.4.03

Fator	Nota
Instrução dos Pais	10
Profissão dos Pais	8
Nível de Instrução	4
Renda Individual Aproximada	2
Renda Familiar Aproximada	2
Composição de Classe Social	2
Estabilidade dos Vínculos	2
Nível de Empreendedorismo	2

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) R. de Janeiro - Urbana	UF - ZONA (PAI) M. Gerais - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Rio de Janeiro - RJ - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.EM.AP.(CL) - Empresári(a)o/Aposentado	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. Vendas - Aposentado	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S N S	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Comerciante
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$3.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$2.812 a R\$3.748
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$2.812 a R\$3.748
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Baixa	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Baixa ou Baixa

C.R.61.H.B.D.4.03 é homem, tem 61 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média baixa ou baixa, vive sozinho, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Economia pela instituição: CANDIDO MENDES (conclusão em: 1980).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|3) do tipo “Estáveis”. A mãe é natural de Rio de Janeiro e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Três Corações e é/foi Comerciante e tem/teve curso Superior - Incompleto.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) programador quando tinha 14 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 14 anos por/como Estágio. Era Empresário há 2 ano(s). Hoje é Gestor(a) de Vendas, seu *status* de vínculo é o de Aposentado. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N|S. Está na faixa de renda de R\$2.812 a R\$3.748 enquanto que a de sua família é de R\$2.812 a R\$3.748. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem se aposentou pelo INSS e mantém interesse em complementar a renda com alguma atividade CLT, PJ ou como empreendedor, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Retirad(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]. Escolheu: “Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-cliente e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 9.

Duração do conteúdo convertido em horas: 12.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Desempregado-Aposentado
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: Rio de Janeiro - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: programador aos 14 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Aposentado. Seu vínculo anterior foi Empresário. Teve entre 6 a 9 vínculos com 5 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: Retirada(a/o). Tipificação do Background dos pais: Estáveis. Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Sim

[illegible]

D.R.30.M.B.S.4.07 é CLT, prefere ser CLT – tem 30 anos é mulher, branca e solteira

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

D.R.30.M.B.S.4.07 é mulher, tem 30 anos, indicou ser branca, solteira, ser de classe média-média, vive com pais e irmãos, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Não Informado. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições privadas (P.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Banco de Dados pela instituição: FIAP (conclusão em: 2015).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e)o e é/foi Operário e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiária administrativa quando tinha 23 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 25 anos por/como Estágio. Era Estagiári(a/o) há 2 ano(s). Hoje é Analista de Sistemas, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr., sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Imagino que terei que diversificar ainda mais os meus conhecimentos e me preparar para atender um número ainda maior de projetos mais curtos e mesmo incertos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226.00 e R\$4.499.15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07). Marca de material (uso interno) (_/Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 1.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiária administrativa aos 23 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Estagiári(a/o). Teve entre 3 a 5 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: <u>CLT Incólume</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Limitados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT</p> <p>Defina-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Defina-se como Empregador(a): (Não)</p>	

GRÁFICO

D.S.32.H.B.C.4.07

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão ↗

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) N.A. - N.A.
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI N.A.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO CL.CL.CL.(CL) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Desenvolv. - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Func. Pública	PROFISSÃO DO PAI
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$5.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$4.686 a R\$9.370
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGROPADA Méd. Média

D.S.32.H.B.C.4.07 é homem, tem 32 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média-média, vive com cônjuge, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Sistemas de Informação pela instituição: UNIP (conclusão em: 2006).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Func. Pública e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) N.A. e é/foi e tem/teve curso N.A..

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) office boy quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Informal. Era CLT há 1 ano(s). Hoje é Desenvolvedor(a), seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de colega de trabalho e tem vínculo com (T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10). Marca de material (uso interno) (-/Q).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 1.

Duração do conteúdo convertido em horas: 2.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: office boy aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 6 a 9 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: CLT Ajustad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Integrados. Pretende se aposentar via reservas e INSS. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

GRÁFICO

E.C.41.H.P.C.6.15

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	4.0
Profissão dos Pais	4.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0

UF - ZONA (MÃE) M. Gerais - Urbana		UF - ZONA (PAI) M. Gerais - Urbana	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Ipatinga - MG - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 1)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.F.P)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.CL.(CL) - CLT/CLT			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Líder de Proj. - CLT			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S N			
PROFISSÃO DA MÃE Costureira		PROFISSÃO DO PAI Comerciante	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$13.000,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média	

E.C.41.H.P.C.6.15 é homem, tem 41 anos, indicou ser pardo, casado, ser de classe média-média, vive com cônjuge e filhas, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental em instituição pública, ensino médio em uma fundação e ensino superior em instituição privada (E.F.P). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Administração de Sistemas da Informação pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 2004). Tem MBA em Gestão de Negócios pela FIA e tem MBA em Business Intelligence.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de Ipatinga e é/foi Costureira e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural de Ipatinga e é/foi Comerciante e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) serralheiro quando tinha 13 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 19 anos por/como CLT. Era PJ há 7 ano(s). Hoje é Líder de Projetos, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustado(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferido ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas e de alto grau de qualificação, mas sei que o mercado deverá pressionar a minha renda para baixo ou oferecer menos trabalhos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

<p>Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de faculdade e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 4.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 5.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: Ipatinga - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: serralheiro aos 13 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 10 e 14 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Viver fora do país.</p> <p>Tipificação de Trajetória: <u>CLT Ajustad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Limitados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: E.C.41.H.P.C.6.15-2 | 1-MG-U-E.F.P-S | S | S | S | N-IN.PJ.CL.(CL).E | F/P.I-T-C-P *** DNM: E.C.41.H.P.C.5.CL.LPR.15-E / -1-E

GRÁFICO

E.F.26.M.B.S.5.02

UF - ZONA (MÃE)	UF - ZONA (PAI)
São Paulo - Urbana	São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA São Bernardo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Incom. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA CL.CL.DE.(CL) - CLT/Desempregad(a/o)	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Desenvolv. - Desempregad(a/o)	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? N N S N N	
PROFISSÃO DA MÃE Diarista/Aposent.	PROFISSÃO DO PAI Funileiro
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$1.700,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$938 a R\$1.874
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 40%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$4.686 a R\$9.370
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Pobre	CLASSE SOCIAL AGROPADA Méd. Baixa ou Baixa

E.F.26.M.B.S.5.02 é mulher, tem 26 anos, indicou ser branca, solteira, ser de classe média baixa ou baixa, vive com mãe e irmãos, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Incompleta. Fez curso superior em Administração de Empresas pela instituição: FASB (conclusão em: 2016). Tem Pós (Lato) em Segurança da Informação pelo SENAC.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Está na faixa de renda de R\$938 a R\$1.874 enquanto que a de sua família é de R\$4.686 a R\$9.370. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atuava como CLT e procura por emprego (CLT) na área, sendo portando considerada neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT->I/D]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

OUTROS INDICADORES

Cidade de origem: São Bernardo - Cidade onde vive: São Bernardo
Seu primeiro trabalho foi em/como: suporte técnico via telefone aos 19 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Desempregad(a/o). Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 3 a 5 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: Desempregad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Limitados. Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

Atualmente é: Desempregado-Desempregad(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

[illegible]

E.P.48.H.B.C.5.40 é CLT, prefere ser CLT – tem 48 anos é homem, branco e casado

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

E.P.48.H.B.C.5.40 é homem, tem 48 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média alta ou alta, vive com esposa e filha, tem 1 filho(a) ou enteado(a) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Lato) - Completa. Fez curso superior em Engenharia pela instituição: MACKENZIE (conclusão em: 1993). Tem Pós (Lato) em Gestão de Negócios pela FEA* além de Pós (lato) em gestão em TI.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (4) Formador, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|4) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Professora Sup. e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Motorista e tem/teve curso Fundamental - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) recepcionista quando tinha 20 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 33 anos por/como Informal. Era PJ há 4 ano(s). Hoje é Gestor(a) de Vendas, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais, enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 3.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: recepcionista aos 20 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT.</p> <p>Seu vínculo anterior foi PJ. Teve mais de 15 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT.</p> <p>Tipificação de Trajetória: <u>CLT Ajustad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Realizados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Sim)</p>	

DNA: E.P.48.H.B.C.5.40-3|4-SP-U-E.E.P-S|S|S|S-IN.PJ.CL.(CL).E|R/R.I-T-C-P-E *** DNM: E.P.48.H.B.C.4.CL.GCO.40-E/-1-E

GRÁFICO

F.B.38.M.B.C.5.05

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Paraná - Rural	UF - ZONA (PAI) Paraíba - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Incom.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA IN.CL.IN.(CL) - CLT/Informal	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Esp. em BI - Informal	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? S S S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Costureira	PROFISSÃO DO PAI Feirante
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$5.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$4.686 a R\$9.370
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

F.B.38.M.B.C.5.05 é mulher, tem 38 anos, indicou ser branca, casada, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge, filhos e agregados, tem 2 filh(a)o(s) ou enteado(a)o(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Incompleta. Fez curso superior em Administração de Sistemas da Informação pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 2005). Tem Pós (Lato) em Engenharia de Software pela UNICAMP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (1|3) do tipo “Autônomos”. A mãe é natural de Maringá e é/foi Costureira e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e/o) João Pessoa e é/foi Feirante e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) monitara de curso de informática quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Estágio. Era CLT há 2 ano(s). Hoje é Especialista em Business Intelligence, seu *status* de vínculo é o de Informal. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N. Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua fora do país em atividade iinformal ou incompatível com sua formação e que prefere modelo como o CLT, sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Imigrante Precarizad(a/o), pois atualmente é informal em outro país [CLT->I/D]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de faculdade e trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/Q).

Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 5.

Duração do conteúdo convertido em horas: 7.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Informal-Informal
Define-se como Trabalhador(a): (Não)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Miami
Seu primeiro trabalho foi em/como: monitora de curso de informática aos 16 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Informal. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 10 e 14 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Viver fora do país*. Tipificação de Trajetória: Imigrante Precarizad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Autônomos. Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: F.B.38.M.B.C.5.05-1 | 3-SP-U-E.E.P-S | S | S | S | N-IN.CL.IN.(CL).R | R/R.I-T-C-P *** DNM: F.B.38.M.B.C.4.CL.INF.05-E/Q-2-A

GRÁFICO

F.G.43.H.B.C.6.30

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	8.0
Composição de Classe Social	6.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Rural	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE - UF - ZONA DO ENTREVISTADO Ribeirão Preto - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 5)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.P.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS - SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO PJ.PJ.EM.(PJ) - Empresári(a)o/Empresári(a)o	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Diretor(a) de TI - Empresári(a)o	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N N S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Professora Sup.	PROFISSÃO DO PAI Médico
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$28.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Classe A ou B	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

F.G.43.H.B.C.6.30 é homem, tem 43 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge e filhas, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio em escola privada e superior em instituição pública (E.P.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Ciência da Computação pela instituição: UFSCAR (conclusão em: 1996). Tem MBA em Gestão de Projetos pela FGV.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de Ribeirão Preto e é/foi Professora Sup. e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Ribeirão Preto e é/foi Médico e tem/teve curso Superior - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) analista de sistemas quando tinha 25 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 24 anos por/como PJ. Era PJ há 6 ano(s). Hoje é Diretor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de Empresári(a/o). Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|N|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais, enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: empresári(a/o) que antes de se tornar empresári(a/) atuou por tempo considerável como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: EMP: Apurad(a/o), pois antes de ser empresário era PJ [PJ-EMP]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de colega de trabalho e tem vínculo com (L.E.44.H.B.C.3.CL.GT.1.25). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 1.

Duração do conteúdo convertido em horas: 2.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Empregador-Empresári(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Ribeirão Preto - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: Analista de sistemas aos 25 anos.
Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Empresári(a/o). Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Empresári(a/o).
Tipificação de Trajetória: Empresári(a/o) Apurad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Realizados.
Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

GRÁFICO

H.G.54.H.B.D.3.03

Dimensão	Valor
Instrução dos Pais	4.0
Profissão dos Pais	3.0
Nível de Instrução	3.0
Renda Individual Aproximada	3.0
Renda Familiar Aproximada	3.0
Composição de Classe Social	3.0
Estabilidade dos Vínculos	3.0
Nível de Empreendedorismo	3.0
Disposição ao Risco	3.0
Dimensão	3.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Groningen - Urbana	UF - ZONA (PAI) Groningen - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Groningen - HO* - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Incom. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.CL.DE.(PJ) - PJ/Desempregad(a/o)	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. Vendas - Desempregad(a/o)	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Administrador
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$3.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$2.812 a R\$3.748
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$2.812 a R\$3.748
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

H.G.54.H.B.D.3.03 é homem, tem 54 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média-média, vive sozinho, tem 6 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e fazia curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Economia pela instituição: ERASMUS* (conclusão em: 1985).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de Groningen e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) Groningen e é/foi Administrador e tem/teve curso Médio - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) mecânico de bicicletas quando tinha 15 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 31 anos por/como CLT. Era CLT há 3 ano(s). Hoje é Gestor(a) de Vendas, seu *status* de vínculo é o de Desempregad(a/o). Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$2.812 a R\$3.748 enquanto que a de sua família é de R\$2.812 a R\$3.748. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: Trajetória PJ ou mista que atualmente não está atuando por nenhum projeto ou desempregado, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Não Alocad(a/o), pois atualmente não trabalha e quer atuar como CLT ou PJ [CLT->I/D]. Escolheu: “Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 5.

Duração do conteúdo convertido em horas: 7.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.

Atualmente é: Desempregado-Desempregad(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Não)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Groningen - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: mecânico de bicicletas aos 15 anos.
Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Desempregad(a/o). Seu vínculo anterior foi CLT. Teve mais de 15 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: Não Alocad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Integrados. Pretende se aposentar Via reservas e INSS* (do país de origem). Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

GRÁFICO	RESUMO DE DADOS
---------	-----------------

J.M.46.H.B.C.3.25

Dimensão	Valor Aproximado
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	6.0
Nível de Instrução	2.0
Renda Individual Aproximada	8.0
Renda Familiar Aproximada	6.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	1.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 5)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Incom. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.CL.(CL) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. de TI - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Professora Prim.	PROFISSÃO DO PAI Arquiteto
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$23.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Professora Prim. e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Arquiteto e tem/teve curso Superior - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) instrutor de software CAD quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 22 anos por/como CLT. Era PJ há 12 ano(s). Hoje é Gestor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me ofereça estabilidade e contrapartidas adequadas”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contactada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 3.

Duração do conteúdo convertido em horas: 4.

Registos sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Barueri
Seu primeiro trabalho foi em/como: instrutor de software CAD aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 10 e 14 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Viver fora do país*. Tipificação de Trajetória: CLT Experimental(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Realizados. Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

DNA: J.M.46.H.B.C.4.25-3|5-SP-U-E.P.P-S|S|S|S|S-IN.PJ.CL.(CL).E|E/O.I-T-E-C-P *** DNM: J.M.46.H.B.C.4.CL.GTI.25-E/ -1-A

GRÁFICO

J.O.27.M.N.S.6.07

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	2.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Paraná - Rural	UF - ZONA (PAI) M. Gerais - Rural
CIDADE - UF - ZONA DA ENTREVISTADA Uberaba - MG - Rural	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS - SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA CL.ES.CL.(CL) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Gest. Pré-vendas - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? N S S N N	
PROFISSÃO DA MÃE Gestora de RH	PROFISSÃO DO PAI Pedreiro
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$6.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$4.686 a R\$9.370
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

J.O.27.M.N.S.6.07 é mulher, tem 27 anos, indicou ser negra, solteira, ser de classe média-média, vive com a mãe, avós e irmãs, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completo. Fez curso superior em Banco de Dados pela instituição: UNISANTA (conclusão em: 2013). Tem MBA em Big Data pela FIAP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de Ponta Grossa e é/foi Gestora de RH e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Uberaba e é/foi Pedreiro e tem/teve curso Fundamental - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) operadora de telemarketing quando tinha 18 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Estágio. Era Estagiári(a/o) há 7 ano(s). Hoje é Gestor(a) em Pré-vendas, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr., sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de Entrevistado e tem vínculo com (T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10).
 Marca de material (uso interno) (E/_).
 Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 3.
 Duração do conteúdo convertido em horas: 4.
 Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Uberaba - Cidade onde vive: Santos
Seu primeiro trabalho foi em/como: operadora de telemarketing aos 18 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Estagiári(a/o). Teve entre 6 a 9 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Viver fora do país. Tipificação de Trajetória: CLT Incólume. Tipificação do *Background* dos pais: Integrados. Pretende se aposentar via previdência privada e INSS. Recebe aposentadoria: Não

Município	Legenda Estado		Fund. 1888	Mód. 1900	Desl. 1901	Desl. 1902	Desl. 1903	Desl. 1904	Desl. 1905	Desl. 1906	Desl. 1907	Desl. 1908	Desl. 1909	Desl. 1910	Desl. 1911	Desl. 1912	Desl. 1913	Desl. 1914	Desl. 1915	Desl. 1916	Desl. 1917	Desl. 1918	Desl. 1919	Desl. 1920	Desl. 1921	Desl. 1922	Desl. 1923	Desl. 1924	Desl. 1925	Desl. 1926	Desl. 1927	Desl. 1928	Desl. 1929	Desl. 1930	Desl. 1931	Desl. 1932	Desl. 1933	Desl. 1934	Desl. 1935	Desl. 1936	Desl. 1937	Desl. 1938	Desl. 1939	Desl. 1940	Desl. 1941	Desl. 1942	Desl. 1943	Desl. 1944	Desl. 1945	Desl. 1946	Desl. 1947	Desl. 1948	Desl. 1949	Desl. 1950	Desl. 1951	Desl. 1952	Desl. 1953	Desl. 1954	Desl. 1955	Desl. 1956	Desl. 1957	Desl. 1958	Desl. 1959	Desl. 1960	Desl. 1961	Desl. 1962	Desl. 1963	Desl. 1964	Desl. 1965	Desl. 1966	Desl. 1967	Desl. 1968	Desl. 1969	Desl. 1970	Desl. 1971	Desl. 1972	Desl. 1973	Desl. 1974	Desl. 1975	Desl. 1976	Desl. 1977	Desl. 1978	Desl. 1979	Desl. 1980	Desl. 1981	Desl. 1982	Desl. 1983	Desl. 1984	Desl. 1985	Desl. 1986	Desl. 1987	Desl. 1988	Desl. 1989	Desl. 1990	Desl. 1991	Desl. 1992	Desl. 1993	Desl. 1994	Desl. 1995	Desl. 1996	Desl. 1997	Desl. 1998	Desl. 1999	Desl. 2000	Desl. 2001	Desl. 2002	Desl. 2003	Desl. 2004	Desl. 2005	Desl. 2006	Desl. 2007	Desl. 2008	Desl. 2009	Desl. 2010	Desl. 2011	Desl. 2012	Desl. 2013	Desl. 2014	Desl. 2015	Desl. 2016	Desl. 2017	Desl. 2018	Desl. 2019	Desl. 2020	Desl. 2021	Desl. 2022	Desl. 2023	Desl. 2024	Desl. 2025	Desl. 2026	Desl. 2027	Desl. 2028	Desl. 2029	Desl. 2030	Desl. 2031	Desl. 2032	Desl. 2033	Desl. 2034	Desl. 2035	Desl. 2036	Desl. 2037	Desl. 2038	Desl. 2039	Desl. 2040	Desl. 2041	Desl. 2042	Desl. 2043	Desl. 2044	Desl. 2045	Desl. 2046	Desl. 2047	Desl. 2048	Desl. 2049	Desl. 2050	Desl. 2051	Desl. 2052	Desl. 2053	Desl. 2054	Desl. 2055	Desl. 2056	Desl. 2057	Desl. 2058	Desl. 2059	Desl. 2060	Desl. 2061	Desl. 2062	Desl. 2063	Desl. 2064	Desl. 2065	Desl. 2066	Desl. 2067	Desl. 2068	Desl. 2069	Desl. 2070	Desl. 2071	Desl. 2072	Desl. 2073	Desl. 2074	Desl. 2075	Desl. 2076	Desl. 2077	Desl. 2078	Desl. 2079	Desl. 2080	Desl. 2081	Desl. 2082	Desl. 2083	Desl. 2084	Desl. 2085	Desl. 2086	Desl. 2087	Desl. 2088	Desl. 2089	Desl. 2090	Desl. 2091	Desl. 2092	Desl. 2093	Desl. 2094	Desl. 2095	Desl. 2096	Desl. 2097	Desl. 2098	Desl. 2099	Desl. 2100	Desl. 2101	Desl. 2102	Desl. 2103	Desl. 2104	Desl. 2105	Desl. 2106	Desl. 2107	Desl. 2108	Desl. 2109	Desl. 2110	Desl. 2111	Desl. 2112	Desl. 2113	Desl. 2114	Desl. 2115	Desl. 2116	Desl. 2117	Desl. 2118	Desl. 2119	Desl. 2120	Desl. 2121	Desl. 2122	Desl. 2123	Desl. 2
-----------	----------------	--	---------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------------

GRÁFICO

J.S.60.H.B.C.6.15

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Bahia - Rural	UF - ZONA (PAI) Bahia - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 4)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.ES.CL.(CL) - Estágio/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Professor(a) - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Professora Prim.	PROFISSÃO DO PAI Administrador
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$15.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.370 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.740 ou mais
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

J.S.60.H.B.C.6.07 é homem, tem 60 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge, tem 0 filh(a/o)(s) ou entead(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Engenharia pela instituição: IEEP (conclusão em: 1980). Tem Mestrado em Administração pela UNIBERO.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (4) Formador, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|4) do tipo “Estáveis”. A mãe é natural de e é/foi Professora Prim. e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) e é/foi Administrador e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em engenharia quando tinha 25 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 26 anos por/como CLT. Era Estagiári(a/o) há 13 anos(s). Hoje é Professor(a), seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$9.370 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de superior a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua simultaneamente como CLT, PJ ou Empresário, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Imagino que terei que diversificar ainda mais os meus conhecimentos e me preparar para atender um número ainda maior de projetos mais curtos e mesmo incertos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Professor e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/Q).
Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 4.
Duração do conteúdo convertido em horas: 6.
Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
 Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em engenharia aos 25 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Estagiári(a/o). Teve mais de 15 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT/PJ e pretende ser Indiferente (CLT/PJ). Tipificação de Trajetória: Composto CLT e PJ.
 Tipificação do *Background* dos pais: Estáveis.
 Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Sim

[illegible]

DNA: J.S.60.H.B.C.6.15-2 | 4-SP-U-E.P.P-N | S | S | S | S-ES.ES.CL.(CL).R | R/R.T-C-E-P *** DNM: J.S.60.H.B.C.5.CL.PRF.15-E/Q-2-A

GRÁFICO

J.T.29.H.B.S.7.15

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	8.0
Renda Individual Aproximada	8.0
Renda Familiar Aproximada	8.0
Composição de Classe Social	8.0
Estabilidade dos Vínculos	8.0
Nível de Empreendedorismo	8.0
Disposição ao Risco	8.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Barueri - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 5)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Mes. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.IN.CL.(CL) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Mercado - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S N N	
PROFISSÃO DA MÃE Contadora	PROFISSÃO DO PAI Advogado
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$13.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

J.T.29.H.B.S.7.15 é homem, tem 29 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média alta ou alta, vive com a mãe aos finais de semana e com um colega durante a semana, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Mestrado - Completo. Fez curso superior em Ciências Sociais pela instituição: UNICAMP (conclusão em: 2015). Tem Mestrado em Sociologia pela UNICAMP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de Osasco e é/foi Contadora e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Osasco e é/foi Advogado e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) manutenção computadores quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 16 anos por/como CLT. Era Informal há 1 ano(s). Hoje é Analista de Mercado, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr., sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

[illegible]

DNA: J.T.29.H.B.S.7.15-3 | 5-SP-U-E.P.P-S | S | S | N | N-IN.IN.CL.(CL).E | E/O.I-C-T *** DNM: J.T.29.H.B.S.5.CL.AMR.15-E / -1-E

GRÁFICO

L.A.26.M.B.S.4.01

Indicador	Nota (0-10)
Instrução dos Pais	10
Profissão dos Pais	8
Nível de Instrução	6
Renda Individual Aproximada	4
Renda Familiar Aproximada	4
Composição de Classe Social	4
Estabilidade dos Vínculos	4
Nível de Empreendedorismo	4
Disposição ao Risco	4
Instrução dos Pais	10

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) R. de Janeiro - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 5)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Sup. - Compl. (P.P.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA IN.IN.ES.(ES) - Informal/Estagiári(a/o)	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Desenvolv. - Estagiári(a/o)	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? S S N N N	
PROFISSÃO DA MÃE Médica	PROFISSÃO DO PAI Médico
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$600,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL Até R\$937,00
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 20%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$4.686 a R\$9.370
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGROPADA Méd. Média

L.A.26.M.B.S.4.01 é mulher, tem 26 anos, indicou ser branca, solteira, ser de classe média-média, vive com a mãe e irmã, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental e médio em escolas privadas e superior em instituição pública (P.P.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Engenharia Elétrica pela instituição: POLI/USP (conclusão em: 2019). Tem segunda graduação em Sistemas de Informação pela FIAP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (5) Imperial, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|5) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Médica e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) Rio de Janeiro e é/foi Médico e tem/teve curso Superior - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) babá quando tinha 15 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 24 anos por/como Estágio. Era Informal há 6 ano(s). Hoje é Desenvolvedor(a), seu *status* de vínculo é o de Estagiári(a/o). Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|N|N|N.

Está na faixa de renda de Até R\$937,00 enquanto que a de sua família é de R\$4.686 a R\$9.370. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: é ou era Informal ou Estagiári(a/o) sem exp. anterior com outros vínculos, sendo portando considerada neste como sendo do tipo de trajetória: EST: Ingressante no mercado de trabalho [INF->EST]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas e de alto grau de qualificação, mas sei que o mercado deverá pressionar a minha renda para baixo ou oferecer menos trabalhos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Estudante da USP e tem vínculo com (Nenhum). Marca de material (uso interno) (E/Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 2.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 3.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: babá aos 15 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Estagiári(a/o). Seu vínculo anterior foi Informal. Teve até 2 vínculos com 6 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: ND e informou que o principal vínculo é Estágio e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: <u>Estagiári(a/o) Ingressante</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Realizados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-Estagiári(a/o)</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Sim)</p>	

GRÁFICO

L.E.44.H.B.C.4.25

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Renda Individual Aproximada	6.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.CL.(PJ) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. de TI - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Empresário
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$22.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

L.E.44.H.B.C.4.25 é homem, tem 44 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média alta ou alta, vive com cônjuge e filho, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Administração pela instituição: FGV (conclusão em: 1997).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|3) do tipo “Estáveis”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Empresário e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) desenvolvedor de sistemas quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 17 anos por/como Empresário. Era PJ há 1 ano(s). Hoje é Gestor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 4.

Duração do conteúdo convertido em horas: 4.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: desenvolvedor de sistemas aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 5 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: CLT Ajustad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Estáveis.
Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible][illegible]

GRÁFICO

L.L.22.H.B.S.3.02

Variação	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0
Instrução dos Pais	10.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) Paraná - Rural		UF - ZONA (PAI) RG.do Norte - Rural	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 1)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Incom. (E.E.P")	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.ES.CL.(CL) - CLT/CLT			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Suporte - CLT			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S N S			
PROFISSÃO DA MÃE Aux. de Limpeza		PROFISSÃO DO PAI Churrasqueiro	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$1.700,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$938 a R\$1.874	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$1875 a R\$2.811	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Baixa		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Baixa ou Baixa	

L.L.22.H.B.S.3.02 é homem, tem 22 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média baixa ou baixa, vive com os pais, tem 0 filh(a/o)(s) ou entead(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e faz ensino superior em instituição privada (E.E.P"). Fez ensino médio Ambos. Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela instituição: UNIP (conclusão em: 2020).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|1) do tipo "Limitados". A mãe é natural de Porto Barreiro e é/foi Aux. de Limpeza e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) Antônio Martins e é/foi Churrasqueiro e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário administrativo quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 17 anos por/como Estágio. Era Estagiári(a/o) há 2 ano(s). Hoje é Analista de Suporte, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|N|S. Está na faixa de renda de R\$938 a R\$1.874 enquanto que a de sua família é de R\$1875 a R\$2.811. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: "Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas"; e que no futuro: "Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local". Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 3 - Abaixo da Média Nacional de R\$1.226,00

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de Entrevistado e tem vínculo com (B.O.20.H.B.2.CL.DES.02).
 Marca de material (uso interno) (E/_).
 Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.
 Duração do conteúdo convertido em horas: 4.
 Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário administrativo aos 16 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi Estagiário(a/o). Teve entre 3 a 5 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Empresário(a/o). Tipificação de Trajetória: CLT Ajustad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Limitados.
Pretende se aposentar via previdência privada e INSS. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: L.L.22.H.B.S.3.02-2 | 1-SP-U-E.E.P"-S|S|S|N|S-ES.ES.CL.(CL).O|E/O.T-I-E-C *** DNM: L.L.22.H.B.S.3.CL.ASU.02-E/ -2-E

GRÁFICO

L.P.65.H.B.D.4.12

Indicador	Valor Aproximado
Instrução dos Pais	8.0
Profissão dos Pais	7.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	5.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	3.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	1.0
Disposição ao Risco	1.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 2)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.E.E)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.PJ.CL.(PJ) - PJ/CLT			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Desenvolv. - CLT			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N S S S N			
PROFISSÃO DA MÃE Bibliotecária		PROFISSÃO DO PAI Contador	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta	

L.P.65.H.B.D.4.12 é homem, tem 65 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média alta ou alta, vive sozinho, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições públicas (E.E.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Ciência da Computação pela instituição: IME/USP (conclusão em: 1980).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de e é/foi Bibliotecária e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural de(e/o) e é/foi Contador e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em TI quando tinha 23 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como Estágio. Era PJ há 2 ano(s). Hoje é Desenvolvedor(a), seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: N|S|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que tem o modelo PJ como vínculo principal e modelo de preferência, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Celetizado(a/o), pois foi e prefere ser PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como:

1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contactada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/Q).

Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 3.

Duração do conteúdo convertido em horas: 5.

Registos sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.

Atualmente é: Empregado-CLT
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Valinhos
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em TI aos 23 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 7 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Indiferente (CLT/PJ). Tipificação de Trajetória: CLT Celetizad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Integrados.
Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Sim

[illegible]

DNA: L.P.65.H.B.D.4.12-3|2-SP-U-E.E.E-N|S|S|S|N-ES.PJ.CL.(PJ).E|R/R.T-C-P-I *** DNM: L.P.65.H.B.D.3.CL.ASI.12-E/Q-2-A

GRÁFICO

L.R.35.H.B.S.4.07

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0

Dimensão

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana	
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS 2 2		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.E.P)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.CL.PJ.(PJ) - PJ/PJ			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Sistemas - PJ			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S N			
PROFISSÃO DA MÃE Func. Pública		PROFISSÃO DO PAI Policial	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$5.500,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$4.686 a R\$9.370	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média	

L.R.35.H.B.S.4.07 é homem, tem 35 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média-média, vive com os pais, tem 0 filh(a/o)(s) ou entead(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Sistemas de Informação pela instituição: UMESP (conclusão em: 2007).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Func. Pública e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Policial e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) auxiliar de escritório quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como CLT. Era CLT há 10 ano(s). Hoje é Analista de Sistemas, seu *status* de vínculo é o de PJ. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: PJ que atuou pelo modelo CLT há algum tempo e que prefere o modelo PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que prefere o modelo PJ [PJ-PJ]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas”; e que no futuro: “Realizarei trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PRF.07). Marca de material (uso interno) (L/Q).

Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.

Duração do conteúdo convertido em horas: 1.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Empregado-PJ
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Santo André
 Seu primeiro trabalho foi em/como: auxiliar de escritório aos 16 anos.
 Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é PJ.
 Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 3 a 5 vínculos com 4 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Colaborador PJ.
 Tipificação de Trajetória: PJ Corrente. Tipificação do *Background* dos pais: Integrados.
 Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

Município	Legenda Estado	Fund. 1988	MEI	Emp. 1993	Emp. 2003	Emp. 2013	Emp. 2018	Emp. 2019	Emp. 2020	Emp. 2021	Emp. 2022	Emp. 2023	Emp. 2024	Emp. 2025	Emp. 2026	Emp. 2027	Emp. 2028	Emp. 2029	Emp. 2030	Emp. 2031	Emp. 2032	Emp. 2033	Emp. 2034	Emp. 2035	Emp. 2036	Emp. 2037	Emp. 2038	Emp. 2039	Emp. 2040	Emp. 2041	Emp. 2042	Emp. 2043	Emp. 2044	Emp. 2045	Emp. 2046	Emp. 2047	Emp. 2048	Emp. 2049	Emp. 2050	Emp. 2051	Emp. 2052	Emp. 2053	Emp. 2054	Emp. 2055	Emp. 2056	Emp. 2057	Emp. 2058	Emp. 2059	Emp. 2060	Emp. 2061	Emp. 2062	Emp. 2063	Emp. 2064	Emp. 2065	Emp. 2066	Emp. 2067	Emp. 2068	Emp. 2069	Emp. 2070	Emp. 2071	Emp. 2072	Emp. 2073	Emp. 2074	Emp. 2075	Emp. 2076	Emp. 2077	Emp. 2078	Emp. 2079	Emp. 2080	Emp. 2081	Emp. 2082	Emp. 2083	Emp. 2084	Emp. 2085	Emp. 2086	Emp. 2087	Emp. 2088	Emp. 2089	Emp. 2090	Emp. 2091	Emp. 2092	Emp. 2093	Emp. 2094	Emp. 2095	Emp. 2096	Emp. 2097	Emp. 2098	Emp. 2099	Emp. 2100	Emp. 2101	Emp. 2102	Emp. 2103	Emp. 2104	Emp. 2105	Emp. 2106	Emp. 2107	Emp. 2108	Emp. 2109	Emp. 2110	Emp. 2111	Emp. 2112	Emp. 2113	Emp. 2114	Emp. 2115	Emp. 2116	Emp. 2117	Emp. 2118	Emp. 2119	Emp. 2120	Emp. 2121	Emp. 2122	Emp. 2123	Emp. 2124	Emp. 2125	Emp. 2126	Emp. 2127	Emp. 2128	Emp. 2129	Emp. 2130	Emp. 2131	Emp. 2132	Emp. 2133	Emp. 2134	Emp. 2135	Emp. 2136	Emp. 2137	Emp. 2138	Emp. 2139	Emp. 2140	Emp. 2141	Emp. 2142	Emp. 2143	Emp. 2144	Emp. 2145	Emp. 2146	Emp. 2147	Emp. 2148	Emp. 2149	Emp. 2150	Emp. 2151	Emp. 2152	Emp. 2153	Emp. 2154	Emp. 2155	Emp. 2156	Emp. 2157	Emp. 2158	Emp. 2159	Emp. 2160	Emp. 2161	Emp. 2162	Emp. 2163	Emp. 2164	Emp. 2165	Emp. 2166	Emp. 2167	Emp. 2168	Emp. 2169	Emp. 2170	Emp. 2171	Emp. 2172	Emp. 2173	Emp. 2174	Emp. 2175	Emp. 2176	Emp. 2177	Emp. 2178	Emp. 2179	Emp. 2180	Emp. 2181	Emp. 2182	Emp. 2183	Emp. 2184	Emp. 2185	Emp. 2186	Emp. 2187	Emp. 2188	Emp. 2189	Emp. 2190	Emp. 2191	Emp. 2192	Emp. 2193	Emp. 2194	Emp. 2195	Emp. 2196	Emp. 2197	Emp. 2198	Emp. 2199	Emp. 2200	Emp. 2201	Emp. 2202	Emp. 2203	Emp. 2204	Emp. 2205	Emp. 2206	Emp. 2207	Emp. 2208	Emp. 2209	Emp. 2210	Emp. 2211	Emp. 2212	Emp. 2213	Emp. 2214	Emp. 2215	Emp. 2216	Emp. 2217	Emp. 2218	Emp. 2219	Emp. 2220	Emp. 2221	Emp. 2222	Emp. 2223	Emp. 2224	Emp. 2225	Emp. 2226	Emp. 2227	Emp. 2228	Emp. 2229	Emp. 2230	Emp. 2231	Emp. 2232	Emp. 2233	Emp. 2234	Emp. 2235	Emp. 2236	Emp. 2237	Emp. 2238	Emp. 2239	Emp. 2240	Emp. 2241	Emp. 2242	Emp. 2243	Emp. 2244	Emp. 2245	Emp. 2246	Emp. 2247	Emp. 2248	Emp. 2249	Emp. 2250	Emp. 2251	Emp. 2252	Emp. 2253	Emp. 2254	Emp. 2255	Emp. 2256	Emp. 2257	Emp. 2258	Emp. 2259	Emp. 2260	Emp. 2261	Emp. 2262	Emp. 2263	Emp. 2264	Emp. 2265	Emp. 2266
-----------	----------------	------------	-----	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

DNA: L.R.35.H.B.S.4.07-2|2-SP-U-E.E.P-S|N|S|S|N-IN.CL.PJ.(PJ).O|O/C.I-C-P *** DNM: L.R.35.H.B.S.3.PJ.ASI.07- /Q-1-R

GRÁFICO

M.C.47.M.B.C.5.12

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (2 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (E.P.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA CL.PJ.CL.(PJ) - PJ/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Gest. Projetos - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? N S S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Industriário
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

M.C.47.M.B.C.5.12 é mulher, tem 47 anos, indicou ser branca, casada, ser de classe média-média, vive com cônjuge e filhos, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio em escola privada e superior em instituição pública (E.P.E). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completo. Fez curso superior em Tecnologia da Informação pela instituição: FATEC (conclusão em: 1998). Tem MBA em Gestão Empresarial pela BSS.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (2|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Industriário e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) analista de sistemas quando tinha 21 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 21 anos por/como CLT. Era PJ há 4 ano(s). Hoje é Gerente de Projetos, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustado(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferido ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

<p>Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (/_/Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 1.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: analista de sistemas aos 21 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 4 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: <u>CLT Ajustad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Limitados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Sim)</p>	

DNA: M.C.47.M.B.C.5.12-2 | 1-SP-U-E.P.E-N | S | S | S | N-CL.PJ.CL.(PJ).E | R/R.T-C-P *** DNM: M.C.47.M.B.C.6.CL.GPR.12- /Q-1-R

M.M.47.H.B.D.6.25 é PJ, prefere ser CLT – tem 47 anos é homem, branco e divorciado

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

M.M.47.H.B.D.6.25 é homem, tem 47 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média-média, vive com os filhos, tem 3 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Centro. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Tecnologia da Informação pela instituição: ANHEMBI MORUMBI (conclusão em: 2004). Tem Mestrado em Gestão em TI pela FGV.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (1|2) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e)o São Paulo e é/foi G. Comercial e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) desenvolvedor quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 17 anos por/como CLT. Era CLT há 1 ano(s). Hoje é Gestor(a) em Pré-vendas, seu *status* de vínculo é o de PJ. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais, enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua simultaneamente como CLT, PJ ou Empresário, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]. Escolheu: “Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do serviço, produto ou trabalho que ofereço”; e que no futuro: “Acredito que estarei fora da área de TI”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07). Marca de material (uso interno) ()/Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas para: 1.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: desenvolvedor aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é PJ. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve mais de 15 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: <u>Composto CLT e PJ</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Limitados</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-PJ</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: M.M.47.H.B.D.6.25-1|2-SP-U-E.E.P-S|N|S|S|N-CL.CL.PJ.(CL).R|F/P.C-I-P *** DNM: M.M.47.H.B.D.4.EM.PR.V.25- /Q-1-R

GRÁFICO

M.O.26.M.B.U.6.12

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	6.0
Composição de Classe Social	8.0
Estabilidade dos Vínculos	6.0
Nível de Empreendedorismo	6.0
Disposição ao Risco	8.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Pernambuco - Rural	UF - ZONA (PAI) Paraná - Rural
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA Osasco - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Incom.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (E.F.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA ES.CL.PJ.(PJ) - PJ/PJ	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Esp. em BI - PJ	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? S S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI M. de Obras
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Alta (A ou B)	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

M.O.26.M.B.U.6.12 é mulher, tem 26 anos, indicou ser branca, união Estável, ser de classe média alta ou alta, vive com o companheiro, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Não Informado. Fez ensino fundamental em instituição pública, ensino médio em uma fundação e ensino superior em instituição privada (E.F.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Banco de Dados pela instituição: FIAP (conclusão em: 2012). Tem MBA em Business Intelligence pela UNIVESP e está cursando MBA em Engenharia da Computação.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background de formação e profissão dos pais em:* (1|2) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de Águas Belas e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e/o) Maringá e é/foi M. de Obras e tem/teve curso Fundamental - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiária em TI quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 18 anos por/como Estágio. Era CLT há 1 ano(s). Hoje é Especialista em Business Intelligence, seu *status* de vínculo é o de PJ. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S. Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: PJ que atuou pelo modelo CLT há algum tempo e que prefere o modelo PJ, sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que prefere o modelo PJ [PJ-PJ]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PRF.07). Marca de material (uso interno) (L/Q).

Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.

Duração do conteúdo convertido em horas: 1.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Empregado-PJ
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Osasco - Cidade onde vive: Osasco
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiária em TI aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é PJ. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 6 a 9 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: PJ Corrente. Tipificação do *Background* dos pais: Limitados. Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

Journal of Management Education 36(7) 809–824

GRÁFICO

M.R.23.H.P.S.3.02

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	2.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) M. Gerais - Rural	UF - ZONA (PAI) M. Gerais - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Incom. (E.E.P*)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.CL.DE.(CL) - CLT/Desempregad(a/o)	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Suporte - Desempregad(a/o)	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S N N	
PROFISSÃO DA MÃE Emp. Doméstica	PROFISSÃO DO PAI Soldador
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$1.900,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$1875 a R\$2.811
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 20%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. \$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Baixa	CLASSE SOCIAL AGROPADA Méd. Baixa ou Baixa

M.R.23.H.P.S.3.02 é homem, tem 23 anos, indicou ser pardo, solteiro, ser de classe média baixa ou baixa, vive com os pais e os irmãos, tem 1 filh(a)o(s) ou enteado(a)o(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e tentou fazer curso superior em instituição privada (E.E.P*). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Segurança de Dados pela instituição: UNINOVE (conclusão em: 2020).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (1|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de Ubaí e é/foi Emp. Doméstica e tem/teve curso Fundamental - Completo; o pai é natural d(e/o) Ubaí e é/foi Soldador e tem/teve curso Fundamental - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário administrativo quando tinha 14 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 19 anos por/como Estágio. Era CLT há 4 ano(s). Hoje é Analista de Suporte, seu *status* de vínculo é o de Desempregad(a/o). Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$1875 a R\$2.811 enquanto que a de sua família é de \$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atuava como CLT e procura por emprego (CLT) na área, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT->I/D]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de familiar e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/Q).

Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 3.

Duração do conteúdo convertido em horas: 6.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Desempregado-Desempregad(a/o)
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Diadema
Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário administrativo aos 14 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Desempregad(a/o). Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 6 a 9 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: Desempregad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Limitados.
Pretende se aposentar via previdência privada e INSS. Recebe aposentadoria: Não

Município	Legenda Estado	Fund. 1988	ME	MEI	Emp. 2014	Emp. 2015	Emp. 2016	Emp. 2017	Emp. 2018	Emp. 2019	Emp. 2020	Emp. 2021	Emp. 2022	Emp. 2023	Emp. 2024	Emp. 2025	Emp. 2026	Emp. 2027	Emp. 2028	Emp. 2029	Emp. 2030	Emp. 2031	Emp. 2032	Emp. 2033	Emp. 2034	Emp. 2035	Emp. 2036	Emp. 2037	Emp. 2038	Emp. 2039	Emp. 2040	Emp. 2041	Emp. 2042	Emp. 2043	Emp. 2044	Emp. 2045	Emp. 2046	Emp. 2047	Emp. 2048	Emp. 2049	Emp. 2050	Emp. 2051	Emp. 2052	Emp. 2053	Emp. 2054	Emp. 2055	Emp. 2056	Emp. 2057	Emp. 2058	Emp. 2059	Emp. 2060	Emp. 2061	Emp. 2062	Emp. 2063	Emp. 2064	Emp. 2065	Emp. 2066	Emp. 2067	Emp. 2068	Emp. 2069	Emp. 2070	Emp. 2071	Emp. 2072	Emp. 2073	Emp. 2074	Emp. 2075	Emp. 2076	Emp. 2077	Emp. 2078	Emp. 2079	Emp. 2080	Emp. 2081	Emp. 2082	Emp. 2083	Emp. 2084	Emp. 2085	Emp. 2086	Emp. 2087	Emp. 2088	Emp. 2089	Emp. 2090	Emp. 2091	Emp. 2092	Emp. 2093	Emp. 2094	Emp. 2095	Emp. 2096	Emp. 2097	Emp. 2098	Emp. 2099	Emp. 2100	Emp. 2101	Emp. 2102	Emp. 2103	Emp. 2104	Emp. 2105	Emp. 2106	Emp. 2107	Emp. 2108	Emp. 2109	Emp. 2110	Emp. 2111	Emp. 2112	Emp. 2113	Emp. 2114	Emp. 2115	Emp. 2116	Emp. 2117	Emp. 2118	Emp. 2119	Emp. 2120	Emp. 2121	Emp. 2122	Emp. 2123	Emp. 2124	Emp. 2125	Emp. 2126	Emp. 2127	Emp. 2128	Emp. 2129	Emp. 2130	Emp. 2131	Emp. 2132	Emp. 2133	Emp. 2134	Emp. 2135	Emp. 2136	Emp. 2137	Emp. 2138	Emp. 2139	Emp. 2140	Emp. 2141	Emp. 2142	Emp. 2143	Emp. 2144	Emp. 2145	Emp. 2146	Emp. 2147	Emp. 2148	Emp. 2149	Emp. 2150	Emp. 2151	Emp. 2152	Emp. 2153	Emp. 2154	Emp. 2155	Emp. 2156	Emp. 2157	Emp. 2158	Emp. 2159	Emp. 2160	Emp. 2161	Emp. 2162	Emp. 2163	Emp. 2164	Emp. 2165	Emp. 2166	Emp. 2167	Emp. 2168	Emp. 2169	Emp. 2170	Emp. 2171	Emp. 2172	Emp. 2173	Emp. 2174	Emp. 2175	Emp. 2176	Emp. 2177	Emp. 2178	Emp. 2179	Emp. 2180	Emp. 2181	Emp. 2182	Emp. 2183	Emp. 2184	Emp. 2185	Emp. 2186	Emp. 2187	Emp. 2188	Emp. 2189	Emp. 2190	Emp. 2191	Emp. 2192	Emp. 2193	Emp. 2194	Emp. 2195	Emp. 2196	Emp. 2197	Emp. 2198	Emp. 2199	Emp. 2200	Emp. 2201	Emp. 2202	Emp. 2203	Emp. 2204	Emp. 2205	Emp. 2206	Emp. 2207	Emp. 2208	Emp. 2209	Emp. 2210	Emp. 2211	Emp. 2212	Emp. 2213	Emp. 2214	Emp. 2215	Emp. 2216	Emp. 2217	Emp. 2218	Emp. 2219	Emp. 2220	Emp. 2221	Emp. 2222	Emp. 2223	Emp. 2224	Emp. 2225	Emp. 2226	Emp. 2227	Emp. 2228	Emp. 2229	Emp. 2230	Emp. 2231	Emp. 2232	Emp. 2233	Emp. 2234	Emp. 2235	Emp. 2236	Emp. 2237	Emp. 2238	Emp. 2239	Emp. 2240	Emp. 2241	Emp. 2242	Emp. 2243	Emp. 2244	Emp. 2245	Emp. 2246	Emp. 2247	Emp. 2248	Emp. 2249	Emp. 2250	Emp. 2251	Emp. 2252	Emp. 2253	Emp. 2254	Emp. 2255	Emp. 2256	Emp. 2257	Emp. 2258	Emp. 2259	Emp. 2260	Emp. 2261	Emp. 2262	Emp. 2263	Emp. 2264	Emp.
-----------	----------------	------------	----	-----	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------

GRÁFICO

O.S.56.H.B.V.8.05

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	9.0
Renda Individual Aproximada	7.0
Renda Familiar Aproximada	8.0
Composição de Classe Social	7.0
Estabilidade dos Vínculos	6.0
Nível de Empreendedorismo	5.0
Disposição ao Risco	6.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Pós. - gradua.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Pós. - Gradua.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (4 4)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Dou. - Incom. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO CL.CL.BO.(CL) - CLT/Bolsista	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Professor(a) - Bolsista	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Professora Sup.	PROFISSÃO DO PAI Professor Sup.
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$4.500,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$3.749 a R\$4.685
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 100%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$3.749 a R\$4.685
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

O.S.56.H.B.V.8.05 é homem, tem 56 anos, indicou ser branco, viúvo, ser de classe média alta ou alta, vive sozinho, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Não Informado. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Doutorado - Incompleto. Fez curso superior em Tecnologia em Processamento de Dados pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 1991). Faz Doutorado em História da Ciência pela PUC-SP.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (4) Pós e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (4) Formador, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (4|4) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Professora Sup. e tem/teve curso Pós-graduação - Completa; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Professor Sup. e tem/teve curso Pós-Graduação.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) não informado quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 28 anos por/como CLT. Era CLT há 3 ano(s). Hoje é Professor(a), seu *status* de vínculo é o de Bolsista. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|S.

Está na faixa de renda de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família é de R\$3.749 a R\$4.685. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: bolsista ou pesquisador que atuou antes como CLT ou PJ, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: “BO: Acadêmico(a/o)” que migrou de outros modelos para o formato de Bolsa [CLT->BO]. Escolheu: “Realizo pesquisa acadêmica na área de TI”; e que no futuro: “Deverei realizar trabalho acadêmico na área de TI”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

[illegible]

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo

Seu primeiro trabalho foi em/como: não informado aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Bolsista. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 10 e 14 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: PJ e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Pesquisador Bolsista. Tipificação de Trajetória: Bolsista Acadêmico. Tipificação do *Background* dos pais: Realizados.

Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

GRÁFICO

R.A.25.H.P.U.4.03

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (2 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.E.P*)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO CL.CL.CL.(CL) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO An. de Suporte - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N N S N N	
PROFISSÃO DA MÃE At. de Lanchonete	PROFISSÃO DO PAI Assist. Admin.
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$3.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$2.812 a R\$3.748
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$4.686 a R\$9.370
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Baixa	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Baixa ou Baixa

R.A.25.H.P.U.4.03 é homem, tem 25 anos, indicou ser pardo, união Estável, ser de classe média baixa ou baixa, vive com a companheira e enteado, tem 1 filh(a/o)(s) ou entead(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e tentou fazer curso superior em instituição privada (E.E.P*). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela instituição: ESTÁCIO (conclusão em: 2017).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|2) do tipo “Integrados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi At. de Lanchonete e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e)o São Paulo e é/foi Assist. Admin. e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) suporte técnico quando tinha 21 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos por/como CLT. Era CLT há 4 ano(s). Hoje é Analista de Suporte, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|N|S|N|N.

Está na faixa de renda de R\$2.812 a R\$3.748 enquanto que a de sua família é de R\$4.686 a R\$9.370. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empresário desde o ingresso formal no mercado de trabalho, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

<p>Esta pessoa foi contatada através de Indicação de Entrevistado e tem vínculo com (M.R.23.H.P.3.CL.ASU.02). Marca de material (uso interno) (E/). Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2. Duração do conteúdo convertido em horas: 4. Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo Seu primeiro trabalho foi em/como: suporte técnico aos 21 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve até 2 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Militar. Tipificação de Trajetória: <u>CLT Incólume</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Integrados</u>. Pretende se aposentar via INSS. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT Define-se como Trabalhador(a): (Sim) Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: R.A.25.H.P.U.4.03-2|2-SP-U-E.E.P*-N|N|S|N|N-CL.CL.CL.(CL).E|R/R.C *** DNM: R.A.25.H.P.U.3.CLASU.03-E/ -2-E

GRÁFICO

R.S.57.M.B.C.6.10

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão ↙ ↘

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Rural	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA Londrina - PR - Rural	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Incom.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Pós. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA IN.CL.PJ.(PJ) - PJ/PJ	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Gest. Operacional - PJ	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? S S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Cozinheira	PROFISSÃO DO PAI Taxista
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$11.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 70%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

R.S.57.M.B.C.6.10 é mulher, tem 57 anos, indicou ser branca, casada, ser de classe média-média, vive com cônjuge e filhas, tem 2 filh(a)o(s) ou enteado(a)o(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Análise de Sistemas pela instituição: FASP (conclusão em: 1986). Tem em MBA em Gestão Empresarial pela FGV.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (1|1) do tipo “Limitados”. A mãe é natural de Catanduva e é/foi Cozinheira e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e/o) Catanduva e é/foi Taxista e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) assistente odontologista quando tinha 14 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 31 anos por/como Estágio. Era CLT há 18 ano(s). Hoje é Gestor(a) Operacional, seu status de vínculo é o de PJ. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|S. Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: PJ que atuou por bastante tempo como CLT e que complementa aposentadoria com atividade PJ, sendo portando considerada neste como sendo do tipo de trajetória: PJ: PJ Suplementar, pois adota o modelo PJ como complemento de aposentadoria pelo INSS [PJ-PJ]. Escolheu: “Não trabalho mais na área de TI (abandonei a área)”; e que no futuro: “Acredito que estarei fora da área de TI”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

Esta pessoa foi contatada através de Ex-colega de trabalho e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/_).

Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 5.

Duração do conteúdo convertido em horas: 8.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.

Atualmente é: Empregado-PJ
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

Cidade de origem: Londrina - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: assistente odontologista aos 14 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é PJ. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve mais de 15 vínculos com 3 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Colaborador PJ.
Tipificação de Trajetória: PJ Suplementar. Tipificação do *Background* dos pais: Limitados.
Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Sim

[illegible]

GRÁFICO

S.A.28.H.B.S.4.04

Dimensão	Valor
Instrução dos Pais	8.0
Profissão dos Pais	6.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	7.0
Instrução dos Pais	8.0

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO Santo André - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 4)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.P.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.CL.IN.(IN) - Empresári(a)o/Empresári(a)o	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Emp. de Startup - Empresári(a)o	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S N S	
PROFISSÃO DA MÃE Pedagoga	PROFISSÃO DO PAI G. de Logística
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$4.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$3.749 a R\$4.685
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 25%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$4.686 a R\$9.370
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

S.A.28.H.B.S.4.04 é homem, tem 28 anos, indicou ser branco, solteiro, ser de classe média-média, vive com os pais e os irmãos, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio em escola privada e superior em instituição pública (E.P.E). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Análise de Sistemas e TI pela instituição: FATEC (conclusão em: 2012).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (4) Formador, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|4) do tipo “Realizados”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Pedagoga e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi G. de Logística e tem/teve curso Superior - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em TI quando tinha 18 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 18 anos por/como Estágio. Era Informal há 2 ano(s). Hoje é Empresári(a/o) de TI que atua através de Startup, seu *status* de vínculo é o de Empresári(a/o). Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|N|S.

Está na faixa de renda de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família é de R\$4.686 a R\$9.370. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: Empresári(a/o) com grande período de trabalho como informal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: EMP: Formalizad(a/o), pois era informal e se formalizou como empresári(a/o) [INF-EMP]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas e de alto grau de qualificação, mas sei que o mercado deverá pressionar a minha renda para baixo ou oferecer menos trabalhos”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contactada através de Influenciador Digital e tem vínculo com (Nenhum). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 3.</p> <p>Registos sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: Santo André - Cidade onde vive: Santo André</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em TI aos 18 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Empresári(a/o). Seu vínculo anterior foi Informal. Teve entre 6 a 9 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é Informal e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: <u>Empresário Formalizado</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Realizados</u>. Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregador-Empresári(a/o)</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Sim)</p>	

GRÁFICO

S.C.53.H.B.C.4.12

Fator	Nota
Instrução dos Pais	4.0
Profissão dos Pais	4.0
Nível de Instrução	4.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (2 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Sup. - Compl. (E.E.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO CL.PJ.CL.(PJ) - CLT/CLT	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Consultor de TI - CLT	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Comerciante
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 80%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

S.C.53.H.B.C.4.12 é homem, tem 53 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média-média, vive com o cônjuge, tem 2 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública, e curso superior em instituição privada (E.E.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Tecnologia em Processamento de Dados pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 1994).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|3) do tipo “Autônomos”. A mãe é natural de São Paulo e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Fundamental - Completo; o pai é natural d(e/o) São Paulo e é/foi Comerciante e tem/teve curso Médio - Completo.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) auxiliar de escritório quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 23 anos por/como CLT. Era PJ há 1 ano(s). Hoje é Consultor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Experimentad(a)o, pois testou outros modelos e agora é e prefere ser CLT [CPE->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)														OUTROS INDICADORES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
<p>Esta pessoa foi contatada através de Indicação de Entrevistado e tem vínculo como (T.K.32.H.A.4.CL.CT1.10). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 2.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 3.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Parcialmente.</p>														<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: auxiliar de escritório aos 16 anos.</p> <p>Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 6 a 9 vínculos com 5 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Funcionário CLT.</p> <p>Tipificação de Trajetória: <u>CLT Experimentad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Autônomos</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via INSS e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
OUTROS DADOS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Atualmente é: Empregado-CLT																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Define-se como Empreendedor(a): (Não)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Matrícula</th> <th>Legenda Estudo</th> <th>Plant</th> <th>MM</th> <th>Seguro</th> <th>Sup/Ost</th> <th>Exp</th> <th>Matrícula</th> <th>Matrícula</th> <th>Matrícula</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Legenda Trabalho</th> <th>Ativam</th> <th>Estágio</th> <th></th> <th>CLT</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.C.53.H.B.C.3.CL.A51.12</td> <td>ESTUO</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>														Matrícula	Legenda Estudo	Plant	MM	Seguro	Sup/Ost	Exp	Matrícula	Matrícula	Matrícula		Legenda Trabalho	Ativam	Estágio		CLT					1.C.53.H.B.C.3.CL.A51.12	ESTUO										Trabalho									<table border="1"> <thead> <tr> <th>1992</th><th>1993</th><th>1994</th><th>1995</th><th>1996</th><th>1997</th><th>1998</th><th>1999</th><th>2000</th><th>2001</th><th>2002</th><th>2003</th><th>2004</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th><th>2011</th><th>2012</th><th>2013</th><th>2014</th><th>2015</th><th>2016</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th><th>2030</th><th>2031</th><th>2032</th><th>2033</th><th>2034</th><th>2035</th><th>2036</th><th>2037</th><th>2038</th><th>2039</th><th>2040</th><th>2041</th><th>2042</th><th>2043</th><th>2044</th><th>2045</th><th>2046</th><th>2047</th><th>2048</th><th>2049</th><th>2050</th><th>2051</th><th>2052</th><th>2053</th><th>2054</th><th>2055</th><th>2056</th><th>2057</th><th>2058</th><th>2059</th><th>2060</th><th>2061</th><th>2062</th><th>2063</th><th>2064</th><th>2065</th><th>2066</th><th>2067</th><th>2068</th><th>2069</th><th>2070</th><th>2071</th><th>2072</th><th>2073</th><th>2074</th><th>2075</th><th>2076</th><th>2077</th><th>2078</th><th>2079</th><th>2080</th><th>2081</th><th>2082</th><th>2083</th><th>2084</th><th>2085</th><th>2086</th><th>2087</th><th>2088</th><th>2089</th><th>2090</th><th>2091</th><th>2092</th><th>2093</th><th>2094</th><th>2095</th><th>2096</th><th>2097</th><th>2098</th><th>2099</th><th>2100</th><th>2101</th><th>2102</th><th>2103</th><th>2104</th><th>2105</th><th>2106</th><th>2107</th><th>2108</th><th>2109</th><th>2110</th><th>2111</th><th>2112</th><th>2113</th><th>2114</th><th>2115</th><th>2116</th><th>2117</th><th>2118</th><th>2119</th><th>2120</th><th>2121</th><th>2122</th><th>2123</th><th>2124</th><th>2125</th><th>2126</th><th>2127</th><th>2128</th><th>2129</th><th>2130</th><th>2131</th><th>2132</th><th>2133</th><th>2134</th><th>2135</th><th>2136</th><th>2137</th><th>2138</th><th>2139</th><th>2140</th><th>2141</th><th>2142</th><th>2143</th><th>2144</th><th>2145</th><th>2146</th><th>2147</th><th>2148</th><th>2149</th><th>2150</th><th>2151</th><th>2152</th><th>2153</th><th>2154</th><th>2155</th><th>2156</th><th>2157</th><th>2158</th><th>2159</th><th>2160</th><th>2161</th><th>2162</th><th>2163</th><th>2164</th><th>2165</th><th>2166</th><th>2167</th><th>2168</th><th>2169</th><th>2170</th><th>2171</th><th>2172</th><th>2173</th><th>2174</th><th>2175</th><th>2176</th><th>2177</th><th>2178</th><th>2179</th><th>2180</th><th>2181</th><th>2182</th><th>2183</th><th>2184</th><th>2185</th><th>2186</th><th>2187</th><th>2188</th><th>2189</th><th>2190</th><th>2191</th><th>2192</th><th>2193</th><th>2194</th><th>2195</th><th>2196</th><th>2197</th><th>2198</th><th>2199</th><th>2200</th><th>2201</th><th>2202</th><th>2203</th><th>2204</th><th>2205</th><th>2206</th><th>2207</th><th>2208</th><th>2209</th><th>2210</th><th>2211</th><th>2212</th><th>2213</th><th>2214</th><th>2215</th><th>2216</th><th>2217</th><th>2218</th><th>2219</th><th>2220</th><th>2221</th><th>2222</th><th>2223</th><th>2224</th><th>2225</th><th>2226</th><th>2227</th><th>2228</th><th>2229</th><th>2230</th><th>2231</th><th>2232</th><th>2233</th><th>2234</th><th>2235</th><th>2236</th><th>2237</th><th>2238</th><th>2239</th><th>2240</th><th>2241</th><th>2242</th><th>2243</th><th>2244</th><th>2245</th><th>2246</th><th>2247</th><th>2248</th><th>2249</th><th>2250</th><th>2251</th><th>2252</th><th>2253</th><th>2254</th><th>2255</th><th>2256</th><th>2257</th><th>2258</th><th>2259</th><th>2260</th><th>2261</th><th>2262</th><th>2263</th><th>2264</th><th>2265</th><th>2266</th><th>2267</th><th>2268</th><th>2269</th><th>2270</th><th>2271</th><th>2272</th><th>2273</th><th>2274</th><th>2275</th><th>2276</th><th>2277</th><th>2278</th><th>2279</th><th>2280</th><th>2281</th><th>2282</th><th>2283</th><th>2284</th><th>2285</th><th>2286</th><th>2287</th><th>2288</th><th>2289</th><th>2290</th><th>2291</th><th>2292</th><th>2293</th><th>2294</th><th>2295</th><th>2296</th><th>2297</th><th>2298</th><th>2299</th><th>2300</th><th>2301</th><th>2302</th><th>2303</th><th>2304</th><th>2305</th><th>2306</th><th>2307</th><th>2308</th><th>2309</th><th>2310</th><th>2311</th><th>2312</th><th>2313</th><th>2314</th><th>2315</th><th>2316</th><th>2317</th><th>2318</th><th>2319</th><th>2320</th><th>2321</th><th>2322</th><th>2323</th><th>2324</th><th>2325</th><th>2326</th><th>2327</th><th>2328</th><th>2329</th><th>2330</th><th>2331</th><th>2332</th><th>2333</th><th>2334</th><th>2335</th><th>2336</th><th>2337</th><th>2338</th><th>2339</th><th>2340</th><th>2341</th><th>2342</th><th>2343</th><th>2344</th><th>2345</th><th>2346</th><th>2347</th><th>2348</th><th>234</th></tr></thead></table>																																																		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	234
Matrícula	Legenda Estudo	Plant	MM	Seguro	Sup/Ost	Exp	Matrícula	Matrícula	Matrícula																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
	Legenda Trabalho	Ativam	Estágio		CLT																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1.C.53.H.B.C.3.CL.A51.12	ESTUO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	Trabalho																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	234																																																																																																								

DNA: S.C.53.H.B.C.4.12-2|3-SP-U-E.E.P-S|N|S|S|N-CL.PJ.CL.(PJ).E|R/R.C-I-P *** DNM: S.C.53.H.B.C.3.CL.ASI.12-E/-1-E

GRÁFICO

T.K.32.H.A.S.6.12

Dimensão	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	7.0
Renda Individual Aproximada	6.0
Renda Familiar Aproximada	9.0
Composição de Classe Social	8.0
Estabilidade dos Vínculos	7.0
Nível de Empreendedorismo	6.0
Disposição ao Risco	7.0
Instrução dos Pais	10.0

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Urbana		UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana	
CIDADE - UF - ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana			
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Méd. - Compl.		NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.	
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (2 3)		TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.P.P)	
TRAJ. DOS VÍNCULOS - SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.CL.(PJ) - CLT/CLT			
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Líder de Proj. - CLT			
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S S S S N			
PROFISSÃO DA MÃE Comerciante		PROFISSÃO DO PAI Operário	
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00		FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740	
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 25%		FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.	
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta		CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta	

T.K.32.H.A.S.6.12 é homem, tem 32 anos, indicou ser amarelo, solteiro, ser de classe média alta ou alta, vive com os pais, tem 0 filh(a/o)(s) ou entead(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Ambos (normal e técnico). Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Gestão de Sistemas de Informação pela instituição: FIAP (conclusão em: 2009). Tem MBA em Big Data pela FIAP além de fez MBA em Gestão de Finanças.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (2) Médio e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (2|3) do tipo “Autônomos”. A mãe é natural de São Bernardo e é/foi Comerciante e tem/teve curso Médio - Completo; o pai é natural d(e/o) Santo André e é/foi Operário e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) ajudante em restaurante quando tinha 14 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 16 anos por/como Estágio. Era PJ há 1 ano(s). Hoje é Líder de Projetos, seu *status* de vínculo é o de CLT. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|S|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atua e prefere atuar como CLT embora tenha experimentado grande parte da trajetória profissional como PJ, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é prefere ser CLT [PJ->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela”; e que no futuro: “Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

<p>Esta pessoa foi contatada através de Colega da área de TI e tem vínculo com (Direto). Marca de material (uso interno) (E/Q).</p> <p>Questionário preenchido pelo Ambos no Nível 5.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 6.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: ajudante em restaurante aos 14 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é CLT. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 10 e 14 vínculos com 1 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: MISTO e informou que o principal vínculo é PJ e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: <u>CLT Ajustad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Autônomos</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via previdência privada e INSS. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Empregado-CLT</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: T.K.32.H.A.S.6.12-2|3-SP-U-E.P.P-S|S|S|S|N-IN.PJ.CL.(PJ).E|E/O.I-C-E *** DNM: T.K.32.H.A.S.4.CL.CTI.12-E/Q-1-A

T.N.44.H.B.D.8.25 é Informal, prefere ser CLT – tem 44 anos é homem, branco e divorciado

GRÁFICO

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Paraná - Urbana	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Sup. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (3 2)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Dr. - Inc. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.CL.IN.(CL) - PJ/Informal	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Diretor(a) de TI - Informal	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Dona de Casa	PROFISSÃO DO PAI Fisc. de Renda
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$24.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$18.741,00 ou mais.
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

DADOS GERAIS E TRAJETÓRIA EDUCACIONAL/FAMILIAR/PROFISSIONAL

T.N.44.H.B.D.8.25 é homem, tem 44 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média-média, vive com cônjuge e filhos, tem 4 filh(a)o(s) ou enteado(a)o(s) e que o posicionamento político é de Não Informado. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Superior - Completo. Fez curso superior em Física pela instituição: USP (conclusão em: 1999). Tem Pós (Lato) em Gestão de Projetos pela FIA.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (2) Burocrático, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|2) do tipo "Integrados". A mãe é natural de Curitiba e é/foi Dona de Casa e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural de Araçatuba e é/foi Fisc; de Renda e tem/teve curso Superior - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) programadora quando tinha 22 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 22 anos por/como Informal. Era CLT há 3 ano(s). Hoje é Diretor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de Informal. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$18.741,00 ou mais. enquanto que a de sua família é de R\$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem atuou maior parte da vida foi CLT e prefere este modelo, embora tenha atuado recentemente como PJ antes de se tornar informal, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Precarizad(a/o), pois atualmente não trabalha ou é informal [CLT->I/D]. Escolheu: "Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do serviço, produto ou trabalho que ofereço"; e que no futuro: "Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual mas em outro local". Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)

Esta pessoa foi contatada através de Indicação de antigo professor e tem vínculo com (J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07). Marca de material (uso interno) (E/_).
Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 1.
Duração do conteúdo convertido em horas: 2.
Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

OUTROS DADOS

Atualmente é: Informal-Informal
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Não)

OUTROS INDICADORES

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: programadora aos 22 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Informal. Seu vínculo anterior foi CLT. Teve entre 6 a 9 vínculos com 4 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: Precarizad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Integrados.
Pretende se aposentar através de reservas. Recebe aposentadoria: Não

Membros		Legenda Estudo		Fund. 1990m	Legenda Trabalho	Prof. 1990m	Méd. 1990m	Sup. 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 1990m	Sup. (E) 1990m	Sup. (F) 1990m	Sup. (G) 1990m	Sup. (H) 1990m	Sup. (I) 1990m	Sup. (J) 1990m	Sup. (K) 1990m	Sup. (L) 1990m	Sup. (M) 1990m	Sup. (N) 1990m	Sup. (O) 1990m	Sup. (P) 1990m	Sup. (Q) 1990m	Sup. (R) 1990m	Sup. (S) 1990m	Sup. (T) 1990m	Sup. (U) 1990m	Sup. (V) 1990m	Sup. (W) 1990m	Sup. (X) 1990m	Sup. (Y) 1990m	Sup. (Z) 1990m	Sup. (A) 1990m	Sup. (B) 1990m	Sup. (C) 1990m	Sup. (D) 199
---------	--	----------------	--	-------------	------------------	-------------	------------	------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	--------------

GRÁFICO

V.A.19.M.N.S.3.01

Indicador	Valor
Instrução dos Pais	10.0
Profissão dos Pais	8.0
Nível de Instrução	6.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	2.0
Composição de Classe Social	2.0
Estabilidade dos Vínculos	2.0
Nível de Empreendedorismo	2.0
Disposição ao Risco	2.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Pernambuco - Rural	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Urbana
CIDADE – UF – ZONA DA ENTREVISTADA Santos - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Sup. - Compl.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Méd. - Compl.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) - ALTO PAIS (3 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADA Sup. - Incom. (E.E.E)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DA ENTREVISTADA BO.BO.BO.(CL) - NT/Bolsista	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DA ENTREVISTADA Bolsista - BO	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIA CLT PJ EMPRESÁRIA? N S N N N	
PROFISSÃO DA MÃE Téc. em Enferm.	PROFISSÃO DO PAI Eletricista
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$600,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL Até R\$937
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 20%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$2.812 a R\$3.748
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Média

V.A.19.M.N.S.3.01 é mulher, tem 19 anos, indicou ser negra, solteira, ser de classe média-média, vive com amigos, tem 0 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Esquerda. Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições públicas (E.E.E). Fez ensino médio Técnico. Seu nível de formação é Superior - Incompleto. Fez curso superior em Ciências Contábeis pela instituição: FEA/USP (conclusão em: 2022).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (3) Superior e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (3|1) do tipo “Estáveis”. A mãe é natural de Sirinhaém e é/foi Téc. em Enferm. e tem/teve curso Superior - Completo; o pai é natural de (e/o) Cubatão e é/foi Eletricista e tem/teve curso Médio - Completo.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) bolsista quando tinha 17 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 19 anos por/como Bolsa. Era Não Trabalhava há 1 ano(s). Hoje é Bolsista em universidade pública, seu *status* de vínculo é o de Bolsista. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiário(a/o), CLT, PJ ou Empresário(a/o)? Respectivamente: N|S|N|N|N.

Está na faixa de renda de Até R\$937 enquanto que a de sua família é de R\$2.812 a R\$3.748. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: bolsista ou pesquisador que nunca trabalhou em outros regimes, sendo portanto considerada neste como sendo do tipo de trajetória: "BO: Iniciante" Apenas atuou como Bolsista, mas quer atuar como CLT [NT->CLT]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas”; e que no futuro: “Irei realizar tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas.”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 3 - Abaixo da Média Nacional de R\$1.226,00

Esta pessoa foi contatada através de Estudante da USP e tem vínculo com (Nenhum). Marca de material (uso interno) (/Q).

Questionário preenchido pelo Respondente no Nível 0.

Duração do conteúdo convertido em horas: 1.

Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Não.

Atualmente é: Bolsista-Bolsista
Define-se como Trabalhador(a): (Sim)
Define-se como Empreendedor(a): (Sim)

Cidade de origem: Santos - Cidade onde vive: São Paulo
Seu primeiro trabalho foi em/como: bolsista aos 17 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Bolsista. Seu vínculo anterior foi Não Trabalhava. Teve até 2 vínculos com 0 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: ND e informou que o principal vínculo é BO e pretende ser Funcionário CLT. Tipificação de Trajetória: Bolsista Iniciante. Tipificação do *Background* dos pais: Estáveis.
Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não

[illegible]

DNA: V.A.19.M.N.S.3.01-3|1-SP-U-E.E.E-N|S|N|N|N-BO.BO.BO.(CL).O|O/C.T *** DNM: V.A.19.M.N.S.3.NT.EST.01- /Q-1-R

GRÁFICO

V.T.69.H.B.D.2.12

Indicador	Nota
Instrução dos Pais	2.0
Profissão dos Pais	2.0
Renda Individual Aproximada	4.0
Renda Familiar Aproximada	4.0
Composição de Classe Social	4.0
Estabilidade dos Vínculos	4.0
Nível de Empreendedorismo	4.0
Disposição ao Risco	4.0

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) São Paulo - Rural	UF - ZONA (PAI) São Paulo - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Incom.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 1)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Méd. - Compl. (E.E._)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO ES.PJ.EM.(CL) - Empresári(a)o/Aposentado	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Gest. de TI - Aposentado	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? N S S S S	
PROFISSÃO DA MÃE Oper./D. de Casa	PROFISSÃO DO PAI Operário
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$12.000,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$9.371 a R\$18.740
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. \$18.741 ou mais.
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Alta	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Alta ou Alta

V.T.69.H.B.D.2.12 é homem, tem 69 anos, indicou ser branco, divorciado, ser de classe média alta ou alta, vive com a companheira, tem 3 filh(a/o)(s) ou enteado(a/o)(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental e médio em escola pública (E.E._). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Médio - Completo. Fez curso superior em N.A. pela instituição: (N.A.) (conclusão em: 1965).

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (1) Operacional, tendo seu índice de *background* de formação e profissão dos pais em: (1|1) do tipo "Limitados". A mãe é natural de Valinhos e é/foi Oper./D. de Casa e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e/o) Valinhos e é/foi Operário e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

DADOS DE TRABALHO, VÍNCULO E RENDA

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) estagiário em contabilidade quando tinha 16 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 17 anos por/como Estágio. Era PJ há 13 ano(s). Hoje é Gestor(a) de TI, seu *status* de vínculo é o de Aposentado. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: N|S|S|S|S. Está na faixa de renda de R\$9.371 a R\$18.740 enquanto que a de sua família é de \$18.741 ou mais.. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: a de quem se aposentou pelo INSS e não pretende atuar na área, mas apenas cuidar de investimentos e propriedades, sendo portanto considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Aposentado(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]. Escolheu: "Não trabalho mais na área de TI (me aposentei)"; e que no futuro: "Acredito que estarei fora da área de TI". Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 1 - Acima dos 20% mais alto: R\$4.499,15

[illegible]

Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Mirasol

Seu primeiro trabalho foi em/como: estagiário em contabilidade aos 16 anos. Seu primeiro vínculo formal não foi na área de TI. Seu vínculo atual é Aposentado. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 3 ou 4 vínculos com 27 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Empresári(a/o). Tipificação de Trajetória: Retirad(a/o). Tipificação do *Background* dos pais: Limitados.

Pretende se aposentar via INSS, previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Sim

DNA: V.T.69.H.B.D.2.12-1 | 1-SP-U-E.E. -N|S|S|S|S-ES.PJ.EM.(CL).F | F/C.T-C-P-E *** DNM: V.T.69.H.B.D.2.CL.APO.12-E/ -2-E

GRÁFICO

W.B.41.H.B.C.6.05

Indicador	Nota
Instrução dos Pais	10
Profissão dos Pais	10
Renda Individual Aproximada	10
Renda Familiar Aproximada	10
Composição de Classe Social	10
Estabilidade dos Vínculos	10
Nível de Empreendedorismo	10
Disposição ao Risco	10

Dimensão

RESUMO DE DADOS

UF - ZONA (MÃE) Bahia - Rural	UF - ZONA (PAI) Bahia - Rural
CIDADE – UF – ZONA DO ENTREVISTADO São Paulo - SP - Urbana	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE Fun. - Incom.	NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI Fun. - Incom.
ÍNDICE (INSTR. PROF.) + ALTO PAIS (1 3)	TRAJ. FORMAÇÃO ENTREVISTADO Pós. - Compl. (E.P.P)
TRAJ. DOS VÍNCULOS – SITUAÇÃO ANTERIOR/ATUAL DO ENTREVISTADO IN.PJ.IN.(CL) - CLT*/Informal	
ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL E TIPO DE VÍNCULO DO ENTREVISTADO Aux. Admin. - Informal	
FOI: INFORMAL ESTAGIÁRIO CLT PJ EMPRESÁRIO? S N S S N	
PROFISSÃO DA MÃE Costureira	PROFISSÃO DO PAI Taxista
RENDA ESTIMADA/DECLARADA R\$4.600,00	FAIXA DE RENDA INDIVIDUAL R\$3.749 a R\$4.685
PARTICIPAÇÃO NA RENDA FAMILIAR 50%	FAIXA DE RENDA FAMILIAR ESTIM. R\$9.371 a R\$18.740
CLASSE SOCIAL AUTO ATRIBUÍDA Média Baixa	CLASSE SOCIAL AGRUPADA Méd. Baixa ou Baixa

W.B.41.H.B.C.6.05 é homem, tem 41 anos, indicou ser branco, casado, ser de classe média baixa ou baixa, vive com cônjuge, filhos e agregados, tem 2 filh(a)o(s) ou enteado(a)o(s) e que o posicionamento político é de Direita. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituição privada (E.P.P). Fez ensino médio Normal. Seu nível de formação é Pós (Latu) - Completa. Fez curso superior em Administração de Sistemas da Informação pela instituição: UNIBERO (conclusão em: 2005). Tem MBA em Governança em TI pelo MACKENZIE.

BACKGROUND DOS PAIS E ASPECTOS FAMILIARES: O nível mais alto de formação de um dos pais é (1) Fundamental e o nível mais alto de profissão de um dos pais é (3) Empreendedor, tendo seu índice de *background de* formação e profissão dos pais em: (1|3) do tipo “Autônomos”. A mãe é natural de Teixeira de Freitas e é/foi Costureira e tem/teve curso Fundamental - Incompleto; o pai é natural d(e/o) Teixeira de Freitas e é/foi Taxista e tem/teve curso Fundamental - Incompleto.

Seu primeiro trabalho foi em/com(o) pasteleiro quando tinha 15 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 22 anos por/como CLT. Era PJ há 2 ano(s). Hoje é Auxiliar Administrativo, seu *status* de vínculo é o de Informal. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Foi: Trabalhador(a) Informal, Estagiári(a/o), CLT, PJ ou Empresári(a/o)? Respectivamente: S|N|S|S|N.

Está na faixa de renda de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família é de R\$9.371 a R\$18.740. Sua característica de trajetória profissional pode ser descrita resumidamente como: de quem atua fora do país em atividade iinformal ou incompatível com sua formação e que prefere modelo como o CLT, sendo portando considerado neste como sendo do tipo de trajetória: I/D: Imigrante Precarizad(a/o), pois atualmente é informal em outro país [CLT->I/D]. Escolheu: “Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas”; e que no futuro: “Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado oferecerá menos oportunidades”. Em relação à faixa de renda média individual foi classificada como: 2 - Faixa Intermediária entre R\$1.226,00 e R\$4.499,15

DETALHES DE ABORDAGEM (MÉTODO)	OUTROS INDICADORES
<p>Esta pessoa foi contatada através de Indicação de Entrevistado e tem vínculo com (F.B.37.M.B.4.CL.INF.07). Marca de material (uso interno) (E/_).</p> <p>Questionário preenchido pelo Entrevistador no Nível 4.</p> <p>Duração do conteúdo convertido em horas: 5.</p> <p>Registros sigilosos disponíveis ao orientador: Sim.</p>	<p>Cidade de origem: São Paulo - Cidade onde vive: Miami</p> <p>Seu primeiro trabalho foi em/como: pasteleiro aos 15 anos. Seu primeiro vínculo formal foi na área de TI. Seu vínculo atual é Informal. Seu vínculo anterior foi PJ. Teve entre 10 e 14 vínculos com 2 anos de duração em média. Teve como vínculo principal medido o: CLT e informou que o principal vínculo é CLT e pretende ser Viver fora do país*.</p> <p>Tipificação de Trajetória: <u>Imigrante Precarizad(a/o)</u>. Tipificação do <i>Background</i> dos pais: <u>Autônomos</u>.</p> <p>Pretende se aposentar via previdência privada e reserva. Recebe aposentadoria: Não</p>
<p>OUTROS DADOS</p> <p>Atualmente é: Informal-Informal</p> <p>Define-se como Trabalhador(a): (Sim)</p> <p>Define-se como Empreendedor(a): (Não)</p>	

DNA: W.B.41.H.B.C.6.05-1|3-SP-U-E.P.P-S|N|S|S|N-IN.PJ.IN.(CL).O|R/C.I-C-P *** DNM: W.B.41.H.B.C.4.PJ.AAD.05-E/ -1-E

Apêndice D – Análise dos blocos transcritos dos profissionais das diferentes gerações consultadas

Apresentação do histórico dos consultados

Observamos a seguir um breve histórico dos profissionais consultados neste estudo. Juntamente com suas fichas (Apêndice C) é possível conhecer com mais detalhe suas trajetórias de vida profissional, educacional, bem como aspectos diversos sobre suas vidas pessoais que consideramos relevantes para este estudo. Por motivos diversos, apresentados no capítulo metodológico (cf. item 4 deste estudo), as entrevistas não tiveram tratamento ou aprofundamento simétrico. Alguns dos entrevistados colaboraram com conteúdo de muitas horas (10 e até 12 horas), outros preferiram contribuir com informações através do preenchimento de formulários, envio de e-mails ou troca de mensagens de voz e de texto. Por este motivo, o histórico que observamos abaixo apresenta histórias com diferentes níveis de detalhe. Apresentamos primeiro os profissionais mais velhos, e em ordem decrescente de idade passamos a apresentar os mais jovens. Utilizamos como título de cada subitem o mnemônico resumido de cada participante.

Detalhamento do perfil dos profissionais com 55 anos ou mais (*baby boomers*)

1. V.T.69.H.B.D.2.12

O profissional mais velho que participou de nosso estudo nasceu em 1949 em São Paulo, é filho de mãe e pai nascidos na zona rural paulista, ambos os pais não completaram o ensino fundamental, foram agricultores após mudarem-se para a zona leste da cidade de São Paulo nos anos 1950 e passaram a trabalhar como operários contratados por uma fabricante de brinquedos. Montavam brinquedos no barracão da casa junto com irmãos e primos. V.T.69.H.B.D.2.12 ajudava os pais, mas esta fase de sua vida profissional é considerada mais como uma extensão das atividades em família do que como uma primeira atividade profissional. V.T.69.H.B.D.2.12 fez ensino público e quando estava no ensino médio iniciou estágio na primeira e única empresa pela qual trabalhou por toda sua vida. A multinacional alemã da indústria farmacêutica contratou o jovem de dezesseis anos como “contínuo” ou *office boy*, que passaria a atuar como auxiliar de escritório na área contábil ainda no primeiro ano de contratação. Lá teve contato com computadores de grande porte, os *Main Frames*, e passou a trabalhar na

alimentação de dados com cartões perfurados e, posteriormente, aprendeu a programar os computadores de grande porte. Um primo mais velho havia tido a experiência de trabalho com computadores e indicou a ele esta profissão quando V.T.69.H.B.D.2.12 era contínuo. De programador iniciante tornou-se programador pleno e desenvolveu sua carreira passando a liderar equipes de programadores até se tornar gerente com aproximadamente trinta e cinco anos. Seguiu como gerente até se aposentar no início dos anos 2000. Apesar da aposentadoria, continuou a atuar pela empresa como profissional contratado no modelo PJ. Abriu empresa e passou a ganhar cinco vezes mais do que ganhava quando se aposentou como gerente. O salário de aproximadamente R\$10.000,00 tornou-se um contrato mensal de aproximadamente R\$50.000,00. Este novo modelo de trabalho, segundo ele, tornou possível comprar uma fazenda no interior de São Paulo e, segundo ele “até mesmo comprar uns boizinhos” que são considerados por ele mais uma distração do que um negócio. Manteve-se por cinco anos (até 2005) no modelo PJ acumulando 70% do teto da renda da aposentadoria pelo INSS somada à renda da previdência privada para a qual contribuiu juntamente com a empresa que o contratara. Parou de trabalhar em 2006 para cuidar da saúde. Um tumor que demandava tratamento com quimioterapia e a busca por um estilo de vida de mais qualidade também influenciaram a decisão. V.T.69.H.B.D.2.12 divorciou-se antes de se aposentar. Teve duas filhas com a mulher com quem foi casado por quase duas décadas, a mais velha tinha aproximadamente trinta e nove anos à época da entrevista e formou-se em medicina, a caçula tinha trinta e sete anos em 2018 e formação na área de gestão de projetos. Atuou grande parte da carreira na área de TI. Durante a entrevista com V.T.69.H.B.D.2.12 a filha mais nova estava presente e foi possível observar durante a conversa que o pai tentou influenciar a carreira da filha indicando a ela oportunidades de emprego, mas a mesma preferiu seguir um caminho próprio na área. A filha, que atuava há anos na área de TI, teve desde 2003 até 2018 três vínculos de trabalho com aproximadamente cinco anos cada – mais vínculos do que o pai teve ao longo de toda a vida. Foi consultora e gestora de projetos e estudou em universidade pública antes de fazer MBA na área de gestão de projetos. “Ela sempre perguntava as coisas para mim, mas ela nunca gostou de programação, e meu forte era a programação. Ela tinha uma visão mais macro” – mencionou V.T.69.H.B.D.2.12 sobre a filha mais nova. Complementou: “a formação da minha geração, que pensava na estabilidade, via isso como para ter uma recompensa no final. A gente entendia assim”, e completou: “meu pai não tinha fundo de garantia, no tempo dele. Depois, criaram o fundo de garantia. Quando eu estava trabalhando concederam o fundo de garantia retroativo.

Isso permitiu que eu comprasse meu imóvel depois”. Sobre a aposentadoria mencionou: “eu falo pra todo mundo hoje (apontando para a filha na mesa à frente): eu não sei como eles vão se aposentar. Eles são demitidos, depois ficam um ano parados, não recolhem por um ano. Tem muita falha no meio. Para mim foi fácil, um lugar só”. Mencionou que durante o governo de Fernando Henrique Cardoso ele e outros colegas ficaram com medo em relação às regras da aposentadoria e decidiram se aposentar com 70% do teto. Mencionou: “eu me arrependo, porque se tivesse contribuído por mais tempo eu estaria recebendo o teto”. V.T.69.H.B.D.2.12 destacou que foi criado pelos pais influenciado pela ideia de ter um emprego para toda a vida. A dedicação ao trabalho era algo muito cobrado na empresa alemã e considerou que essa dedicação contribuiu muito para o fim do seu casamento. Para V.T.69.H.B.D.2.12 o vínculo como PJ não ocorreu como um processo de redução de direitos ou de precarização das relações de trabalho mas sim, como uma oportunidade de continuar prestando serviços especializados para a empresa pela qual havia trabalhado por trinta e cinco anos. O aumento significativo da renda (cerca de 500%) proporcionou a ele um estilo de vida que não havia experimentado durante maior parte de sua vida.

Quando V.T.69.H.B.D.2.12 estava iniciando sua vida profissional o país estava passando por transformações profundas no cenário social, político e econômico. Tinha quinze anos quando houve o golpe de 1964. Ainda que não tivesse interesse pelo cenário político da época V.T.69.H.B.D.2.12 colheu frutos de uma transformação econômica que havia se iniciado anos antes a partir das políticas de Juscelino Kubistchek, como a criação do GEACE²²⁹, e o estabelecimento de uma estratégia nacional e uma política para o desenvolvimento da computação no país. A ditadura manteve o plano estratégico que visava também garantir a autonomia do país na área da segurança e intensificou o investimento na formação de quadros para a área. Este investimento concentrou-se em universidades públicas e privadas do eixo Rio-São Paulo, com especial destaque para o Instituto Tecnológico de Aeronáutica – o ITA, e para PUC do Rio de Janeiro, conforme apresentamos no Histórico da Computação no Brasil (*cf.* Apêndice A) baseando-nos nos trabalhos de Cardi (2002) e Dantas (1988) (CARDI, 2002; DANTAS, 1988).

No final dos anos 1960 e início dos anos 1970, quando V.T.69.H.B.D.2.12 já havia ingressado na área da Computação, se tivesse respondido a pesquisa do CENSO de 1970 teria sido cadastrado em uma das duas categorias de trabalho disponíveis, a

²²⁹ Detalhamos a política de incentivo ao desenvolvimento de computadores eletrônicos no apêndice A.

saber: Operador de Apuração Mecânica ou Programador. Se fosse perguntado antes de sua promoção que ocorrera naquele mesmo período poderia ter sido classificado como “Operador de Apuração Mecânica”, ou seja, responsável por alimentar os grandes computadores em funcionamento na época. Se tivesse respondido a pesquisa após ser promovido teria sido classificado como “Programador”. O Censo de 1970 apresentava somente estas duas categorias de trabalho na área da computação. A aferição do ano anterior apresentava somente a categoria “Operador de Apuração de Dados”²³⁰.

O aprendizado da profissão de programador, no caso de V.T.69.H.B.D.2.12, se assemelhava com o aprendizado de ofícios que remontam aos tempos medievais. Aprender a programar era um trabalho muito mais próximo ao do aprendizado de um ferreiro do século XV do que o de um programador da década seguinte. Até os anos 1970 eram raros os cursos formais dados por empresas ou consultorias na área da computação. Quase sempre um especialista em determinada linguagem de programação era acompanhado de um aprendiz que observaria com atenção e tentaria reproduzir a lógica, técnica e prática executadas pelo especialista num processo heurístico e empírico que demandava um longo período de aprendizado acumulado. Inicialmente aprendia-se a perfurar os cartões, então observavam os significados de algumas daquelas marcações, para então terem contato com os equipamentos utilizados para programar os algoritmos que seriam posteriormente traduzidos em furos e espaços nos cartões de papel e que iriam representar os dados que seriam processados. Os especialistas responsáveis pelo treinamento dos profissionais da computação dos quadros médios nos anos 1970 eram principalmente alunos e ex-alunos de escolas como o ITA, PUC-RJ, USP e UNICAMP que optaram por trocar o trabalho acadêmico pelo trabalho em empresas de áreas diversas que careciam de profissionais qualificados. Estes profissionais, conforme observamos no Apêndice A (*cf.* Apêndice A), muitas vezes optavam pelo trabalho de menor prestígio (e maior renda) na indústria e serviços privados em detrimento da carreira acadêmica bastante prestigiada mas que, naquele período, oferecia menor renda.

Em entrevistas concedidas para este estudo os professores doutores Wilson Ruggiero da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (POLI-USP) e Alberto Leander do Departamento de Ciência da Computação da Universidade Federal de Minas Gerais (DCC-UFMG) apresentaram algumas das características do trabalho acadêmico na

²³⁰ Especificamente a categoria disponível no CENSO de 1960 era a de “Operador de AP” que na documentação de detalhamento foi detalhada como função de apuração de dados (IBGE/CENSOS, 1960).

área da Computação. Estes profissionais da área acadêmica mantiveram atividades paralelas ou complementares com empresas da iniciativa privada e tiveram visão privilegiada do intercâmbio entre profissionais e instituições da área acadêmica e do mercado de modo mais amplo. As trajetórias acadêmica e profissional de ambos são exemplo do que melhor se poderia obter à época no campo da computação em nível mundial. O primeiro obteve seu título de PhD na Universidade da Califórnia em 1978 como orientando do Professor Dr. Vinton Cerf, um dos profissionais tidos como “notáveis da Computação” destacados por Castells (1988), cujos feitos detalhamos na primeira parte do Apêndice A (*cf.* Apêndice A); o segundo obteve seu título de PhD na universidade de *East Anglia* (Reino Unido) já no início dos anos 1980. As trajetórias dos dois professores entrevistados comparadas com a trajetória de V.T.69.H.B.D.2.12 eram bastante distintas. Os pais de V.T.69.H.B.D.2.12 eram filhos de imigrantes italianos, colonos que viviam em fazendas do interior paulista, pouco educados e que, como descreve Santos (1979) deixaram o trabalho no campo para tentar a vida urbana, fabril, na periferia de São Paulo, no caso deles, no então longínquo bairro da Penha. Embora não fizessem parte dos 40% da população de analfabetos, eles não estavam longe desta faixa de corte estatístico. Já os pais de Ruggiero e Leander haviam tido acesso a níveis melhores de educação, algo bastante distintivo na primeira metade do século XX. Conforme observamos acima V.T.69.H.B.D.2.12 não fez curso superior o que, segundo ele, limitou seu crescimento na empresa para a qual dedicou sua vida profissional. Mas nos anos 1980 e 1990 fez cursos e treinamentos na própria empresa pela qual atuava. Especialistas e consultores eram contratados para treiná-lo e a seus subordinados em novas técnicas e linguagens que se tornavam disponíveis. Já os professores entrevistados tiveram progressão excepcional em suas carreiras profissionais e acadêmicas à esteira da dedicação e investimento de tempo e recursos na formação de altíssimo nível e mantêm suas funções, ao menos, até este ano de 2018 quando o presente estudo é publicado. De outro lado, ao compararmos a faixa de renda, o estilo de vida e o patrimônio de V.T.69.H.B.D.2.12, observamos que mesmo não tendo a mesma progressão de carreira dos professores citados este encontra-se entre os 2% dos brasileiros de melhor renda no país (NEXO, 2016). A abertura do mercado brasileiro para o setor de informática (*cf.* Apêndice A) tornou acessível a empresas de todos os portes o acesso aos computadores de médio e pequeno porte, inclusive os computadores pessoais, processo este que se intensificou nos anos 1990 e 2000. Neste período, V.T.69.H.B.D.2.12 viu-se com o emprego ameaçado pelas novas tecnologias que surgiam, muito diferentes da plataforma de

trabalho de grande porte na qual havia se especializado. Entretanto, foi exatamente o conhecimento que tinha sobre as linguagens de alta plataforma (computadores e linguagens mais antigos) que deram a ele a oportunidade de atuar como profissional PJ encarregado de lidar com os “sistemas legados”²³¹ da empresa. O detalhamento dos trabalhos dos profissionais consultados nos anos 1970 e 1980 será feito à medida em que apresentamos o perfil dos demais profissionais de diferentes gerações.

A experiência de vínculos inéditos que V.T.69.H.B.D.2.12 teve (excluindo-se a atividade informal que não foi considerada como vínculo de trabalho pelo mesmo enquanto ajudava pais e tios na fabricação de brinquedos) é a seguinte: foi estagiário, então profissional CLT, e ao aposentar-se tornou-se PJ e então proprietário de fazenda. Detalhamos os dados de trajetória de V.T.69.H.B.D.2.12 no Apêndice C e seus dados podem ser observados a partir de seu mnemônico (V.T.69.H.B.D.2.12).

2. L.P.65.H.B.D.4.12

A trajetória de L.P.65.H.B.D.4.12, que é cerca de quatro anos mais jovem que V.T.69.H.B.D.2.12, é bastante diferente da de seu colega mais velho de profissão. Os pais de L.P.65.H.B.D.4.12 nasceram na cidade de São Paulo. Tiveram formação superior completa. A mãe era bibliotecária²³² e o pai contador. Segundo de quatro filhos, dois irmãos professores (um casal) e um irmão ordenado padre, dedicou-se exclusivamente aos estudos: “até os vinte e poucos anos, eu nunca tive que trabalhar”. Estudou em escolas públicas (fundamental e médio) e fez cursinho particular antes de ingressar no Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo (IME-USP). Antes, porém, de cursar Matemática iniciou cursos de História e Filosofia na mesma instituição, mas ficou pouco tempo em cada um deles. Na época havia disponível o curso de Ciências da Computação no IME, mas esta especialização não era oferecida no horário em que estudava. Por isso, segundo ele, cursou Matemática sem se especializar em Ciência da Computação. Sua turma era formada por aproximadamente dois terços de homens e um terço de mulheres. Segundo ele, não era como engenharia, que noventa por cento era homem”. Os dados dos Censos, conforme podemos observar no Apêndice B com detalhes, demonstram numericamente o cenário descrito pelo entrevistado. A tabela abaixo indica este contexto de diferença entre a abertura das profissões da área de TI para

²³¹ Os chamados sistemas legados são aqueles, de modo geral, desenvolvidos pela própria companhia para atender suas finalidades operacionais e que foram mantidos apesar da sobreposição de novas tecnologias.

²³² “Guarda livros” foi o termo utilizado pelo entrevistado.

as mulheres (embora sempre inferior a um terço para as profissões de quadros médios) em comparação com as áreas da engenharia²³³:

OCUPAÇÕES AGRUPADAS	CENSO 1960		CENSO 1970		CENSO 1980		CENSO 1991		CENSO 2000		CENSO 2010	
	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.
COMPUTAÇÃO-TI	42,9%	57,1%	31,4%	68,6%	18,4%	81,6%	34,4%	65,6%	22,2%	77,8%	21,5%	78,5%
OPERADORES E TÉCNICOS	42,9%	57,1%	41,5%	58,5%			40,8%	59,2%	29,9%	70,1%	20,6%	79,4%
PROGRAMADORES OU DESENVOLVEDORES			10,6%	89,4%	20,9%	79,1%	22,8%	77,2%	14,5%	85,5%	15,2%	84,8%
ANALISTAS DE SISTEMAS					15,6%	84,4%	25,3%	74,7%	23,9%	76,1%	23,1%	76,9%
DIRIGENTES E GESTORES											23,2%	76,8%
INSTRUTORES											34,1%	65,9%
ADMINISTRADORES DE SISTEMAS											16,8%	83,2%
ESPECIALISTAS									22,8%	77,2%	18,9%	81,1%
ENGENHARIA	0,3%	99,7%	1,2%	98,8%	4,4%	95,6%	6,6%	93,4%	10,7%	89,3%	12,1%	87,9%
OUTROS AFINS	100%	0,0%	63,4%	36,6%	58,7%	41,3%	83,4%	16,6%	70,7%	29,3%	60,4%	39,6%
TOTAL OCUPAÇÕES SELECIONADAS	3,3%	96,7%	15,6%	84,4%	49,1%	50,9%	28,0%	72,0%	24,0%	76,0%	31,2%	68,8%
TOTAL OCUPAÇÕES BRASIL	17,6%	82,4%	20,7%	79,3%	50,3%	49,7%	31,8%	68,2%	37,7%	62,3%	51,0%	49,0%

Tabela 49. Ocupações agrupadas por CENSO de 1960 a 2010. Fonte: IBGE/Censos (CEM, 2017) de 1960 a 2010 – elaboração própria

L.P.65.H.B.D.4.12 destacou que a maioria dos pais de jovens como ele à época queriam que seus filhos fossem engenheiros, médicos ou advogados. Ele afirmou que: “não gostava [das aqui chamadas de profissões imperiais]. Gostava de matemática, mas não sabia o que eu iria fazer [na área profissional], então fui jogar basquete” (L.P.65.H.B.D.4.12). Notou com aproximadamente vinte e três anos que a área da Computação “era valorizada, muito valorizada [a área da computação]. Hoje não é mais, paga muito mal, em todo o mundo” (L.P.65.H.B.D.4.12). Sobre como avaliava sua trajetória em relação a de outros colegas da mesma idade ou turma L.P.65.H.B.D.4.12 informou que “a maioria foi para a área de negócios. Largaram a área técnica, viraram gerentes ou foram para outra área”. Sobre a própria atuação na área, disse: “TI foi um acaso, estou até hoje, mas por acaso. Não é uma... eu era jogador de basquete...” (L.P.65.H.B.D.4.12). Quando ingressou na área da computação L.P.65.H.B.D.4.12 já iniciou sua carreira na microcomputação. Destacou: “as empresas começaram a usar [os microcomputadores, ou PCs], tinham raiva da IBM porque tinham que comprar aquele monstro [os *Main Frames*] e o ‘PC’ permitia fazer o mesmo que os *Main Frames* faziam... aí abriu o campo do TI” (L.P.65.H.B.D.4.12). Compara a diferença de acesso aos computadores nos mais de quarenta anos de carreira: “Era muito caro ter ou usar um computador, as empresas tinham que alugar. Hoje você vai num boteco e tem um PC no caixa”, afirmou L.P.65.H.B.D.4.12. Apesar de não ter feito o curso de filosofia, L.P.65.H.B.D.4.12 manteve-se ligado à área. Um dos autores que citou

²³³ Dados dos Censos filtrados pela cidade de São Paulo.

durante a conversa foi Bertrand Russell, que foi matemático e filósofo, considerado também um dos pais da linguagem computacional moderna (WHITEHEAD e RUSSELL, 2001).

O entrevistado afirmou considerar que houve um processo de “democratização da área de TI”. Segundo ele:

Antigamente para entrar na área [da Computação] tinha um tipo de “vestibular”, tinha que ser muito bom! Se esforçar demais... hoje em dia sabendo um pouquinho você consegue arranjar emprego. Tem todos os níveis de pessoas trabalhando em TI. Tem aquele safadinho que faz o que precisa, e tem os gênios que desenvolvem. Antes era uma área mais elitista, mas era o mesmo nível intelectual [entre os profissionais] (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

L.P.65.H.B.D.4.12 indicou que a área da computação, ou de TI em nossos dias, mantém profissionais com alto nível intelectual, em sua opinião, mas afirmou que hoje é mais fácil encontrar profissionais que não são bem qualificados e que encontram oportunidades de trabalho na área. De modo geral, considera que os profissionais na faixa dos trinta a quarenta anos são: “gente boa... a maioria dos que entram na área são competentes, e são bons... estão sempre procurando conhecer coisas novas... têm interesse” (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018). Sobre os mais jovens:

Hoje o mundo é outro... difícil falar... mudou a relação de trabalho. Hoje a sociedade é diferente, tudo é diferente. É difícil ficar comparando... as informações de um cara de 16 anos são muito diferentes de quando eu tinha 16 anos. Hoje eles estão mais... (pausa). Tenho certa dificuldade porque a linguagem mudou (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

O entrevistado emendou o comentário sobre as gerações mais jovens com o atual formato de seu estilo de vida e sobre seus relacionamentos:

Sou um cara sozinho, não vejo novela, não vejo BBB, não acompanho futebol... muito do que eles conversam é sobre isso. Não jogo videogame, estou um pouco fora da realidade deles. Quando a gente sai do trabalho é mais difícil [relacionar-se fora do espaço de trabalho]. [...] Se você ficar totalmente isolado você embrutece, e é algo que está acontecendo comigo. Tem que ter contato com outras pessoas, a princípio... durante muito tempo da minha vida tentei ter relacionamento [afetivo], já faz uns 20 anos que a [última mulher com quem manteve um relacionamento mais duradouro] me deixou e me deu um alívio muito grande. Tá bom assim (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

Tal como V.T.69.H.B.D.2.12, L.P.65.H.B.D.4.12 passou por um processo de separação marcante. O primeiro passou a ter união estável com a atual companheira que conheceu na região onde mantém sua fazenda aproximadamente uma década depois da separação; já L.P.65.H.B.D.4.12 indicou preferir ter relacionamentos mais “objetivos”. Não indicou ou precisou o período ou a periodicidade, mas comentou: “gostava muito de ir para barzinhos, e por lá conhecia e ficava com umas ‘amigas’”. L.P.65.H.B.D.4.12 indicou sentir mudanças importantes em sua vida nos últimos anos: “gostava de ler... não

consigo ter a concentração para leitura. Lia muito. Tenho mais livros em casa...[mas não os leio], é do ser humano” disse que estava tentando ler Guerra e Paz [obra de Leon Tolstói] e Espinoza, mas que não consegue ler mais do que algumas páginas²³⁴. Quando perguntado sobre o que imaginava fazer no futuro ele respondeu: “Daqui 5 anos? (riu) Gostaria de continuar atuando, talvez menos, talvez só aposentado mas trabalhando num trabalho voluntário três ou quatro vezes por semana”. Quando questionado sobre o modo como preferiria realizar sua jornada de trabalho e renda respondeu:

Hoje trabalharia metade [da carga horária, mantendo o mesmo salário, em situação hipotética]²³⁵ queria ter mais tempo, opção de... hoje não tenho tanto tesão pelo trabalho, gostava demais do que fazia, hoje é diferente. Gostava muito, não ligava se era meia noite ou uma hora! Queria ver terminado, mas isso em outros momentos [...]. Meu gerente não me dá cursos... [quando há oportunidade de cursos para funcionários e colaboradores da empresa para a qual atua] ele dá para gente mais nova. Eu agiria do mesmo jeito... Quanto tempo eu vou trabalhar lá? Você vai dar para quem é jovem... não vai dar [cursos] para os mais velhos (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

Quanto aos tipos de vínculos de trabalho que teve oportunidade de experimentar, L.P.65.H.B.D.4.12 disse:

Eu sou meio suspeito, sempre gostei de ser PJ... acho que o PJ tem que tomar mais cuidado, porque se o cara dispensa, ele não tem nenhuma garantia, não tem décimo terceiro e etc., acabou, acabou... terminou o contrato foi um prazer e tchau. Ele [o profissional PJ] pode negociar porque é de empresa para empresa, aí você vai falar se trabalha [nas condições oferecidas][...]. Prefiro trabalhar em horário fixo [como PJ], porque nas vezes que tive liberdade eu trabalhei muito mais do que tendo horário fixo... sempre acho que estou fazendo menos do que devia. Acabo extrapolando o meu horário (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

O entrevistado foi convidado diversas vezes ao longo de sua carreira a ocupar cargos de coordenação, de gestão ou da área de negócios²³⁶ mas preferiu manter-se na área de programação em Banco de Dados e *Business Intelligence*. Se fosse questionado no CENSO de 1980 sobre qual seria sua ocupação L.P.65.H.B.D.4.12 daria a mesma

²³⁴ Carr (2013) indica que a internet tem gerado impacto na concentração dos indivíduos não só das gerações que cresceram neste ambiente de comunicação digital, mas também em gerações de pessoas mais velhas que estiveram expostas a ela (CARR, 2011, p. 23).

²³⁵ Perguntamos a todos os participantes em atividade se preferiam numa situação hipotética oferecida pelo empregador ou contratante: a) manter a mesma renda e trabalhar metade da carga horária, ou b) manter a mesma carga horária recebendo o dobro da renda atual (ou última). Inspirados pela obra weberiana (WEBER, 1904) classificamos a resposta para a opção “a” como “postura tradicionalista” e a resposta para a opção “b” como “postura capitalista”, tal como detalhamos no capítulo que trata da metodologia (cf. Capítulo 4).

²³⁶ Tive a oportunidade de trabalhar por aproximadamente quatro anos com L.P.65.H.B.D.4.12. Do período em que entrei na empresa em que trabalhamos juntos em 2004 até o momento que saí em 2008 observei ao menos duas ocasiões em que os diretores discutiram tentativas de promoção do entrevistado e que o mesmo negara justificando sua preferência pela atividade técnica e de especialista em programação. À época tive conhecimento de que outras ofertas como aquelas já haviam sido recusadas pelo entrevistado.

resposta que um recenseador teria ouvido no CENSO de 2010, e provavelmente seria (segundo ele mesmo) a resposta a ser dada no CENSO de 2020: “Programador”. O entrevistado destacou que a trajetória mais comum dos profissionais de sua geração (dos que desenvolveram as bases de suas atividades profissionais no contexto histórico da ditadura militar no Brasil) – e que coincide com a faixa de idade dos chamados *Baby Boomers*²³⁷ (JUNIOR, 2016; LIMA 2012) – foi marcada pelo surgimento da computação no país.

Tanto V.T.69.H.B.D.2.12 quanto L.P.65.H.B.D.4.12 não viram na experiência como PJ uma condição que representasse a degradação da relação de trabalho que mantinham com seus contratantes à época de suas transições de tipo de vínculo (CLT para PJ). O primeiro, conforme observamos acima, via no modelo PJ uma maneira de aumentar sua renda. Já L.P.65.H.B.D.4.12 viu a possibilidade de melhor gerir sua renda, de mantê-la em nível mais alto que o que esperaria ter no modelo CLT. O entrevistado detalhou:

Como CLT, você tem algumas garantias, décimo terceiro, FGTS, férias... já como PJ não tem como, você negocia para ter isso em dinheiro. Ganha melhor... em compensação não tem segurança, não tem aviso prévio... nem as várias seguranças como CLT. Isso nunca foi importante para mim, eu queria ser PJ... não queria ter um vínculo para subir na carreira, só isso[...]. Todo mundo quer fazer uma carreira para ir evoluindo [eu não tinha esse interesse]. A maioria dos profissionais quer uma carreira (eu queira ser técnico). Eles são técnicos para entrar na carreira [e subir de cargo], querem ser gerentes, coordenadores, um cargo que ganhe mais. Eu não (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

Apesar da preferência pelo modelo de contratação PJ, quando foi entrevistado, L.P.65.H.B.D.4.12 informou que havia sido contratado, meses antes, no modelo CLT, pelo mesmo contratante pelo qual vinha atuando até então como PJ. Na transição do modelo PJ para o modelo CLT indicou ter sofrido importante redução de salário e indicou que durante a negociação conseguiu algumas contrapartidas importantes para ele: “eles fizeram um salário baixo, mas na negociação ficou definido de pagarem plano de saúde, [ônibus] fretado, e tem algumas vantagens como o vale refeição e alimentação... no final empata”, disse L.P.65.H.B.D.4.12. Detalhou a diferença, em seu modo de ver, entre os

²³⁷ Segundo Carvalho (2010) os chamados Baby Boomers são os nascidos entre 1946 e 1964, os indivíduos da geração X seriam os nascidos entre 1965 e 1979, os da geração Y os nascidos entre 1980 e 1997, os membros da geração Z seriam os nascidos entre 1998 e 2009. Os nascidos após 2010 seriam os da geração “Alpha” (CARVALHO, 2010 *apud* JUNIOR, 2012). O texto de Junior (2012) apresenta diferentes versões e faixas de gerações. Optamos pela faixa que mais se aproxima dos contextos históricos observados para os indivíduos de diferentes idades consultados. O uso dos termos tem o objetivo de ao mesmo tempo agrupar indivíduos de mesma faixa etária sem propor inovações e classificações desnecessárias – e já abundantes – de grupos geracionais ou gerações.

dois modelos: “Recebo salário quinzenal... férias... [no modelo CLT]. No modelo PJ recebia mais do que como CLT e tinha alguns dos benefícios como férias e décimo terceiro [típicos do modelo CLT] (L.P.65.H.B.D.4.12).

Questionamos também nos casos de entrevistas mais longas, como a que realizamos com este entrevistado, se o posicionamento político ou algum outro fator relacionado a marcadores sociais como raça ou cor, sexo, idade e religião eram fatores que poderiam levar a tratamento preconceituoso por parte de colegas, contratantes e clientes que tenham sido observados ou experimentados pelos consultados. L.P.65.H.B.D.4.12 mencionou: “[...] acho que para mim nunca pegou. Se você é ateu ele não te contrata... mas como ele vai saber disso? Acho bem provável que exista... todos temos preconceitos”. Então fala de seu posicionamento político: “[sou] mais à esquerda: socialista Fabiano²³⁸. Acho que o radicalismo é algo errado. Trabalho com amigo meu que fala do Bolsonaro, eu discuto com ele até... agora ele disse que vai votar no Dória de novo”, relatou L.P.65.H.B.D.4.12. Conforme observamos anteriormente o entrevistado indicou que a idade é também um fator que leva ao preconceito (ao mencionar que os mais velhos não recebem oportunidades de cursos como os mais jovens).

Foi possível identificar na fala de L.P.65.H.B.D.4.12 indícios de uma disputa, ainda que negada, entre os estudantes e profissionais da computação ligados ao IME e os profissionais da engenharia [da POLI, por exemplo]:

Os caras da engenharia sempre se achavam muito bons, mas não ligávamos para isso. Vivíamos o nosso mundo, não tinha competição. Na minha turma não tinha isso. O engenheiro tem uma carreira, até hoje ele faz questão de se considerar um ser “à parte”. Ele é uma elite dentro da elite, eles se ajudam! São corporativistas, mas esse corporativismo é bem pesado. Na nossa área eu não ligava para isso não. Eu me lembro de uma situação. Tenho amigos que fizeram engenharia na POLI, um deles, por [eu] não ter feito engenharia, por ter entrado na matemática, se afastou de mim. Não sei o motivo, mas era bem isso. Tínhamos sido amigos desde os 10 anos de idade. O irmão dele, mais novo, há uns dois anos, me encontrou no *Facebook* e mandou uma mensagem perguntando se eu tinha feito engenharia. Ao dizer que não ele deixou de lado o contato (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

Tratou também da relação entre contratantes e contratados. L.P.65.H.B.D.4.12 mencionou que deve haver uma relação de equilíbrio que garanta a coexistência de patrões e empregados:

Como tenho visão mais esquerdista, não tão sindicalista, acho que tem que chegar ao meio termo. Tem que ser uma negociação ganha-ganha... Por exemplo, férias o patrão não dá porque ele é bonzinho, dá para você ser eficiente. Não pode ser um cara que se acomoda [o trabalhador], conheço

²³⁸ Forma branda de socialismo que se baseia na ocupação de espaços de poder na estrutura vigente.

muito servidor público que quer ter aposentadoria integral para não ter que trabalhar... [...], mas a pessoa não tem educação suficiente para entender que são servidores (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

E complementou indicando sua opinião sobre a relação com os empregadores:

A maioria dos empregadores acha que tem coisas demais nas leis trabalhistas... e estão certos em alguns pontos. Ao mesmo tempo, como empregado você quer ter vantagens que ainda não tem. O difícil é chegar nesse acordo. Não existe modelo ideal, tem que ser construído. Tenta! Não dá certo? Vai para outro emprego [o trabalhador]! Não existe modelo ideal... As condições de trabalho estão mudando. Antes tinha que ter caligrafia... hoje tem [que ter ou conhecer] o computador. Pode fazer [o trabalho via] *home office*, as relações de trabalho mudaram (L.P.65.H.B.D.4.12, 2018).

O entrevistado indicou ter uma visão positiva do modelo PJ. Indicou que a possibilidade de se obter melhores acordos se torna maior com este tipo de modelo. Na categorização feita neste estudo sobre tipos de vínculo L.P.65.H.B.D.4.12 foi classificado como “CLT Celetizad(a/o)” ou seja, profissional que atuou como PJ, que tem preferência pelo modelo PJ, mas que atualmente trabalha no regime CLT. O motivo de atuar pelo modelo CLT e não pelo PJ foi a necessidade de ajustar o vínculo de trabalho²³⁹ que mantém há mais de quinze anos com a consultoria para a qual atua às necessidades ou *compliance* do cliente onde está alocado há alguns anos. Esta situação narrada pelo entrevistado expõe a influência do cliente final para o qual atua nas decisões de contratação da consultoria com a qual mantém vínculos duradouros – possivelmente por receio do cliente final aplicar sanções de natureza jurídica-trabalhista. A mudança de vínculo de PJ para CLT ocorreu no segundo semestre de 2017 e conforme relatado por ele resultou na redução do salário, porém, na obtenção de alguns benefícios – conforme mencionamos acima na descrição do perfil deste entrevistado.

Uma característica comum observada dentre os profissionais consultados nascidos até 1964 é o fato de estarem todos aposentados. Para este grupo de profissionais, por estarem aposentados, não há mais motivação previdenciária para a manutenção de vínculos CLT após passarem a receber os benefícios do INSS. Nestes casos o modelo PJ passa a ser mais rentável uma vez que passam a recolher proporção menor de impostos que podem ser reduzidos a menos da metade do valor do modelo CLT. Este dado contextualiza um aspecto importante desta geração, mas não diminui a importância do fato de que alguns dos entrevistados, tais como L.P.65.H.B.D.4.12, tenham manifestado preferência pelo modelo PJ mesmo antes do período de início do benefício da aposentadoria.

²³⁹ Reafirmado diversas vezes tanto pelo modelo CLT quanto pelo modelo PJ.

Para que o modelo CLT viesse a ser uma opção melhor que a PJ, o entrevistado afirmou que sua opinião era a de que o modelo CLT teria que corresponder a pelo menos 70% do valor da contratação como PJ. Ou seja, no caso de uma renda hipotética de R\$10 mil reais como PJ, um salário CLT de R\$7 mil compensaria, seria mais vantajoso – na opinião de L.P.65.H.B.D.4.12. Em outras palavras se L.P.65.H.B.D.4.12 tivesse oferta de renda no modelo PJ de aproximadamente 30% a mais, para ele, já seria vantajoso em relação ao modelo CLT.

L.P.65.H.B.D.4.12 teve diversos vínculos de trabalho. Seu primeiro vínculo foi no modelo CLT. Foi também o profissional que teve experiência mais antiga no modelo PJ, ocorrida em meados dos anos 1990. Neste período, conforme observamos no Apêndice B (*cf.* apêndice B) em autores como Braga (2012), Castro (2013) e Fonseca (2015), a crise do emprego no governo FHC, a implementação de medidas alinhadas ao que os autores chamam de política neoliberal e o contexto de maior tolerância jurídica a modelos de contratação que não se encaixavam na tradicional Consolidação das Leis do Trabalho, proporcionaram um ambiente mais favorável a contratações no modelo PJ. Tal como podemos observar na terceira parte, ainda do Apêndice B (*cf.* Apêndice B), a proporção de empreendedores formais na área de TI entre os anos de aferição dos Censos, observamos que esta população (em termos proporcionais) mais do que quintuplicou no espaço de uma década (entre os anos 1980 e 1990) saltando de 3,1% (CENSO de 1991) para 17,1% (CENSO de 2000). Neste sentido, se L.P.65.H.B.D.4.12 fosse perguntado a respeito do tipo de vínculo que mantinha ao final dos anos 1990, ou nos anos 2000, ele possivelmente afirmaria ser um “empresário sem funcionários” ou diria ser um “profissional de TI que atua como PJ”, talvez se apresentasse como “autônomo”. Mas certamente não seria registrado como um profissional informal, ou um profissional CLT da área de TI. O aumento na proporção de “empreendedores” captado entre os CENSOS de 1990 e 2000 não se reflete somente na comparação destes tipos de vínculos conforme detalhamos no Apêndice B e abaixo (figura 17), mas pode ser observado também em nossa amostra de profissionais (40 indivíduos) dos quadros médios da área de TI.

Figura 17. Composição de gráficos com proporção de ocupados por agrupamento de ocupação (TI e todas as demais ocupações) por tipo de vínculo de trabalho (IBGE/Censos, 1960 a 2010).

3. C.R.61.H.B.D.4.03

Outro profissional com mais de sessenta anos que tivemos a oportunidade de entrevistar foi C.R.61.H.B.D.4.03. O entrevistado nasceu e viveu até a faixa dos trinta anos na cidade do Rio de Janeiro. Casou-se, teve dois filhos e ao mudar-se para São Paulo com pouco mais de trinta anos, divorciou-se. O pai de C.R.61.H.B.D.4.03 era natural da zona rural de Minas Gerais. Comerciante da área da tapeçaria constituiu um patrimônio considerável quando C.R.61.H.B.D.4.03 ainda era criança. O pai chegou a iniciar curso superior, mas não concluiu. Segundo o entrevistado: “[o pai era de] família rica... o estudo não era importante”. A mãe de C.R.61.H.B.D.4.03 teve formação superior, mas dedicou sua vida às atividades domésticas:

Na família da minha mãe todos eram formados, [ela] era meio “elitistazinha”, não era burra, não existia o “coxinha”... ela achava que existiam camadas sociais delimitadas e que tinha que ser cada um na sua. Minha mãe votou em Carlos Lacerda, ele que mandou matar “trocentas” pessoas... e ela votava nele (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

O entrevistado indicou que a mãe apoiou seu ingresso na carreira da computação: “Minha mãe me dava o dinheiro para fazer curso de AS400 e RPG2”²⁴⁰. Apesar do apoio da mãe, C.R.61.H.B.D.4.03 manifestou algum ressentimento pelo fato desta não tê-lo defendido da pressão do pai para que escolhesse uma profissão imperial como a de advogado, médico ou engenheiro, segundo ele, frases como: “Arquiteto é viado” e “[a computação] não pode ser uma opção de carreira” eram usadas pelo pai, pela família. O

²⁴⁰ Linguagens de programação para computadores de grande porte.

trabalho na área da computação não era valorizado pelo pai, e de certo modo não era nem mesmo tolerado. Explicou:

Sempre fui meio “revoltadinho”, à esquerda, na visão política. E disse pro meu pai que iria seguir na área da computação: “É assim que eu vou fazer!”. Saí de casa e fui morar na casa da minha tia [aos 14 anos]. Eles não iam deixar eu morar sozinho. A casa da minha tia era próxima da dos meus pais. Eu me casei cedo [aos 20 anos], e com o passar do tempo fui fazer o que interessava em termos de formação: Economia [cursou dois anos]. Estava casado, não tinha filhos. Curtia a vida. Fui ter filhos com cinco para seis anos de casado. Esperei ela [a esposa] terminar a faculdade [de biologia] para fazer a faculdade de economia (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Ao lembrar como era a computação na época em que ingressou na área revelou ter impressão bastante diferente da expressada por L.P.65.H.B.D.4.12 que vê hoje a área da computação como mais democrática (conforme observamos mais acima). C.R.61.H.B.D.4.03 respondeu:

O TI já foi mais democrático... eu com 13 anos fiz um curso na RTD Datamec, minha mãe ajudou, mas era um curso acessível para a grande maioria, todo mundo poderia fazer, o filho da empregada doméstica poderia fazer. Ele fazia o curso e estava apto para o mercado de trabalho. Hoje um curso de informática não te dá aptidão nenhuma para trabalhar na área... hoje você só entra no TI se tiver um curso superior... e o cara mais pobre vai ter que trabalhar 8 horas para depois ir para a faculdade (se puder pagar). Como ele vai competir com o que só estuda? Não há mais glamour [na área de TI]. Antes havia refeitório geral e o privativo. O geral era frequentado por todos, não era ruim! No privativo almoçavam os gerentes, diretores e o pessoal de informática. Nesse último [trabalho que eu tive] o garoto era super-esforçado, de família não rica, e o garoto era um demônio em telecom... vinha de marmita e ganhava 1200 reais (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

O contexto narrado por C.R.61.H.B.D.4.03 indicou que até os anos 1970 a área de TI era mais democrática, o que parece se confirmar através da narração que obtivemos da trajetória de V.T.69.H.B.D.2.12 e de profissionais da geração seguinte que apresentamos adiante. Porém, conforme mencionamos logo acima, sua visão é diferente da de L.P.65.H.B.D.4.12, ao menos em relação à acessibilidade dos recursos computacionais e ao ingresso dos profissionais na área mesmo com pouco conhecimento e baixa qualidade de formação.

As teorias sociológicas que atribuem grande peso à reprodução das desigualdades e oportunidades sociais pela perspectiva da estrutura social²⁴¹ parecem não ter tanta aderência no caso dos profissionais da geração mais velha que consultamos neste estudo. Considerando as trajetórias dos três profissionais apresentados até aqui e dos três que narramos adiante observamos que as origens sociais, ou *background* dos pais, não

²⁴¹ Como é o caso da abordagem bourdieusiana, por exemplo.

parecem ter apresentado padrão que indique influência decisiva (e em sentido único) dos pais na carreira dos seus filhos de modo a gerar resultados de carreira específicos para este grupo de profissionais que tivemos oportunidade de consultar. Ou seja, tanto pais naturais de zonas rurais, com baixo nível de instrução e com baixa renda quanto pais com alta renda, com formação superior e naturais de áreas urbanas criaram filhos que ascenderam a cargos gerenciais ou que preferiram atuar em cargos técnicos na área de TI. Não identificamos um padrão que indicasse, dentre estes profissionais, que haveria algum tipo de “indução” estrutural do “capital social” dos pais, nas dimensões analisadas, no desenvolvimento da carreira dos filhos. Não podemos descartar que influências diversas como a de “agentes circunstanciais”²⁴² tenham ocorrido nas trajetórias de vida dos entrevistados. Ainda assim, nos casos que pudemos identificar a influência de outras pessoas que não os pais na escolha da carreira dos profissionais isso ocorreu de modo mais ligado ao interesse pela área da computação, por parte do influenciador, do que por outros fatores como origem de nascimento e formação educacional.

Por outro lado, ao observarmos o perfil dos professores da elite de formação na área da Computação foi possível identificar que a trajetória dos pais pode ter tido maior influência em suas formações e carreiras²⁴³ acadêmicas e internacionais. Este dado pode indicar que para a geração aqui descrita os modelos sociológicos que apontam a influência de formação, renda e região de nascimento dos pais como fator determinante para a trajetória dos seus filhos têm menor aderência em relação aos quadros médios em comparação com os quadros superiores da área de TI.

Tal como V.T.69.H.B.D.2.12, C.R.61.H.B.D.4.03 apresentou trajetória de vínculos profissionais quase toda regulada pelo modelo CLT. Somente quando foi demitido da empresa pela qual trabalhou por mais de duas décadas o entrevistado deixou para trás o modelo CLT. Já L.P.65.H.B.D.4.12, desde os anos 1990, experimentou o modelo PJ e manifestou preferência por este tipo de vínculo.

No período final de seu trabalho na empresa multinacional de sistemas corporativos pela qual atuou de 1993 a 2014 chegou a ter renda entre vinte e cinco e trinta mil reais contando com comissões de venda (atuando como gestor comercial). Foi demitido por um gestor mais jovem:

²⁴² Conforme Bourdieu (2014).

²⁴³ Este dado sugere estudo dedicado às trajetórias de vida dos professores e demais profissionais da elite da computação no país. Este parece ser um estudo de grande relevância, mas que não é o foco deste trabalho.

Fui saído! Mudou o gestor e esse cara veio de uma empresa que havia sido comprada nos Estados Unidos. Ele [o gestor] foi responsável pela área de vendas na América Latina e como objetivo tinha que reduzir a despesa na área. Passou meses analisando os resultados do Brasil, da Argentina e da Colômbia e descobriu que não tinha como aumentar a receita, a gente já vendia o teto, precisava reduzir despesa e [o gestor] cortou a gente. Demitiu eu e os [responsáveis pela área de vendas] da Argentina e da Colômbia. Demitiu os mais velhos. E com isso conseguiu uma redução monstro... na rentabilidade. Eram os mais importantes vendedores. Ele [o gestor mais jovem] foi demitido em menos de dois anos (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Quando questionado a respeito do impacto da demissão em sua vida C.R.61.H.B.D.4.03 detalhou:

À medida que vamos ficando velhos as coisas vão ficando menos traumáticas, quando você é jovem, as coisas são mais marcantes efetivamente. Quando você vai ficando mais velho, você vai ficando mais cínico... para algo marcar tem que ser muito marcante. Perder o emprego, ir à falência... nada disso é tão notável. Nem a morte dos meus pais foi tão marcante. Morrer um filho, isso seria marcante. Isso me mudaria muito (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Ao detalhar as diferentes fases da vida profissional e o contato com profissionais de diferentes gerações C.R.61.H.B.D.4.03 informou que aos quinze anos viveu uma etapa de “descoberta do universo, um mundo novo: a informática”. E complementou:

Para os que tem dezessete anos hoje este [mundo da informática] é um mundo nativo. A molecada que tem dezessete anos viu o primeiro *smartphone* há 10 anos, eles tinham 7 anos, eu tinha 50. Para mim era uma selva que eu estava desbravando. Não era da minha pele [a informática], eu criei uma casca. Eles já nasceram com essa carne. Para eu ter uma informação eu tinha que ler um jornal. Hoje a informação corre atrás deles. E isso é péssimo [para os mais jovens] na medida em que não têm um filtro. E essa é a parte boa [sobre os desafios para os mais jovens]. A parte ruim é que não sabem escovar um *bit*²⁴⁴. Sabem que o bit existe e que ele vai aparecer para ele quando ele apertar o botãozinho. Qual bit é ligado ou desligado, qual o percurso do bit, isso eles não sabem. Não que isso faça diferença para eles, mas eu sou do tempo que você tinha que consertar [erros desse nível]. Existem aqueles que olham para o cara de cabelos grisalhos e falam: “esse cara ralou muito e sabe o que está falando, é claro que ele é lerdo, é ‘monstrengão’, mas o que ele fala vale para mim”; e têm os outros que não conseguem entender porque eu estou numa posição de comando, que sou um velho decrépito que não sabe o que está falando porque o mundo “dele” acabou há vinte anos. Medo ou respeito. Depende. [Os mais jovens] sempre acham que são melhores que todo mundo. São autossuficientes, mas tem uma parcela deles que respeita e outra que não respeita. Suporta porque o chefe dele me consulta, aí ele tem medo (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Ainda tratando das diferentes idades e gerações dos profissionais de TI, C.R.61.H.B.D.4.03, afirmou:

O ambiente em que fomos criados influencia. Fui criado lendo jornal, falando com a família. A nova juventude é bombardeada de informações. Não há

²⁴⁴ O bit é a menor unidade de informação possível de ser armazenada nos sistemas computacionais, são a indicação de haver ou não energia em uma unidade de informação. Corresponde a cada “zero” e “um” que compõem as unidades maiores de informação como o *byte* que é composto por oito bits. Nos primeiros computadores eletrônicos cada caractere era formado por um byte – composto por oito bits.

espaço. Só se relacionam quando há total informação. Os caras mais jovens tentam provar que são melhores porque sabem que um Golem é um Pokémon de pedra, porque ele é de terra e de barro. Eles têm estas informações, eu não tenho. Por outro lado, mesmo não sabendo isso, ao invés de batalhar direto com ele, eu desvio [durante a partida de Pokémon GO] e ataco ele de outra forma. Isso não depende da informação prévia, depende da experiência prévia que aprendi da janela [observando os mais jovens]. Eles são impactados diversas vezes por dia com informações que não tive. Não nasci na informática. Uma coisa curiosa! Sou quase um mestre Pokémon. Para muitos desses meninos é muito estranho ter um cara de 60 anos mestre Pokémon. O primeiro mestre Pokémon tinha 80 anos. Um homem de 85 anos de idade mexicano que precisava andar para diminuir a glicemia. “Como assim? Pokémon GO é da minha idade, não da idade dele”, eles pensam. Quando eles perceberam que eu era aglutinador nas caças eles passaram a me ver como conselheiro. Com quase dois anos jogando agora eles me perguntam sobre como abordar, como agir em diversas circunstâncias do jogo. “Custa você transmitir a informação?”, falam hoje! Não é que pego de primeira os Pokémons, só não digo que não pego. A visão que eles tem de mim é de respeito. Diferente de chegar numa empresa que tem um garotão que fica “puto” porque tem um “véio” mandando nele (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

A facilidade com que C.R.61.H.B.D.4.03 consegue se relacionar com adolescentes quando joga Pokémon GO nas ruas de São Paulo é um indicativo da grande capacidade de se relacionar do entrevistado. Para Mannheim (1952) uma pessoa envelhece quando ela não é mais capaz de se adaptar ou se ajustar às condições do mundo desenhado pelas gerações mais jovens. C.R.61.H.B.D.4.03 demonstra que ao longo de suas mais de quatro décadas de carreira conseguiu adaptar-se a mudanças das mais variadas no mercado de trabalho de TI, e que mesmo fora da área seguiu adaptando-se a novas tecnologias e novas linguagens ainda que fora de sua atividade profissional, para exercitar o corpo e a mente em jogos virtuais de realidade expandida sem ter com isso uma remuneração como a que teria num trabalho ou emprego. Aqui fazemos outra comparação entre C.R.61.H.B.D.4.03 e L.P.65.H.B.D.4.12 quanto ao nível de integração com as gerações mais jovens. Para L.P.65.H.B.D.4.12 o contato com os mais jovens foi descrito como uma atividade “difícil” devido às diferenças de linguagem e as referências utilizadas por sua geração e pelas gerações mais jovens. O trabalho técnico voltado para a programação que não demanda intenso nível de relacionamento interpessoal pode ter facilitado a permanência de L.P.65.H.B.D.4.12 no mercado de trabalho. Já o último cargo ocupado por C.R.61.H.B.D.4.03, executivo de vendas na área de TI, implicava em intensa interação com clientes, colegas e chefes. O contato com outros colegas era basicamente o seu dia a dia. Neste sentido, o peso da comunicação, da interação, no uso das linguagens era fator constante e provavelmente o expunha, muito mais do que no caso de LP, a embates geracionais.

Então C.R.61.H.B.D.4.03 comparou a própria geração, quando mais jovem, com

os profissionais com aproximadamente vinte anos hoje:

Quando eu tinha uns vinte anos eu respeitava muito os mais velhos. O Dr. Pedro [o dono da editora onde trabalhou] era um velhão! A gente via os mais velhos como fontes de experiência, de sabedoria. O cara não chegava na presidência com menos de 50 anos. Hoje você tem presidente com 35 anos de vida. Qual a experiência de vida? Vai dar 35 chutes e vai ficar milionário? Esse cenário, eu percebo, que ele está voltando às origens, voltando a ser como era antes. Você não encontra hoje presidentes de 60 [anos], mas encontra presidentes de 50! Não confiam mais em jovens de 25 anos. Há 20 anos a “bolha .com” foi um exemplo típico da geração de 25 anos que explodiu o mercado americano. O *bitcoin*²⁴⁵ é a materialização do executivo bem sucedido... é típico do cara que compra um *porsche* para se aparecer. É a valorização fictícia (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

O entrevistado detalhou ainda sua visão sobre os profissionais das gerações intermediárias:

Os de 25 anos consideram os de 35 tão velhos quanto [os de 50 ou 60 anos]. Eles não têm o menor respeito com ninguém que tenha 30 [anos] para mais. O mundo só funciona até os 30 anos. Eles foram educados para serem irresponsáveis. “Seja irresponsável, mas seja arrojado” [seria o lema]. Não vejo diferença no olhar de um garoto para mim ou para alguém de 35 anos... Afinal de contas [eles pensam] “eu falo inglês, porque me pagaram intercâmbio, ganhei esse título na escola”, e assim vai. O profissional de 30 a 40 anos já levou umas “porradas”, ele tá arrogante ainda, acabou de casar, comprou um “apê” na Vila Leopoldina, quer mostrar mais do que tem. Tá pagando um carro mais caro do que pode pagar, mas já levou umas “porradinhas”. Respeitam o sessentão mais que o cara de vinte (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Neste aspecto C.R.61.H.B.D.4.03 e L.P.65.H.B.D.4.12 aproximam seus discursos apontando diferenças geracionais entre eles e os mais jovens. Se de um lado C.R.61.H.B.D.4.03 consegue aproximar-se mais dos jovens de até vinte anos em comparação com L.P.65.H.B.D.4.12 para atividades recreativas, de outro lado, C.R.61.H.B.D.4.03 não deixa de apontar os problemas e desencontros de comunicação e relação entre ele e os mais jovens.

O entrevistado indicou preferência por trabalhar com os mais jovens, embora tenha indicado relacionar-se bem com os profissionais da mesma idade. Informou que sempre teve um pouco mais de dificuldade em se relacionar com os mais velhos, não deixou de destacar o respeito que sempre teve por eles. Sobre os profissionais da mesma idade, C.R.61.H.B.D.4.03 falou sobre a dificuldade que enfrentam no mercado de trabalho:

O pessoal da minha própria geração eu divido em dois grupos: primeiro é dos que não saíram do mercado. Pessoas excelentes que tem os dias contados; e segundo é o dos que saíram do mercado e se sentem menosprezados, se sentem desprezados! É o meu caso. Olham meu currículo e dizem: “você fez bastante coisa, mas você está velho”. Pesa. Eles ficam imaginando que eu vou onerar o

²⁴⁵ Moeda virtual que acumulou expressiva valorização ao longo dos anos 2010.

plano de saúde deles. Existe um risco e é um número, então, para uma pessoa de 60 anos, com certeza isso vai acarretar uma despesa na cabeça deles. Tenho que ser honesto e dizer que com maturidade eu dou dois chutes e acerto os dois chutes, mas o raciocínio dos mais jovens é mais rápido que o meu. Mas tenho que dizer que são mais rápidos. Somos mais lentos [os da mesma geração] e é o preço que se paga por ter adquirido experiência. Sou desportista? Sou! Mas não sou um rapaz de 25 anos. Tenho 60 anos, e essa máquina funciona há 60 anos. O que não acho plausível é questionarem minha capacidade intelectual. Faço parte de um grupo chamado *mature jobs*... que é de pessoas que se viram com 60 anos sem emprego. No grupo tem um cara, um matemático, de 60 anos que tá trabalhando como recepcionista. Imagina? Isso tende a melhorar, eu não vou ver isso [acontecer], mas vai melhorar porque, [apesar de que hoje] ganhar dinheiro é mais importante que qualquer outra coisa [em muitos lugares do mundo], menos para países socialistas europeus, neste novo mundo [a preocupação] é só ganhar dinheiro. Só que já estão percebendo que ganhar dinheiro com tentativa e erro pode ser mais caro que ganhar menos dinheiro com regularidade e isso só vem com regularidade. Vejo um mundo de TI onde teremos 5 *padawans* e 1 mestre *jedi*²⁴⁶ apenas na função de orientador dos *padawans*. As empresas vão entender que os mais velhos poderão orientar ao invés de chefiar. Uma moça de uma agência [de empregos] paga disse para mim: “se o gestor tiver 30 e poucos anos, ele olhando para o seu CV rico assim[...]” – fui diretor da terceira maior empresa de software do mundo – “[...] ele vai te ver como uma ameaça imediata. Porque seu CV é muito mais forte que o dele. Isso se seu CV chegar ao gestor”. Ele [o *Curriculum Vitae*] não vai chegar, porque o RH não vai querer nem dar prosseguimento. E realmente foi isso o que ocorreu! Entrei num site chamado (cv.com) eu pagava um valor de uma mensalidade e recebia ofertas de emprego diariamente. Num determinado momento [dezembro de 2017]... meu telefone tocou e era o consultor da curriculum.com... ele disse: “estamos ligando para você porque temos muita curiosidade em relação a você. Fizemos um levantamento e vimos que você enviou seu CV para 3700 oportunidades e... nenhuma [...]”. Nem uma! “[...] empresa chamou você. Vem conversar com a gente! Seu CV está bom, mas queremos entender porque você não foi chamado para nenhuma oportunidade”. Eu respondi: “você olhou a minha idade?”. “Qual a sua idade?”, ele perguntou. “Eu tenho 60 anos”, respondi. Ele emudeceu. Ele ficou espantado porque eu não fui chamado para nenhuma entrevista. Eu não coloco a idade no meu CV, mas o cara olha o meu CV e faz uma conta simples e chega à conclusão: “se ele começou com ‘tantos’ anos ele tá com mais de 50 anos” (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Após ser demitido C.R.61.H.B.D.4.03 montou uma livraria numa área nobre de São Paulo com o dinheiro da rescisão e com reservas que acumulara. Com pouco menos de um ano de funcionamento a fiação elétrica da livraria sofreu um curto circuito gerando grandes prejuízos não só para o próprio estabelecimento, mas também para estabelecimentos vizinhos levando C.R.61.H.B.D.4.03 a vender a casa que tinha no bairro de Moema para pagar os prejuízos. Fechou a livraria e passou a atuar como vendedor de projetos para uma agência de modelos (num formato de parceria com um amigo, atuando como um sócio informal), o que durou por alguns meses. Em 2018, C.R.61.H.B.D.4.03, mantinha-se com a renda da aposentadoria que era de aproximadamente um décimo de

²⁴⁶ Na universo ficcional de *Star Wars* (ou Guerra nas Estrelas) criado pelo cineasta George Lucas os *padawans* são os aprendizes de guerreiros *Jedi*.

sua renda antes de deixar a multinacional de TI pela qual atuou até 2014. A renda de cerca de três mil reais declarada durante as entrevistas era considerada “quase suficiente” para C.R.61.H.B.D.4.03. “Uns mil reais a mais já estaria suficiente”, alegou o entrevistado. Questionado sobre a mudança de renda e de padrão de vida, C.R.61.H.B.D.4.03, indicou que é mais feliz agora. Ponderou:

Tenho problema de economia. Não posso fazer muita comida, para não estragar. Se eu tivesse uma esposa, eu faria comida para dois, ela teria uma renda também... mas não reclamo mesmo. Aprendi que a vida pode ser vivida de outra forma. Não cheguei a comprar um *porsche* mas eu estava na mesma *vibe*... das aparências. O carro que eu comprei não precisava ter comprado, era mais caro do que o que eu deveria ter... mas, faz parte do processo. Se eu fosse diferente eu ia ser excluído do grupo... todos vão para a Europa, todos tem carro “x” ou acima... Dá para viver bem. Sou doido para ver minha filha na Inglaterra, mas não posso ir (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

O entrevistado detalhou sua visão política e falou sobre a orientação política do filho, o mais velho:

Meu filho é professor de história. Ele diz: “pai você está *soft*”. Um homem com sua disposição física deveria atacar *molotov* na Paulista. Eu respondo: “filho, sangue na minha idade é muito valorizado, e *molotov* sempre erra o alvo. Filho, você é *black block*?” eu pergunto a ele. Um dos meus melhores amigos é policial militar... e meu filho odeia ele. Pergunto por que ele odeia esse meu amigo... este amigo é formado em matemática com Pós-Graduação, perguntei: “porque você está na PM?”. Ele disse: “quando eu era criança eu queria ser PM, meu pai disse para ir em frente... e fui! Hoje tenho 35 anos (de carreira), se eu for embora eu perco tudo”. Ele disse [sobre a opressão policial]: “quando estou obedecendo ordens eu esqueço a orientação política... é para dar tiro eu dou tiro, quando vou para a casa eu esqueço tudo o que eu fiz” (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Ponderou a respeito de suas atitudes políticas:

Fui muito covarde [em certo momento]. Me abstive de entrar em disputas intelectuais para não criar um ambiente que me desfavorecesse no futuro. Um idiota olhou na minha cara e disse que Hitler era de esquerda. Eu olhei na cara dele e disse... você acha isso mesmo? Eu me calei. Mesmo se eu explicasse ele não ia entender. Eu sei exatamente o efeito do *post* por conta do número de *posts* [no *Facebook*]. Pessoas que jamais colocaram o pé no Rio de Janeiro vão saber tudo sobre a intervenção do Rio de Janeiro. Tem um colega que disse: “você já percebeu que sempre que você posta algo de política eu não curto...” depois ele voltou a curtir posts. Como está se sentindo com os aumentos da gasolina? O divisor de águas para mim foi uma declaração do Leandro Karnal que disse que nada é completamente bom ou ruim... devemos filtrar o que é bom ou ruim. Quando você começar a discutir e o cara ficar verde ao você falar Lula, você tem que parar (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Vivia sozinho desde que se divorciou após trocar a cidade do Rio de Janeiro por São Paulo. A esposa não quis acompanhá-lo nesta transição. Os dois filhos ficaram no Rio de Janeiro quando eram adolescentes e após alguns anos a mãe de seus filhos mudou-se sozinha para os Estados Unidos. Adolescentes, seus filhos repetiram uma atitude realizada décadas antes pelo pai. Foram morar (ainda menores de idade) sozinhos

auxiliados pela avó e por uma tia que vivia perto deles, enquanto o pai seguia enviando a renda necessária para se manterem.

Perguntado sobre sua percepção a respeito de preconceitos no ambiente de trabalho por conta de aspectos como visão política, religiosa, ou outros fatores, respondeu:

Enfrentei problemas na empresa em que trabalhei por conta do meu posicionamento político. Eu era o único petista num mar de eleitores do Aécio. Chegava a virar piada. Fomos numa empresa de freios em Guarulhos, e o cliente começou a meter o pau: “a vaca da Dilma” e um colega disse: “ele é petista...” e o cliente falou “você não lê?”. Respondi: “não leio Veja, nem vejo Globo”. A primeira coisa que fiz no emprego seguinte [na consultoria pela qual atuou após fechar a livraria] foi bloquear o meu perfil no *Facebook*. O chinês maluco [que havia me contratado] queria que eu o adicionasse no *Facebook*. “Porque você não me adiciona no Facebook?” ele perguntava. Eu respondia “Meu LinkedIn está à sua disposição”. Eu perdi quase 600 amigos no *Facebook*. Uma colega de academia saiu do meu *Facebook* porque eu era petista. Não era tão terrível antes, essa situação começou no governo da Dilma, a partir de 2010, o primeiro governo Dilma. Esse caso foi emblemático porque eu percebi que não poderia misturar as antenas. Posso tomar dois caminhos, um é o do mártir, e dizer o que eu tiver que dizer e aguentar as consequências, o outro é ser o do traidor e não dizer o que sinto que tenho que dizer. Optei por não ser traidor. Meu presidente é o Lula e não dou liberdade para falar mal do Lula. Me bloqueia! Foda-se, não vou deixar entrar na minha *timeline* e deixar o cara falar mal do cara que eu vou votar. Essa atitude é vista como a de um “comunista”. Você acha que eu vou perder meu tempo falando para você porque o Lula não roubou? Sempre fui de esquerda, sempre achei que eu tinha uma dívida, não uma dívida, mas o conhecimento de que eu podia fazer pelos outros. No Colégio São José havia um curso de alfabetização para adultos e eu ia lá para dar aulas para os adultos. Tive sorte de ter um pai bem de vida e achava que era minha obrigação cuidar de quem tinha menos. O Estado tem que cuidar. Estado, educação, e saúde... e soberania! Empresas estratégicas devem proteger a soberania, como é o caso da Petrobras. A soberania, o pré-sal, nunca vi diferente (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Tal como vimos nos depoimentos de outros entrevistados, observaremos adiante, respondentes que manifestaram ter pensamento de esquerda indicaram que se sentiam perseguidos por suas visões políticas – da parte de chefes, contratantes, colegas e clientes – e que esta sensação, ou percepção, piorou a partir de 2010 após a eleição de Dilma Rousseff e, ainda mais, após 2014 em sua reeleição.

Perguntamos sobre as origens de sua visão política de esquerda, uma vez que os pais tinham pensamento mais alinhado à direita. Sua resposta foi:

Eu sempre gostei muito de literatura, em especial da literatura russa. Eles são muito profundos, são dramáticos e eles conseguem colocar isso num livro... foi assim. Até que um dia eu li o *Capital* [obra de Marx e Engels] e fui lendo as obras e vi que o comunismo era o regime ideal, mas não aplicável, porque tem uma variável, chamada raça humana que impede de fazer isso funcionar. Então derivei para uma versão mais *soft* com um socialismo com nuances de capitalismo tendo em primeira instância a redução da distância social. Eu me informo, por exemplo, pela Carta Capital. O Mino está meio gagá, mas ele é uma pessoa decente. A direita não faz críticas de si própria. A esquerda faz isso

o tempo todo. A direita é incapaz de se criticar. A esquerda está sempre se criticando, se questionando (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Quanto à sua percepção sobre os diferentes tipos de vínculos com os quais teve contato ou que teve conhecimento, C.R.61.H.B.D.4.03 mencionou que preferia o modelo CLT, ainda que recebesse trinta por cento a menos em relação ao salário nominal (devido ao desconto dos impostos). O modelo CLT, segundo o entrevistado, vale mais a pena que o formato PJ: “Numericamente é muito mais que o PJ”, afirmou durante a entrevista. Uma das vantagens apontadas especificamente para seu caso se dá pelo fato de poder sacar mensalmente o valor do FGTS por estar aposentado. Afirmou ainda:

Nenhuma liberdade como PJ [de fato existe]! O PJ é alguém que tem as mesmas obrigações do CLT. Havia uma moça que anotava o horário de entrada e saída de todo mundo [que atuava como PJ]. Com que objetivo? Senão o de tratar como CLT? Como iriam utilizar aqueles registros? Iriam me cobrar se entrei tarde ou cedo? Então vamos ao Ministério do Trabalho pra resolver! Como CLT tinha até mais liberdade, mas como comercial [PJ] isso era muito flagrante. Como consultor ou como pré-venda sempre tive bastante liberdade. Horário não era o fator de análise da minha *performance*, ela era medida por resultados (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Apresentou com mais detalhes sua opinião sobre os tipos de vínculos CLT e PJ:

Essa história de PJ é uma forma calhorda de não assumir a responsabilidade trabalhista para seus funcionários. Se você é PJ você é uma empresa! Se você é uma empresa você tem a liberdade para atender quem você quiser, mas não é assim. Você só é empresa na hora de ser remunerado. Não vão pagar décimo terceiro, férias e etc... nessa parte você é empresa, mas para tudo o mais você é um funcionário, vi isso quando eu atuei pela empresa C. como Diretor de serviços - o cartão de visita era da empresa que me contratava. Você tem horário, chefe e etc. A última empresa era terrível, não podia ser MEI²⁴⁷. Sendo uma Limitada²⁴⁸ você não pode entrar com ação trabalhista. Quando você é uma MEI, você pode pedir equiparação ao CLT. PJ deveria ser [de fato como se você fosse] uma empresa. O relacionamento seria diferente. Seria assim: se vou te pagar para fazer um serviço, como trazer cinco contratos por mês, [não importa] se você estará aqui ou não, tanto faz! Isso não é problema meu! Você traz o serviço. Enquanto isso [a pessoa contratada] poderia fazer armários embutidos para outras pessoas [como ocorreria com um marceneiro]. Ele [o contratante] quer um empregado e não quer pagar. Eu [como se fosse o contratante, se] vejo que de cada 10 pessoas como PJ só uma entrará com processo trabalhista, se eu faço a conta e em 2 anos eu tive 10 pessoas trabalhando para mim como PJ, [e apenas] uma entrou com processo e tive que pagar mil reais e se eu perdi esse valor, se eu tivesse que pagar os direitos [do contratado CLT] eu pagaria quinze mil. O argumento é extremamente falso... a rentabilidade das empresas brasileiras é indecente. A margem é indecente. [A relação de] compra versus venda é indecente. Se você parte dessa premissa numa empresa europeia, que a margem é de 40 a 45 por cento, e você pega a brasileira que tem uma margem de 300% isso é completamente incoerente. Ele se defende 15 vezes mais. Um amigo austríaco disse que [em seu país, a Áustria] se uma loja diz que dá 50% de desconto o gerente é preso porque tinha uma margem imoral a maior parte do tempo [antes de conceder o desconto de

²⁴⁷ Micro Empresa Individual (MEI)

²⁴⁸ Empresa de privada organizada por cotas (Ltda. ou Limitada).

50% sobre o preço] (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

Ao apresentar seu ponto de vista sobre os vínculos de trabalho, C.R.61.H.B.D.4.03 indicou ter opinião diferente das apresentadas por L.P.65.H.B.D.4.12 e por V.T.69.H.B.D.2.12. Estes indicaram que o modelo PJ funcionava como uma alternativa ao modelo CLT e que oferecia melhor oportunidade de renda e de flexibilidade. Já aquele indicou que tal modelo era uma forma do empregador burlar leis trabalhistas oferecendo menos benefícios ao mesmo tempo em que mantinha as mesmas cobranças de atuação, postura, subordinação e cumprimento de horários típicos do modelo CLT. A descrição do modelo PJ dada por C.R.61.H.B.D.4.03 foi uma das mais próximas das discutidas por Navazo (2014) quando apresenta o caso dos TAEDS conforme observamos nos primeiros capítulos deste estudo (NAVAZO, 2014).

O entrevistado, de outro lado, pondera a respeito dos direitos trabalhistas em voga no país:

A primeira resposta [sobre a questão dos direitos trabalhistas no Brasil] é a de que são excessivos. Mas isso só ocorre porque o empresário brasileiro é um aproveitador e se não houver esses direitos... [pausa], os sindicatos não têm ascendência [sobre o empresariado]. Nos Estados Unidos os sindicatos são muito fortes e ninguém trabalha [se o sindicato decidir fazer greve], aqui não: “se não trabalhar eu te demito” [diria o patrão]. Os direitos trabalhistas são exagerados, mas visam compensar uma injustiça [uma assimetria] muito grande entre patrão e empregado. No Canadá as pessoas paravam o que estivessem fazendo e iam embora para casa [ao final do horário de expediente]. Ninguém tinha medo, era uma relação comercial, você me paga “x” e eu faço “y”. Aqui no Brasil [você] está no meio de uma reunião, o cara segue falando até às 7 horas e você fica sentado ouvindo, porque [ele sabe que você] não vai levantar. Todo e qualquer nível [de emprego deve ter os mesmos direitos trabalhistas no modelo CLT]? Sim... se é CLT, ele tem que ter todos os direitos que o empregado tem [não importando se ganhasse salário mínimo ou dezenas de salários mínimos]. Os direitos são iguais... [seria um] absurdo não ser! O que eu acho é que deveria ser efetivamente aplicada [a lei trabalhista]. Agora, uma causa judicial trabalhista faz com que você tenha que pagar as custas [do processo]. Ou seja, a legislação trabalhista não vai te favorecer, e [agora] se você perder você vai ter que pagar [as custas do processo], [com isso] o abuso do poder está institucionalizado. Tenho esperança de que algum governo de esquerda fará as mudanças necessárias (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

C.R.61.H.B.D.4.03 e L.P.65.H.B.D.4.12 indicaram ter visão política alinhada ao pensamento de esquerda, mas discordaram em relação ao modo como consideram a viabilidade, a preferência e mesmo a legitimidade do vínculo de tipo PJ. Ambos tiveram pais com formação superior, tiveram o início de suas carreiras marcada pelo contrato CLT. Entretanto, C.R.61.H.B.D.4.03, começou a trabalhar mais cedo e não experimentou modelo de trabalho informal ou PJ até os cinquenta e cinco anos. L.P.65.H.B.D.4.12 teve contato com o modelo PJ quando tinha pouco mais de quarenta anos. V.T.69.H.B.D.2.12, por sua vez, teve contato com o modelo PJ após aposentar-se com pouco mais de

cinquenta anos e viu esta nova condição como uma forma de aumentar consideravelmente sua renda. Não se queixou deste modelo de contratação.

Sobre seu processo de aposentadoria C.R.61.H.B.D.4.03 mencionou:

O que aconteceu nesse período [logo após a demissão e a aposentadoria]? Eu não consegui voltar mais para o mercado de trabalho. Aposentado por tempo de serviço. Eu estava com 42 anos de serviço de contribuição e a mulher [do INSS] perguntou para mim se eu tinha vergonha de me aposentar [por aparentar estar jovem para isso]. Quarenta e dois anos de contribuição. Depois [da aposentadoria] eu mudei para o apartamento que vivo hoje [...]. Mais mil reais no orçamento me deixaria feliz. Concerto uma torneira quebrada, mas preciso de mais mil ou mil e quinhentos reais para fazer uma poupança e visitar minha filha. Como é muito pouco me dou ao luxo de buscar [...]. Morava em casa no Brooklin com quintal [vendeu para arcar com os custos de prejuízo resultante do curto-circuito na livraria que abrira], piscina e etc.. hoje moro num apartamento de sala e quarto [na região da Praça da República]. Pago as contas do dia a dia, acho que nunca mais vou ter o padrão que tinha antes, mas estou bem assim [...]. Isso tudo mudou em 2014. Quando saí da empresa I., ao abrir a livraria, eu confessei para mim mesmo que não queria mais dinheiro, status, ascensão e aparência social. Comecei a valorizar estar satisfeito (C.R.61.H.B.D.4.03, 2018).

A entrevista com C.R.61.H.B.D.4.03 foi a mais longa do conjunto de quarenta consultas a profissionais de TI. No total a soma das horas gravadas e materiais registrados acumularam aproximadamente doze horas de conteúdo obtido ao longo de três dias de conversas.

4. J.S.60.H.B.C.6.15

J.S.60.H.B.C.6.15 é um dos entrevistados com mais de cinquenta e cinco anos que compõe o grupo dos que nasceram antes do golpe de 1964 e que foram socializados em idade escolar fundamental ao longo dos governos militares desde o governo Castelo Branco (1964) até meados do governo Geisel (1974). Neste grupo de seis entrevistados sua faixa etária coincide com a dos chamados *Baby Boomers*²⁴⁹. O.S.56.H.B.V.8.05 é o participante mais jovem deste grupo, nasceu em 1962 e completou catorze anos em 1976. Este grupo de entrevistados, conforme observamos adiante, possui trajetórias que se assemelham às dos entrevistados mais velhos que foram apresentadas. Faremos a exposição das informações fornecidas por estes participantes, por outro lado, procuraremos não apresentar informações demasiado similares entre eles sinalizando quando houver tais ocorrências de agrupamento. Ou seja, em lugar disso, sempre que possível, faremos referências e comparações. A exceção é o caso da entrevistada

²⁴⁹ Apresentamos detalhes da abordagem geracional em capítulo específico (cf. apêndice F, neste volume II do estudo) e no capítulo que trata da metodologia (cf. capítulo 4 do volume I)

R.S.57.M.B.C.6.10 que é a participante do sexo feminino com mais idade que tivemos oportunidade de escutar²⁵⁰.

Tal como podemos observar no Apêndice A que trata do levantamento histórico da computação no Brasil e no mundo, o período que vai dos anos 1960 ao final dos anos 1970 foi marcado pelo processo de profissionalização na área da computação. Nos anos 1970 o número de doutores ou “PhDs” na área da computação havia aumentado vertiginosamente no mundo, em especial nos Estados Unidos, bem como no Brasil. Conforme observamos logo acima, o governo brasileiro atuava no meio acadêmico no sentido de enviar estudantes e pesquisadores brasileiros para os Estados Unidos e Reino Unido para adquirirem experiência de pesquisa e para obterem títulos de doutores. Este foi o caso dos professores doutores Wilson Ruggiero e Alberto Leander, da POLI-USP e da UFMG, respectivamente. Este período foi marcado pela ação governamental tanto no sentido de regular a área da Computação como atividade de valor estratégico, mas também na formação de cursos superiores e especializações como os oferecidos pelo ITA, pela USP, Unicamp, UFMG e pela PUC-RJ (DANTAS, 1988). Ruggiero e Leander são exemplos de profissionais que tiveram trajetória de formação marcada pela passagem por universidades públicas de altíssimo nível e que conduziram suas carreiras para a área acadêmica em instituições públicas com as quais mantiveram vínculo ao menos até o período de realização das entrevistas. Neste grupo há também professores que construíram suas carreiras de modo diferente daqueles experimentados pelos professores Ruggiero e Leander – é o caso de J.S.60.H.B.C.6.15 e O.S.56.H.B.V.8.05: as trajetórias de ambos guardam muitas semelhanças.

O entrevistado J.S.60.H.B.C.6.15 nasceu em São Paulo, capital. Homem, branco, casado, possui mestrado em Administração obtido através de instituição privada. Filho de pais nascidos em zona rural da Bahia que cursaram ensino médio. A mãe foi professora primária e o pai administrador de uma empresa de médio porte. Quando J.S.60.H.B.C.6.15 tinha 14 anos o país vivia um processo de intensificação da atividade do Estado, na incorporação da tecnologia computacional em diversos setores. Neste período (durante o governo Geisel), um contingente importante de estudantes de pós-graduação, das mais importantes instituições universitárias brasileiras, eram enviados

²⁵⁰ Esta mesma forma de trazer as informações dos participantes da pesquisa obtidas em campo irá se repetir para os outros grupos de participantes de diferentes faixas etárias e gerações de modo que sejam apresentadas falas e situações que sejam, de certa forma, representativas e em seguida apresentamos relações entre participantes que possam ser vinculados às trajetórias já observadas e então tratadas peculiaridades e variações de interesse para este estudo.

para o exterior para realizar cursos de doutorado. Os migrantes de regiões rurais do país que se dirigiram para os grandes centros urbanos, tal como assinala Cardoso (2010 e 2015), podiam encontrar cenários de toda sorte. Aqueles que tiveram condições de se estabelecer, desenvolver atividade econômica estável – seja através da cidadania regulada discutida por Santos (1979), seja através da operação de negócios diversos – puderam investir na carreira estudantil de seus filhos. Esta situação de busca pela estabilidade e investimento na formação dos filhos observada nos anos 1970 e 1980 no Brasil em grupos como o dos migrantes (que tinham condições para isso), encontra paralelo com a situação estadunidense da geração dos “veteranos”, em especial imigrantes, que segundo Sennett (2006) buscavam na estabilidade e na conquista de um “porto seguro” na dimensão do trabalho para poderem investir na educação de seus filhos (CARDOSO, 2010 e 2015; SENNETT, 2006). J.S.60.H.B.C.6.15 fez curso superior em Engenharia em uma universidade privada. Durante a entrevista comentou que “os professores eram quase todos da POLI”, e que teve oportunidade de acompanhar o desenvolvimento de obras (livros) que viriam a se tornar referência na área. Pouco antes de se formar (em 1984) deixou de ser estagiário e passou a ser engenheiro atuando na área da qualidade. Assim, resumiu sua entrada na área de tecnologia:

Na época em que me formei o Brasil vivia uma grande crise. Então, era muito difícil a pessoa sair da faculdade e arrumar emprego. Mas a IEB era uma faculdade muito boa, tinha profissionais da USP, da Mauá e da FEI. [...] Ninguém conhecia a faculdade, mas todo mundo conhecia os professores. Meu começo, na empresa “B” viram que eu conhecia muita coisa e me convidaram. Então o meu professor (uma pessoa muito conhecida) que atuava por uma Petroquímica paulista queria implementar uma área de microinformática [...]. Foi aí que eu comecei na área com os TRS80 [que depois tornou-se o CP500] e o Apple. [...] Foi aí que me tornei responsável por implementar a microinformática na Petroquímica (J.S.60.H.B.C.6.15, 2018).

Em 1987 J.S.60.H.B.C.6.15 saiu da Petroquímica pela qual atuava e foi trabalhar na empresa brasileira que fabricava os “supermicros” (computadores com processamento centralizado) que concorriam com os da IBM. Posteriormente, ao ingressar no curso de mestrado, passou a dar aulas para o curso de graduação de uma universidade privada. Desde então, conciliou o trabalho com consultoria com o trabalho como professor universitário.

Manteve vínculo CLT desde o término do estágio, na área de engenharia e microcomputação entre 1984 e 1992 e desde então como professor. Também em 1992 abriu a empresa pela qual passaria a realizar trabalhos de consultoria, e continuaria realizando, ao menos, até o ano de realização desta pesquisa. O trabalho como consultor era menos semelhante ao que se observa ao tratarmos do vínculo PJ descrito

anteriormente na atividade de outros profissionais consultados. A atuação, de modo geral, era voltada para múltiplos clientes e projetos. Entretanto, nos anos 2000, J.S.60.H.B.C.6.15 indicou ter atuado de acordo com o que descrevemos anteriormente como modelo PJ. O entrevistado indicou ser indiferente em relação à preferência pelos modelos CLT e PJ. Quando perguntado especificamente o que achava do modelo PJ indicou que este era um bom modelo e que, no caso dele, que já estava aposentado, não fazia tanta diferença ser CLT ou PJ. Considera-se mais um “trabalhador” que um “empreendedor” e complementa dizendo que ser trabalhador é “trabalhar e ser remunerado por isso”, enquanto que ser empreendedor é “Criar e manter um negócio”.

A formação em engenharia ofereceu a J.S.60.H.B.C.6.15 diferentes opções de identidade profissional. Durante a entrevista, mencionou que utiliza suas múltiplas identidades profissionais de acordo com o contexto em que se encontra:

Funciona mais ou menos assim: se eu estou num lugar com um grau de hostilidade e eu preciso mostrar pra todo mundo que eu preciso mandar ali naquele pedaço eu me apresento como Engenheiro. Se eu estou num lugar mais tranquilo, por exemplo, numa faculdade, aí eu sou Professor. Se eu estou em um lugar de mercado eu digo: “eu trabalho com Tecnologia da Informação” (J.S.60.H.B.C.6.15, 2018).

A relação entre o trabalho em TI e suas origens na área da engenharia, conforme observamos no levantamento histórico do Apêndice A, emergiu em alguns momentos do trabalho de campo, em especial na geração dos profissionais com mais de sessenta anos. A sensação de rejeição por parte dos antigos amigos e colegas de L.P.65.H.B.D.4.12 por ele não ter ingressado na área da engenharia, o lugar de destaque dos professores das universidades públicas que tivemos a oportunidade de entrevistar e a forma como J.S.60.H.B.C.6.15 mobiliza suas identidades profissionais de acordo com o ambiente em que se encontra indicaram diferentes maneiras de como o *status* profissional da área de TI, ao menos para este grupo geracional, é posto em relação com o *status* profissional dos engenheiros, algo que não ocorreu em conversas com profissionais mais jovens. A proximidade do período de descolamento da área da Computação em relação à Engenharia (anos 1960 e 1970) pode ser um dos fatores da presença da referência da Engenharia para a área da informática, em especial, nas primeiras décadas de consolidação da área nos Estados Unidos e no Brasil conforme observado em Dantas (1988).

5. R.S.57.M.B.C.6.10

Nasceu em 1961, branca, natural de Londrina, casada, tem duas filhas, uma de 16

e uma de 24 anos, tem formação superior em Análise de Sistemas e pós-graduação (MBA) em Gestão Empresarial, concluído em 2007. Os pais de R.S.57.M.B.C.6.10 nasceram no interior de São Paulo e mudaram-se para o Paraná. Ambos não chegaram a completar o ensino fundamental. A mãe foi cozinheira e o pai agricultor durante a infância e adolescência da entrevistada. O pai tornou-se taxista, e nos últimos anos de vida, proprietário de um bar. Seu esposo, até o momento da entrevista, tinha uma transportadora com um único caminhão e atuava fazendo transportes e mudanças já há muitos anos. A renda familiar de R.S.57.M.B.C.6.10 é de aproximadamente R\$15.000,00 sendo que aproximadamente 70% da renda da família vem de seu salário de Gestora de Projetos que atua no modelo PJ na empresa de atendimento empresarial (*call center*) de seu irmão. Seu marido tem uma retirada média da transportadora estimada em 4 reais e a entrevistada recebe em média 11 mil reais. A filha mais velha (de 24 anos) tem renda de 2.500 reais e fez faculdade de têxtil e moda na Universidade de São Paulo. A filha mais nova quer fazer veterinária. As duas estudaram em escola privada “por ser melhor” na opinião da entrevista. Hoje moram em imóvel próprio adquirido “graças ao salário de PJ”.

R.S.57.M.B.C.6.10 teve aproximadamente dezoito vínculos profissionais ao longo da carreira, até o momento da entrevista, sendo que quase metade deles foram contratações como trabalhadora terceirizada para um cliente em especial (multinacional da área de alimentos, higiene e limpeza e cuidados pessoais aqui identificada pela letra “U”). De 1993, aproximadamente, até 2013 a entrevistada atuou principalmente para a empresa “U” como desenvolvedora ou consultora terceirizada. Neste período, R.S.57.M.B.C.6.10, atuou principalmente por duas consultorias, por meio de diferentes tipos de vínculos sendo o principal deles o chamado “CLT/Flex”. Sua primeira experiência de trabalho foi informal, aos quatorze anos como recepcionista, aos dezessete teve seu primeiro trabalho como CLT. Enquanto estudava, teve seu primeiro emprego na área de TI como estagiária aos 31 anos. Experimentou alterações de tipos de vínculo em relação a um mesmo contratante, no caso, uma empresa de consultoria, ao longo de quinze anos: primeiro como membro de uma cooperativa, depois como PJ, como CLT com salário mínimo mais o complemento via PJ e por último CLT com salário integral. Sendo a representante mais velha do grupo de entrevistados e por revelar dimensões relevantes para a pesquisa apresentaremos com mais detalhes o conteúdo da entrevista realizada com R.S.57.M.B.C.6.10.

Em uma época em que as mulheres, especialmente as de origem humilde, não

eram estimuladas a cursar nível superior, R.S.57.M.B.C.6.10 relata como foi sua formação em T.I.:

Fui a primeira da família a ter curso superior. A família do meu pai, exceto ele, que desvirtuou do caminho, era muito esclarecida, meus tios eram muito esclarecidos (os três mais novos estudaram, dois fizeram engenharia e o mais novo é dentista), então eles sempre incentivaram muito a gente para estudar, meu pai também, só que meu pai, quando eu saí do colégio, ele não queria mais que eu estudasse. Ele falava: ‘você não precisa mais estudar’, mas eu falei: ‘não, mas eu quero estudar, eu quero fazer uma faculdade’ e meus tios me falavam: ‘se você quiser estudar, a gente te ajuda’. Meu grande incentivo (em casa) foi da minha mãe. Minha mãe sempre falava: ‘você tem que estudar’, apesar de que na família da minha mãe, só tenho uma prima que se formou (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Sua formação superior foi toda realizada em faculdade particular, uma vez que tentou ingressar por duas vezes na faculdade pública (FATEC), mas não conseguiu. Depois da faculdade fez um curso de especialização em linguagem de programação Cobol, também em instituição privada. Seus estudos foram em parte financiados pelos tios que tinham curso superior, e em parte com recurso próprio:

Fiz curso superior em Análise de Sistemas Econômicos na FASP. Era um curso de quatro anos e meio, levou seis para terminar. Eu demorei para me formar. Minha família era muito pobre, quando eu entrei, meu não tinha dinheiro para pagar a faculdade, peguei dinheiro emprestado dos meus tios, e fazia isso, trancava, ficava seis meses juntando dinheiro para daí pagar a matrícula, até que eu consegui uma bolsa. Com isso, eu demorei seis anos pra terminar a faculdade. Eu entrei em 82 e saí só em 88 (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

R.S.57.M.B.C.6.10 relatou que no trabalho que realizou anteriormente, nos anos 1980 e 1990, havia mais mulheres no mercado de T.I., especialmente na função de programadoras; já na faculdade, havia mais homens que mulheres. Sua escolha profissional foi inspirada em conversas com um primo mais velho que foi “a primeira pessoa que começou a falar de TI” em seu meio social. Já no ensino médio, suas colegas cogitavam só em cursar secretariado, o que demonstra que ela decerto escolheu um caminho diferente, que não era o lugar comum para as mulheres de sua idade naquele momento.

O principal tipo de vínculo de trabalho durante toda sua carreira foi o modelo PJ. Trabalhou no regime CLT apenas nos dois primeiros empregos, um em uma empresa de gás, e outro em uma empresa de análise de informações de crédito muito conhecida no Brasil. Depois disso, trabalhou como cooperada, como PJ, como PJ e CLT ao mesmo tempo, e novamente CLT na consultoria que chamaremos pela letra N, e que prestava serviços para a multinacional U. Durante este período foi colega de trabalho de outro entrevistado: L.P.65.H.B.D.4.12.

Nessa consultoria, em que ficou de 2000 a 2013, ela ingressou trabalhando em regime de cooperativa. A mudança de regime de cooperativa para o modelo PJ, que ocorreu com a chegada de um novo diretor financeiro:

Ele [diretor financeiro] começou a exigir que todo mundo abrisse empresa, aí foi horrível né? Foi uma bosta, porque a gente tinha que pagar contador, tinha que pagar imposto, e na cooperativa não, era ótimo, porque a gente recebia e só pagava 9% de imposto. A gente abriu empresa e foi registrado com salário mínimo, pra poder trabalhar na “U” (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

R.S.57.M.B.C.6.10 explicou durante a entrevista como ocorreram as mudanças de regime de trabalho e como foram impostas pela empresa. O modelo de contratação nessa consultoria foi quase sempre um modelo misto, pois os funcionários, além de emitirem uma nota fiscal por mês como forma de serem remunerados, também eram registrados no modelo CLT, com um salário mínimo, visto que uma das exigências da multinacional contratante era de que os funcionários da consultoria alocados em seus projetos tivessem vínculo empregatício com a contratada. Em 2010, no entanto, segundo a entrevistada, possivelmente após uma intervenção do Ministério do Trabalho, a consultoria alterou a forma de contratação para CLT com salário integral:

(Em 2010) a consultoria foi obrigada a ‘celetizar’ alguns funcionários, e eu fui uma delas. Não sei se houve alguma denúncia, eu sei que foi um pessoal do Ministério do Trabalho lá e eles tiveram que ‘celetizar’. Até essa época a gente era ‘celetizado’ mas com um salário mínimo, e o restante era PJ, mas depois eu não pude mais ser PJ, eu tive que ser celetizada mesmo, salário integral, eu e mais a L. e mais algumas pessoas. Eu sei que eles implicaram com alguns funcionários lá da N. e eles tiveram que contratar a gente, contra a vontade deles, e contra a nossa também né... a principal coisa foi o salário que mudou. Eu chegava a ganhar uns 10 mil reais como PJ, e como CLT eu passei a ganhar 7 mil, e daí tinha os descontos... então reduziu bastante (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Em meados de 2013, o marido abriu uma empresa de eletroeletrônicos, e ela deixou a consultoria para ajudá-lo no novo negócio. No entanto, em 2015, período em que já se instaurava a crise econômica no Brasil, ficou insustentável trabalhar com o marido. Por esse motivo, ela voltou para a consultoria “N”, ficou mais 6 meses, recebendo 16 mil reais como PJ e saiu em 2016 para ajudar o irmão. Para o irmão, trabalhava (até o período da entrevista) com um salário de 4 mil reais como PJ e tirava o restante como participação nos lucros, chegando a receber 11 mil por mês. A melhor época, segundo ela, foi a que trabalhou alocada no cliente “U” como funcionária das duas consultorias pela qual passou neste interim, de 1994 até 2013. Foi o período em que mais aprendeu, devido ao contato que teve com as equipes da “U” e com a forma de trabalho adotada na multinacional.

Tomando por base a geração que iniciava na área juntamente com ela,

R.S.57.M.B.C.6.10 afirmou que antigamente, quem trabalhava na área de TI era visto como “*nerd*”, hoje é mais comum que as pessoas trabalhem nessa área. Ela apontou como diferença entre gerações uma falta de comprometimento da geração atual quando comparada às anteriores: “eles não estão nem aí”, tanto no que diz respeito à qualidade do trabalho, quanto à pontualidade. Neste último trabalho que realizou na consultoria “N”, R.S.57.M.B.C.6.10 relatou que quem acabava ficando até mais tarde para resolver os problemas eram os mais velhos. Por vezes, um colega mais novo saía mais cedo, justificando que iria fazer uma atividade pessoal, como sair ou praticar um esporte, deixando para os demais a solução do problema.

Também afirmou ter percebido que os mais novos crescem muito mais rápido nas empresas: “[...] nos cargos mais altos você vê esse pessoal com trinta, trinta e cinco anos. Na minha época, para chegar num cargo de gerente, diretor, precisava ser muito mais velho. Talvez eles tiveram mais informação, mais oportunidade estudar, de se especializar” (R.S.57.M.B.C.6.10).

Quanto à geração mais velha do que a dela, que hoje está com cerca de sessenta, sessenta e cinco anos, R.S.57.M.B.C.6.10 disse não ver muita diferença em relação à sua geração. Já em relação à última geração, informou que sua opinião é bem diferente: acredita que sejam menos comprometidos, mas que isso se aplica apenas a algumas pessoas, não todas. Em seu último contato com gerações mais novas na área de TI enquanto trabalhava na consultoria N., não teve boas experiências. Porém, comparou esses jovens com os que prestam serviços na empresa do irmão:

Trabalho aqui com o rapaz de TI que é super responsável, e ele tem vinte e quatro anos. Ele é super dedicado. Eu acho que depende de como é a vida da pessoa. Se a pessoa depende do emprego, que ela precisa daquilo para sobreviver, eu acho que a dedicação dela vai ser diferente... falando em área de TI. Os meninos que trabalham aqui no TI, são super novos, super responsáveis, não tem ninguém por eles, 20 e poucos anos já são casados e têm que dar conta da vida deles. A gente vê que os que moram com pai e mãe não tem muita responsabilidade. Vejo isso vivendo com o pessoal de TI hoje. Você me perguntou isso e eu refleti. Depende muito do nível (financeiro) da pessoa também. O pessoal que trabalha aqui na empresa (do irmão) são muito simples, e eles precisam muito do emprego. Então, não podem se dar ao luxo de não ter comprometimento (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Ao pedir que ela comparasse as gerações mais novas com a geração dela, respondeu: “Eu acho que eles são diferentes sim da minha geração. São mais sinceros. Por exemplo, eu acho engraçado como eles falam algumas coisas que eu nunca teria coragem de dizer pro meu chefe” (R.S.57.M.B.C.6.10). Também comentou que as gerações mais novas têm menos disposição pra o trabalho: “estão sempre morrendo! Eles

estudam e trabalham, parece que é o fim do mundo. Eu trabalhava e estudava, varava a noite estudando, e no dia seguinte ia para o trabalho. Aqui eles reclamam muito que estão cansados” (R.S.57.M.B.C.6.10).

Sobre sua percepção a respeito do lugar da mulher nas empresas de T.I., a entrevistada apresentou uma análise bastante ampla da questão do machismo no meio empresarial em que atuou e da discriminação ou pouca valorização do trabalho feminino na consultoria em que atuou por mais tempo:

A gente sabe que a mulher ainda é discriminada, na própria N. eu presenciei algumas situações que me deixaram bem triste. Foi até uma das coisas que eu desanimei assim um pouco, justamente porque a gente via um machismo claro lá dentro, com as mulheres. Só pela quantidade de mulheres que tinha lá dentro... no último trabalho que eu fiz lá eu era a única mulher, de analista. Eu ficava numa sala em que a gente estava desenvolvendo um projeto, e só tinha eu de mulher. Só eu e a minha gerente. Mas a nossa opinião nunca era solicitada. [...] Foi mais na consultoria que eu senti isso, no último projeto que eu fiz lá. Eu senti bastante isso, tanto que uma vez, a gente teve uma reunião lá e só tinha eu e ela de mulher, o resto, todos homens. E ela trabalhava muito, muito, muito, chegava cedo, saía tarde, trabalhava de madrugada, você via que ela mandava e-mail às duas da manhã, e nossa, numa reunião, ninguém mencionou o trabalho dela, elogiaram todos os homens, menos eu e ela, ela saiu arrasada da reunião. Eu falei pra ela: ‘eu percebi que ninguém olhou pra nossa cara’, e a gente via que tinha homens lá, trabalhando junto, que não tinham o comprometimento que a gente tinha. Eu achei estranho, porque eles fizeram questão de cumprimentar aquelas pessoas... então, eu acho que o homem se vende mais, ele sabe se vender, e a mulher não, né (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Sua explicação para essa postura menos assertiva da mulher, em sua opinião, é de que a educação familiar promove tal atitude, na medida em que cria uma insegurança que leva as mulheres a não se impor em certos ambientes como de clientes em que ficava alocada ou como o da consultoria N.:

Quantas vezes eu vi nos clientes, ou mesmo na N: chegavam os caras lá, pareciam que eram o Deus... porque o cara sabia se vender, sabia fazer o marketing próprio, e eu acho que mulher não tem muito disso. Às vezes, o próprio diretor falava pra mim: ‘R., você precisa valorizar mais o seu trabalho [...] você tem que mostrar que você fez isso’, então acho que é pela minha educação, e eu acho que outras que trabalharam lá, pelo menos na minha época, eram assim também [...] acho que todas as mulheres têm isso também, têm uma insegurança, quando trabalham com muito homem... algumas se sobressaem, mas são poucas [...] A mulher tem que ter um nível de esforço maior que o do homem, porque na sociedade a gente sempre foi educada, sempre foi acostumada a ouvir que o homem é mais inteligente do que a mulher, então a gente sentia isso, parece que os homens se sobressaíam (em relação) às mulheres. [...] Eu nunca deixei me abalar, não. Eu ia, estudava, estudava mais... (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Sobre outros tipos de preconceito que tenha experimentado, R.S.57.M.B.C.6.10, indicou que viu pouquíssimas mulheres negras atuando na área. Uma delas foi analista sênior “muito competente” de uma empresa de energia, na empresa “U” conhecia outra

profissional. Na consultoria pela qual atuou conheceu outra mulher negra e informou que “ela reclamava bastante do preconceito com os negros”. O preconceito com os homossexuais era bastante presente, segundo a entrevistada:

Eu trabalhei com muitos *gays* [...] eu não sei se eles sofrem preconceito profissional, mas a grande questão são as chacotas. Sempre tem o pessoal falando por trás, dando risadinha. Não sei se isso [chega] na questão de salário, de contratação. O maior problema, pelo que eu vi, era o preconceito durante o trabalho (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Em outros locais em que trabalhou, não sentiu tanto os preconceitos relatados. Citou, inclusive, que em 1990, quando trabalhou na empresa de análise de crédito de grande porte, o cargo mais alto era ocupado por uma mulher, e era muito equilibrada a proporção entre homens e mulheres. Já a percepção que teve na multinacional foi oposta à da consultoria:

Na “U” [multinacional em que era alocada] eu não senti preconceito nenhum. A “U” está a anos-luz de muitas empresas. Eu senti mais preconceito na consultoria, mas de pessoas específicas, alguns homens que trabalham lá, escrotos. Outras também sofreram muito preconceito, até assédio moral (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Sobre sua situação de trabalho atual e sua perspectiva de carreira no futuro, a entrevistada afirmou que preferia ter parado, ter uma aposentadoria e estar desfrutando dela, porém nunca contribuiu para a previdência além do valor retido pela empresa com base no salário mínimo que recebia na empresa em que passou mais tempo. Também não contribuiu quando trabalhou apenas no modelo PJ, pois acreditava no comentário geral de que o INSS iria falir. Sua perspectiva no momento da entrevista era a de trabalhar pelo resto da vida, ou pelo menos até a filha mais jovem de 16 anos ganhar independência, uma vez que a renda obtida pelo marido é insuficiente para os gastos da família. R.S.57.M.B.C.6.10 afirmou que se arrepende de ter trabalhado a vida toda como PJ e não ter contribuído para a previdência:

Eu me aposentei, vergonhosamente. Eu fico refletindo se eu não devia ter investido mais na minha carreira como CLT, porque hoje minha aposentadoria é de mil reais. Como eu contribuí só com um salário (só nos 3 últimos anos que eu fiquei na N. é que eu contribuí com o teto) porque tive que ser registrada com um salário mínimo (enquanto era PJ), eu me aposentei com 50 anos, mas eu recebo mil reais por mês. Eu vejo pessoas com a minha idade que trabalharam em empresa como CLT e que hoje estão bem, estão aposentadas, não estão trabalhando. Então, eu me arrependo um pouco de ter trabalhado a vida toda como PJ e não ter pensando nisso (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Comparou sua situação com as de ex-funcionários da multinacional U. em que trabalhou, que desfrutam de um plano de aposentadoria muito mais digno e explicou que teve oportunidade fazer previdência privada, mas achava caro e preferia guardar o

dinheiro, mas sempre que surgia uma urgência, usava o dinheiro.

No momento da entrevista, R.S.57.M.B.C.6.10 informou que não gostaria de voltar para a área de TI por vários motivos: “pressão, por você não ter vida, trabalhava de fim de semana, sábado, domingo. Eu me perguntava: já tenho 56 anos, até quando eu vou aguentar isso?” e complementa: “Se eu tiver que voltar para a área de TI, eu volto, se por algum motivo não der certo aqui, mas é uma coisa que hoje eu não gosto de fazer mais” (R.S.57.M.B.C.6.10).

Para ela, ser um trabalhador “é ser uma pessoa que contribui para a sociedade e para si. Uma necessidade do ser humano, tanto para quem trabalha, como para quem recebe o serviço de quem trabalhou”, já o empreendedor “é uma pessoa que investe num sonho que ela tem, pra ter uma empresa, gerar empregos” (R.S.57.M.B.C.6.10) como é o caso de seu irmão, que considera alguém com propensão a assumir riscos, bem como de seu pai, que trabalhou como taxista porque não suportava se subordinar a um chefe.

Citou como momento marcante de sua vida o nascimento das filhas, outro foi quando viajou pela primeira vez para os EUA. Sempre teve um sonho de morar fora e por estar em depressão, sua chefe lhe deu férias. Foi para Boston e quando voltou, ficou pior, “porque aqui a realidade era muito pior, só pensava em voltar pra lá. Enquanto estive lá, não senti saudade de ninguém” (R.S.57.M.B.C.6.10)..

Um momento muito importante da vida profissional foi quando trabalhava na U. e depois de muito tempo foi enviada trabalhar no México. Para ela aquilo foi uma conquista, uma experiência que ela sempre quis viver. Foi o penúltimo projeto que ela fez para a Unilever pela consultoria, em 2012.

Outro momento que citou como marcante em sua vida foi a posse do ex-presidente Lula:

No Brasil, a coisa que mais me marcou na vida foi quando o Lula foi presidente. Foi a coisa que eu mais me emocionei na vida. Pra mim, foi tudo, porque acho que a vida inteira, eu sempre acompanhei o Lula desde quando ele começou, eu ia nos comícios, então, a eleição dele foi bem marcante. (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

Informou na entrevista que se sente isolada, especialmente no ambiente de trabalho, em meio a pessoas com opinião diversa da sua, mas já não discute mais e sente que não tem embasamento para defender seus argumentos, preferindo somente escutar.

Sobre os vários tipos de vínculo que teve, R.S.57.M.B.C.6.10 informou o que viu como vantagens ou desvantagens de cada modelo de contratação:

No PJ a vantagem é a liquidez, mas tem que saber administrar. Eu sempre

soube fazer isso, a única coisa que não cuidei foi da aposentadoria, eu sempre guardei uma parte do dinheiro como se eu fosse CLT. Tanto que fiquei dois anos fora da área de TI para ajudar meu marido, e eu consegui me manter com o dinheiro que tinha guardado [...] Eu acho que hoje, se a pessoa for PJ e souber lidar com o dinheiro, tem uma grande vantagem. Agora, ser CLT, é bom também, se tiver um bom salário... depende do que a pessoa quer pra vida dela. Eu gostei de ter trabalhado como PJ esse tempo todo. Se eu tivesse conseguido me planejar para me aposentar teria sido ótimo. Como CLT a gente paga muito de imposto... e acho que nem segurança no trabalho você tem sendo CLT... não tem segurança nenhuma, porque se a empresa precisar te mandar embora, ela manda, não vejo muita diferença. Pra mim o mais vantajoso mesmo foi a cooperativa, porque a gente tinha pouco imposto pra pagar, então podia guardar, economizar mais (R.S.57.M.B.C.6.10, 2018).

6. O.S.56.H.B.V.8.05

Homem, branco, 56 anos, O.S.56.H.B.V.8.05, nasceu em São Paulo, capital. Os pais de O.S.56.H.B.V.8.05 também nasceram na cidade de São Paulo. Ambos fizeram curso superior e pós-graduação. Ambos foram professores. Tal como os pais O.S.56.H.B.V.8.05 tornou-se professor e antes de atuar como docente trabalhou como desenvolvedor, administrador de bancos de dados e consultor. Durante o período da realização do trabalho de campo O.S.56.H.B.V.8.05 indicou que sua principal atividade era a de bolsista do programa de doutorado de uma universidade paulista privada. Vivia sozinho quando consultado e indicou que sua renda individual e familiar estava na faixa de R\$3.749,00 a R\$4.685,00. Pai de dois filhos, um de 35 e outro de 33. Em 2010 ficou viúvo e indicou que a perda da companheira foi o fato mais impactante e transformador em sua vida. Começou a atuar na área de TI aos 28 anos e informou que no início da carreira era:

Desenvolvedor de pequenos sistemas de informação para microinformática. No final da década de 1980, tais sistemas, que operavam de forma “*stand-alone*” eram comuns e os profissionais que os desenvolviam, muitas vezes designados “*micreiros*” (O.S.56.H.B.V.8.05, 2018).

Graduou-se aos 29 anos em Tecnologia em Processamento de Dados na mesma universidade e no mesmo período que J.S.60.H.B.C.6.10 cursou mestrado. Fez licenciatura em uma instituição federal paranaense também nos anos 1990. Neste período foi administrador de bancos de dados e, próximo de completar quarenta anos, período que coincide com o da virada do milênio, passou a conciliar a atividade de professor e empresário. A atuação como empresário, a considerar seu perfil nas redes sociais, persistiu até 2012. Durante os anos 2000 manteve-se lecionando na educação superior em mais de uma instituição privada. Realizou curso de mestrado na década seguinte obtendo título de mestre em 2015, mesmo ano em que ingressou no doutorado

em História da Ciência, com estudos em Cibernética e Inteligência Artificial²⁵¹.

Tal como J.S.60.H.B.C.6.10, professor do período em que havia cursado graduação, O.S.56.H.B.V.8.05 ingressou na área da computação atuando com microcomputadores²⁵². Indicou que ter deixado a microcomputação para atuar em equipe de grande porte foi um ponto de virada importante em sua carreira profissional. Diferentemente do que pudemos observar na conversa com J.S.60.H.B.C.6.10, O.S.56.H.B.V.8.05 indicou que valorizava mais, ao menos no início de sua carreira, o trabalho em computação de grande porte do que o trabalho com microcomputadores:

No início, por volta de 1990, conquistar uma vaga na equipe de [computadores de] grande porte [foi uma das mudanças mais importantes em sua carreira]. Deixei de ser “*micreiro*”. Na mesma época, começar a dar aulas de informática; e em 1995 [outra mudança foi] começar a trabalhar com o *RDBMS Oracle* (sistema de gerenciamento de banco de dados relacional da Oracle) (O.S.56.H.B.V.8.05, 2018).

O.S.56.H.B.V.8.05 é o profissional mais velho consultado que ainda não havia se aposentado e indicou a pretensão de se aposentar via INSS e complementar a renda com previdência privada e com uma reserva financeira. Dos profissionais com 55 anos ou mais O.S.56.H.B.V.8.05 foi o que indicou possuir a menor faixa de renda (entre R\$3.749,00 e R\$4.685,00). Vivia sozinho quando participou da pesquisa. Indicou possuir casa própria e automóvel, e indicou ser um “trabalhador”. Sua definição de trabalhador é “viver por salário” e complementou: “vivo por salário”. Indicou que para ele ser um empreendedor é “ter talento para o risco” e que para ser um empresário “depende de um conjunto de hábitos e talentos que não fazem parte dos meus” (O.S.56.H.B.V.8.05). Sobre a carreira corporativa e a ascensão neste tipo de ambiente de trabalho através da obtenção de promoções, por exemplo, para cargos de chefia, indicou que prefere manter-se realizando pesquisa (não fazia parte de sua atividade naquele momento).

Sobre as diferenças entre os modelos CLT e PJ indicou que o modelo CLT “é o relacionamento menos explorado” e sobre o modelo PJ respondeu: “já fiz isso... no início da década de 1990 havia alguma vantagem... o mercado anulou essa vantagem... hoje, qualquer coisa diferente de CLT é mera exploração... a própria CLT já não tem

²⁵¹ O período de ingresso na pós-graduação *stricto sensu* coincide com o da intensificação da aquisição de universidades brasileiras por grupos que atuam na área da educação.

²⁵² Os anos 1980 e 1990 foram marcados respectivamente pelo processo de abertura do mercado brasileiro da computação e pela abertura econômica mais ampla realizada durante o governo Collor (DANTAS, 1988, CARDI, 2002)

garantido grande coisa”. Perguntado sobre a possibilidade de aceitar modelos como o CLT/Flex ou recebendo parte do salário “por fora” do registro em carteira respondeu que “Não... por fora é ilegal... Abomino ilegalidades”. Sobre a classe social a que indicava pertencer respondeu ser “branco macho, dominante” e sobre o seu posicionamento político indicou: “acredito que direita e esquerda são rótulos ruins e desatualizados. Mas para não ser muito chato: centro” (O.S.56.H.B.V.8.05).

Sobre o contato com profissionais das diversas idades indicou que tem mais contato com profissionais mais jovens, mas que prefere o contato com profissionais mais velhos que ele. Respondeu que os profissionais mais jovens são “menos preocupados” e que se parece mais com os profissionais mais velhos. Para ele, este grupo no qual se inclui, tem como principal característica ser composto por profissionais “cansados, desiludidos” (O.S.56.H.B.V.8.05).

Detalhamento do perfil dos profissionais com 39 a 54 anos (geração X)

7. H.G.54.H.B.D.3.03

H.G.54.H.B.D.3.03 é homem, branco, tem 53 anos, nasceu na Holanda em uma cidade de área urbana, assim como seus pais, sendo o mais velho de 4 filhos. É divorciado e tem 5 filhas, de três relacionamentos, e um enteado que criou desde os 7 anos de idade. Sua mãe tinha ensino médio completo e era dona de casa e seu pai tinha também completado o ensino médio, mas trabalhava como administrador. O entrevistado cursou ensino médio na cidade onde nasceu, escolhendo a vertente de humanas, composta por disciplinas como: economia, geografia, história, matemática, holandês, inglês, francês e alemão. Começou a trabalhar com 15 anos aos finais de semana em uma loja que vendia acessórios para carros e bicicletas, e fazia reparos em bicicletas. Depois de pouco tempo, ficou responsável pela loja e pelo caixa e permaneceu no emprego até os 18 anos, trabalhando em finais de semana e durante as férias. Tentou após isso entrar para o serviço militar e para a polícia, mas após passar por seis estágios de seleção, foi retido na última devido a uma deficiência metabólica no fígado que o condiciona a ter sintomas semelhantes ao do diabetes. Alegou que por estes motivos os pais disseram que ele deveria estudar, e assim ingressou na faculdade, mas foi estudar “sem muita convicção”. Começou a cursar o nível superior em Macroeconomia na Universidade de Erasmus em Roterdã, com duração de 4 anos, mas abandonou a faculdade após 2 anos e meio, mesmo elogiando muito a qualidade do curso e mesmo tendo financiamento do pai para o estudo.

O motivo, segundo ele, era o de que essa não era sua primeira opção. Com 21 anos começou a trabalhar em uma auditoria de grande porte na Holanda, como assistente de auditoria. Em todos os empregos na Holanda, o regime de trabalho era equivalente ao CLT no Brasil. H.G.54.H.B.D.3.03 explicou que na Holanda não existe a figura de PJ: “se você é PJ não está dentro da empresa”, e também, segundo ele, vale a pena para o empregador ter funcionários sob o regime CLT “pois as condições são favoráveis em termos de imposto” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Depois do trabalho na auditoria, atuou como *controller* em uma empresa de mídia, depois foi diretor contábil em uma multinacional da área de produção musical e maior empresa de discos na Europa. Afirmou que este foi o melhor emprego que já teve e que até hoje tem contato com ex-colegas: “ainda tenho sangue azul, por causa da cor do logo”. Era um ambiente muito jovem, festivo, descontraído. Ficou por cerca de quatro anos. Saiu dessa empresa para aceitar uma oferta de trabalho como *controller* em uma empresa de informática, e foi nessa empresa que começou sua carreira no TI, pois foi quando começou a usar e implantar o sistema SAP. Depois disso, devido a seu desempenho nessa empresa, a SAP da Holanda o convidou para trabalhar lá como gerente de pré-venda, de contas estratégicas. Nessa época, com cerca de 32 anos de idade, viajou a trabalho para muitos países, Inglaterra, Alemanha, Estados Unidos. Tinha conhecimento do negócio e da plataforma que estava vendendo. Ficou nesta posição por dois anos, e nesse período, se separou da esposa com quem estava casado desde os 24 anos e teve três filhas.

Depois da separação, um amigo que trabalhava nos Correios do Brasil, o convidou para vir para o Brasil a passeio e aqui conheceu sua segunda esposa. Depois de um tempo, ela foi para a Holanda e lá ficaram por três anos, casaram e tiveram sua quarta filha. O que motivou sua vinda para o Brasil foi a pressão da família brasileira para que sua esposa voltasse e o incentivo que sempre teve dos pais dele para “conhecer o mundo”.

Assim explicou sua experiência:

Um país novo, cultura nova, hábitos novos, jeito de ser novo, sem um amigo, literalmente você começa do zero. O mais difícil de acostumar foi o “jeitinho” brasileiro – você vem de uma cultura em que “9 horas” é “9 horas” e “não” é “não”. O holandês é como o inglês: a reunião começa – não tem ninguém na sala? Ele começa a reunião sozinho! Só depois de meia hora as pessoas começam a chegar... (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018).

Ele atribui a origem desse “jeitinho” às atitudes dos portugueses que, segundo ele, os levam a ter má reputação em toda a Europa: “até hoje, português na Europa é odiado,

porque o português não tem palavra, não é só fama, eles não têm palavra mesmo.” Ele mesmo diz que tem dificuldade para lidar com portugueses e descendentes de portugueses, mas de tenta “dar uma chance” (H.G.54.H.B.D.3.03). Quando veio morar no Brasil, em 1998, já tinha firmado um contrato de trabalho com o maior parceiro da SAP. Seu cargo era de gerente de projetos de TI em uma indústria farmacêutica multinacional. Depois desse projeto, apareceu a oportunidade de uma empresa de Brasília para fazer um projeto em Goiânia, terra natal de sua esposa, e por esse motivo, se mudaram para lá. Essa empresa de consultoria faliu, e ele foi convidado pelo cliente para trabalhar internamente.

Explicou que desde o primeiro emprego no Brasil, seu vínculo de trabalho foi no modelo PJ: “pra mim não tem muita diferença. Me falaram que aqui era assim, e ok, foi embora [...] você pesquisa um pouco sobre isso e vê: como PJ ganha mais? Entra mais dinheiro no meu bolso? Então, tá bom!” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Simultaneamente a esse emprego, o entrevistado teve uma experiência como empresário, entrando como sócio minoritário em uma empresa de pequeno porte, com cerca de 20 funcionários, entre os anos de 2000 e 2001, que fornecia serviços de consultoria em sistemas SAP. Assim descreveu essa empreitada: “O processo foi muito legal por um lado, mas foi muito corrido, tive que contratar consultores de confiança. [...] mas essa empresa sofreu calote dos grandes. O projeto foi entregue perfeito, tinindo...sabe aquele projeto que você tem orgulho?” Segundo ele, o contratante desse projeto não se adaptou operacionalmente ao modelo padrão da SAP, porque a empresa mantinha “caixa 2, caixa 3... caixa 5!” e o sistema precisou ser desativado, pois emperrava as operações do grupo. Teve com isso um prejuízo enorme, e perdeu tudo o que tinha. Ele acredita que a razão para o insucesso foi o de que a empresa cresceu rápido demais, com foco no cliente e pouco no negócio: “era uma máquina de atender, não uma máquina de vendas” (H.G.54.H.B.D.3.03). Isso causou impactos na família, no casamento, mas superados os problemas, voltaram para São Paulo, e foi trabalhar com alocação de funcionários para SAP, contratado no modelo PJ, num momento em que a implantação desses sistemas estava em alta no mercado. Naquela época, conheceu um consultor que o levou para a consultoria “N”, a mesma em que R.S.57.M.B.C.6.10 trabalhou, com a intenção de criar uma área para SAP, mas com pouco investimento, esse setor nunca cresceu na empresa. Esse emprego, no entanto, o fez voltar para o mercado de TI. Com a empresa anterior em Goiânia, tinha uma renda de 20 mil reais por mês. De volta para São Paulo, passou a receber 3 mil como PJ.

Nesse período em São Paulo, H.G.54.H.B.D.3.03 teve outra filha fora do casamento, e a mãe desapareceu levando a criança, que só viria a conhecer pela primeira vez no dia seguinte ao da entrevista, já com 16 anos, por intermédio de sua madrinha que entrou em contato com ele através de uma rede social há um ano e meio atrás. Esta é sua quinta filha. No total, tem três filhas do primeiro casamento, uma do segundo e essa quinta filha que teve fora do casamento. As idades das filhas são 27, 25, 22, 21 e 16 anos. Falando sobre essa nova situação, concluiu: “estou sendo jogado de uma emoção para outra” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Explicou que a diferença entre a renda que tinha e a renda que começou a ter quando veio para São Paulo impactou muito sua qualidade de vida. Já na consultoria “N”, em São Paulo, disse que foi “resgatado” para a área de TI, pois estava “encostado” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Depois de sair da consultoria brasileira, “N.”, foi trabalhar na multinacional de TI “O”, onde ficou um ano e quatro meses como CLT (pela primeira vez no Brasil) e descreveu da seguinte forma sua experiência com o novo regime de vínculo de trabalho:

Cara, foi maravilhoso! Você tem direito que não acaba mais! Muito mais do que na Holanda. Seis meses depois de ter saído da “O”, eu recebi um pagamento de 48 mil reais, direitos, comissão, e correção disso, correção daquilo. O salário era de 18 mil, fora comissões, benefícios, carro, cartões e por aí vai. [...] (Saí da empresa porque) não estava aguentando mais, o ambiente estava me deixando absolutamente louco. Estava frequentando psicólogo, psiquiatra... Um ambiente selvagem, de facada nas costas (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018).

A competitividade e a toxicidade do ambiente ocorriam entre funcionários, e não dos superiores em relação aos subordinados. H.G.54.H.B.D.3.03 comparou o modelo CLT brasileiro e holandês da seguinte forma:

Aqui tem direitos demais, um dos motivos porque o Brasil não é competitivo o suficiente. Aqui tem direito pra tudo. Na Holanda, você tem direitos sim, mas não é esse acúmulo. Tem 13º, férias, mas é mais fácil para demitir. Na Holanda, é muito mais certo. Primeiro, é outra cultura: o que é combinado, é cumprido. Aqui, sempre tem que negociar. Na empresa que eu saí em novembro, eu tenho coisa para receber até hoje, porque estão com problemas financeiros, e o combinado de pagamentos não foi cumprido. Vai fazer isso na Holanda, pra você ver: você vai pagar multa mesmo, seu nome vai aparecer no jornal... (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018).

Depois da multinacional, entrou como sócio minoritário em uma empresa em 2007, de pequeno porte (cerca de 30 funcionários) com outros dois sócios ex-colegas da consultoria “N”. Essa empresa foi absorvida por outra maior em 2011 e nesta empresa que a comprou ele ficou mais um ano como diretor executivo, como contratado no regime CLT. Esta foi a condição para que a empresa pudesse crescer, para que conseguissem

“fechar as contas”. Neste cargo, recebeu no período um salário de 15 mil reais e mais comissão pelo sucesso dos negócios, comissão essa que ele nunca recebeu, e que foi o motivo da sua saída. Sobre a possibilidade de cobrar judicialmente esses valores, H.G.54.H.B.D.3.03 respondeu que não valia a pena esse trabalho e afirmou: “isso é Brasil, parceiro!” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Sua carreira está entremeada pelos altos e baixos de seus relacionamentos. Depois que se separou, em 2012, ele considera que sua vida “virou do avesso”. Depois da separação, trabalhou em uma consultoria “Y” dirigida por um chinês, por menos de um ano no modelo PJ, com remuneração mensal de 14 mil reais. Ninguém fica mais de 7 meses em cargo de gerência nessa empresa. Ele foi avisado disso, mas precisava trabalhar. 15 mil como CLT é melhor, porque você tem muitos benefícios,

Ele acredita que recebendo o mesmo salário, porém como CLT, seria melhor, porque ganha menos, devido aos descontos, mas tem benefícios. “como PJ a pessoa ganha mais dinheiro mas não tem plano de saúde, não tem previdência, um monte de coisa. Com o dinheiro que você ganha, o certo seria você pagar ou adquirir os benefícios que você teria se fosse CLT. Mas qual PJ que faz isso?” (H.G.54.H.B.D.3.03). No entanto, ao ser perguntado se ele preferiria trabalhar como CLT com salário de 15 mil ou como PJ com renda de 20 mil, sua escolha foi o PJ: “hoje para poder equalizar as coisas, 20 mil começa a valer a pena” (H.G.54.H.B.D.3.03). Quando perguntado se preferiria receber um salário de 20 mil para trabalhar metade do tempo ou o dobro para trabalhar o tempo que costumava trabalhar, o entrevistado ficou com a primeira opção, mas reforçou que no passado, teria escolhido a segunda. Com o passar dos anos, explicou, outras coisas se tornam mais importantes do que o dinheiro (H.G.54.H.B.D.3.03).

Ao ser questionado se muda muito quando a pessoa é contratada como PJ, em questão de mais liberdade para fazer seu próprio horário, mais flexibilidade no trabalho, H.G.54.H.B.D.3.03 explicou:

Isso não muda. [...] Como o PJ no Brasil, em sua grande maioria, é o CLT disfarçado, custo a menos para o empregador e direito a menos para o empregado, a menos que você seja PJ no sentido de empreendedor (aí a história é outra), agora se for PJ para trabalhar...[...] Eu sou da opinião, que se for CLT ou PJ, você tem um trabalho, você deveria ter espírito de empreendedor de qualquer jeito. Você tem suas responsabilidades, você pode ir além de suas responsabilidades. Você pode melhorar as condições para a empresa e para a própria pessoa. A maioria trabalha para ganhar dinheiro, para se sustentar. Não trabalha para empreender. Isso também não é para todos. É difícil mesmo. Muito se deve à educação, quanto mais educação você tem, de tomar decisões mais embasadas, equilibradas. Agora, tem pessoas que são empreendedoras natas. (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018).

Depois foi trabalhar em outra consultoria, a “R”. Nesta, trabalhou como CLT Flex: 50% registrado em carteira e 50% como PJ, com salário de 17 mil reais. “O sistema deve ser bem mais aberto e bem menos complexo para que os empresários não fossem meio que forçados ou obrigados a buscar esse tipo de solução para baixar custos” (H.G.54.H.B.D.3.03). Ele explicou que caso fosse diferente, haveria mais investimentos no Brasil e mais desenvolvimento. Há muitas diferenças que ele citou em outros países, mas as dimensões e a história são diferentes, cada país tem sua história. “Para mim, tinha que erradicar toda e qualquer influência portuguesa no Brasil, o que é absolutamente impossível. “No Brasil [...] você começa a trabalhar com 15 anos, se sente no direito de se aposentar aos 45 anos... direito de encher o bolso com 40 mil por mês, isso sim. Esse é seu direito. E seu neto?” (H.G.54.H.B.D.3.03). Nessa empresa, em 2016, foi demitido em uma campanha de demissão coletiva. Ficou quatro meses sem trabalho, vivendo com o que recebeu de indenização pela demissão, e por não estar conseguindo colocação, acabou aceitando o trabalho na última empresa, com salário de 3 mil, valor que correspondia à metade da pensão que ele precisava pagar para a filha no Brasil. Em novembro de 2017, seu contrato acabou e ele também estava bastante descontente nessa empresa. Disse que estava repensando muita coisa, estudando marketing de rede. No momento da entrevista, cinco meses após a sua saída, afirmou: “eu preciso receber a última parcela da rescisão amanhã, conforme combinado, senão eu não tenho o que comer na semana que vem, essa é a situação.” Quando perguntado sobre o futuro próximo, um ano à frente: “eu não sei como vou estar, só sei que eu vou vencer esta batalha. Não tenho tempo nem energia para pensar lá na frente. Eu tenho muito problema para pensar hoje e amanhã (H.G.54.H.B.D.3.03)”

No momento da entrevista, H.G.54.H.B.D.3.03 estava desempregado, e seu salário na última empresa, uma consultoria de TI que prestava serviços para o governo, em que trabalhou era 3 mil reais como gerente de contas. Nesse momento, ele se arrepende de ter vendido sua casa para investir na empresa. Com a idade de 53 anos, a dificuldade de entrar em uma empresa é muito alta: “passou dos 50, o negócio é morrer [...] senti isso na pele. Fui obrigado a aceitar funções e salários que não são compatíveis como que eu sei fazer, com o conhecimento e com a experiência que eu tenho” (H.G.54.H.B.D.3.03). Para ele é ilusão para um brasileiro ir para outro país, pois a energia que precisa mobilizar para se estabelecer em outro país, vencer os preconceitos, é muito grande. Para ele, se essa energia fosse usada aqui no Brasil a pessoa teria sucesso. É muita ilusão ir para fora, as pessoas que são bem sucedidas são poucas em sua opinião:

“a gente conhece a história de cinco brasileiros bem-sucedidos mas não conhece a história de 100 mil que estão lá fora apanhando pra cacete e tem vergonha de falar” (H.G.54.H.B.D.3.03). Ele pensou em voltar para a Holanda algumas vezes, logo depois de sofrer um sequestro relâmpago e nos últimos dois anos, por causa da dificuldade que está passando: “seria muito difícil retornar... eu não tenho nada lá, eu não existo lá. Eu migrei totalmente para o Brasil. Eu nem tenho mais CPF, eu teria que começar de novo” (H.G.54.H.B.D.3.03).

Sobre se sentir empreendedor: “Eu não me sentia empreendedor, tinha empresa aberta para ser funcionário. Eu me senti empreendedor quando eu fui pra Goiânia” (e assumiu a empresa como sócio) (H.G.54.H.B.D.3.03).

Ao ser perguntado, se em condições ideais, com plena escolha, trabalharia na área de TI, respondeu que trabalharia com marketing, mas gosta muito do TI e da mescla de TI.

Sobre as gerações mais novas explicou: “eu acho que existe uma grande diferença, entre aqueles que entram com um propósito, que sabem onde querem chegar, e aqueles que são o mesmo de sempre”. E a geração dele? Em geral, eu via os mais velhos, mais parados, já com a ‘plaquinha’ nas costas. Os jovens tinham mais garra. A parcela de quem entra mais comprometida, mais focada, aumentou. Depois, refletiu sobre sua situação: “Eu penso que hoje eu estou nessa situação porque me separei. Não tem jeito. Você leva isso pro trabalho, afeta a performance, como eu reconheço que afetou o meu. E se você não administra isso muito bem, isso se torna uma espiral negativa” (H.G.54.H.B.D.3.03). Perguntado se ele pensa que superar a situação em que se encontra passa pela resolução da separação ou por estar num novo relacionamento, respondeu que sim, com certeza, pois acredita que está envolto em energia negativa. Nesse momento, ele pediu uma água e disse que estava com muita dor de cabeça.

Em seguida fez uma reflexão sobre o papel do TI nas mudanças na sociedade:

TI é a área em que as mudanças acontecem, na sua grande maioria, primeiro do que em outras áreas, porque as outras áreas são consumidoras daquilo que está acontecendo no TI. Também depende da visão que você tem da TI: se ela é a líder ou a servidora. Aqui no Brasil o TI ainda dita, impossibilita, complica. TI tem que trazer a inovação, novas soluções, sugerir, para que o negócio possa se aproveitar disso. Não pode ter TI por TI, TI serve a algum propósito... Se ninguém usa os programas que TI faz, então não precisa de TI. As áreas estão usando a tecnologia por quê? Porque a TI possibilitou, facilitou, forneceu, ou porque a empresa precisou, para fazer as coisas mais rápido, mais competitivo? (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018)

Sobre os conceitos de trabalhador e empreendedor, forneceu a seguinte análise:

Trabalhador pra mim tem uma conotação negativa. Se você fala colaborador, é diferente. Trabalhador é coisa do século passado. É aquele cara de uniforme, que trabalha no chão de fábrica, das 8h até as 17h, e faz o que lhe é dito para fazer. [...] Apesar de eu trabalhar muito, eu não me vejo como trabalhador, eu me vejo como um facilitador, o cara que traz soluções, que traz inovação, que faz a ponte... (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018)

“(Empreendedor) é aquele que tem uma ideia, coloca aquela ideia em prática, corre os riscos e depois colhe os frutos. Tem que ter muita paciência, persistência”. Para ele, que já foi empreendedor, não seria mais empreendedor sozinho. Tem mais problemas ter sócios, mas é fácil superar as coisas. Segundo ele, não é o regime de contratação que define o modo como a pessoa vai atuar, depende de quem trabalha, da forma como foi criado. A pessoa, segundo ele, pode ser criada apenas para trabalhar e sustentar a família, ou pode ser criada para crescer, buscar, ter ideias, para ser inovador. Se você é criado para estudar, para conhecer as possibilidades, escolha e faça isso bem feito, é uma educação completamente diferente. No Brasil, as pessoas têm menos opção, explica: “o sistema de ensino público é falido, não por causa dos professores. Mas mesmo assim, tem aquelas pessoas que passam por toda dificuldade e ainda assim conseguem ter sucesso” (H.G.54.H.B.D.3.03, 2018).

8. S.C.53.H.B.C.4.12

Os profissionais com idade entre 39 e 54 anos, conforme observamos no capítulo que trata da metodologia, coincidem com o que a mídia e alguns especialistas²⁵³ chamam de “Geração X”. Do grupo desta faixa etária tivemos oportunidade de consultar catorze profissionais. S.C.53.H.B.C.4.12 foi o profissional mais velho deste grupo.

Tal como seus pais, S.C.53.H.B.C.4.12, nasceu na capital de São Paulo. A mãe era dona de casa e cursou somente o ensino fundamental. O pai, comerciante, fez o ensino médio completo. Começou a trabalhar durante o ensino médio como auxiliar de escritório. Começou a atuar na área da computação no início dos anos 1980 na então chamada Coordenadoria para Projetos Especiais (COPESP), hoje o Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (STMSP)²⁵⁴ que fica no terreno do campus da Universidade de São Paulo no Butantã. Ingressou na área como operador de computador júnior e progrediu na carreira tornando-se operador pleno e sênior. Tornou-se chefe de operação após ingressar no curso superior na mesma universidade em que O.S.56.H.B.V.8.05, embora jamais tenham se conhecido. A COPESP era a instituição brasileira responsável pelos projetos secretos de enriquecimento de urânio e do desenvolvimento do submarino nuclear brasileiro. S.C.53.H.B.C.4.12 detalha as condições de trabalho e o nível de sigilo que os profissionais, inclusive civis, estavam sujeitos na COPESP:

Eles deram esse nome [COPESP] porque você lembra que na época a coisa era meio secreta, né? Era pra dar a ideia de que era uma estatal paulista da área de

²⁵³ Conforme referências citadas no capítulo quatro, que aborda a metodologia utilizada na pesquisa.

²⁵⁴ <https://www.marinha.mil.br/ctmsp/quem-somos>

seguros. Quando você entrava na COPESP você vendia alma pro diabo. Assinava um termo de sigilo. Os principais projetos eram o de enriquecimento de urânio e o do submarino [...]. [Atuação dos militares] era muito profissional, havia a ascendência, mas não tinha nada de bater continência, esse negócio não. Não tinha nada de “ordem unida” de “civismo” tudo muito profissional, ambiente extremamente profissional (S.C.53.H.B.C.4.12, 2018).

Sobre os motivos de ter saído da COPESP o entrevistado afirmou: “eu percebi que só seria promovido se meu chefe morresse ou se aposentasse” (S.C.53.H.B.C.4.12). Alguns dados de S.C.53.H.B.C.4.12 foram omitidos ou modificados, a seu pedido, para que sua identificação não fosse tão facilitada. Um dos motivos foi ter apresentado informações que considerou importante, mas a seu ver, sensíveis. Sua entrevista indicou diversos pontos de ressonância com os fatos históricos e jornalísticos apresentados nas obras de Dantas (1988) e Cardi (2002), ou ainda no que obtivemos de relatos dos professores Ruggiero e Leander em suas respectivas entrevistas. O papel dos militares – em especial da marinha do Brasil – no desenvolvimento de projetos apoiados pelo uso dos recursos computacionais, a visão estratégica da área para o governo federal, e a visão do papel da informática como ferramenta estratégica para o desenvolvimento nacional em setores como economia e defesa. Sobre o protagonismo dos militares no período final do regime ditatorial S.C.53.H.B.C.4.12 destacou: “O almirante Oton [chefe das operações da COPESP] tirou o país do zero. Quando eu saí de lá as centrífugas já estavam operando [...] a primeira rede de fibra óptica do Brasil foi lá”. Um ano após terminar o curso de Tecnologia em Processamento de Dados na UNIBERO, com pouco mais de trinta anos, saiu da COPESP e ingressou em uma empresa de grande porte da área de planos de saúde. Já formado e com a experiência de trabalho que obteve nos anos anteriores em pouco tempo tornou-se gerente da área de TI. Atribuiu o que descreveu como “rápida progressão” progressão à formação que teve na instituição privada em que estudou:

Essa visão que aquela faculdade me deu, não só da tecnologia e da parte de desenvolvimento, mas da parte de negócios também. Eu saí de uma COPESP, totalmente voltada para a área de projetos de engenharia, com conhecimentos de FORTRAN, PASCAL, MAXMS, de superminis, de rede de fibra óptica e fui trabalhar numa empresa de saúde (S.C.53.H.B.C.4.12, 2018).

O período no qual o entrevistado concluiu o nível superior, conforme observamos com entrevistados da mesma faixa de idade e em análises como as feitas por Cardoso (2010, 2015) tratadas na primeira parte deste estudo, não havia ainda experimentado o aumento significativo de brasileiros em cursos superiores observados nas décadas seguintes, em especial nos anos 2000. Tal como observamos nos casos de J.S.60.H.B.C.6.15, R.S.57.M.B.V.6.10 e L.P.65.H.B.D.4.12 a conclusão do curso superior foi sucedida por promoção ou contratação em melhor posição hierárquica. Por

outro lado, casos como os de V.T.69.H.B.D.2.12, C.R.61.H.B.D.4.03 e H.G.54.H.B.D.3.03, que não concluíram curso superior ou que o fizeram em áreas diversas ao TI, experimentaram uma progressão mais gradual, sem os saltos praticamente imediatos observados nas trajetórias dos profissionais ao concluírem nível superior²⁵⁵.

No final dos anos 1990 passou por um período de quase dois anos com vínculo informal. Antes de reingressar no mercado de trabalho como CLT por uma empresa de transportes. Em 2002 teve sua primeira e única experiência como PJ que durou até 2017. Neste período atuou como consultor por uma empresa de consultoria que atendia empresas da área de planos de saúde. Nos anos 2010 manteve-se atuando por esta consultoria prioritariamente para um único cliente, a empresa da área de saúde que administrava a carteira de usuários composta por funcionários de um banco estadual que havia sido privatizado décadas antes. Tivemos a notícia, que não pode ser confirmada, de que o banco que havia adquirido tal carteira de clientes há ao menos uma década decidira – pouco depois do período em que realizávamos as entrevistas – celetizar todos os PJs e terceiros. S.C.53.H.B.C.4.12 indicou que trabalhava principalmente com profissionais mais jovens que ele, mas que não tinha preferência em trabalhar com profissionais de certa faixa etária. Sobre os profissionais mais velhos ou de mesma idade indicou que “Muitos acabaram saindo do mercado, não se atualizaram”. O modelo CLT, para ele, proporciona uma maneira mais estável de obter a aposentadoria, embora “seja possível busca-la também pelo modelo PJ”. Tal como ocorrera nas trajetórias de outros entrevistados (H.G.54.H.B.D.3.03, O.S.56.H.B.V.8.05 e R.S.57.M.B.C.6.10) a experiência de trabalho como PJ de S.C.53.H.B.C.4.12 foi antecedida, ainda que não imediatamente, por experiência de período de desemprego, de atuação como trabalhador informal ou como autônomo.

9. A.D.51.H.B.D.4.20

Dos profissionais entrevistados A.D.51.H.B.D.4.20 é um dos empresários que mantém funcionários empregados, que se dedica à gestão do negócio que possui sem vender prioritariamente sua força de trabalho em horas projetos, ou seja, que não só

²⁵⁵ No caso dos profissionais mencionados que não concluíram curso superior na área de TI, as promoções ocorreram principalmente por conta de aquisição de experiência de trabalho e por antiguidade. Dois destes profissionais, seja por acaso ou não, são os que hoje mantêm a menor renda registrada entre os profissionais com mais de 50 anos - cerca de três salários mínimos. O entrevistado mais velho, V.T.69.H.B.D.2.12, possui renda maior composta por aposentadoria privada, INSS e por conta de rendimentos que recebe de investimentos que fez desde o período em que atou como PJ após se aposentar.

mantém empresa aberta como PJ mas que mantém um espaço onde funcionários ou colaboradores contratados realizam suas tarefas e que realiza projetos para mais de um cliente. Homem, branco, com 51 anos no ano de realização da entrevista, formado em economia, dois filhos, divorciado, A.D.51.H.B.D.4.20, é nascido em São Paulo, tal como os pais. A mãe teve ensino médio concluído, teve profissão ou ocupação informada como “dona de casa” e o pai era engenheiro de formação e profissão. Iniciou sua vida no mercado de trabalho como *office boy* em um grande banco com sede na cidade de Osasco. Ingressou no curso superior que mantinha uma fundação ligada ao banco. Aos dezenove anos ingressou no programa de *trainees* da empresa “U” já na posição de gerente júnior. Até então havia experimentado somente a experiência do modelo CLT. Em meados dos anos 1990, movido pelo que definiu como sendo “instinto empreendedor”, abriu a empresa pela qual vinha atuando até o momento da realização da entrevista, e que informou planejar seguir desenvolvendo. Não se acomodar ao modelo CLT e buscar oportunidades de acordo com “o que a ocasião oferecia” foi um dos pontos indicados por A.D.51.H.B.D.4.20 sobre o sucesso de seu empreendimento na área de TI. Detalhou que “existem alguns erros básicos como misturar as contas da empresa com as contas pessoais” que não devem ser cometidos pelo empreendedor. E que “tem que ter uma visão, ter um propósito, uma lógica. Tem que saber o que está fazendo” (A.D.51.H.B.D.4.20). No período em que abriu a consultoria atendeu principalmente a empresa que o havia mantido no cargo de gerente nos anos anteriores. Naquele momento, afirmou: “a opção, a oportunidade era transformar contratações CLT em PJ. Não tinha muito como ofertar serviços de outra forma [...] até acordar e ver que esse modelo era um lixo” (A.D.51.H.B.D.4.20). Os problemas com o modelo PJ estavam relacionados também à pressão governamental para a “geração de carteira de trabalho”. Neste período informou que houve um processo de celetização – que foi experimentado por profissionais como L.P.65.H.B.D.4.12, R.S.57.M.B.C.6.10 e, mais recentemente por S.C.53.H.B.C.4.12. Os dois primeiros atuaram também pela empresa “U” e conheceram A.D.51.H.B.D.4.20. Além deles, H.G.54.H.B.D.3.03, também conheceu A.D.51.H.B.D.4.20. Para A.D.51.H.B.D.4.20 o modelo CLT é “um bom modelo, mas é muito caro. Todas as empresas começam com certa informalidade para se sustentar”, complementou: “quando você está informal você não tem investimento, o objetivo não é ter uma economia informal, isso inibe o investimento externo. Por outro lado, o custo do Estado é inviável” (A.D.51.H.B.D.4.20). Sobre o modelo CLT detalhou:

No mundo todo tem contratantes e funcionários. Aqui há uma celeuma em

torno da CLT porque tem interesses de sindicatos [envolvidos] a diferença no Canadá de ter ou não contrato é de 2%. O país só cresce com produtividade, não há o que inventar. Há uma estrutura que está calcada no INSS, nos sindicatos [...]. Quando uma empresa vai demitir ela é penalizada. A solução é ter uma livre economia. No TI todos estão empregados (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018).

Um dos fatores apontados por A.D.51.H.B.D.4.20 para a dificuldade de se empreender na área de TI no Brasil é o acesso ao crédito. Mencionou que “o BNDES dá acesso às grandes contas... o pequeno [e o médio] empresário não têm acesso: o modelo é muito desequilibrado. Viajo bastante para a Europa e os Estados Unidos. As condições aqui são muito restritas” (A.D.51.H.B.D.4.20). Indicou que no período de alta das *commodities* no Brasil (anos 2000) houve uma fase de grande crescimento para todos e que houve um momento de aumento considerável da corrupção. Quanto a este aspecto informou: “optamos por não jogar esse jogo” (A.D.51.H.B.D.4.20). Observou que no Brasil as universidades não atuam em parceria com as empresas. Desde quando montou sua empresa fez tentativas de fazer projetos conjuntos com universidades, inclusive públicas, mas observou que “o modelo é burocrático, retrógrado. Tem gente inteligente, mas é praticamente um sindicato” (A.D.51.H.B.D.4.20). Informou que estava em contato com um professor de uma universidade do interior paulista realizando um projeto na área de inteligência artificial e que não via no Brasil condições como as que percebia nos Estados Unidos ou na Inglaterra:

Lá [nos Estados Unidos e Inglaterra] a universidade faz parte [da sociedade e dos negócios]... é uma relação de ganha-ganha. Aqui o brasileiro tem a questão do “quem passa a perna em quem”. E tem empresa que explora o funcionário, tem disso aqui. Tem que mudar a cultura e a cultura tem que ser a de que todo mundo ganha. Olha Stanford! Tenho um [amigo] médico ligado à Stanford e à uma universidade em Londres também, um projeto global superimportante. Um cientista convidou ele para fazer testes e pesquisa... a USP não entrou, [alguém da instituição] perguntou o que iria levar com isso. As pessoas têm que entender que o mundo precisa girar de forma mais livre. Ele ficou impressionado com isso, ele saiu do Brasil [...]. Fazemos mestrados e doutorados com isso, faz-se mestrado mas não se gera empreendedores. Não há oportunidade de criar coisas. Não percebem [na área acadêmica] que o que gera renda é criar coisas... o que existe é o “segurar o que é nosso”. Porque não estão privatizando? Porque os políticos mamam! É a fonte de recursos políticos... A Petrobras é de quem? Dos políticos. Eu gero duzentos empregos. Estou gerando emprego, quanto eu pago de tributo? O que estes caras geram? (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018).

Sobre os profissionais da área de TI disse não há crise [como a vista em outras áreas] e complementou: “Gente boa ganha bem [e está empregada], gente que não quer trabalhar, quer moleza, estes não [estão bem]. Sobre os profissionais de diferentes faixas de idade indicou que há muitos pontos positivos, dentre eles a inovação, o desenvolvimento das *startups* que tem sido realizado pela geração mais jovem e um

maior incentivo ao empreendedorismo para as novas gerações. Como ponto negativo observou um preparo pior dos mais jovens. Detalhou:

Não tinha na minha época! Eu cresci com meu pai falando “arruma emprego em multinacional e se aposenta lá!”. Na época o que se sonhava era com um bom emprego. Hoje as pessoas tem mais acesso à informação, mais acesso às coisas. Por outro lado, os mais jovens chegam menos preparados. As universidades estão preparando menos [...]. A quantidade [de estudantes] aumentou mas a qualidade não acompanhou. O problema está também no ensino de primeiro grau (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018). .

Sobre as diferenças em relação a ser funcionário e empresário indicou que a experiência como CLT proporcionou aprendizado muito importante: “mesmo no banco! Era uma escola!”, destacou. Sobre as diferenças entre os modelos CLT e PJ indicou que:

PJ dá liberdade de remuneração [aspecto positivo]. O modelo CLT é muito protecionista, todos ganham a mesma coisa, e reclamam. Não dá para remunerar melhor uma pessoa que trabalha melhor por conta do modelo [CLT]. O outro problema é o custo do CLT. Não pelo benefício, férias, saúde... quando tinha contratação PJ era reconhecido como se fosse CLT com férias e tudo mais. Sou a favor de ter férias, benefícios, vale alimentação. Tem que fazer a lei da oferta e da procura. Quer gente boa? Paga bem! Quer gente ruim? Nem contrata. A CLT é extremamente protecionista, mas com as leis novas está melhorando. Acho que os benefícios têm que existir para todos, não só para CLT. Porque se contratar um consultor [PJ] eu não posso contratar um benefício? Qual o motivo? Para o sindicato não ganhar? Porque não posso demitir? Por causa do FGTS? Sabem quem gosta [desse modelo]? Os bancos. Pergunta para o funcionário se ele quer ou não o dinheiro na sua conta! Acho a CLT boa, só é cara e arcaica... benefícios, férias, tudo bem! [Mas] acho que o governo cobra muito, faz pouco e dá pouca liberdade ao trabalhador. Se você explora um cara ele vai embora. Agora, um cara ruim, ele precisa de proteção. Pergunta se um cara bom fica sem emprego? Isso tem que mudar na cultura do Brasil. Tem que produzir, trabalhar decentemente, se interessar pelas coisas, pelas coisas normais. Não é um modelo fabril que tem que trabalhar doze horas (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018). .

A.D.51.H.B.D.4.20 destaca o que vê como um desequilíbrio entre os modelos CLT e PJ no sentido de que o primeiro modelo impede que pessoas com capacidades diferentes – e que executam as mesmas funções – sejam remuneradas ou premiadas de acordo com suas capacidades e habilidades. Indica que o modelo CLT encarece os custos de contratação uma vez que o contratado deste modelo recebe parcela dos seus rendimentos e benefícios de modo indireto ou através de contas governamentais (como no caso do FGTS). Fóruns na internet que tratam das relações de trabalho na área de TI (como o já citado ApInfo) indicam que a proporção de rendimento dos profissionais PJ, para que seja equilibrado em relação ao modelo CLT, é de 30% a 40% a mais. A.D.51.H.B.D.4.20 e H.G.54.H.B.D.3.03 concordam que o modelo CLT é demasiado protecionista. Entretanto, conforme observamos anteriormente, H.G.54.H.B.D.3.03 considera que tais proteções ocorrem porque o nível de confiabilidade dos acordos entre contratantes e contratados é muito baixo no Brasil.

As entrevistas concedidas por este conjunto de profissionais mais experientes que analisamos até aqui, que viveram diferentes tipos de relações, em diferentes períodos e que foram expostos a modelos nacionais e internacionais de contratação (A.D.51.H.B.D.4.20 teve experiência de contratação de profissionais de outros países como, por exemplo, indianos, sul-americanos e europeus) indicam que entre os profissionais que experimentaram rendas mais altas, não só as superiores a cinco salários mínimos, mas rendas que chegaram a vinte ou até trinta salários mínimos têm uma percepção mais presente da tributação sobre a renda como CLT. A percepção de que o modelo CLT protege de demissões também se demonstrou menor entre estes profissionais contratados: “se a empresa tiver que demitir ela demite, sendo CLT ou não!”, disse H.G.54.H.B.D.3.03 durante a entrevista. R.S.57.M.B.C.6.10 também indicou não acreditar que uma empresa deixaria de demitir um funcionário somente porque o vínculo de contratação era o CLT. Por outro lado, A.D.51.H.B.D.4.20, expôs em sua fala que entende que o modelo CLT “não deixa demitir”.

A.D.51.H.B.D.4.20 indicou ainda que a CLT não deve deixar de existir, ao menos para perfis mais vulneráveis como o dos trabalhadores agrícolas, por exemplo. Destacou:

Cada caso é um caso, existe discussão específica. Na agricultura [por exemplo], não sei como funciona, não sei como é nos Estados Unidos ou na Europa, mas as relações se baseiam em outro paradigma. Não sou contra um ou outro, os dois [CLT e PJ] têm que ser dinâmicos [porque hoje] quem ganha são os governos ou os bancos. Esse pensamento de que eu [empresário] vou explorar, isso já existiu, [mas] não existe mais. Agora, [se] o cara não estuda, não faz nada e [o governo] cria um monte de regras pra proteger o cara... aí não dá. Precisa ter um pouco da cultura do *looser* e do *winner* [conforme observa nos Estados Unidos]. A CLT é muito engessada, o mercado é mais dinâmico. A CLT é muito cara e muito protecionista (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018). .

Sobre o ambiente de debate político sobre o modo como a sociedade pode ou deve tratar de questões como a das leis trabalhistas A.D.51.H.B.D.4.20 informou:

Polarização eu já não gosto. Não gosto do formato em que a esquerda brasileira funciona, bolivarianista, né? Já fui idealista achando que o estado produz coisa. Não gosto do radicalismo da esquerda ou da direita. Gosto do Brasil. Acho que quem entrar tem que distribuir mais, não só renda, mas trabalho! Tem que acabar com a corrupção que esta acabando com o país. Sou a favor de quem resolve isso aí. Não dá pra ficar como está. Pega o caso dos tigres asiáticos. O que fez estes países melhorarem? Educação! Não dar dinheiro para gente que não faz nada. Tem que dar apoio, começa com apoio mas não pode terminar com isso [apoio]. O objetivo não é ter o dinheirinho sem fazer nada. Hoje você vai falar com uma empregada doméstica, ela, coitada, não tem condições de saber como um aparelho funciona. Vai ter que doer antes de melhorar, cortar as mamatas (A.D.51.H.B.D.4.20, 2018). .

A.D.51.H.B.D.4.20 indicou ser contrário ao prolongamento de projetos sociais de transferência de renda como o Bolsa Família. Indicou que este apoio pode até ser um

início de ajuda à população que mais precisa, mas que não pode ser algo a ser mantido. O pensamento expresso por A.D.51.H.B.D.4.20 apresenta-se bastante alinhado com aquele discutido por Pastore (1994a) apresentado anteriormente neste estudo (*cf.* capítulo 1) que propõe que os sindicatos fortalecidos e políticas governamentais reduzem a pressão social para que parcela da população beneficiada busquem trabalho. Este modelo, no entanto, não considera, ou não parece valorizar prioritariamente a condição de vida dos trabalhadores que se encontram em situações mais vulneráveis (como os trabalhadores agrícolas, ou trabalhadores fabris operacionalizados, ou de “chão de fábrica”). Neste modelo, alinhado ao que discutimos também anteriormente neste estudo, a visão para que se alcance uma sociedade mais “próspera” depende do aumento da produtividade das empresas o que inclui a contratação mais barata e dinâmica de profissionais de todos os níveis. Este modelo, defendido por economistas alinhados ao pensamento neoliberal, não dá sinais de preocupação com melhor distribuição de renda ou com redução de níveis de pobreza dos que não atendem aos requisitos mínimos de ocupação produtiva, exceto, através do investimento em educação para o trabalho – modelo que atende somente gerações que estariam em idade escolar e que dependeriam de intenso investimento governamental na área da educação para atingir a população mais pobre. Modelos em que empresas investem na formação educacional e profissional (tal como a experimentada por A.D.51.H.B.D.4.20 durante parte do ensino fundamental e médio) têm limitações quantitativas importantes pois atendem número reduzido de pessoas, em geral, que vivem próximos às suas sedes e centros operacionais²⁵⁶. Em artigo publicado em 2006, Pastore, via a dificuldade do estado Indiano em fazer frente à demanda social por educação superior. Em sua análise um dos principais problemas é o aumento do custo de pessoal para as empresas daquele país:

[...] a demanda explosiva por qualificação começou a enfrentar problemas de oferta. Consequência: os salários dos bons talentos explodiram. Por exemplo, um engenheiro-administrador de projetos que ganhava US\$ 10 mil por ano em 2000, passou a ganhar US\$ 30 mil em 2004. E a escalada continua. Em 2005, os profissionais qualificados tiveram um aumento médio de 25% em termos reais. (PASTORE, 2006)

As diferenças de perspectiva, de visão de mundo, de profissionais como A.D.51.H.B.D.4.20 e H.G.54.H.B.3.03, de um lado, e de C.R.61.H.B.D.4.03,

²⁵⁶ Mesmo modelos de educação como o do Sistema S apresentam sinais de que não conseguem, segundo seus dirigentes, se manter somente com a verba de renúncia fiscal e de recolhimento de contribuições de seus usuários, passando a cobrar mensalidade de seus alunos: <http://www.sesisp.org.br/educacao/perguntas-frequentes> acessado em 08/07/2018.

R.S.57.M.B.C.6.10 e de L.P.65.H.B.D.4.12 em relação ao papel do Estado na provisão de condições sociais mínimas para a existência da parcela mais pobre da população tornam-se mais marcadas quando o debate gira em torno do papel do Estado no oferecimento de serviços públicos e de benefícios sociais aos mais pobres (como no caso dos projetos de transferência de renda). Por outro lado, à exceção de C.R.61.H.B.D.4.03 e O.S.56.H.B.V.8.05, os entrevistados indicaram que o governo poderia intervir menos na relação de contratação entre empresários e trabalhadores da área de TI, em especial para aqueles que têm rendas mais altas. Esta observação não vem somente de profissionais com alinhamento ideológico mais próximo do pensamento de uma direita liberal. L.P.65.H.B.D.4.12 e R.S.57.M.B.C.6.10, por exemplo, indicaram ter posicionamento político de Esquerda e serem não só favoráveis mas preferirem (mesmo antes de se aposentarem) o modelo PJ pelo fato de proporcionar uma melhor gestão da própria renda e por oferecer rendimento mais alto no curto prazo – ainda que isso tenha trazido consequências graves a obtenção de uma aposentadoria adequada, tal como afirmou R.S.57.M.B.C.6.10 em sua entrevista.

A.D.51.H.B.D.4.20 indicou que irá se aposentar a partir das reservas que vem criando. Indicou que a previdência tem que existir, em sua opinião, mas que considera “haver muita mamata! O país não é dos brasileiros é dos grupos! O modelo [da previdência] está furado. Foram dando privilégios, privilégios e agora está quebrando”. Indicou ainda que “é inevitável ter previdência, ter poupança, para o país, para guardar e ter condições no futuro. Então, depende muito de cada um”. Tal como observamos, inclusive entre profissionais mais jovens entrevistados, A.D.51.H.B.D.4.20 considera que o Estado deveria ter menor presença na decisão sobre como cada indivíduo irá se aposentar. Esta perspectiva, de alinhamento mais liberal, considera que cada indivíduo deve ter o máximo de autonomia para gerir sua renda e previdência. Neste modelo, uma pessoa que não se preocupou em constituir uma reserva financeira ou contribuir para um plano de previdência público ou privado deve arcar com as consequências desta decisão vindo a ter que trabalhar para além da idade média estimada de aposentadoria (tal como relatado por R.S.57.M.B.C.6.10). A possibilidade de aumento de vulnerabilidade social dos que não conseguiram, ou preferiram não fazer reservas, ou investimentos para a previdência, para a aposentadoria, e as consequências sociais do empobrecimento da população mais velha que não planejou e executou um plano de aposentadoria não são considerados um problema prioritariamente social (e consequentemente não deve ter uma solução encaminhada principalmente pelas instituições governamentais), mas sim um

problema de escolhas individuais que deve ser arcado por aqueles que tomaram tais decisões ao longo de suas trajetórias de vida. Esta perspectiva parece reforçar ainda mais, o processo de exacerbação do individualismo na sociedade brasileira e convida a pensar em soluções que possam proporcionar a seguridade social necessária para não expor parcela da população mais vulnerável à situação de hipossuficiência na velhice e ao mesmo tempo procurar soluções políticas e sociais que estejam mais adequadas às demandas da própria população sem, no entanto, tentar tutelar decisões da parcela da sociedade que não observa a si mesma como demandante de políticas sociais ou de proteção que julguem desnecessárias para si mesmas. Alguns dos riscos que se corre ao suscitar tais questões são, de um lado, pela perspectiva da manutenção de proteção e benefícios às camadas que não as deseja, a de haver um enfraquecimento – de dentro para fora – da legitimidade das políticas de proteção trabalhista, previdenciária e social, uma vez que parcela dos beneficiários de tais políticas não reconhecem tais benefícios como algo necessário, positivo ou adequado para suas próprias condições; de outro lado, outro risco que se corre, pela perspectiva da retirada da proteção e benefícios das camadas que não desejam tais políticas, é a de haver um aumento descontrolado da população vulnerável que, durante sua trajetória de trabalho antes da velhice acreditava ser capaz de produzir e obter renda de modo seguro e que, no entanto, passa a ver a si mesma a certa altura da vida em condição de hipossuficiência, de pobreza ou miséria trazendo consequências não somente para si mesma, mas para o conjunto da sociedade que teria que lidar com uma população, quem sabe, crescente de mulheres e homens que viriam a enfrentar o empobrecimento, a miséria e o abandono social do Estado ou da família²⁵⁷.

10. E.P.48.H.B.C.5.40

O entrevistado E.P.48.H.B.C.5.40 foi a pessoa que teve maior renda aferida no modelo CLT no período do trabalho de campo, aproximadamente quarenta salários mínimos. Homem, branco, 48 anos, pós-graduação completa, casado, vive com esposa e filha, natural da cidade de São Paulo, tal como os pais. Filho de mãe professora com nível superior completo e de pai motorista com nível fundamental completo. Seu primeiro trabalho foi como recepcionista em uma casa de shows aos 20 anos de idade. Entre os 20

²⁵⁷ Serge Paugam realiza estudo sobre os regimes de vínculos sociais em países como França, Brasil, Índia, Estados Unidos e Escandinávia. Em sua pesquisa indicou que o modelo brasileiro baseia-se principalmente pelo modelo “familiar” que tem como uma de suas características marcantes o papel da família, em especial dos mais velhos, na sustentação dos demais membros da família em períodos nos quais um ou mais enfrenta desemprego ou impossibilidade de trabalhar (IMARGENS, 2017 entrevista concedida).

e 33 anos atuou sob diversos tipos de vínculos e em áreas diferentes, como publicidade, entretenimento e marketing. E.P.48.H.B.C.5.40 acredita que o modelo CLT é o mais adequado para profissionais que atuam em atividade fim, como no caso dele que é responsável pela gestão da área comercial de serviços na “nuvem” para a América Latina de uma das três maiores empresas de tecnologia do mundo. Sua rotina mensal inclui viagens para diversas partes do mundo, realização de cursos na área de negócios bancados pela empresa pela qual atua (a última experiência foi um curso de gestão na *Harvard Law School*). E.P.48.H.B.C.5.40 fez curso fundamental e médio em escola pública. Iniciou a graduação em engenharia no Mackenzie (período integral), mas não se identificou com o curso e no segundo ano, passou a cursar Administração de Empresas na mesma universidade. Explicou que nesse período – estava então com 20 anos – teve necessidade de procurar trabalho. No segundo ano do curso passou a trabalhar em uma grande casa de espetáculos do primo que ficava na zona oeste de São Paulo, fazendo serviços operacionais como recepção e segurança nos camarotes, contratado informalmente. Logo depois deste trabalho, já estudando no período noturno, ingressou como estagiário em uma empresa de manufatura de bens de consumo, onde trabalhou por 3 anos, tendo sido efetivado no modelo CLT após um ano de estágio. Ali trabalhou nos setores de contabilidade e compras. O último salário dele nesta instituição foi de cinco mil reais nos dias de hoje. Formou-se em 1993 e no ano seguinte casou-se e passou a trabalhar como autônomo prestando serviços na área de propaganda e mídia (outdoors, propaganda em jornais, etc.). O sogro tinha empresa nesta área e ele ajudava na área comercial. Ficou por 7 anos trabalhando nesse formato, informalmente no negócio de família e como autônomo. Com essa experiência, afirmou ter aprendido como ser empreendedor, o que foi útil em sua carreira a partir dali: “empreendedor não é uma palavra que está necessariamente ligada a você ter um negócio. Mas quando efetivamente você passou por isso, facilita muito” (E.P.48.H.B.C.5.40).

Sua renda neste período era próxima dos seis mil reais. Na virada do milênio decidiu deixar de trabalhar com o sogro e reingressar ao mercado atuando na área da internet. Passou a trabalhar como executivo de contas, depois gerente de vendas, em uma empresa prestadora de serviços de internet, que durou pouco menos de um ano. Depois desse emprego, após alguns meses, trabalhou em outra empresa de internet no modelo de cooperado.

Eu acho que dos três modelos possíveis, o [cooperado] é o pior, porque você não tem nem o melhor do PJ, nem o melhor do CLT – a CLT tem muitas coisas boas e outras tantas ruins, e o PJ pra mim, é o melhor modelo de todos (cada

um decide sua vida) para determinadas categorias profissionais, e o modelo cooperado, é um modelo em que você entrega parte [da renda] para ambas as partes. Então, eu acho que pra mim, é o modelo pior de todos. O melhor lado do PJ é que você decide tua vida, quase todo o valor que você receberia no CLT, mais toda a carga tributária que é gigantesca (que é acima de 100%) você tem uma boa parte dessa carga somada ao seu salário, e você evidentemente recolhe os seus tributos, cujo resultado final é muito menor do que as taxas pagas no CLT, ou seja, você basicamente controla sua vida. É óbvio, você tem que ter cabeça, disciplina, de fazer o teu FGTS, de fazer o teu seguro desemprego por si mesmo – isso é um pouco da cultura que o brasileiro não tem. Então, eu acho que esse é o melhor modelo. Em relação ao CLT, sem dúvida nenhuma, você está amparado [...]. Na cooperativa, você não tem nem uma coisa nem outra. Literalmente, é o mesmo salário do CLT, sem ter a liberdade que você tem no PJ. Agora isso para uma categoria da área de tecnologia, que paga um pouco mais. Para outras categorias, sem dúvida o PJ não funciona. O PJ não faz sentido em toda posição que se chama “core” dentro da companhia. Então, se você tem uma companhia própria, que é o caso de empresa multinacionais de T.I., e você tem os desenvolvedores que desenvolvem os produtos da Microsoft, não faz nenhum sentido ser PJ, porque é uma atividade *core*. Agora, se você tem desenvolvedores para algo terceiro dentro da companhia, exemplo: consultorias de software, que desenvolvem para outras companhias, que essas sim tem seu modelo core, essas empresas são contratadas para que terceirizem essa parte de desenvolvimento – nos anos 60, 70, as próprias empresas cuidavam dessa área de tecnologia, mas isso com o tempo, mudou, e houve a terceirização pras consultorias. Essas companhias [consultorias terceirizadas], não só para se manterem competitivas, mas até pelo modelo novo de desenvolvimento dos profissionais de TI, faz sentido eles serem PJ até para esses profissionais não se vincularem somente a uma companhia – eles podem empregar-se em duas ou três. Agora, quando é atividade-fim, especificamente, não faz sentido nenhum [a contratação como PJ]. Nas próprias empresas de tecnologia, não faz sentido [contratar como PJ] nas atividades *core*, até como barreira de saída. Então, acho que depende bastante da situação (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Seu primeiro trabalho diretamente ligado à TI ocorreu entre 2003 e 2004. Atuou numa empresa de mídia televisiva da região sul do país, na área de marketing entre 2005 e 2006 e em 2007 atuou por uma consultoria de TI ligada a A.D.51.H.B.D.4.20. Lá trabalhava no modelo PJ com renda de aproximadamente sete mil reais. Sentia-se ainda um “peixe fora d’água” na área de TI e então foi buscar formação complementar. Sua principal identificação como profissional ainda assim, é o de vendedor na área de tecnologia, que conforme ressaltou, é algo muito particular.

E.P.48.H.B.C.5.40 é um dos profissionais que experimentaram os cinco tipos de vínculos consideramos em uma das tipificações deste estudo. Foi trabalhador informal, estagiário, CLT, PJ e empresário, além de ter atuado como cooperado. Também foi sócio minoritário em uma empresa de TI de grande porte. Segundo ele, essa foi uma estratégia de contratação dele como profissional de modo que pudesse ter uma remuneração mais alta sem ter que gerar encargos trabalhistas para a empresa que o contratara:

eles [companhia contratante] tinha os seus sócios majoritários (os donos da empresa), eles abrem pequenas empresas de acordo com a divisão do negócio, com um diretor que toca o negócio (cada pequena unidade) e aí você tem

cargos-chave como diretor de vendas, diretor de desenvolvimento, como sócios minoritários, cada um com 1%, com uma remuneração fixa, como um pró-labore e uma remuneração variável de acordo com o resultado anual, como um bônus, não uma comissão mensal (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Seu pró-labore nessa empresa era de 9 mil reais mensais e lá trabalhou por um ano. Disse que não se sentiu sócio de fato; o modelo de sócio minoritário era: “só um modelo comercial de contratação. Não tem diferença [em relação a outros modelos de contratação] é um modelo interessante se as cartas estiverem todas na mesa” (E.P.48.H.B.C.5.40). Destacou a importância das redes sociais como o LinkedIn para encontrar boas oportunidades de trabalho. Trabalhou neste modelo de sócio minoritário para uma grande empresa nacional de desenvolvimento de sistemas corporativos no estado de Santa Catarina. Em seguida passou a atuar na área comercial como PJ num modelo de comissionamento progressivo, porém, um dos sócios não valorizava, segundo ele, o trabalho comercial que era executado. Sua renda na época já chegava, com os comissionamentos, aos trinta mil reais, mas devido à situação relatada – de não haver valorização do trabalho comercial realizado – deixou a empresa e foi atuar por outra consultoria no modelo cooperado:

Esse foi o modelo mais louco da história. É um modelo cooperado, digamos assim, mas você recebia o salário em parte como tíquete refeição, parte como vale combustível, punha o valor do tíquete de acordo com o que queria para o mês “esse mês quero dois mil no tíquete refeição, dois mil no tíquete combustível”, aí você não tinha imposto, você tinha decisão como cooperativa de fazer isso. Isso era uma manobra que a companhia e a cooperativa tinham para não pagar imposto, e jogavam no teu colo essa decisão. Para um moleque que vai [na *factoring*] vender tíquete tudo bem, mas para um profissional sênior, não... mesmo assim tinha que pagar uns 7,5% de imposto de renda, uma nota preta, então aí eu tive o pior dos dois mundos mesmo, mas depois no final de dois anos, eles tiveram que passar todo mundo pro CLT (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

No período que trabalhou como cooperado sua renda era de aproximadamente treze mil reais. Neste período ocorreu um intenso processo de celetização nas empresas de TI, segundo ele mesmo e outros entrevistados informaram. O período era o final do governo Lula. Tal como observamos nos primeiros capítulos deste estudo a jurisprudência e a atuação dos tribunais de justiça do trabalho inibiram a continuidade de contratações fora do modelo CLT (TST, 2015; ATROCK, 2013; SANTOS, 2009). Ao ser perguntado se via diferenças no modo como empresários contratavam e demitiam profissionais que atuavam pelos modelos CLT e PJ o entrevistado respondeu que negativamente: “absolutamente ilusório”, indicando que o empresário irá mandar embora se o profissional não estiver atuando adequadamente em qualquer dos modelos. Já o profissional que atua por consultoria, estes são demitidos se não houver projetos em

qualquer momento.

Alegou que os profissionais de TI, de qualquer renda, devem ter proteção trabalhista quando atuam em atividade fim. “O profissional, por exemplo, de uma fabricante de produtos de beleza que atua na área de TI tem que ter proteção”, segundo E.P.48.H.B.C.5.40, 2018. Passou a atuar como profissional CLT por uma das maiores empresas de sistemas de gestão comercial do mundo. Seu salário à época (2014) era de dezessete mil reais. Com aproximadamente dois anos de atuação na área comercial desta empresa passou a ser procurado pela atual empresa pela qual atua como diretor regional para a América Latina. Em 2016 decidiu aceitar a proposta oferecida para assumir cargo de gerente, em pouco mais de um ano foi promovido saindo de um salário de quase trinta mil reais para a renda atual, e mais alta de sua carreira. Detalhou:

[O profissional PJ] decide sua vida, o valor do salário, quase tudo. Já no modelo CLT você tem uma boa parte tomada do salário. No PJ você é quem recolhe os seus tributos. Você controla sua vida. Tem que ter cabeça de fazer seu próprio FGTS, seu seguro desemprego. Isso é um pouco da cultura que o brasileiro não tem. O PJ faz sentido para TI com salários mais altos. Para posições que são *core*, como na empresa em que eu trabalho, que tem desenvolvedores *core*, não faz sentido ser PJ. Se você tem desenvolvedores para desenvolver para outras companhias, como no caso das consultorias que terceirizam, uma parte que não é *core* da empresa que é cliente, aí sim! Não só para serem competitivas, faz sentido serem PJ... para não ter que se dedicar a uma única companhia. Depende da tecnologia das companhias (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Profissionais que atuaram na área comercial do TI indicaram ter as maiores rendas conforme pudemos observar neste estudo. C.R.61.H.B.D.4.03 e H.G.54.H.B.D.3.03 que à época da pesquisa estavam procurando emprego e informaram ter renda de aproximadamente três salários mínimos chegaram a ter renda próxima de trinta salários mínimos em 2014 quando atuavam respectivamente por multinacional da área de sistemas corporativos, e da área de bancos de dados, conforme observamos em cada uma de suas entrevistas. Os empresários entrevistados dedicam grande parte de sua energia às atividades comerciais e financeiras; este é o caso de A.D.51.H.B.D.4.20 e em menor escala, o caso dos professores que também oferecem projetos de consultoria como no exemplo de J.S.60.H.B.C.6.15 e outros mais jovens que tivemos a oportunidade de entrevistar.

A defesa de E.P.48.H.B.C.5.40 ao modelo CLT em condições como a que experimentava no momento da entrevista (de ser profissional de atividade fim, ou do *core* do negócio, tal como afirmou) ainda que com a retenção de quase um terço de seus vencimentos na forma de impostos, coloca a voz deste profissional em dissonância com a

de outros que observam que o modelo CLT deixa de ser vantajoso para profissionais que ganham acima da média nacional ou de valores de referência como o teto da previdência ou ainda da faixa de renda individual domiciliar apurada pelo IBGE (valores que foram apurados entre R\$4.499,15 e R\$5.000,00 no período de levantamento deste estudo). Conforme observamos adiante, o entrevistado indica que o modelo mais inteligente ou mais adequado é o PJ, apesar disso, ainda que recebesse 40% ou 50% a mais do que seu atual salário este indicou que teria que conversar e avaliar bem com seus empregadores, segundo ele, menos por uma questão de mudança do modelo de vínculo e mais por uma questão de ele acabar se tornando uma exceção em comparação com outros colegas que manteriam o vínculo CLT.

E.P.48.H.B.C.5.40 definiu-se como um profissional com “formação leve na área do TI”. Em 2006 fez pós-graduação na área de Gestão em TI pela PUC de Campinas. E Detalhou:

Sou especialmente um profissional de vendas. É que o conceito de vendas mudou bastante, o conceito de vendas para TI é venda de valor. O processo de decisão na venda de TI não está mais na mão do pessoal de TI... o CIO é um pacificador, ele conduz o processo de escolha ele valida a segurança, mas quem decide é o usuário de negócio. O discurso do profissional de vendas é feito, sobretudo, com o usuário de negócio. Aí é o grande diferencial. A integração digital que começou em 2005 precisa de agentes que entreguem a visão das companhias – Apple, Facebook, Google, Microsoft, Oracle – e a desenvolver as soluções (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

O entrevistado indicou que recebe bônus e gratificações e que uma das formas de obter estes benefícios é através da obtenção de prêmios em forma de ações da companhia pela qual atua. Perguntado se aceitaria receber 40% ou 50% a mais de renda em um modelo PJ pela mesma empresa pela qual atua, em situação hipotética, respondeu:

Poderia fazer sentido sim. Mas, não é uma decisão a ser tomada no ato. Tem que ter uma conversa... vamos sentar à mesa e decidir o melhor formato com cada funcionário. Se o time de vendas for PJ vai ser para todos, não cabe a mim. Acho que isso não vai acontecer por isso. É uma função core... é confidencial e [lida com] informações estratégicas. Neste sentido é importante ser funcionário (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Questionado sobre o que teria garantido a ele o sucesso que obteve na área (uma vez que a posição que ocupa é uma das mais cobiçadas por profissionais da área de TI que atuam não só na área técnica, mas também na de negócios) respondeu:

Primeiro o preparo, o alicerce é o conhecimento. Dentro das múltiplas perspectivas de TI... tem que ter preparo. Ponto dois, dentro de TI, [é necessário ter] mais preparo ainda, competência e força se for da área de desenvolvimento, se for para uma área de vendas e relacionamento com o cliente é preciso conseguir traduzir tecnologia em negócio: acho que é o grande segredo. Eu soube fazer isso muito bem, e isso foi me destacando, desde a consultoria em que chegou sem conhecer nada, até hoje... como traduzir TI

para negócio, para que o cliente final consiga se ver dentro de uma plataforma tecnológica, é um ponto crítico. Entender os benefícios e trazer para ele [cliente]. Terceiro, uma área basicamente intensa, tem que dedicar muito tempo da sua vida, para crescer e também tem o fator sorte! Pessoas que cruzam no caminho, pessoas do bem. Se não sente bem no lugar... se está rodeado de ambiente que não é bacana... saia! Porque dentro da TI ainda tem leques de oportunidades que podem ser aproveitados – a possibilidade de você ficar desempregado é muito pequena. Ainda, mas isso ao longo dos anos vai mudar radicalmente. [...] Se você já vem de uma família mais estável... já recebeu informação desde criança, já teve melhores oportunidades de formação, se se relaciona com pessoas que já estão com carreiras consolidadas, os pais dos amigos estão posicionados, é óbvio que você tem mais oportunidade de chegar mais rápido onde você quer. Sou uma prova viva de que um elemento fora do ecossistema, de família humilde, que estudou a vida inteira em escola pública, que só entrou no Mackenzie depois, mais velho, porque a mãe voltou a dar aula com 40 anos... se formou, podia fazer uma faculdade e podia ajudar a pagar, sim é possível chegar, de todas as maneiras... ter uma cultura de partida, conviver num meio [estimulante] melhor, ajuda te faz ser capaz de chegar. Não deveria entrar [no sistema], não deveria estar onde estou. Era de classe média baixa, tínhamos o básico em casa. Se olhar para [a minha] família hoje a conversa é limitada, mesmo o relacionamento, devido à bagagem cultural... estão tocando sua vidinha normal, estão felizes, mas é uma diferença brutal. Na minha família [nuclear] se colocou o estudo como primeira opção, especialmente minha mãe, então essa foi a grande diferença: tinha que investir na educação! [...] Minha mãe era professora de geografia, meu pai era taxista, motorista de perua Kombi para transporte, carroto, muito inteligente! Teve oportunidades de trabalhar nos anos 1970 de trabalhar em TI, fez curso de programador, etc., mas não conseguiu seguir em frente (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Sobre o contato com profissionais de diferentes gerações informou que os profissionais com dez ou vinte anos a mais (como V.T.69.H.B.D.2.12, L.P.65.H.B.D.4.12, C.R.61.H.B.D.4.03, J.S.60.H.B.C.6.15 ou R.S.57.M.B.C.6.10): “eram uma geração já adulta quando houve a transformação dos *millenials*, a capacidade de aceitar mudanças é mais difícil para eles”. Para os da própria geração este já era um processo um pouco mais fácil. Detalhou: “Quando os *millenials* eram crianças eu era criança também, quando eram adolescentes eu era jovem. A geração mais velha já não aceita tanto as mudanças” (E.P.48.H.B.C.5.40).

Destacou que em sua visão “os de trinta e cinco para baixo” são *millenials* e tiveram a facilidade do acesso à informação, pois sempre tiveram contato esse ambiente informacional. Detalhou:

O modo de [um *millenial*] buscar informação é muito diferente [do de pessoas de gerações mais velhas] quando cresceram e estudavam já conviveram com TI com internet, celular... tinham internet na porta. Conseguem ainda se lembrar como era não ter internet, mas teve a maior parte da vida com ela [internet]. Nossa geração teve acesso depois e teve que construir a informação... Nosso modo é o de criar a nossa [informação] e o deles é o de consumir informação. Já os mais jovens [que os *millenials*] são uma geração basicamente de consumidores, não tem nada a ver com o lado social. Mesmo dentro de uma comunidade muito carente, a facilidade de vida nessas comunidades é mais parecida com a do restante da sociedade hoje. A facilidade de produção, de larga escala... pensando em TI... o telefone celular... faz com que a geração de

hoje tenha à disposição – independente da classe social – mais suporte do que a geração mais velha... mas são muito mais consumidores, se sentem como tal a ponto de, de fato, agirem de modo desprovido do que a nossa geração que tinha que buscar tudo. A grande coisa é a ideia de geração analógica, híbrida e digital. O lado negativo do pensar, do criar, vai existir, mas [também] uma camada da população que é *outstanding*... e que vai superar isso. Sempre (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

Sobre a existência de situação de preconceito na área de TI informou que:

Racial e gênero: sim. O contexto que faz com que (lá atrás) em algum momento, foi feita na cabeça a ideia de que TI é área para homem. Para negros, muitos não têm acesso a faculdades... são muito poucos ainda... estão sujeitos a desafios. A companhia tem que fazer de tudo para quebrar isso, a que eu trabalho, faz isso. No empate, na escolha de profissionais, a opção é da mulher. Isso faz parte. Critério de competência, na dúvida, o mesmo [ocorre] com negros e homossexuais. Do lado político a diferença é que hoje a situação reverbera mais. Ao invés de falar na esquina sobre esse burguês ou esse petista... você fala para um milhão! Isso faz com que os ânimos se inflem. Se você tem um vizinho que fala mal de você na esquina e você não sabe você não liga... se você vê na rede social... isso se torna pesadíssimo (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

E.P.48.H.B.C.5.40 acredita que a polarização política que se exacerbou a partir de 2013, e mesmo a diferença de acesso social para as minorias não é algo reconciliável, ao menos, não de modo construído:

Não dá para regular isso. É um equilíbrio natural. Se a sociedade buscar diminuir as diferenças no sentido de cor, gênero, daremos um passo muito grande. O perigo é o extremismo. Não se preservar a cultura: isso é perigoso, mas só o tempo que irá fazer. Depende da cultura da companhia, se a pessoa é mal vista ou não. Vejo na companhia hoje pessoas com os dois pensamentos. Pode haver, se você não se identifica, e se ela é muito polarizada ela pode acabar vivendo o tempo todo falando daquilo é, pode ser cansativo... acho que [o segredo] é o equilíbrio (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

E.P.48.H.B.C.5.40 destacou que não acredita em Deus, que é liberal de direita. Nas redes sociais manifesta extrema insatisfação com políticos e políticas de esquerda, embora tema também extremismos de direita. Sua visão sobre o papel do modelo CLT na preservação de direitos dos profissionais de TI que atuam em atividades que ele chama de *core* (centrais) das companhias seria a mesma caso não estivesse vinculado a este modelo numa das faixas salariais mais altas, superiores até mesmo da de empresários da área que foram entrevistados nesta pesquisa. Não nos seria possível obter resposta a esta questão que também não foi feita ao entrevistado. Para E.P.48.H.B.C.5.40, um caminho para melhorar o ambiente do trabalho e do empreendedorismo na área de TI no Brasil seria:

O principal, não só para o TI, mas para toda a tecnologia seria que cada criança tivesse a partir de determinada idade acesso ao uso de codificação para aprender lógica. Isso é o que mais demanda o mercado hoje! Acho inacreditável que a grade curricular de hoje seja a mesma dos anos 1950... de fato isso poderia ter níveis [desde] a computação, indo para desenvolvimento. Precisa haver isso para seguir nessa profissão... isso vai ajudar muito (E.P.48.H.B.C.5.40, 2018).

A filha de E.P.48.H.B.C.5.40 fez o ensino fundamental e médio todo em escola privada, cursa matemática na Universidade de São Paulo e tem pouca diferença de idade em relação a outra entrevistada que também se formou no Instituto de Matemática e Estatística da USP e cujo relato apresentamos posteriormente neste capítulo. E.P.48.H.B.C.5.40 indicou que uma das situações mais importantes de sua vida foi quando visitou os Estados Unidos pela primeira vez. Tinha mais de quarenta anos: “desde então, fui 48 vezes (até o momento da entrevista). As primeiras vezes fui eu mesmo quem pagou. Ter esse *turning point*, isso foi fundamental. A educação em primeiro lugar! Isso é algo que vem da minha mãe” (E.P.48.H.B.C.5.40).

11. A.S.47.H.P.D.2.25

A.S.47.H.P.D.2.25, ao lado de A.D.51.H.B.D.4.20, é um dos empresários consultados neste estudo. Começou a trabalhar aos treze anos de idade em Salvador, Bahia. Iniciou curso técnico na mesma cidade, mas interrompeu por um ano os estudos quando foi trabalhar em Manaus, Amazonas. Sua cidade natal, Alagoinhas, fica a cerca de cento e vinte quilômetros da capital baiana e é também a cidade natal de seus pais. A mãe foi dona de casa maior parte da vida, o pai foi industrial. Ambos tiveram somente o curso fundamental completo. A.S.47.H.P.D.2.25 iniciou curso superior em filosofia na Universidade de São Paulo mas não concluiu. Experimentou os principais tipos de vínculos analisados neste estudo. Foi trabalhador informal, estagiário, trabalhou com carteira assinada, foi PJ e então tornou-se empresário. Homem, pardo, divorciado, afirmou ser de classe média alta. Seu primeiro trabalho foi como programador (aos 13 anos). Aos 19 anos teve sua primeira experiência como PJ e afirmou que esta experiência proporcionou seu desenvolvimento como empresário anos depois (embora ser empresário fosse um objetivo que já mantinha desde ter experimentado ser funcionário quando era ainda de menor idade). Sua renda indicada foi aferida em aproximadamente vinte e cinco mil reais. Vive com a mãe o filho e um sobrinho. Iniciou sua carreira trabalhando com microcomputadores. Desenvolveu seus primeiros programas no ambiente DbaseII atuando por um hospital de modo informal (na área de TI). Seu interesse pelos estudos levaram-no a ter diversas experiências curtas de trabalho (geralmente informal) enquanto fazia o curso técnico. Aos 18 anos, enquanto morava em Manaus, teve sua primeira experiência com carteira assinada numa fábrica nacional de aparelhos de TV e som na área de eletrônica. No ano seguinte retornou a Salvador e passou a trabalhar montando e consertando computadores. Neste período informou que “ficava estudando como um

processador funcionava”. Disse que esta tendência (de consertar coisas) veio do pai. Gostava dos computadores por estes serem “máquinas que podiam construir qualquer outra máquina”. Mais ou menos na mesma época obteve contrato de estágio numa empresa que havia de desmembrado da empresa brasileira fabricante de computadores COBRA (mencionada no apêndice A deste estudo). Antes e mudar-se para São Paulo para cursar filosofia iniciou estudos na Universidade Federal da Bahia. Até 1995 trabalhou com programação de computadores, principalmente de modo informal. O ritmo de atualização das tecnologias computacionais somado ao seu grande interesse em aprender coisas novas o levou a manter-se atualizado ao máximo nas novidades: “A cada dois anos havia uma nova onda, uma nova tecnologia, um novo campo de trabalho, estava sempre aprendendo e isso foi uma vantagem competitiva, [eu] estava sempre na crista da onda”. No início dos anos 2000 iniciou seu contrato com uma gigante das telecomunicações “exercia todas as funções” foi então que fundou sua empresa. Antes disso, entre 1996 e 1997, trabalhou como CLT (por aproximadamente seis meses), então trabalhou como “autônomo” (PJ) por aproximadamente dois anos. “Vi uma janela de oportunidade de entrar na área de Telecom. O pessoal de telecom só pensavam no hardware haviam PABX com 30 linhas que precisavam de software”. A empresa que intermediava seu contrato com a empresa de telecom entrou em processo de falência e como já tinha empresa aberta para atuar como PJ aproveitou a oportunidade e passou a trabalhar diretamente para seu “cliente final”. Convidou uma pessoa para ser sócia e iniciou sua fase de empresário que manteve-se ao menos até o momento da entrevista. Sobre abrir empresa para atuar como PJ afirmou:

Desde adolescente [eu] sabia que seria autônomo ou empresário. Vi que tinha domínio da tecnologia, tinha competência... sabia que tinha possibilidade de me manter trabalhando com isso. Abri uma [empresa] para começar a emitir notas, neste meio tempo [2 anos] fui emitindo nota. Percebi o [meu] ponto fraco com a parte administrativa, fiquei sem pagar imposto e tive problemas contábeis, dívidas com o governo (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Ao recordar de sua renda lembra que em 1997, nos primeiros anos do Plano Real, ganhava algo como dois mil e quatrocentos reais (algo como vinte salários mínimos). Utilizava parcela da renda para se manter e o restante reinvestia na empresa:

A renda manteve-se estável naquele período. Foi melhor e pior em diferentes momentos... quando você está trabalhando você está apertando o cinto, depois que faz a entrega e fatura e leva um tempo pra receber... às vezes leva 6 meses... daí desafoga um pouco mais. Nunca houve dinheiro fácil, tive muitas vezes que financiar estes projetos com juros altos. O empreendedorismo é hostil, cruel no Brasil. Sempre tive contato com projetos, faço o projeto e ganho dinheiro... mas ao concluir tem que ir atrás do próximo, mas não pode pegar muitos porque não dá para se financiar. Desde o início defini uma

estratégia para o projeto gerar suporte de manutenção. Superou a barreira dos 4 anos porque desde o início seria necessário criar contratos recorrentes, receita regular que garantissem o dia a dia. Na sequência já contratei um amigo, não deu certo, chamei outra pessoa. O contrato foi na faixa de 120 mil. Ai já tinha um dinheiro para ter uma estrutura, um técnico, uma secretária... comecei a colocar as pessoas [para trabalhar]. A empresa abriu em agosto, fiz sozinho. Em Fevereiro [de 2001] já estava com umas 6 pessoas, umas 10 no segundo ano e 20 pessoas com 4 anos de empresa). E perto de 50 colaboradores com uns 7 ou 8 anos de empresa (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre o modo como contratava seus colaboradores informou:

Preferia contratar como CLT porque ouvia [falar] no meio as questões de causa trabalhista, então, decidi seguir a lei, certinho, sempre paguei todas rescisões, impostos trabalhistas, e todo o requisito da CLT eu cumpria 100% e como a gente era pequeno e atendia contratos muito grandes de telecom o valor dos contratos era um valor por funcionário muito alto, tinha bons salários e benefícios. Comecei a mudar para PJ quando fui para um patamar muito maior... em SP, já havia a cultura do PJ... e para o PJ era o funcionário de alto valor. Quando o funcionário tinha alto desempenho custava muito eu chamava para ser sócio... 1% não tinha o risco PJ. Quando passei para outros projetos em SP a contratação PJ... [O modelo CLT] Inviabilizava vários aspectos, pro próprio contratado, os descontos e tudo mais fica pesado, como limita pra o contratante isso limita o salário máximo que o contratado pode ir. Até 5 ou 6 mil podia ser CLT (2012) a partir daí chamava para um contrato de sociedade onde subia um valor para ser sócio da empresa. Chega a um determinado patamar que não existe vantagem para ser Celetista. Tem a parte do INSS, a gente pagava o INSS, para todos os sócios, não tinha esse problema... o FGTS não era de ninguém, é um dinheiro seu eu deposito na sua conta. O engajamento com os resultados aumentaram (outros resultados não eram muito interessantes, um clássico, se você pega um bom técnico e promove ele a gestor você tem o risco de perder um bom técnico e ter um mal gestor). Há sempre uma questão de gestão de risco. Alguns desses técnicos, funcionários, não lidavam bem com o risco... o pessoal ficava amedrontado e não tinham o espírito arrojado para fazer o negocio acontecer, rebolar... com medo usavam a rédea. Para ser empreendedor tem que ser arrojado... você vê muita gente querer ser empresário, ter o sonho, mas primeiro ponto, você vai trabalhar muito mais do que qualquer funcionário. Todo mundo que trabalha pouco, hora fixa, fecha antes dos 4 anos. É o sangue do empresário que faz a empresa crescer. O ambiente é extremamente cruel, a concorrência é cruel, o cliente é cruel com o fornecedor... ele não tem nenhum tipo de regra ou de lei protegendo o fornecedor, especialmente os clientes grandes... eles tratam o fornecedor sugando até a última gota de sangue... quem não tiver estomago não sobrevive. Hoje em dia as empresas que a gente lida colocam condições em contrato e dizem 'seu faturamento de 30 dias vai para 90 dias' você está ali num regime... você tem que arcar com os custos de quem já está trabalhando e esperar mais 60 dias [para receber]... depois mudam para o pagamento para a fatura, mais 120 dias, no mês seguinte quando ele volta não há tempo na agenda... no final leva uns 8 meses para receber e as empresas não estão nem aí... não gostou se vira aí... porque se quiser fornecer é assim. Não tem como brigar, não recebe correção monetária... se ela te negativa no sistema dela você não ganha mais nada. Para viver num ambiente desse é preciso ter muito estomago, sangue frio e visão para saber negociar. Prover esse caminho... a gente idealiza, mas quando vai para o mundo real ninguém vai (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre o modo como empresas como a dele lidavam com fornecedores para manterem-se no mercado o entrevistado informou:

A empresa de grande porte é obrigada a cumprir todas as leis, o funcionário dela tem acesso a todos os direitos: bônus, FGTS, benefícios, vale refeição,

transporte, nessa relação a CLT está protegendo a parte fraca que não tem como negociar... a empresa grande, mas as médias e pequenas, tratam o fornecedor da maneira que der. Ou seja, se tiver fornecedor para atender ela está ali explorando como puder. Esta situação de pagar em 90 dias acontece com todos os fornecedores, (passei isso com a HP) e vi a HP lidando com a Tivit é a mesma coisa... é as vezes (tem até mais cansada, porque as pessoas da HP que estão ali vendendo não são as que estão preocupadas com o faturamento, as vezes passa um ano [até resolver estas questões financeiras], entre a empresa, como cliente e o fornecedor. As grandes empresas atuam de modo muito cruel! A única saída é o fornecedor colocar esse custo no meio... então faz assim, calcula 180 dias (como se fosse empréstimo) e embute no contrato. A regra da empresa é essa e do lado de lá faz essa alteração. Só não existe essa relação quando a empresa é pequena e o fornecedor é gigante. Mas os gigantes brigam entre si para fornecer um melhor serviço. Para você ser empresário num mercado como o brasileiro, onde a lei não é ágil, o empresário precisa encontrar, com dificuldade, um caminho de sustentação, agora que a coisa apertou [com a crise no país] vi várias empresas que trabalhavam com projeto falirem... porque o projeto não tinha sustentação e o presidente, competente, equipe competente, mas que não fazia a roda girar porque o fluxo de caixa quebrava (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre a sua percepção dos motivos de alguns profissionais de TI atuarem pelo modelo PJ afirmou que o modelo CLT “engessa” o profissional a partir de certo patamar de renda (aproximadamente cinco salários mínimos) e que rendas maiores que a deste patamar poderiam ou deveriam ser negociadas em modelos mais flexíveis como o PJ. Indicou que o modelo CLT é demasiadamente paternalista e tira dos trabalhadores a possibilidade de gerir a própria renda e modelo de trabalho. Detalhou:

Para o funcionário a migração para o modelo PJ é só porque ele não consegue mais subir o salário. A única diferença é o teto do que ele pode ganhar. vejo isso no mercado de TI, bem característico, não existe, você não vê a vantagem no PJ a não ser o salário que ele vai ganhar que será superior (o dinheiro que ia para o governo vai para o bolso dele). A CLT é muito paternalista! O FGTS é uma lei totalmente paternalista ele [o governo] acha que a pessoa não tem condições... [de se gerenciar “e diz...”] “vou proteger ele para ele ter um colchão”. Você [governo] diz que a pessoa não tem condições de gerenciar um imprevisto. Ao invés de transferir para pessoa a gestão financeira para ela superar o momento da demissão, então faz o FGTS... mas para uma pessoa formada e adulta não faz sentido, porque eventualmente o mercado poderá demitir e a pessoa tem que saber. Outros casos... têm casos dos impostos que vão para a saúde, ou para a parte de assistência social, aposentadoria do INSS, a gente tem uma realidade em que a partir de certo patamar as pessoas não usam. Ninguém usa o [Sistema Único de Saúde] SUS [quando atinge certa faixa de renda] e ninguém quer se aposentar pelo INSS, a média está aí pelos 3 ou 4 mil. Para uma pessoa que ganha 12 mil ou 15 mil... o SUS não é viável. A aposentadoria desse valor não me sustentaria... vou cuidar da minha saúde, ter um plano [de saúde] e ter uma aposentadoria privada. Nesse aspecto deixa de fazer sentido o valor que a CLT desconta... concordo que para o nível baixo, a pessoa de baixa renda a CLT é o caminho, mas para um profissional que começa a ficar num outro patamar o benefício passa a ser somente multa do FGTS. Eu comecei [a trabalhar] com PJ com pessoas que tinham essa disposição mais empreendedora, abriu empresa e queria fazer como PJ e também diziam tenho outro contrato vou fazer um *freela*. A pessoa é um autônomo com ambição de se tornar empresário. Desde que ele cumpra o acordo da dedicação, não há problema ele ter outros clientes. Há o problema de ser um *Bodyshop*... ele tem horários e presença, uma entrega (faixa de horário). nesse ponto, a pessoa tem que cumprir aquela dedicação de horário e garantia

as entregas, mas a pessoa está querendo ser mais empreendedor... e pegar outros projetos e comprometer a entrega. Cada hora tem uma cabeça e uma realidade. Não há diferença entre CLT e PJ... a pessoa que quer ter mais liberdade ela quer se tornar PJ... a pessoa que prefere mais previsibilidade prefere ser celetista (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre o modo como as diferentes gerações atuam na área de TI, sua opinião é a de que é necessário diferenciais os profissionais paulistas dos profissionais de outras regiões do país [como Salvador], por exemplo:

Basta comparar os profissionais de São Paulo com os de Salvador. O mercado de TI só existe em SP. O resto do país é segunda linha. Nada se compara ao mercado de TI em SP. É muito mais complexo e completo com todas as tecnologias, com empresas que investem muito em TI... o espaço do TI participa da realidade das pessoas. No nordeste a principal fonte de negócios é o governo, você tem lá uma dinâmica onde o TI não tem nenhuma visibilidade e o 'Nerd' não tem muita visibilidade. Em SP ele tem visibilidade enxerga o valor do TI. Se fala do profissional de TI de São Paulo em comparação com o nordeste é diferente, à parte de falar de profissional celetista ou PJ você não vê profissional ganhando perto do que você vê em São Paulo. Em termos de CLT é pior ainda... num outro ritmo de mercado, como o salário é menor você não tem as melhores cabeças indo para TI... lá ele vira médico ou advogado. Aqui [em São Paulo] você vê pessoas realmente querendo trabalhar com TI (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre os profissionais mais jovens que atuam na área de TI disse que:

[É preciso considerar] duas coisas, primeiro a experiência ou visão sobre responsabilidade dos mais velhos é bem destoante. [O mais velho] tem maior senso de responsabilidade em relação ao trabalho. É difícil isso no pessoal mais jovem... estão numa pegada muito mais rápida, muito mais transitória, o senso de responsabilidade está baixo. Em sistemas como os de empresas de grande porte o que acontece é que quando ele para de funcionar ele gera um prejuízo muito grande, há uma pressão fortíssima para manter o sistema estável. Nesse sentido o profissional que tem esta experiência é mais profissional, os mais jovens acham que se já fez e funcionou já dá para ir para o próximo [projeto ou desafio...] e não ficam cuidando até [o sistema ou programa] ficar estável. Na área de TI o número de variáveis que podem fazer um sistema dar problema é imprevisível... então acho que TI se espalhou muito e sinto mais falta do pessoal jovem é eles entenderem que tecnologia só é boa quando funciona. Se vai trabalhar com TI esse é o mandamento, tem que funcionar, se você vai usar seu *smartfone* e ele ficar travando você vai jogar ele fora... assim é o sistema que você está fazendo. Outro sentido é o do pessoal que chega para trabalhar e não entende que [seu trabalho] é crítico. É por aí que tento evangelizar. Tem o pessoal que acha que a área é *hipe* [que acha que trabalhar na área é só uma coisa legal] e quer fazer a coisa bonitinha, mas para conseguir fazer bem feito a 'ralação' é grande, tem que ralar até conseguir. Muitas vezes a pessoa tem o desânimo de concluir... acho que isso, eu chutaria, que eles [os mais jovens] são assim as coisas surgem e desaparecem muito rápido, coisas do ano passado não se fala mais, nova rede social... etc... como a moda, muda muito rápido, o pessoal está num ritmo que rejeita a atividade que tem que ser mais ferrenha, que tem que sentar e passar dois anos até aquilo dar resultado. Esse seria o principal fator de influência [em relação aos mais jovens], querem partir para a nova onda. Mas eles têm que entender que não podem deixar [para trás sem concluir projetos, sistemas, etc...] (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Em relação aos profissionais mais velhos sua visão é a de que:

Vi muitos [profissionais mais velhos] serem demitidos, eles, por conta da idade da senioridade tinham migrado para áreas de maior responsabilidade, gestão,

comercial, vendas... e aí o que acontece é que quando eles vão para o mercado, ou seja, quando são demitidos, o custo deles de vida é muito alto, estão acostumados a salário muito alto e o mercado prefere contratar pessoas mais baratas, mais dinâmicas. O mercado contrata o pessoal que faz... é mais difícil ter vagas para gerente ou diretor. O problema maior é ter se acomodado em uma área de atuação que não é mais técnica que é só gerencial ou comercial... aí fica difícil a recolocação. Vejo às vezes eles passarem uma “dificuldade mostra” porque não consegue mais se colocar, porque o mercado quer salário mais baixo e quer gente para fazer... e a pessoa não tem mais gás. Se o profissional mais velho tiver experiência e souber traduzir isso bem, e havendo um mercado mais estável... há a possibilidade de usar isso para a atividade de consultoria. O problema é que as vagas para isso são poucas, não tem vaga tanto assim para planejamento, e etc. Comparando com o jovem, ele [o jovem] tem energia para trabalhar e fazer acontecer... o ideal é pegar quem tem essa vontade e que sonha na realização profissional, pegar essa energia e colocar para produzir. A pessoa está ali naquele gás para fazer funcionar. Os mais velhos não tem mais esse gás (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Em relação aos profissionais de sua mesma faixa etária:

É uma geração que tem energia para gastar e tem experiência para fazer certo. Esse é o ponto mais vantajoso! Por ter vivenciado uma série de coisas me disponho a fazer, mas vou fazer certo, por isso mereço ganhar mais do que o moleque que entrou agora. Vou produzir melhor e mais completo, porque não vou errar tanto quanto eles. É claro que tem gente, da nossa idade, que não consegue baixar o nível de custo, o padrão de vida para voltar a se encaixar [no mercado] aí fica complicado também (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

A visão do entrevistado a respeito dos profissionais das diferentes gerações remete às situações narradas por entrevistados como C.R.61.H.B.D.4.03 que aos 61 anos encontra dificuldades para se recolocar no mercado após ascender a um salário de quase trinta salários mínimos na área comercial, bem como a situação de L.P.65.H.B.D.4.12 que aos 65 anos mantém-se empregado, mesmo após, se aposentar, numa atividade técnica na área de Inteligência de Negócios e desenvolvimento, que recusou ofertas de migração para a área gerencial ou comercial e que sente-se relativamente estável em sua atividade profissional. Sua visão sobre os mais jovens coincide com a visão dos outros dois entrevistados citados em relação ao menor cuidado que têm em relação ao modo como realizam seus trabalhos. Vê em sua geração a combinação da qualidade da disposição e energia para o trabalho e da experiência adquirida e acumulada.

Quando perguntado se já observou preconceito de algum tipo na área de TI indicou que:

O paulista é bairrista. São Paulo muitas vezes não se acha Brasil, se acha à parte. Se é do Rio [de Janeiro] é malandro, se é do sul é... (inaudível) se é do nordeste é “tosqueira”. Sim, enfrentei bairrismo por ser do nordeste. Acontece, sofri isso, mas não é tão marcante. *Networking*... é o que [me] salvou. Como é uma característica de pessoa, e até de baiano, sou mais extrovertido, falo com todo mundo, então consigo transitar nesse meio. Empresário não pode ser tímido, então, por conta disso consegui me aproximar das pessoas... um amigo apresenta o outro, amigo sai de uma empresa e leva para o outro. Esse *networking* permitiu que eu fosse trabalhando e já que tenho que fazer uma

venda, eu primeiro fazia a demonstração, fazia funcionar, provava e depois eu fechava o negócio. Começava por baixo, ralando. Eu nunca enxerguei machismo, mas do jeito que está o povo todos da nossa idade são machistas, nunca vi machismo, no sentido de falar que a mulher é inferior... durante todos esses anos eu não sentia isso no trato, pelo contrário, como a maior parte é homem, o “Nerd”, etc... quanto mais tem desenvoltura com máquina menos tem com as mulheres, eles ficam todos ouriçados em ter mulheres por perto. Nas empresas que eu trabalhava eram 40% ou 50% mulheres, mas as mulheres não estavam na área de TI, muito poucas como suporte e desenvolvedoras. Mulheres estavam em administração, no financeiro, RH e etc... não sei o porque disso. Não é uma área que você vê mulheres, não sei se são fatores culturais ou percepção... e mulher boa programadora, boa técnica de suporte aí era raridade absoluta. Sempre fui bom contratador, sou exigente, encontrei bons programadores, mas mulheres era difícil. Mas posso dizer que na área de TI não há machismo... tem assédio, aquele assédio básico de que quando tem mulher do lado fica todo mundo ouriçado. Mas não no sentido do assédio sexual, de dar cargo... Não sei se tem a ver com ser uma profissão que exige muito, que não tem horário... as enfermeiras, as comissárias de bordo, não tem vida social... [comparado com TI] e tem muita mulher trabalhando nestas áreas. Nunca viu racismo no TI. A área de TI por ser nova, e por ser baseada em conhecimento, só fica na área quem gosta da área. Não é algo estático. Não aprende e fica fazendo aquela coisa, tem que aprender e aprender de novo, e aprender de novo. cada ano muda a tecnologia e tem que se atualizar, acaba selecionando pessoas que tem relação mais próxima com o conhecimento. eu chutaria que nesse patamar a competência fala mais alto do que outros fatores e a partir daí não importa se é nordestino, se é preto, se é homossexual - nunca vi. Mas pobre, preto, nordestino, sempre vi misturado e aquela coisa das brincadeiras, de cortiço, mas nunca vi discriminação. Mas como eu vim de Salvador, não tem como ser racista. Todos são misturados. Se existiu eu não percebi... lembro que desde o início brincava com o pessoal do Rio, e daqui (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Em sua entrevista, A.S.47.H.P.D.2.25, conforme observamos no fragmento acima, afirmou não observar preconceito racial ou de gênero, embora tenha indicado que “brincadeiras” e constrangimento social, em algum grau, ocorre na área de TI, em ambientes profissionais, no mercado de trabalho – considerando os exemplos dados pelo mesmo. Indicou não ver profissionais homossexuais atuando na área (ao contrário de R.S.57.M.B.C.6.10 que observou tanto a presença de homossexuais na área quanto o constrangimento, assédio e tratamento diferenciado em relação aos gays e mulheres).

Tal como C.R.61.H.B.D.4.03 e L.P.65.H.B.D.4.12, A.S.47.H.P.D.2.25 indicou que seu posicionamento político é de esquerda, mas indicou ter ainda menos liberdade que seus colegas de área citados para manifestar sua opinião política no contexto social e político experimentado no período de realização da entrevista²⁵⁸. Detalhou:

Não é possível mais falar sobre política! Sou empresário e sempre fui de esquerda, embora nunca concordasse com várias posturas do pessoal de esquerda, dentre elas o paternalismo de Estado. Mas não toco mais no assunto quando as pessoas falam de política. Gente, eu sou uma pessoa de conhecimento, não vou discutir um assunto no qual as pessoas estão com as emoções exacerbadas, já era esse assunto! É mais fácil discutir com um crente

²⁵⁸ Entrevista realizada antes da conclusão do primeiro semestre de 2018.

do que discutir política. Está bem bizarro. Porque não raciocinam. Nunca falo sobre futebol ou religião porque cada um tem sua preferência, mas política eu conversava numa postura racional, falava o que podia melhorar, mas hoje já era. Tem que esperar essa geração passar. Se eu falar de política eu me queimo, me excluem da venda! Todo mundo com quem eu interajo tem a cartilha da direita e falam atrocidades. Entenda que estamos em São Paulo, Rio [de Janeiro] um pouco, Minas Gerais cai muito, existe uma realidade de São Paulo... que é anti-petista. Claramente, não é direita ou esquerda, é uma coisa bem direcionada. Se a gente vai para Salvador a discussão é outra. Meus amigos de Salvador tem postura diferente, mas estão cansados de discutir, não existe mais discussão, só bate-boca e discussões viscerais, polarização. Ou é preto ou branco, ou azul... não existe intermediário. Tá bem ruim, não tem como conversar. Não é possível mais retomar a racionalidade... depois que tomou um rumo aí a coisa se perdeu. O que acredito é que daqui... tá mudando, as redes sociais, extremamente marcante. Todo mundo virou especialista em tudo porque vai na rede social. Na verdade, sou antigo. E eu sempre participei dos movimentos, quando 2005 o Facebook foi lançado eu tava lá já. Mas por exemplo, o *WhatsApp*, quando eu mexia lá... fui viciado em ICQ [1997] vivenciei esses movimentos de mídia social no início de tudo e vi isso se repetir em diferentes momentos, eu diria, na época das listas, na época do IRQ, a VBS, o início da internet, as salas de bate papo o ICQ... existia em todos eles o *FlameWar* (guerra inflamável) havia um canal, como um Facebook, com um punhado de pessoas em um único time-line, depois as listas de discussão por e-mail, haviam regras para impedir que explosões e incêndios ocorressem... teve caso que eu entrava só para ver o circo pegar fogo... durante uma semana aquilo virava uma guerra. Esse fenômeno não é novo, é humano, por isso ele é recorrente. Em todos os canais ele vai ocorrer (no grupo da família) vai ocorrer a *FlameWar*. Quando você oferece a possibilidade de pessoas que, eventualmente, não são tão expressivas, ou não se expressa bem, e dá a possibilidade dela se expressar de maneira mais livre ela tem a emoção e expressa o que sente de modo veemente, a *FlameWar* vira um incêndio, todos falam de maneira livre e vira aquele bate boca... só que depois de um tempo que a pessoa vivenciou isso ela percebe que aquela não é uma voz que ela obtém expressão... depois de um tempo elas chegam numa maturidade e não sentem prazer em entrar nesse debate... o futuro é que em dois ou três anos o assunto perde a graça. Mas para voltar a ser racional vai levar mais tempo. Talvez uns dez anos ou uma geração inteira (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Ponderou a respeito da visão de esquerda no país e em especial nas instituições de ensino que fazem crítica ao modelo de flexibilização das relações de trabalho:

Esse pessoal [das humanas] sempre existiu, tem um pessoal da extrema esquerda que não se leva a sério, mesmo dentro da filosofia, simplesmente porque vomitam um discurso que é datado, anacrônico... da revolução, do socialismo, do discurso. No geral, nessa polarização deve haver o pessoal ativista, mas o pessoal de esquerda ignorava. Não tem como levar adiante. Se fosse para ter diálogo, eu puxaria um Hobsbawn, que fez uma leitura disso, mas à luz de que a proposta socialista não entregou o que havia prometido e abalou-se [como esquerda radical] em termos de sustentação, falindo. Porque, eu diria, matou a energia de produção, então, se fosse para dizer – e tem literatura que diz melhor sobre o papel do estado e do cidadão – mas poderão observar que o estado não é empreendedor, e é o empreendedor – a pessoa – que irá chegar lá e transformar [a sociedade]... eu também não vou discutir com o “ecocho” que diz que o empreendedor destrói tudo. Tem o lavrador, que planta seu quintalzinho e sua horta para não passar fome... vai dizer que, o outro que soube criar um sistema que gera excedente, que gera estoque para diversificar para ter culturas que se adapta ao clima... é esse segundo que acaba alimentando o primeiro... ele pega energia para suprir e isso não tem a ver com o capitalismo ou socialismo. A diferença é que o capitalismo se propõe a aumentar essa energia, o socialismo [tal como defendido pela extrema

esquerda] quer apagar [essa energia]. O estado tem uma burocracia que mata isso. A China abriu as portas para o capitalismo e está se desenvolvendo cada vez mais. Se a pessoa diz que isso não é ser esquerda eu diria que a pessoa não sabe o que é ser de esquerda. O ponto chave é o quanto você regula no sentido de prover condições iguais para todas as pessoas. Então, dizer assim, direita e esquerda para mim seria este pendulo do quanto você está preocupado em prover condições iguais para todas as pessoas. Uns países, com monarquia como a Noruega... é um país de esquerda que cria um fundo petrolífero bilionário para prover bem estar para seus habitantes. É [um país] de esquerda. Pegar a riqueza e prover condição de igualdade de oportunidade para todos [é algo de esquerda]. Quando você vê um país como, vamos imaginar, uma Coreia do Norte onde apenas uma pequena parcela tem acesso [aos bens e serviços] enquanto o resto da sociedade vive na pobreza isso é extrema direita – na verdade não sabemos se é assim mesmo [naquele país]. E que só quem é privilegiado pode usufruir, o resto, a história da meritocracia... não adianta trabalhar se não tem oportunidade. Sou ligado à teoria da informação, e na teoria da informação, o aspecto fundamental é que se você analisar um único bit tem 2 estados possíveis 0 e 1, o que se vê hoje é todo mundo polarizado, mas quando se coloca outras dimensões, o grau de polaridade é muito maior, multidimensional. Não existe o certo e o errado existe uma miríade de possibilidades entre estes 2 extremos. Se ficarmos polarizados estamos binários, no menor nível de análise possível. Se ficar só no azul e vermelha (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre ser empreendedor e trabalhador definiu os termos da seguinte forma:

Empreendedor é aquela pessoa que tem vontade de mudar o mundo. Não só visando o capital, mas os diversos empreendimentos que visam mudar o mundo. Vontade de mudar o mundo ao redor. Sempre fui assim desde criança. Quando olhei e vi a possibilidade de se tornar um funcionário eu não me enxerguei, se for para trabalhar só para ganhar salário e pagar as contas não me interessa, não vai me realizar. Já tinha plena consciência de que eu seria autônomo e seria vendedor. Um segundo aspecto: eu precisava ter um sonho. Se não tiver um sonho a realizar não seria empreendedor. Que seja construir uma empresa de peso reconhecida mundialmente, que seja valido para que essa pessoa se realize. Em 1995 eu falei meu sonho: vou construir uma máquina inteligente, realizar a inteligência artificial. A partir daí que eu disse eu sei o que vou fazer. Trabalhador é a pessoa que a partir do seu esforço, uma vez eu fiz um evento e usei uma questão semântica, trabalhador, trabalho, “trepalium”... era uma espécie de canga uma madeira para castigar e que deixava você vulnerável para puxar carroça, moinho... era um castigo. Então a palavra trabalho tem origem em castigo. O pessoal quer salário e não trabalho. Então eu gosto mais de laborar! Labor vem de lavoura, você trata terra para ter o seu sustento, Laborar é isso é laborar para dar sustentação, dar conforto (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

Sobre o ambiente do empreendedorismo no Brasil para empresas como a que mantém, A.S.47.H.P.D.2.25 indicou concordar com o também empresário de TI A.D.51.H.B.D.4.20 em relação à dificuldade de atuar como empresário e empregador e em relação à falta de apoio e investimento do governo às empresas de porte como as deles:

Eu nunca tive apoio [de fomento ao empreendedorismo]. Então, o fomento que o estado divulga que faz para incentivar... ou ele é voltado para bem iniciantes, muito pequeno com pouco valor de fomento, ou ele promove empresas maiores e estabelecidas e quando vai ver sempre tinha cartas marcadas... então em geral não existe investimento publico para o desenvolvimento das pequenas empresas. Mas não dá para usufruir daquilo. Ai isso... daí quando a gente vai nos bancos públicos, no BNDS, não tem dinheiro para estas pequenas empresas, empresas de inovação. Às vezes fiz projetos enormes de inovação e

disseram (isso não é inovação) isso não existe... passei a desacreditar totalmente neste caminho... os bancos também [negam investimento]. Esse é o maior problema... ter gente com capacidade para gerar emprego. E não consegue porque a jornada é muito árdua... (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018)

Sobre sua expectativa em relação ao que este estudo poderia contribuir para o conhecimento sobre o trabalho na área de TI A.S.47.H.P.D.2.25 fez a seguinte declaração:

Seria interessante se pudesse trazer uma análise de como está a percepção dos profissionais a cerca das relações trabalhistas para um contrato PJ. Eu comecei a contratar o pessoal PJ, mas ontem mesmo, um rapaz veio falar comigo que achou outra oportunidade e disse: “cara, mas eu tô aí há mais de um ano trabalhando com PJ e não recebi nada de férias, não tirei férias e não ganhei nenhum tostão...” a pessoa ainda tem todas essas expectativas quando na verdade a ideia é eu pegar todos os custos e te dou como um salário e você vive com esse dinheiro. Existe ainda uma série de pontos, que por não ser regulado, não tem uma regra. O cara é “pejotista” tem direito a férias remuneradas ou não? Recebe o décimo terceiro [salário] ou não? Recebe isso [o valor total combinado como PJ] e você se vira para regular suas contas. Ele faz as contas e vê se é vantajoso ou não. Ou não? Eu vou te dar um [salário de] PJ... e pago décimo terceiro ou férias, e tiro isso do valor mensal? No final das contas o dinheiro vai ser o mesmo. Esse é um aspecto que pode ser discutido. Os “pejotistas” estão se propondo a uma situação de contrato, de valor e etc... e depois vem a pessoa achar que ela tem direito aos privilégios da CLT? Vi vários casos de pessoas que entraram na justiça trabalhistas por pensarem assim (A.S.47.H.P.D.2.25, 2018).

12. M.C.47.M.B.C.5.12

M.C.47.M.B.C.5.12 é mulher branca, casada tem um casal de filhos, indicou que seu posicionamento político é de direita. Fez ensino fundamental e superior em escola pública e ensino médio em escola privada. Fez MBA em gestão empresarial. Tal como os pais a consultada nasceu em São Paulo. A mãe foi maior parte da vida dona de casa e o pai foi industriário. Informou dividir de modo equânime com seu marido os gastos da família que foi estimada em aproximadamente vinte mil reais. Começou a trabalhar na área de TI aos 21 anos no modelo de estágio quando cursava o último ano do curso de Tecnologia da Informação em uma universidade pública (FATEC). Manteve-se nesta empresa de varejo até os 27 anos passando de estagiária para analista de sistemas e então coordenadora de projetos. A experiência de trabalho seguinte foi no modelo PJ atuando por uma consultoria de Tecnologia da Informação. Os dez anos seguintes (entre 1998 e 2008) manteve-se como gestora de projetos atuando como PJ. Teve experiência de pouco menos de um ano como CLT em 2013, mas em seguida retornou para o modelo PJ até 2014. Desde então atua pelo modelo CLT como gestora de projetos em uma empresa do terceiro setor. Indicou que prefere o modelo CLT embora tenha trabalhado por muitos anos no modelo PJ. Acredita que estará bem colocada na área nos próximos cinco anos.

Acredita que o modelo PJ é positivo embora tenha indicado preferência pelo modelo CLT devido à “instabilidade que ele proporciona”. Sobre o modo como pretende se aposentar M.C.47.M.B.C.5.12 indicou que pretende se aposentar pelo INSS e complementar a aposentadoria com uma reserva financeira. Indicou que considera-se uma trabalhadora e empreendedora e que ser trabalhador é “quem troca horas de trabalho por salário, quem está em atividade profissional” e que ser empreendedora é “quem tem ideia inovadora e coloca em prática”. Informou que nos próximos anos pretende reduzir o ritmo de trabalho e diante da questão hipotética sobre se preferia ter a mesma renda e trabalhar metade da carga horária que trabalhava na época da realização da entrevista ou se preferia trabalhar a mesma quantidade de horas diárias ganhando o dobro informou a preferência pela primeira opção, segundo a mesma para: “ter mais qualidade de vida”. Tal como podemos observar na tabela 50, abaixo, classificamos como “tipo de postura capitalista” os profissionais consultados que responderam preferir receber o dobro da renda que mantinham (ou última renda que tiveram) e como “tipo de postura tradicionalista” aqueles que indicaram preferir manter (sempre hipoteticamente) a mesma renda (ou a última experimentada) trabalhando metade da carga horária.

	Geração Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	Total
Acima de R\$9.371	4	12	4	-	20
Capitalista	-	4	2	-	6
Tradicionalista	4	8	2	-	14
De R\$4.686 a R\$9.370	-	-	7	-	7
Capitalista	-	-	4	-	4
Tradicionalista	-	-	3	-	3
Até R\$4.685	2	2	5	4	13
Capitalista	1	1	4	4	10
Tradicionalista	1	1	1	-	3
Total Geral	6	14	16	4	40

Tabela 50. Distribuição dos tipos de postura (Capitalista ou Tradicional) por faixa agrupada de renda e por gerações de consultados – elaboração própria.

M.C.47.M.B.C.5.12, tal como a maioria dos seus colegas identificados com as gerações X (9 de 14 ou dois terços) e *Boomers* (5 de 6 ou 93%) indicou preferir no momento da entrevista ter a mesma renda e trabalhar metade da carga horária que realizava naquele período. Esta proporção se inverte em relação às gerações Y e Z. Observamos que a combinação de renda maior e faixa geracional mais velha tendem a registrar postura tradicionalista (tal como observado nas gerações *Boomers* e X com renda superior a 10 salários mínimos – 12 de 16 ou três quartos para a combinação das duas faixas geracionais) em oposição aos profissionais com renda de até cinco salários mínimos correspondentes às gerações Y e Z (8 de 9 para a combinação das faixas X e Y de gerações com renda de até cinco salários mínimos). Os dois fatores (renda e idade)

indicaram contribuir para a escolha entre os tipos de postura “capitalista” e “tradicionalista” sendo que o mesmo em gerações mais velhas com renda inferior a cinco salários mínimos foram registradas posturas tradicionalistas, ou seja, que prefeririam manter a renda e ter redução na carga horária de trabalho (situação que não foi registrada entre os profissionais com 22 anos ou menos). Dentre os mais jovens (correspondentes à geração Z) observamos somente profissionais com renda inferior a cinco salários mínimos e todos indicaram ter tipo postura “capitalista”. Já os profissionais classificados neste estudo como relacionados à geração X observamos certo equilíbrio entre os tipos de postura (capitalista e tradicionalista) para rendas superiores a cinco salários mínimos (e predominância da postura capitalista para renda inferior a tal faixa de renda). O.S.56.H.B.V.8.05, único profissional identificado com a geração *Boomers* que indicou preferência por manter a carga horária de trabalho e dobrar a renda (em situação hipotética) atuava como professor e pesquisador bolsista quando a consulta a ele foi realizada. Não tivemos a oportunidade de aferir a quantidade de horas que este entrevistado trabalhava por semana embora o mesmo tenha manifestado gostar muito do trabalho que realizava (o que poderia indicar que o mesmo não via necessidade de reduzir o volume de trabalho seja para passar mais tempo com a família ou para ter mais qualidade de vida conforme indicado pelos demais profissionais consultados). M.C.47.M.B.C.5.12 indicou ter posicionamento político de direita, ser de classe média-média.

13. M.M.47.H.B.D.6.25

M.M.47.H.B.D.6.25 é homem, branco, divorciado, nascido em São Paulo tal como seus pais. Concluiu mestrado em gestão em Tecnologia da Informação pela FGV e cursou Tecnologia da Informação por uma instituição privada (formando-se em 2004). A mãe trabalhou a maior parte da vida como dona de casa e o pai como gerente comercial ambos não concluíram o ensino fundamental. Indicou ser de classe média-média e que seu posicionamento político como sendo de centro. Pai de três filhos sendo que um deles, uma filha, vivia com ele no momento da entrevista. O entrevistado combina a atuação na área de TI como consultor de pré-vendas com as atividades de professor e de psicanalista. Começou a trabalhar aos 17 anos quando estava terminando o colegial realizado em instituição pública. O entrevistado foi um dos profissionais que mais experimentou vínculos de trabalho realizados em diferentes empresas (que se traduz, na análise do gráfico de sua ficha no apêndice C, em um baixo índice de estabilidade de vínculos

comparado com os demais participantes). Trabalhou como operador de sistemas operacionais para microcomputação, programador em linguagem linear e com administração de bancos de dados. Seu primeiro tipo de vínculo foi o CLT e manteve este tipo de vínculo ao longo de maior parte de sua trajetória profissional. Em 2013, aos 42 anos passou a conciliar o trabalho em TI com o de psicanalista, atividade que mantinha até o momento da participação neste estudo. Teve a primeira experiência como PJ em 2017 e era o modelo que mantinha na área quando foi consultado. Considera que o trabalho em TI é uma atividade a ser mantida em especial por conta da renda que proporciona. Além do trabalho como consultor de pré-venda em TI e da atividade de psicanalista também atua como professor de curso de pós-graduação na área da computação com carteira assinada, mas considera esta uma atividade secundária. Atua pelo modelo PJ por ser esta uma exigência da empresa para a qual trabalha. A empresa que o contrata tem mais de 1000 funcionários e desenvolve e implementa sistemas de informação. Considera-se satisfeito com sua profissão, mas imagina estar fora da área de TI em até cinco anos. Indicou que preferiria trabalhar pelo modelo CLT se tivesse a oportunidade, segundo ele, devido às garantias que o modelo proporciona e que o modelo PJ é uma alternativa para manter-se no mercado de trabalho e que outro dos pontos negativos deste modelo é “o trabalho que dá controlar a empresa aberta”. Indicou não ter interesse em ser empresário e ter funcionários contratados. É responsável por 100% da renda da família e tem renda indicada acima da faixa dos vinte salários mínimos. Indicou não ter plano de saúde privado nem casa própria e que pretende se aposentar com uma combinação de renda provida pelo INSS, por previdência privada e com reservas próprias e que pretende seguir trabalhando após aposentar-se. Em relação ao modelo PJ considera que uma das poucas vantagens é o valor-hora mais alto. Indicou que um dos fatores que dificultam o trabalho na área é a pressão que os profissionais sofrem de clientes e contratantes. Considera que ser um trabalhador é “efetuar tarefas técnicas ou profissionais em busca de ganho financeiro atendendo às necessidades da empresa e da sociedade”, e se considera um [trabalhador]. Preferiu não definir o que é ser um empreendedor e indicou não ser um. Se tivesse oportunidade de ter qualquer outra profissão informou que teria escolhido ser médico e que preferiria manter a mesma renda trabalhando menos horas por conta de mudanças de valores que teve em certo momento de sua vida. Indicou não ter preferência em relação a trabalhar com profissionais mais jovens, mais velhos ou de mesma idade embora tenha mais contato com profissionais mais jovens e da mesma faixa de idade. Sobre os profissionais mais jovens destacou como ponto positivo o

dinamismo e como ponto negativo a falta de foco destes, sobre os profissionais mais velhos destacou a especialização e a falta de dinamismo. Sobre os profissionais de mesma faixa de idade informou não observar especificidades em comparação com mais jovens ou mais velhos.

14. J.M.46.H.B.C.4.25

J.M.46.H.B.C.4.25 é homem branco, tinha 46 anos quando concedeu entrevista para esta pesquisa, casado, tem duas filhas, natural de São Paulo, como seus pais. Sua mãe concluiu o ensino médio e foi professora do ensino primário, o pai concluiu o nível superior e atuou como arquiteto no Brasil e por um período de tempo na França – onde a família morou por alguns anos durante a infância de J.M.46.H.B.C.4.25. O entrevistado indicou pertencer à classe média-alta e ter posicionamento de esquerda. Fez ensino fundamental em escola pública, ensino médio e superior em instituições privadas. Iniciou curso de pós-graduação na área de TI em uma universidade federal (UFABC), mas não concluiu. Quando tinha dezessete anos trabalhou com o pai dando aulas de software de desenho para projetos de arquitetura na escola de pequeno porte montada pelo pai no período de crise dos anos finais dos anos 1980 e início dos anos 1990. Aos dezoito anos serviu o Exército Brasileiro na função de policial do exército, por nove meses. Ao terminar o serviço militar voltou a trabalhar com o pai enquanto concluía o colegial. Fez cursinho pré-vestibular juntamente com o período final do colegial. Ingressou aos 19 anos no curso de Administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Durante o primeiro ano da faculdade seguiu trabalhando com o pai. Sua primeira experiência de trabalho fora do ambiente familiar e do exército foi através de estágio na área de computação gráfica (animação 3D) entre os 21 e 24 anos. Não foi efetivado. Montou uma empresa de mídia digital mais ou menos no mesmo período em E.P.48.H.B.C.5.40 montou empresa na mesma área – no final dos anos 1990. Posteriormente juntou-se com um colega para abrir uma empresa experimental com objetivo de atender às demandas do trabalho de conclusão de curso deste parceiro com quem manteria contato em outros momentos da carreira²⁵⁹. Tanto a empresa de mídia quanto o empreendimento na área de

²⁵⁹ Seu colega também foi entrevistado e identificado neste estudo como L.E.44.H.B.C.4.25. A experiência de empreendimento realizada pela dupla de amigos será detalhada no detalhamento deste último. Alguns dados de L.E.44.H.B.C.4.25 foram omitidos ou modificados de modo a não alterar as informações de base essenciais à pesquisa. Este recurso foi utilizado nos casos em que foi indicada a importância de aumento da privacidade sobre os dados do entrevistado embora o mesmo e seus contatos mais próximos possam identifica-lo.

entretenimento que montou com seu colega de universidade tinham renda instável, detalhou: “era muito sazonal, tinha às vezes bons serviços, mas período sem ganhar nada... [era] muito instável. Às vezes ganhava 8 mil, depois ficava 2 meses sem serviço, depois 20 mil. A crise das empresas “.com”, segundo o entrevistado, contribuiu para o fechamento do negócio em 2001. Passou a atuar como gerente de projetos por diferentes companhias. A primeira experiência que durou aproximadamente um ano foi através de contrato com CLT, em seguida, em 2002, passou a atuar pelo modelo “CLT-Flex” na empresa de A.D.51.H.B.D.4.20 até 2006. A renda que tinha como CLT em 2001 era de aproximadamente três mil reais, no ano seguinte passou a atuar como PJ e depois modificou o modelo de trabalho para o “CLT-Flex”, sua renda era de aproximadamente cinco mil reais sendo que de 80% a 90% desta correspondia à parcela PJ. Quando trabalhava com o pai recebia aproximadamente 250 dólares, recordara²⁶⁰. Até 2008 atuou como PJ ou “CLT-Flex”. Após sair da consultoria de TI pela qual atuou desde 2006 trabalhou como autônomo por um curto período de tempo até ingressar em uma multinacional fabricante de cigarros pelo modelo CLT até 2015. Pelo modelo CLT sua renda era próxima da que tinha quando deixou de atuar pelo modelo PJ. Ingressou na empresa de cigarros com renda de aproximadamente 9 mil reais e saiu de lá com renda de aproximadamente 13 mil reais. Falou sobre o modelo de promoção e salário da multinacional inglesa:

O modelo do salário era muito bom porque era transparente. [Você] sabe os requerimentos para as faixas salariais... para chegar num nível específico precisa ter X competências. Muito bem estruturado. Não precisa perguntar para o cara do lado quanto ele ganha, ele é nível 34 e ganha X da faixa salarial. Todos sabem quanto você ganha. Isso dá transparência para o salário (J.M.46.H.B.C.4.25, 2018).

Saiu da companhia porque passou a realizar projetos em outros países da América Latina o que fez com que se distanciasse de seu chefe, o que impactava em seu processo de progressão na carreira. Em 2015 ingressou em uma multinacional francesa e quando concedeu a entrevista estava atuando pela mesma companhia. É fluente no idioma da matriz da companhia, pois aprendera a língua durante o período da infância em que sua família viveu naquele país devido oportunidade de trabalho obtida pelo pai. Coursou parte do ensino fundamental naquele país e voltou ao Brasil com aproximadamente 10 anos de idade. Voltou a praticar o idioma na atual empresa. Ingressou como gestor de projetos

²⁶⁰ Valor que correspondia a aproximadamente três salários mínimos (mais especificamente 3,2 salários mínimos) o que equivaleria hoje a três mil reais em salários mínimos comparados com o da época ou a mil reais, se comparado com o valor em dólar no último trimestre de 2018. O salário mínimo definido em abril de 2001 foi no valor de R\$180,00 e a taxa do dólar de aproximadamente R\$4,00 aferida em outubro de 2018.

com renda de aproximadamente 20 mil reais (no modelo CLT). No início de 2018 foi promovido a diretor de Tecnologia da Informação e passou a ter salário de aproximadamente 24 mil. Quando perguntado sobre sua visão a respeito das diferenças entre os modelos CLT e PJ, respondeu:

Queira ou não, o CLT dá mais estabilidade. O trabalho PJ, por mais que você tenha um vínculo é mais fácil para uma consultoria ou empresa que mantém contrato PJ abrir mão do recurso, ainda mais na área de gestão de projetos. Começou o projeto você está empregado, terminou o projeto você está desempregado. No modelo CLT existe um planejamento do que vai ser do recurso. Mesmo para um gerente de projeto, existe uma preocupação maior da pessoa no longo prazo. A contratação é pensada para um modelo de longo prazo. Na própria empresa na qual trabalho contratam PJ para projetos de curto prazo. [Há também a questão dos] outros benefícios que são importantes como a previdência, pública e privada, férias e décimo terceiro (J.M.46.H.B.C.4.25, 2018).

Quando ao modo como pretende se aposentar informou que não conta com a aposentadoria pública porque a contribuição foi muito irregular, muitos anos não contribuídos, e detalhou: “porque não vou conseguir o valor [de aposentadoria pelo INSS] com 100% da faixa. Será um valor relativamente baixo”. E complementou: “Por isso aposto na previdência privada. Desde a empresa de cigarros tenho previdência privada”. Quando mudou de companhia transferiu o saldo do benefício de aposentadoria privada para a nova empresa. Falou também sobre quando e como pretende se aposentar:

Tem que ter pelo menos 7 anos [de contribuição para se aposentar], mas não conseguiria 100% do que a empresa contribuiu, e a partir de 10 anos tem a renda da empresa que contribuiu. Foi 2015... até 2015, tem que contribuir estando ou não empregado. O contrato da previdência privada pode ser transferido de um banco para outro. Existe um padrão. Na empresa anterior era o instituto da própria companhia quem geria o contrato de previdência, na atual é um banco comercial que faz a gestão. Os modelos são bem parecidos. Pode sacar de uma vez todo o dinheiro com um percentual de taxa ou optar por renda mensal até a morte, ou optar por renda um pouco menor que dá renda para filho até 18 anos. É uma aposta. Vive muito com renda vitalícia, se viver pouco vai retirar menos, ou ter renda menor até o filho ter 18 anos. Com valor menor. Faz a opção no início da retirada. Se viver até 100 anos (J.M.46.H.B.C.4.25, 2018).

Quando perguntado a respeito de sua visão sobre ser trabalhador e ser empreendedor respondeu:

O tempo que você está trabalhando é uma troca do tempo de vida por dinheiro, você está vendendo sua vida [isso ajuda a definir o que é ser trabalhador]. Sim, [se se considera um trabalhador] independente se [você é] CLT, PJ, ou empresário. Você está trocando horas trabalho braçal, inteligência, por salário. O empreendedor continua sendo um trabalhador, não muda essa relação de venda do esforço por uma remuneração, mas muda a relação de hierarquia. Não tem um chefe para o qual se remete. Muda a relação hierárquica. Existe o microempreendedor e o empreendedor empresário. O microempreendedor que não tem capital para investir, para fazer apostas... o microempreendedor em geral tem uma cartada só. Se não der certo acabou. O empresário tenta vários negócios, dois dão certo e um dá errado. Os que deram errado ele fecha. O

microempresário tem que fazer a aposta certa. [Eu] teria me mantido como empresário. Na época que tinha saído da faculdade, fiz uma entrevista com uma amiga na GV que era um pouco mais nova e ela perguntou coisas parecidas [ela estava entrevistando alguns empresários] ela e um amigo me entrevistaram. Uma das perguntas era se teria ou faria outros negócios se estava ligado à tecnologia. Eu respondi: “posso montar um restaurante, um supermercado, não necessariamente ligado ao TI”. Se tivesse capital e pudesse fazer apostas de empreendimentos poderia seguir essa linha. O meu principal ponto hoje é que optei por comprar um terreno e construir uma casa há 4 anos atrás. Ainda não estou estabilizado financeiramente por conta das escolhas feitas. Tenho um financiamento alto para pagar por conta da casa que construí, poderia ter feito opção de morar mais 7 e 9 anos... me casei com 31 anos (quinze anos antes do período em que a entrevista foi realizada) (J.M.46.H.B.C.4.25, 2018).

J.M.46.H.B.C.4.25 indicou que enxerga hoje dificuldade em relação à manifestação de seu pensamento político no ambiente de trabalho. Seu superior hierárquico (diretor financeiro, outro e ex-colega de universidade) tem pensamento político bastante diverso do seu. Apesar disso dá sua opinião política nas redes sociais e considera que seu pensamento é moderado e de esquerda. Indicou que há na esquerda certo descompasso com os tempos que vivemos. A preponderância do capitalismo em sociedades como a brasileira é inegável e a visão anacrônica e extremada de setores da esquerda no país dificultam a obtenção de um consenso em relação às pautas da esquerda. Tal como outros entrevistados identificou que o ambiente profissional da área de TI tem sido bastante intolerante aos pensamentos mais identificados com a esquerda. Profissionais com visão mais alinhada ao pensamento de direita (ou de centro) não indicaram ter a mesma percepção de hostilidade ou mesmo de perseguição em relação às suas opiniões políticas. A tabela 51 apresentada abaixo permite observarmos o posicionamento político dos entrevistados de acordo com seus tipos de vínculo de trabalho de preferência agrupados e suas respectivas classificações geracionais.

Vínculo de Pref. e Pos. Político	Geração Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	Total Geral
CLT ou equivalente no exterior	2	10	10	4	26
Esquerda	1	2	5	1	9
Centro	-	2	1	1	4
Não Informado		1	1	1	3
Direita	1	5	3	1	10
PJ e CLT-Flex	3	1	2	-	6
Esquerda	2	-	1	-	3
Centro	1	1	1	-	3
Empresári(a/o)	-	3	3	-	6
Esquerda		1	1		2
Não Informado			1		1
Direita	-	2	1	-	3
Funcionário Público ou Bolsista	1	-	1	-	2
Não Informado	1	-	-	-	1
Direita	-	-	1	-	1
TOTAL	6	14	16	4	40

Posicionamento Político	Geração Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	Total Geral
Esquerda	3	3	7	1	14
Centro	1	3	2	1	7
Não Informado	1	1	2	1	5
Direita	1	7	5	1	14
TOTAL	6	14	16	4	40

Tabela 51. Distribuição dos profissionais consultados por tipo de vínculo de preferência, por posicionamento político e por geração – elaboração própria.

A tabela acima permite observarmos que os profissionais da geração classificada como *Boomers* indicou posicionamento político mais a esquerda (3 de 6 ou 50%). Já os profissionais da geração X indicaram posicionamento político mais à direita (7 de 14 ou 50%). Os profissionais da geração Y indicaram posicionamento político mais próximo à esquerda (7 de 16 ou 44%) e os classificados como geração Z tiveram distribuição igual entre os grupos de posicionamento político de esquerda, centro, não informado e de direita (1 para cada). Dentre os profissionais que indicaram preferência pelo tipo de vínculo CLT ou equivalente no exterior houve distribuição bastante equilibrada sendo que dos 20 profissionais que indicaram preferência por tal tipo de vínculo dez indicaram posicionamento de direita e nove posicionamento de esquerda. Dentre os profissionais que indicaram preferência pelo modelo PJ três indicaram posicionamento de esquerda e outros 3 indicaram posicionamento de centro – este dado sugere uma contrariedade em relação ao senso comum de que os profissionais que preferem vínculos fora do modelo CLT tenderiam a identificarem-se com um posicionamento político de direita²⁶¹. Os poucos profissionais (2) que indicaram preferência pelo serviço público ou pelo modelo de bolsa de estudos acadêmica indicaram (um cada) indicaram posicionamento político

²⁶¹ Apesar de ser uma amostra pequena a distribuição dos dados gradeada por diferentes critérios (conforme apresentado no capítulo quatro que trata de metodologia) se não permite uma generalização a respeito da relação do posicionamento político com a preferência pelos tipos de vínculo ela ao menos indica uma tendência que contraria o senso comum observado na fala de alguns dos participantes deste estudo.

de centro e outro de direita. A geração mais velha consultada (*Boomers*) foi a que proporcionalmente indicou ter maior preferência pelo modelo PJ ou flexível (metade dos consultados). Cerca de dois terços dos profissionais classificados nas gerações X e Y indicaram preferência pelo modelo CLT (10 de 14 e 10 de 16, ou 71% e 62%, respectivamente). Todos os quatro consultados identificados pela geração Z indicaram preferência pelo modelo CLT o que pode indicar, por exemplo, que: i) à medida em que os profissionais ganham idade e experiência de trabalho passam a considerar ou a ter contato com um repertório maior de tipos de vínculos; ii) a geração Z tem sido menos exposta às pressões do mercado para aceitarem propostas de trabalho em modelos mais flexíveis que o CLT (ou estágio), ou ainda que; iii) os profissionais mais jovens não atingiram uma faixa de salário que os exponha a propostas de seus contratantes para migrarem para o modelo PJ. Tal como observamos nas entrevistas dos empresários A.D.51.H.B.D.4.20 e A.S.47.H.P.D.2.25 a faixa salarial de mais de cinco salários mínimos é a que passa a ser alvo de negociações para migração para o modelo PJ.

O entrevistado J.M.46.H.B.C.4.25 passou para o modelo PJ também quando sua renda superou a faixa dos cinco ou seis mil reais, outros exemplos de entrevistados já apresentados (e outros que apresentaremos a seguir) indicam esta mesma tendência de exposição ao modelo PJ a partir de uma faixa de renda que coincide com outros marcadores relevantes como o do teto da aposentadoria pelo INSS (entre 5 e 6 salários mínimos de acordo com o INSS²⁶²), ou conforme o indicador do corte dos 20% da população com maior renda média domiciliar do IBGE aferida em 2017 em aproximadamente R\$4.500,00²⁶³. A faixa de valor de aproximadamente cinco salários mínimos indica funcionar, de modo consciente ou não, em especial para os profissionais que experimentaram o modelo PJ ou que se tornaram empreendedores uma barreira em relação ao modelo CLT de contratação. Seja por enfrentarem dificuldade de manterem renda superior a este valor a partir deste tipo de vínculo (em especial quando contratados por empresas de TI brasileiras), seja porque passam a preferir contratar profissionais nos modelos flexível ou PJ a partir deste valor (novamente quando se trata de empresários brasileiros consultados). J.M.46.H.B.C.4.25 e E.P.48.H.B.C.5.40 são exemplos de profissionais que atuam pelo modelo CLT com salários altos (respectivamente 25 mil e 40 mil reais) ambos contratados por multinacionais. Estes

²⁶² Conforme observado no site do INSS: <https://www.inss.gov.br> acessado em Outubro de 2018.

²⁶³ Conforme dados da PNAD contínua disponível no site do IBGE: <https://ww2.ibge.gov.br> acessado em junho de 2018.

dados podem indicar ou vantagens competitivas que as empresas multinacionais possuem (que não identificamos a partir deste estudo) em relação às brasileiras²⁶⁴. A tabela abaixo permite observarmos a diferença de salário em relação aos tipos de vínculos e nacionalidade das matrizes das empresas dos consultados. A tabela abaixo permite observarmos a média de renda dos profissionais consultados de acordo com os vínculos que mantinham com seus contratantes no momento da consulta para este estudo²⁶⁵.

Base da Empresa do Vínculo	CLT	PJ	Empresário	Não Aplicável	Total
Multinacional	R\$ 16.000	R\$ -	R\$ -	R\$ 4.500	R\$ 5.125
Nacional	R\$ 8.790	R\$ 14.100	R\$ 18.800	R\$ 5.980	R\$ 11.918
Não Aplicável	R\$ 6.000	R\$ -	R\$ -	R\$ 6.417	R\$ 3.104
Total Geral	R\$ 10.883	R\$ 14.100	R\$ 18.800	R\$ 4.810	R\$ 12.148

Tabela 52. Renda média aferida de acordo com o vínculo dos consultados no momento da realização da entrevista de acordo com a base da empresa de vínculo do consultado e o tipo de vínculo agrupado (N = 40) – elaboração própria.

Observamos na tabela acima que os profissionais que mantinham vínculo CLT em empresas nacionais (10 de 18 ou 55% dos profissionais deste tipo de vínculo consultados) tiveram renda média correspondente a 55% da renda média, ou 8,8 mil reais ante a 16 mil reais dos profissionais consultados que atuavam por multinacionais (proporcionalmente 6 de 18 dos consultados deste tipo de vínculo ou 33%). Pudemos observar também que os profissionais consultados que atuavam pelo modelo PJ por empresas nacionais (5 de 25 dos que atuavam por empresas nacionais) tinham renda mais próxima da dos salários pagos em média por empresas multinacionais pelo vínculo CLT, ou seja, 88% do valor médio dos salários pagos pelas multinacionais no modelo CLT (14,1 mil reais dos PJs ante a 16 mil reais dos que atuavam como CLT por multinacionais). Não entrevistamos profissionais que atuavam pelo modelo PJ em multinacionais, entretanto, o entrevistado J.M.46.H.B.C.4.25 informou que na empresa em que trabalhava (multinacional da área de eletrodomésticos) havia a prática de contratação de profissionais PJ para projetos pontuais e de curta duração. Observamos também que a renda média dos cinco empresários brasileiros consultados foi a mais alta aferida neste conjunto de agrupamento de dados (18,8 mil reais).

O entrevistado informou em 5 anos pretendia mudar-se para a França através de

²⁶⁴ Seja por meio de atividade de aumento de rendimento e produtividade por ganho de escala (devido ao porte de suas operações), seja por benefícios tributários obtidos através de acordos governamentais nas esferas federais, estaduais ou municipais, seja porque compensam os gastos com folha de pagamento com outros tipos de práticas realizadas através da engenharia tributária que tendem a realizar.

²⁶⁵ Os profissionais aposentados, que trabalham de modo informal, que atuam por meio de estágio ou bolsa de estudos ou que atuam no exterior foram agrupados na coluna “não aplicável”.

processo de expatriação a ser obtida pela empresa pela qual seguia trabalhando. Se conseguir atingir este objetivo informou pretender retornar ao Brasil em dois ou três anos. Detalhou:

Gostaria muito de voltar, mas dependeria da oportunidade que teria aqui [no Brasil]. Consideraria como estaria o contexto político e social no Brasil²⁶⁶. Falo isso porque meu pai sofreu muito ao voltar para o Brasil. Na volta estava [ocorrendo] uma crise muito forte [início dos anos 1980]. Meu pai não conseguia emprego, tinha CV, tinha cargos altos na carteira de trabalho, mas não conseguia vagas [quando decidiu montar a escola de AutoCAD]. Em alguns casos era superqualificado, noutros era a idade que atrapalhava. Havia pessoas mais jovens. Já estou mais velho do que o meu pai quando voltou. A empregabilidade começa a diminuir (J.M.46.H.B.C.4.25, 2018).

15. L.E.44.H.B.C.4.25

L.E.44.H.B.C.4.25 é homem branco, casado, tem um filho tinha 44 anos no momento da entrevista. O entrevistado formou-se em administração de empresas pela FGV um ano após seu colega J.M.46.H.B.C.4.25. O contato com o participante deste estudo foi fragmentado e ocorreu ao longo de diversos encontros curtos²⁶⁷. O entrevistado nasceu em São Paulo tal como seus pais. A mãe, dona de casa, concluiu o ensino médio e o pai, empresário, concluiu o ensino superior. L.E.44.H.B.C.4.25 fez ensino médio e superior em instituição privada. Pouco antes de se formar no ensino superior, em 1997, montou uma empresa de mídia digital (divulgação e publicidade de marcas em estabelecimentos comerciais através de equipamentos que eles desenvolviam em formato de *jukebox*) com seu colega veterano J.M.46.H.B.C.4.25. Informou que “tal como os [meus] pais tinha uma visão bastante ‘capitalista’ e ‘cozinha’ do mundo”. Foi estagiário, autônomo, empreendedor, PJ e trabalhador com carteira assinada. A esposa, dona de casa, e natural de uma cidade de médio porte do interior mudou-se para São Paulo quando se casaram. Seu pai trabalhava como consultor para uma estatal que gerenciava os planos de saúde de seus funcionários. Uma das primeiras experiências do entrevistado foi a de trabalhador autônomo e depois com carteira assinada na gestão de documentos eletrônicos para esta empresa. Esta experiência foi anterior ao período que atuou como empresário junto com seu colega J.M.46.H.B.C.4.25. Após o período em que mantiveram a empresa aberta o entrevistado voltou a trabalhar na empresa com a qual trabalhara com

²⁶⁶ A entrevista foi concedida no início do terceiro semestre de 2018.

²⁶⁷ Tal como apresentado no capítulo de metodologia alguns dados deste e de outros dois entrevistados foram omitidos ou modificados a pedido dos mesmos. As modificações e omissões de dados do entrevistado ocorreram de modo a que se perdesse o mínimo de consistência em relação aos pontos e dimensões analisados neste estudo e de modo a que somente os mesmos e os que tiveram contato direto com eles pudessem identifica-los.

seu pai, inicialmente como analista de sistemas e depois como analista de negócios. No início dos anos 2000 passou a trabalhar em uma consultoria de sistemas de informação onde permaneceu até 2007. Nesta consultoria teve sua primeira experiência como PJ e como “CLT-Flex”. Antes de se casar e de ter o primeiro filho planejava ingressar na carreira pública e fez cursos preparatórios para tornar-se diplomata. Outros colegas já haviam realizado esta trajetória por ele almejada haviam passado pelo Instituto Rio Branco, instituição responsável pela formação dos futuros diplomatas, funcionários do Itamaraty. Neste período de contato com disciplinas que como história, geografia, direito e economia informou que passou a ter outra percepção do mundo: “vi que o pensamento que eu tinha, à direita, era inconsistente e injustificável”. Passou a estudar e a conhecer cada vez mais os problemas políticos e sociais do país. Quando saiu da consultoria retornou para a empresa em que havia trabalhado com o pai, desta vez, como gestor da área de inteligência de negócios sendo o responsável pelo desenvolvimento de sistemas de apoio à tomada de decisão e pela geração de relatórios estratégicos. Neste período contratou outro dos profissionais consultados neste estudo T.K.32.H.A.S.6.12. O tipo de vínculo utilizado nesta segunda experiência de trabalho na empresa de seguros de saúde foi no modelo PJ. Neste período a empresa havia sido privatizada e era operada por um banco espanhol. Ativo nas redes sociais acompanhou de perto o desenvolvimento político que levou Dilma Rousseff ao poder e que posteriormente a demoveu de seu posto de presidente. Indicou que desde 2013 o clima de debate político havia piorado drasticamente. Tal como outros entrevistados sentia que ficava cada vez mais difícil o diálogo com colegas, chefes e subordinados a respeito do tema da política. Em 2017, quando as primeiras entrevistas se realizaram, informou que a crise política estava afetando o modo como a empresa estava atuando: “corte de funcionários, reorganização da estrutura e infraestrutura. Temo pelo meu emprego”. Indicou que passara a trabalhar um volume de horas maior para demonstrar seu empenho ao trabalho que realizava. Sua renda na época era próxima a trinta salários mínimos como PJ. Naquele mesmo ano foi surpreendido com a demissão de seu chefe e com o convite para gerenciar a área de TI. A nova presidência da companhia migrou os profissionais PJ para o modelo CLT e isso fez com que sentisse maior segurança com o seu novo modelo de contratação. Antes da transição de tipo de vínculo informou que via benefícios no modelo PJ, o maior deles era a renda maior que considerava, até então, inviável no modelo CLT. Informou que quando atuava como PJ sua condição estava “longe de ser precária” e que o modelo PJ embora não tivesse os benefícios do CLT era relativamente estável. Seu salário, um pouco menor

que o que tinha com PJ, mantinha-se ainda acima dos vinte salários mínimos até a conclusão das entrevistas. Informou que: “a empresa estava preocupada em reduzir o risco do passivo trabalhista”, e que fez o máximo para que seus colaboradores tivessem a melhor negociação possível para a manutenção da renda na transição de PJ para CLT. Sobre os profissionais da geração mais nova indicou que vê neles uma capacidade de absorção muito rápida das novas tecnologias, que os mais velhos possuem grande capacidade de organização e maior preparo para realizar tarefas complexas e que demandem maior aprofundamento de pesquisa. A entrevista com L.E.44.H.B.C.4.25 foi uma das mais curtas e os dados de coleta foram trabalhados essencialmente no levantamento de informações necessárias ao preenchimento do formulário de dados. Estas informações estão disponíveis no apêndice C e no banco de dados que estará disponível nos canais de pesquisa do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo.

16. T.N.44.H.B.D.8.25

T.N.44.H.B.D.8.25 é homem, branco, divorciado, nascido em São Paulo, capital. Sua mãe é natural de Curitiba, formou-se em ciências sociais mas durante maior parte da vida foi dona de casa. Seu pai nasceu em Araçatuba, formou-se em filosofia e sua profissão era a de fiscal de renda. Caçula de três filhos. Sua profissão quando participou deste estudo era a de engenheiro de dados, vivia com a companheira, dois filhos e dois enteados. Kursou física na Universidade de São Paulo formando-se em 1999 realizando mestrado e doutorado na mesma área e instituição obtendo os títulos respectivamente em 2001 e 2006. Ao lado de O.S.56.H.B.V.8.05 é profissional com maior status de formação superior. Seu primeiro trabalho foi em 1996 como trabalhador informal quando tinha vinte e dois anos. Sua faixa de renda é superior a vinte salários mínimos. Quando consultado T.N.44.H.B.D.8.25 informou estar trabalhando sem vínculo formal. Anteriormente atuava como PJ e maior parte da vida atuou como CLT e indicou que tal tipo de vínculo era o de sua preferência. Não foi possível conversar por voz com T.N.44.H.B.D.8.25. O contato ocorreu principalmente por meio do preenchimento de formulários e por e-mail. Começou a trabalhar na área de TI aos 32 anos como arquiteto de sistemas. Manteve-se na companhia vinculado pelo modelo CLT até 2012. Passou a trabalhar para uma empresa especializada em análise de dados ligada à IBM. E então passou a atuar como professor, pelo modelo CLT, em uma renomada escola da grande São Paulo, permanecendo na instituição até 2016. Um ano antes de sair da escola voltou a

trabalhar na empresa em que havia iniciado sua carreira em TI. Esta empresa, criada pelo entrevistado A.S.47.H.P.D.2.25 tinha o costume de contratar profissionais PJ quando estes atingiam determinado nível de salário (em geral acima de cinco salários mínimos). Permaneceu em tal empresa até o segundo semestre de 2018 passando então a atuar por outra consultoria como engenheiro de dados de modo informal. Paralelamente passou a ministrar aulas na área de TI numa bem conceituada instituição privada de ensino superior e mantinha vínculos com tal faculdade até o momento em que foi consultado. Indicou que o que o motivou a ingressar na área de TI foi o “interesse pessoal e a facilidade de aprendizado”, que o que o mantém trabalhando na área é também o interesse pessoal e a “capacidade de execução de projetos na área”. Informou que a atuação no modelo informal se deu por “falta de opção” e que sua condição de trabalho é “altamente precária” e que “não há qualquer satisfação” em seu trabalho e que sua situação era de “muita instabilidade”. A situação ideal para T.N.44.H.B.D.8.25 era poder trocar de empresa voltando a atuar pelo modelo CLT. Indicou que não pretende ser dono de uma empresa de TI e considera que seu chefe na atual empresa não seria um exemplo a ser seguido, pois devido à má gestão da condução do mesmo, “estava levando [a empresa] à falência”. Considera que o modelo PJ era uma forma de “precarização das relações trabalhistas” que se viesse a empreender não seria na área de TI e que o modelo CLT era o ideal por conta das garantias que proporcionava direitos como férias. Indicou que pretende aposentar-se por meio de acúmulo de reservas próprias embora creia que somente terá o respaldo do INSS. Indicou ter a intenção de seguir trabalhando depois que aposentar-se. A carreira pública seria uma possibilidade para T.N.44.H.B.D.8.25 e que um modelo flexível de contratação, como o modelo CLT-flex seria preferível a um modelo PJ ou à efetivação com o mesmo salário no modelo CLT em sua situação atual. Embora critique o modelo PJ informou que vê como benefício neste tipo de vínculo a maior renda, ou seja, o trabalhador do modelo PJ ganha “mais dinheiro no final do mês”. Fora este ponto não vê outros benefícios no modelo PJ. Considera que o nível cultural de quem atua na área de TI é bastante baixo e que isso é um fator que traz a ele extremo desagrado. Informou que pertence à classe média e que considera-se um trabalhador. Definiu trabalhador como sendo alguém que “tem vínculo de trabalho”. Não considera-se um empreendedor que definiu como sendo “alguém que empreenda”. Sobre ter um grande empresa de TI algum dia respondeu que: “Em minha experiência essa pergunta é extremamente utópica e fora da realidade. Ter uma empresa pequena de TI e conseguir sobreviver já é desafio sem tamanho”. Indicou que sua renda atual é inferior àquilo que

mereceria receber. Se pudesse ter escolhido trabalhar em qualquer outra área exercendo qualquer outra profissão informou que preferiria manter a trajetória que teve. Indicou preferência pelo que chamamos de “postura capitalista” neste estudo, ou seja, manteria a carga horária de trabalho que já executa ganhando o dobro do que ganhava quando consultado (em situação hipotética em oposição a ganhar o mesmo trabalhando metade do tempo que trabalhava), e que sempre teve tal postura porque considera que o tempo dedicado ao trabalho é adequado. Considera que a área de TI é “uma área especialmente cheia de preconceitos” e que manter discrição quanto às opiniões políticas é algo importante “para qualquer ambiente de trabalho”. Ter se divorciado foi um dos fatores de maior impacto em sua vida. Do ponto de vista profissional passar a trabalhar na área de dados foi o ponto mais marcante para T.N.44.H.B.D.8.25. Quanto aos profissionais de diferentes faixa de idade indicou que trabalha mais com profissionais na faixa dos 30 aos 39 anos mas que não mantinha preferência por trabalhar com pessoas mais jovens, mais velhas ou de mesma idade que ele. Sobre os profissionais mais jovens considerou que a principal característica deles era a “agilidade em aprendizado e tomada de decisões”. Sobre os profissionais mais velhos indicou que “A visão global” sobre a empresa era a principal característica deste grupo de profissionais. Sobre os profissionais de sua mesma faixa etária ou geração considerou que era a “primeira geração que trabalha em peso com TI”.

17. F.G.43.H.B.C.6.30

F.G.43.H.B.C.6.30 é outro dos profissionais que participou do estudo mediante a concordância de que algumas de suas informações não fosse completamente reveladas. Homem, branco com 43 anos completos em 2018, casado, pai de um casal de filhos com idades de 10 e 12 anos. A esposa era gerente contábil de uma multinacional quando o entrevistado participou do estudo. Começou a trabalhar mais tarde, aos 25 anos, como J.S.60.H.B.C.6.15, no ano em que se formou em Ciências da Computação em uma universidade pública do interior de São Paulo. Os pais de F.G.43.H.B.C.6.30 tinham ambos nível superior. A mãe de F.G.43.H.B.C.6.30 nasceu no interior de São Paulo. Professora do ensino médio formou-se em geografia. O pai, médico, nasceu na capital paulista e mudou-se para o interior quando se casou. F.G.43.H.B.C.6.30 e sua irmã mais velha nasceram e cresceram na região urbana de Ribeirão Preto. Fez ensino fundamental e curso superior em instituições públicas. Fez o ensino médio e alguns meses de cursinho em escola de alto padrão. Informou que até o ano de sua formação não se preocupava em

trabalhar. A rotina de estudante de instituição pública foi marcada pelas “festas, jogos e baladas universitárias”. Alguns de seus amigos de faculdade trabalharam com ele em diferentes oportunidades e seguiram mantendo contato²⁶⁸. Indicou que “a amizade é muito forte, foram muitos anos vivendo junto, fazendo festas juntos, saindo juntos”. O entrevistado não passou por vínculos de informalidade (15 de 40) e de estágio (14 de 40), etapas que demonstraram-se comum à maioria dos entrevistados (29 de 40 entrevistados, ou 72,5% dos entrevistados). O primeiro cargo do entrevistado foi de Analista de Sistemas no modelo CLT de contratação obtido quando estava prestes a completar 25 anos. Pouco menos de um ano depois de sua primeira experiência profissional foi contratado por uma consultoria de sistema pelo modelo PJ. Manteve este tipo de vínculo entre os anos de 2001 e 2009 e então atuou pelo modelo CLT-flex para que pudesse trabalhar em clientes que exigiam vínculo CLT de seus fornecedores. Então, em 2014, foi convidado a se tornar sócio da consultoria para a qual vinha atuando. Em sua função de Diretor de TI é responsável pela definição das estratégias da empresa bem como da integração das atividades comerciais e de projeto. É um dos profissionais consultados com maior índice de estabilidade de vínculos (quase toda a carreira foi realizada numa única empresa pela qual atuou como PJ e depois como sócio minoritário). Indicou ter pouca disposição aos riscos e considera que como empresário isso passa pela necessidade de tornar o ambiente de contratação de funcionários mais seguro.

Sobre os modelos de atuação PJ e CLT indicou que: “Como PJ as portas se abriram para eu me tornar sócio” e que o modelo CLT-flex era “Uma trava para a renda. Não é sustentável para a empresa”. Sobre ser empresário indicou que era: “Difícil num país como o Brasil. Não vou dizer que não dá mais liberdade, porque dá. Mas tem muitas responsabilidades que quem não é empresário não considera”. Sobre voltar em algum momento ser CLT disse: “Sou empresário, CLT seria um retrocesso”. E que “vender o próprio tempo, por hora, acaba sendo algo muito limitador e isso acontece tanto com o funcionário CLT quanto com PJ. Como empresário você trabalha pelo lucro”. Indicou que trabalhador, em sua opinião, era: “todo mundo que se dedica a uma atividade remunerada, que é pago para realizar trabalhos dos mais simples aos mais complicados” e que de certa forma ainda era um trabalhador. Sobre o que era ser empreendedor indicou que: “empreendedor é quem tem ideias novas e faz elas acontecerem” e que se considerava um empreendedor. Sobre a situação hipotética de trabalhar a mesma

²⁶⁸ Não tivemos oportunidade de entrevistar colegas ou amigos de faculdade de F.G.43.H.B.C.6.30.

quantidade de horas e receber o dobro da renda que tem ou a alternativa de trabalhar metade da carga horária que realizava quando consultado recebendo a mesma renda preferiu a primeira opção que classificamos aqui como “postura capitalista”. Informou que preferia este modelo por considerar a carga horário de trabalho que realizava a mais adequada. Sobre o modo como pretendia se aposentar informou que vinha mantendo um plano de previdência privada há pelo menos dez anos e que pretendia se aposentar com o plano de previdência e com reserva financeira que vinha compondo através da compra de imóveis (tinha dois imóveis um onde vivia e outro que alugava). Sua renda foi estimada em aproximadamente trinta salários mínimos (a partir da renda familiar indicada e da proporção de contribuição na renda da família). Informou ser de classe média-alta e ter posicionamento político de direita. Informou não observar em seu ambiente de trabalho situações de preconceito de nenhum tipo e que havia “muito mi, mi, mi no mundo hoje em dia. As pessoas precisam se preocupar mais com trabalho e menos com mi, mi, mi”, afirmou. Após um período de quase dez anos sem estudar fez curso de pós-graduação (MBA) pela FGV concluindo o curso em 2009. A condição de vida que teve durante a adolescência e parte da vida adulta é um dos pontos que o entrevistado pondera como tendo feito a diferença em sua educação e trajetória profissional. Detalhou “Eu pude fazer as coisas com calma. Não saí desesperado procurando emprego. Quando fui trabalhar eu tinha condições de escolher o lugar e o cargo em que seria contratado”. Considerou que algumas das experiências mais marcantes de sua vida foi a possibilidade de trabalhar em clientes nos Estados Unidos, na Europa e na China e que isso motivou seu ingresso no MBA. A explosão das torres gêmeas em 11 de setembro de 2001 foi outro evento que o entrevistado indicou ter sido de grande importância em sua vida. “eu tinha ido para os Estados Unidos um pouco antes e aquilo me fez pensar em muita coisa da minha vida” pouco depois casou-se.

18. E.C.41.H.P.C.6.15

E.C.41.H.P.C.6.15 é homem, 41 anos, pardo, casado, pai de duas filhas. Nasceu em Minas Gerais, tal como os pais, em uma cidade que abriga um importante polo industrial na área da metalurgia. Estudou em escola pública no ensino fundamental, em uma fundação durante o colegial e fez ensino superior em instituição privada. Os pais concluíram o ensino médio quando estavam próximos dos quarenta anos, no início dos anos 1990. A mãe trabalhou principalmente como costureira e a profissão do pai era a de soldador até o início dos anos 1990. No governo Collor o pai ficou sem emprego e abriu

um mercadinho de verduras. O entrevistado tinha 13 anos nesta época e ajudar os pais no mercadinho foi sua primeira experiência de trabalho. Trabalhou lá por 2 ou 3 anos. Segundo E.C.41.H.P.C.6.15 o pai “não tinha experiência nem informação para tocar o negócio. Chegou a fazer alguns bicos na indústria, mas nada como antes [da crise do período Collor]”. Complementou sobre seu ingresso na área de TI “Acho que por destino, competência, sorte entrei numa turma de TI que acontecia [a seleção] uma vez por ano [na maior siderúrgica da cidade]. No período certo para entrar, estava com uns 15 anos”. Entrou no processo seletivo porque uma pessoa que trabalhava na siderúrgica que sabia que ele tinha interesse trabalhar lá mostrou um jornal para ele no mercadinho com um computador dizendo isso é o futuro: a informática. Detalhou:

Fui para a siderúrgica e vi que tinha o curso de informática. Ai pensei me disseram que “isso é o futuro”, então vou ali! Minha família passa fome vou dar um jeito de achar um trabalho. [No processo] teve uma divisão entre time de TI e time de automação. Achei que perdi nessa época, se tivesse ido para o TI [direto] eu teria aprendido melhor [foi para a área de automação]. A automação foi legal, mas não é o meu ramo. Não sou uma pessoa de exatas, acabei entrando por necessidade e não por aptidão. Queria ter feito psicologia, entrei nas exatas por necessidade. Fui tentando juntar no TI a aptidão com [o contato com] pessoas e tentando “linkar” gestão com TI (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Indicou que fez colegial normal, no segundo grau fez curso de informática industrial de modo complementar porque já tinha feito o curso na siderúrgica e porque havia trabalhado com automação lá. Todo o curso era direcionado para formar funcionário para a siderúrgica. Detalhou que essa complementação do segundo grau foi “foi só para ter o diploma do MEC”. Terminou o ensino médio com dezoito anos. Passou então a fazer trabalhos de manutenção de computadores e impressoras até obter uma vaga de trabalho na prefeitura da cidade – onde trabalhou por três meses. Sua renda na época era de aproximadamente um salário mínimo (R\$100,00) em 1995²⁶⁹. Quando tinha dezenove anos entrou em outra siderúrgica de grande porte da cidade e passou a ter renda de aproximadamente R\$500,00²⁷⁰. Obteve promoções na empresa e com vinte e um anos (1998) tinha salário de R\$1.500,00²⁷¹. Filho mais velho da casa (tinha duas irmãs e outro irmão que na época tinham 17, 10 e 13 anos). Era o responsável pelo sustento da casa naquele período. Detalhou o período:

Nesta outra siderúrgica tive a oportunidade vir para São Paulo, era 1999, tinha a crise do bug do milênio “o mundo ia acabar” e todos estavam mexendo nos

²⁶⁹ Em 1995 o salário mínimo em vigor era de R\$100,00 que seria o equivalente a R\$586,25 em 2018 em valores corrigidos pelo Índice Geral de Preços do Mercado (IGP-M) aferido pela Fundação Getúlio Vargas.

²⁷⁰ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$2.600,00 pelo IGP-M.

²⁷¹ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$7.200,00 pelo IGP-M.

sistemas. Houve grande oportunidade de vir. Inclusive amigos já tinham vindo aí fui chamado para trabalhar. Vieram mais de 30 pessoas para São Paulo para trabalhar. Quando cheguei a empresa prestava serviço para a uma empresa de infraestrutura em TI em Portugal. Me mandaram para Portugal logo que cheguei. Foi fantástica a experiência, nem uma semana, e fui para Portugal. Foi a primeira vez que saí de Minas [Gerais] e estava indo para o mundo [...]. Mesmo a família passando por dificuldades eles disseram “vai que é a sua chance”. Teve esse incentivo da família para “ir buscar o que é seu”. Fiquei um ano lá, em Lisboa. Eu era quase um administrador de Banco de Dados. Um amigo tinha um colega que desenvolvia em Visual Basic, ele que coordenou o Banco de Dados em PL SQL Oracle. Modelagem de Banco de Dados. Isso foi em 1999... pensei em ficar lá. Quis muito ficar por lá, [era] outra realidade a Europa. Cheguei a ver oportunidades, mas eu era brasileiro, não tinha me formado, estava com 21 para 22 anos, foi um choque para eles eu dizer que tinha saído de casa sem faculdade, e ganhando um salário muito alto. Ganhava o dobro do que uma pessoa ganhava em Portugal... quando eu falava minha pretensão salarial eles estranhavam... lá havia a cultura de somente trabalhar depois que fez mestrado, fora a consultoria pela qual eu fui para Portugal não tinha crédito para arrumar trabalho. Então a teria que voltar para o Brasil. Na consultoria entrei ganhando uns 3 mil²⁷² na consultoria (ao ir para Portugal), como PJ. A moeda lá ainda era o Escudo português e o custo de vida não era alto. A empresa dava casa. Era responsável só por transporte e alimentação. Tinha muita facilidade. Quando voltei para São Paulo procurei amigos que estavam na área. Aí fui prestar serviço para um projeto em uma empresa de Telecom que havia sido comprada por espanhóis. Fiquei lá o ano 2000 todo. Naquele ano entrei na faculdade²⁷³ (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Guimarães (2008 e 2012) destaca o peso das relações sociais no processo de obtenção de trabalho com especial atenção aos profissionais que migram o imigram em busca de trabalho. O relato de E.C.41.H.P.C.6.15 corresponde ao fenômeno observado pela autora ao retratar os círculos de sociabilidade e convivência. Ao contrário do caso em que seu entrevistado (Francisco) relata que apesar de buscar outras oportunidades fora da área da construção civil acaba retornando para tal atividade (GUIMARÃES, 2012, p. 119), aqui E.C.41.H.P.C.6.15 é impulsionado para atuar numa área profissional na qual já depositava interesse (apesar de informar que gostaria de ter sido psicólogo), entretanto, os laços sociais de dentro e fora da família, dos conhecidos, juntamente com a necessidade crescente de mão de obra para trabalho em TI percebida por alguns dos participantes no início dos anos 2000 criaram espaços e oportunidades para que E.C.41.H.P.C.6.15 e outros profissionais migrassem ou imigrassem para trabalhar com TI e desenvolvessem uma carreira na.

No ano seguinte ao seu retorno ao Brasil mudou de consultoria e passou a prestar serviço para uma empresa da área do varejo. Sobre o processo de transição do modelo

²⁷² Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$12.500,00 pelo IGP-M.

²⁷³ Na Universidade Ibero Americana, a mesma instituição em que o entrevistado S.C.53.H.B.C.4.12 havia estudado na década anterior, onde também estudaram W.B.41.H.B.C.6.05, F.B.38.M.B.C.5.05 e A.V.37.M.B.C.5.05 e onde J.S.60.H.B.C.6.15 dera aula nos anos 2000. Destes, só conhecera o professor.

CLT para o PJ que realizou pouco antes de ir para Portugal e que manteve por algum tempo quando retornou, informou que:

Foi tranquilo, porque imagina um adolescente que ganhava 1000 reais passar a 3000 reais. Não importava se era CLT comecei a pensar no dinheiro que entrava. Como PJ tinha o dinheiro na mão, então tinha velocidade para fazer o que queria, em um ano eu comprei um carro. Em minas eu não compraria um carro. Trabalhar como PJ me possibilitou isso (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Pela consultoria que atendia a empresa de varejo informou ter renda de aproximadamente R\$5.000,00 em 2002²⁷⁴ como analista programador pelo modelo PJ. Trabalhava com informações de créditos dos clientes e preparava as informações para o banco de dados gerencial da empresa e para a tratar do relacionamento com os clientes. Informou que:

Nesse período comecei a ter uma trajetória [de ascensão] profissional melhor. Comecei como analista programador [em 2001] depois fui para liderança de time do desenvolvimento do programa de fidelidade [em 2007], com a junção das plataformas de CRM e BI, depois fui para time de BI. No BI era coordenador, fazia como uma liderança técnica, quando sai cliente [da área de varejo] era líder técnico do time, fazia a gestão dos projetos de BI [entre 2009 e 2010]. Cheguei a receber 10 mil quando sai²⁷⁵, a progressão ia ocorrendo). Comecei a procurar coisas para ver se melhorava estabilidade profissional (havia se casado em 2005 e era pai). Comecei a procurar uma empresa maior, mais estável e que desse oportunidade de ir para a Europa de novo. Nesse meio tempo fiz pós em BI, conheci pessoas da empresa de telecom pela qual eu havia trabalhado como consultor e então tive a oportunidade de ir para aquela empresa de novo [desta vez como CLT]. Isso foi no final de 2010, processo começou para entrar em 2011. A mudança de PJ para CLT foi um “baque”. O salário CLT era menor que o de PJ e com os impostos foi um baque. Na empresa de telecom o salário líquido era de R\$5.000,00 (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

A transição do modelo PJ para o CLT, conforme indicado pelo entrevistado, motivada pela busca por segurança e estabilidade (pois havia se tornado pai e comprara uma casa) correspondeu a uma redução de aproximadamente 60% de sua renda comparada com a experiência anterior como PJ. Se observarmos o período em que E.C.41.H.P.C.6.15 informou ter obtido maior progressão profissional (entre 2002 e 2010) sua renda foi de R\$5.000,00 para R\$10.000,00, o que em valores atualizados corresponderiam respectivamente a R\$14.300,00 e R\$15.100,00. Ou seja a percepção de grande progressão na carreira ao longo de tal período foi acompanhada por um aumento proporcional (em valores corrigidos) que foi de aproximadamente 6% – embora o valor nominal tenha dobrado no período.

Na nova empresa começou atuando como analista sênior responsável por

²⁷⁴ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$14.300,00 pelo IGP-M.

²⁷⁵ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$15.100,00 pelo IGP-M.

trabalhar com dados dos clientes do programa de relacionamento e marketing direto. Informou que devido ao seu perfil de liderança, relacionamento, interpessoal e de comunicação (que eram valorizados na empresa) foi crescendo na companhia. Em 2015 foi para o time de BigData e em 2016 passou a se dedicar exclusivamente a esta plataforma quando foi promovido então para o cargo de especialista. Detalhou sua percepção sobre o desenvolvimento da carreira:

Apesar de ter um *grade* de gerencia, não sou reconhecido como um, acabei saindo do técnico, quando fui migrando para a gestão de projetos, saí do mundo técnico... hoje já não desenvolvo, hoje sou um gestor. Eu busquei isso. Meu perfil... sempre tive um perfil mais de administração do que programação e continuo buscando isso. Para mim está demorando muito. Não sei se tomei o caminho errado na empresa [de Telecom]. Me preparei para ser gestor de pessoas e ela fez um movimento contrário e então [a empresa] foi buscar gestores com conhecimento altamente técnico no TI, no desenvolvimento. Não estavam mais procurando quem tinha experiência em gestão de pessoas, mas sim com conhecimento técnico. Os diretores estavam discutindo projetos no nível do *bit bite*. Para mim foi um caminho que errado que tomaram e que com isso perdemos talentos muito bons porque colocou um técnico muito bom num cargo de gestão e que se tornou um gerente ruim, porque não sabia conversar com as pessoas, apresentar o trabalho, só fazia a cobrança técnica... e como sabia fazer acabava menosprezando o trabalho das pessoas e as pessoas [técnicas]. Não gera um clima de colaboração dentro da empresa e se tudo o que o gerente faz é ele quem manda... para que continuar dentro da empresa. perdemos muita gente por conta desta escolha da companhia. Quando houve oportunidade para galgar lugar de gerente pensei, a empresa não quer alguém como eu, ela quer um perfil técnico. Eu tinha uma liderança reconhecida no time, diziam que eu deveria assumir essa posição, e eu dizia, não adianta, porque não é o que os diretores querem... não adianta. Perdi a oportunidade porque não tive conhecimento técnico, tive um conhecimento superficial e não foi um movimento só da minha empresa, os fornecedores também tinham uma visão muito técnica, os que tinham nível alto eram muito técnicos. *BigData*, era algo muito novo, eles discutiam todo o ecossistema, todas as aplicações do BigData, como processa, como é a performance... e quem fazia isso eram essas pessoas muito técnicas. Pra trabalhar com BigData ou gerir sempre foram necessárias pessoas técnicas, mas não conciliavam pessoas, não faziam a gestão de pessoas com o mundo técnico... foi um movimento do mercado. Teve uma época que eu, no meu tempo da empresa de varejo, buscava-se um perfil generalista, e agora isso mudou, eles querem perfis especialistas, e não visão generalista que sabe tudo que sabe visão de negócio, muito mais especialista, muito. Hoje a empresa está percebendo que não é o melhor caminho [por isso], pode aparecer outras oportunidades (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre características do modelo CLT informou que os benefícios são um aspecto positivo: décimo terceiro, os dissídios (filiado ao Sintetel), embora não recebesse mais dissídios por ter se tornado especialista (direção e gerentes decidem o valor do aumento – em 2017 o aumento foi de 10%, afirmou). Informou que tem previdência privada que é mantida em conjunto com a empresa em que trabalha. Cada valor que deposita a empresa faz um depósito no mesmo valor. Informou que voltaria para o modelo PJ se ganhasse ao menos o dobro, mas que o valor ideal seria algo em torno de 270% o valor recebido como CLT. Detalhou sobre as vantagens e desvantagens dos modelos CLT e PJ:

Não fez diferença a mudança de PJ para CLT em relação aos horários e liberdade, eu já se matava do mesmo jeito. Mas tem sim uma diferença: quando você é PJ se você não trabalhar você não ganha, não tem liberdade de férias, para fazer férias tem que se programar de alguma maneira. E outra é que quando você for tirar férias tem que casar com período em que você não vai ser importante, se você vai tirar férias como PJ num momento quente a empresa vai se constranger com isso. No CLT você é obrigado a tirar férias. Tem uma válvula de escape... a gente no TI tem um stress muito maior do que qualquer outra área, tenho contato com outras áreas e eles dizem que a gente trabalha com stress muito alto. Precisa ter uma válvula de escape. Posso tirar férias sem ter peso na consciência [...]. O nível de direitos no CLT é adequado... não posso dizer que é inferior, não posso dizer que é ruim... não sei como está para outras empresas. Não é uma proporção, válida para todas as empresas de TI. Hoje está mudando para caramba a forma de trabalho, de gerir projetos, isso está mudando muito, novas técnicas e formas de trabalhar, o ambiente está ficando mais criativo. A moda é pensar fora da caixa, ser criativo, ser disruptivo, dar liberdade para ser criativo. Não acho que os direitos no Brasil são muito altos, as pessoas tem visão de que o empregado é um custo, mas é a única maneira de ter distribuição de renda. Se houvesse um salário justo aí tudo bem. Mas não temos um salário justo. Meu salário é de treze mil, estou ganhando razoável, não faço estripulias, se falar que um funcionário está ganhando bem é mentira. Vamos comparar com os outros países. As outras pessoas [em outros países] têm condições de fazer uma vida de muito mais oportunidades... tive contato com outras pessoas, com muito menos benefícios que têm condições de fazer viagens ao longo do ano, de fazer contato com outras culturas. [Aqui] não é justo [o salário]... é para sobreviver. Não estou hoje [em condições de viajar, por exemplo], para nós, uma coisa compensa a outra... como era com PJ. Querendo ou não eu tinha o dinheiro na mão. Eu tinha liberdade... entendia que me dava liberdade. No nosso país, a impressão que eu tenho, é que ao reduzir benefícios eles querem achatar o salário... pelo que vejo aqui na empresa eles fazem o corte de pessoas que tem salário muito acima. A tendência para mim é a deles [políticos e empresários] abaixarem os salários. O que estão fazendo é tirar quem tem salário alto toda vez que há necessidade de cortes e mandam embora as pessoas com salário mais alto. Não é um ganho... é só reajuste de inflação. Teve um caso de um amigo nosso, supercompetente e mandaram ele embora para manter um gerente... hoje não sinto segurança porque estou ficando velho de empresa e o salário já vai começar a chamar atenção. Tanto na empresa em que trabalho quanto no mercado quando fala em sete anos... já está muito velho... e em especial no TI que acham que tem que mudar de 6 em 6 meses. Não é meu perfil, eu gosto de entrar no lugar e ficar. Isso me impediu de crescer também, as pessoas que ficam mudando acabam crescendo mais rápido, pelo meu perfil de gostar de estabilidade, acho que atrapalhou (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Perguntado sobre o impacto das relações familiares na área profissional informou que o casamento não teve impacto direto, mas ter filhos mudou sua forma de pensar e de tomar decisões. Complementou:

Quando nasceu a minha primeira filha (2008) mudou o sentimento. Até antes, achava que tinha um espírito de empreendedor, depois que veio pensei, como vou arriscar? Não me sinto seguro de arriscar e colocar a segurança dela em risco. Preciso pensar no futuro dela agora. Vou conseguir arriscar em último caso... Brasileiro só pensa em arriscar quando está no fundo do poço, quando perde o emprego. Hoje não sinto mais segurança, não tenho uma base financeira que possa me sustentar, não tenho onde recorrer, família etc... tenho menos coragem de arriscar. Só me casei porque tinha condições de comprar o apartamento [antes de comprar a casa] era um conceito pessoal que eu tinha. Observei que o momento de crise que minha família viveu nos anos 1990 foi suportado porque a gente tinha uma casa. Achei que só poderia casar quando

tivesse a casa. Quando eu casei a casa já estava quitada, não tinha o problema de quitar a casa. Não ficou a pressão de pagar a casa, pagar a festa de casamento entramos na casa para aprender a viver juntos e não para gerenciar as outras coisas. As pessoas hoje juntam o jeito de ser com as dificuldades financeiras por isso o casamento não dá certo (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

O olhar de E.C.41.H.P.C.6.15 para o exterior, para a vida em outros países, oferece uma perspectiva comparativa, ainda que de base pessoal, para a experiência de trabalho e vida social que tem no Brasil.

Minhas ultimas férias foram em novembro do ano passado (2017). Fiquei trinta dias na Austrália para estudar inglês. A Austrália, mesmo tendo sido prisão da Inglaterra, em termos de qualidade de vida é muito melhor que nosso país... é frustrante. No Brasil as pessoas tem preocupação de estar empregado amanhã, na Austrália eles trabalham por contratos, mas as pessoas, a preocupação delas é “qual das oportunidades eu vou pegar” não sei se é pelo momento que estão vivendo, mas é um ambiente que propicia a oportunidade para as pessoas. Lá eles se preocupam em qual emprego querem pegar para si... há barreiras para os estrangeiros... mas quem vive lá tem uma vida muito boa, mesmo no interior as pessoas vivem bem. Não tem uma diferença social tão grande quanto aqui. Quando estive lá cheguei a falar que ia ficar [na Austrália] e trabalhar como pedreiro (risadas), às vezes me dá uns negócios assim. Ela [esposa] disse “para, pensa” não dá para você ir e deixar tudo aqui... o que nos falta aqui para sermos como lá? para mim é nossa liderança. Temos todas as condições, o que há de errado? (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Informou que o que mais agrada na área de TI era “nunca ser mais do mesmo”, respondeu após pensar por algum tempo. Sobre o que mais desagradava destacou “o conhecimento que tem hoje não vale nada amanhã, mudança muito rápida e não valorizam o que você conhece”. Sobre estar satisfeito com o trabalho informou que:

Não por conta das lideranças que temos [na empresa] hoje quanto mais distante, melhor. Pelo fato de eles não conseguirem ter foco, não terem visão de prioridade para as tarefas, não saberem entender como delegar as tarefas. Quanto mais longe [do chefe] melhor. Se [você] tem contato visual com chefe ele te pede coisas que não são necessárias e deixa as importantes de lado (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre sua relação com profissionais de outras gerações destacou que trabalhava principalmente com pessoas mais jovens, e os descreveu:

[os mais jovens] estão menos tolerantes, sendo pessoas técnicas chegam a ser arrogantes. Não têm visão de prioridade para diferenciar... não respeitam hierarquia, há um movimento de não respeitar a hierarquia, todos são iguais... mas eu me dou bem [com eles]. O *feedback* que recebi dos meus gestores é sobre como eu consigo me dar bem com todos... (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Em relação aos profissionais mais velhos que ele informou:

Para mim eles estão inseguros com tudo o que está acontecendo até mesmo porque na visão da empresa, hoje tem isso de querer pessoas mais novas considerando elas como mais criativas. Estamos sendo mais ameaçados mesmo, não conseguimos ser criativos. Não me sinto próximo nem dos mais jovens, nem dos mais velhos... quando há problemas para resolver sou sempre o ponto de apoio (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre os profissionais da mesma idade:

O que vejo sobre a nossa geração, posso estar enganado, é o nível de comprometimento com o trabalho, [somos] pessoas muito compromissadas. Se nos atribuem uma tarefa a pessoa vai resolver, os de 25 anos, se você confiar e não fizer uma checagem se ele está fazendo... ele não vai chegar. Os mais velhos também tem certo compromissos com o trabalho (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Destacou a falta de foco dos mais jovens, a excessiva preocupação dos profissionais da sua faixa etária (correspondente à geração X) e os mais velhos como menos “*Workaholic*”, e “mais amadurecidos em relação ao equilíbrio entre vida e trabalho”.

Definiu o termo trabalhador como sendo quem “dedica um tempo da sua vida para atender aos outros, mas por mais que tenha a contrapartida do salário... não é justo”. E indicou que se considera um trabalhador. Sobre o que é ser empreendedor indicou que: “empreendedor é aquele que vai investir o tempo em algo que vai trazer retorno para si e para a sociedade”. Informou não se considerar um empreendedor e que sua condição era a de um trabalhador sobrecarregado: “hoje não dedico tempo para mim, hoje trabalho 12 horas por dia... sem hora extra” não tenho a liberdade para trabalhar 8 horas, tenho que trabalhar 13 ou 14 horas. Se saio no horário eu estou errado”. E deu um exemplo: “Essa semana tentei sair as dezenove horas e o chefe me chamava de volta para discutir um assunto qualquer, ainda que fosse para dar um feedback. Não me deixava ir embora. Como PJ seria a mesma coisa”.

Quando questionado sobre a situação hipotética de manter a mesma carga horário de trabalho e ter o dobro de salário ou de ter o mesmo salário trabalhando metade do tempo indicou preferência por trabalhar metade da carga horária e ter a mesma renda: “poderia fazer outras coisas mesmo que ficar com a família”.

Sobre como imaginava se aposentar, quando consultado, informou que pretendia manter o plano de previdência privada. E complementou: “INSS, pela experiência das pessoas em volta é sem condições”. E que pretendia fazer uma reserva para a aposentadoria.

Católico praticante e com posicionamento político de centro, considera que aspectos como sexualidade, religião, raça, cor ou aspectos políticos acabam tendo impacto no ambiente trabalho:

Qualquer um deles interfere no comportamento, de uma maneira ou de outra. Principalmente hoje por conta do movimento de liberdade sexual. As pessoas que têm opção sexual diferente buscam se afirmar de maneira exacerbada, de maneira que não precisa. Fica levantando bandeira no trabalho, não precisa, aí fica se afirmando no ambiente de trabalho. O que a pessoa faz na vida pessoal não tem que ter no trabalho. Para mim a religião perdeu espaço. Quando tinha eu não sei se era melhor... a questão política tem se tornado comum (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre vínculo com sindicatos ou participação em entidades de classe informou que:

Nunca participei ativamente de sindicatos. Para mim o sindicato perdeu a função que tinha em termos de garantia de direitos, a visão que tinha era a da minha cidade, cidade industrial, com força grande... a função do sindicato passou a garantir a empresa [o que ela quer], [os sindicatos] faziam coisas absurdas. Falavam: nós vamos tirar esse direito e dar 1% de aumento. Trabalhava em função da empresa e não mais do trabalhador... quem for contratado não tem mais tal direito... e aplaudiam. O sindicato trabalhava em favor da empresa, isso desde já há 10 ou 20 anos atrás. A primeira empresa em que trabalhei (Usiminas) foi a primeira a ser privatizada... o sindicato da empresa privatizada era uma parte da empresa. O sindicato de empresa privatizada é um departamento da empresa. Nunca vi o SindPD (Sindicato dos profissionais de TI) fazendo ação efetiva no TI, até porque eram muitos PJs. Para mim sindicato no TI só existe para receber contribuição. Hoje o sindicato perdeu sua função, é um cabide de emprego de pessoas que não conseguiram outra coisa na vida (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

Sobre sua visão a respeito do que trata o presente estudo, com base nas questões que foram dirigidas a ele e o que teria a dizer a quem viesse a ler este material, respondeu que acreditava ser sobre:

Pensar numa identificação de situações na vida particular que influenciam na vida profissional, ou como o movimento da sociedade influencia na área. O que iria sugerir em termos de mudanças? Precisa de um ambiente de TI que veja as pessoas como seres humanos e não como lata de sardinha que eu pego no mercado uso e jogo fora, independente de ser CLT ou PJ, as empresas tem a visão de que você é *commoditie* “tenho você enquanto preciso e descarto depois”. Não há preocupação com o ser humano ou com a sociedade. Não sei como resolveria isso... é do ser humano... quando ele tem poder ele quer mais e quer se manter. Talvez tenha que fazer uma revolução como a da França e recomeçar tudo de novo... (E.C.41.H.P.C.6.15, 2018).

19. W.B.41.H.B.C.6.05

W.B.41.H.B.C.6.05 é homem, branco, casado com a entrevistada F.B.38.M.B.C.5.05, tem nível superior e pós-graduação, pai de dois filhos. Nascido em São Paulo, filho de mãe e pai naturais da zona rural baiana. Mãe trabalhou principalmente como costureira e pai como taxista, ambos não concluíram o ensino fundamental. Quando concedeu a entrevista para este estudo estava vivendo nos Estados Unidos, aguardando a formalização de sua cidadania e a de sua esposa após imigrarem para aquele país em 2017. O primeiro trabalho de W.B.41.H.B.C.6.05 foi aos quinze anos em uma pastelaria através de vínculo informal: “servia as pessoas e assava pastel, recebia por dia. Ganhava uns R\$10,00 por dia”, informou. Em seguida passou a trabalhar como empacotador em um supermercado. Com as gorjetas ganhava cerca de R\$15,00 por dia. Passou a acompanhar o pai fazendo entrega de pizza, pastel e outros alimentos. Era ajudante de motorista até os dezoito anos. Neste período recebia algo próximo a R\$500,00 a

R\$600,00 por mês²⁷⁶. Passou a trabalhar em um sindicato patronal na área do comércio quando tinha vinte e dois anos. Ficou na empresa até 2005 quando tinha vinte e oito anos. O tipo de vínculo era o CLT. Na época cursava direito por uma instituição privada. Quando entrou para o sindicato seu trabalho era o de fazer análise de documentos. Após pouco mais de um ano uma consultoria de RH que atendia o sindicato analisou seu perfil e indicaram que a área do direito não era o lugar certo para ele: “fiquei chocado. Parei a faculdade, não analisaram só o meu perfil, mas de todos da empresa. Achei estranho, porque eu estava entrando no segundo ano da faculdade. Me disseram que eu era do TI”, detalhou. E complementou: “Deram oportunidade no departamento de TI, indicaram faculdade, curso e ajudaram a definir uma orientação vocacional, estava com 26 anos. O salário inicial era de uns R\$427,00. Tive várias promoções lá. Saí com uns R\$1.700,00²⁷⁷ mais ou menos”. Antes de ingressar na faculdade fez colegial técnico em publicidade por uma instituição pública da zona leste de São Paulo: “fiz por falta de opção, não queria fazer o curso normal, não queria ficar sem especialização. O que mais me agradou foi essa área. Depois, por influencia do meu pai, fui para a área do direito [com aproximadamente vinte e três anos, corrigiu]”. Informou que sua rotina, mesmo enquanto trabalhava com a documentação da empresa e cursava direito, era relacionada com o trabalho em TI:

Não tinha pensado ainda na área de TI... como o pessoal não tinha sistema tudo o que precisavam eles pediam para mim. Tinha um consultor de Curitiba e eu observava o consultor que ia a cada 10 dias. Ele passava por e-mail os problemas e os procedimentos e eu executava os arquivos e subia os pacotes com orientação por telefone. Comecei a mexer [no sistema], para consultar o cadastro das pessoas. Acabei ajudando a empresa a diminuir custo, ele não precisava ir com frequência [o consultor]. Eu já gostava de TI, sempre fuçava, mas não ocorria ir para esta área até que a consultoria falou. Era uma empresa de mercado, conhecida, a empresa era de duas mulheres mais velhas e inteligentes aí eu acatei. Tranquei a faculdade de direito e fui para a área de TI no ano seguinte. Entrei em 2001 na Unibero. Depois que entrei na faculdade e mudei de área já me sentia profissional de TI. Mudaram na carteira de trabalho, eu respirava TI. Quando mudei, comecei a mexer na área de Digitação (fazia o cadastro da pessoa, se era apta a ser representante comercial, fazia carteirinha em pvc (como um cartão de crédito) e fazia uma planilha de Excel, uma folha com os dados pessoais que se transformava em uma carteirinha. Digitava o nome, endereço e etc. numa planilha de Excel e imprimia cartões em máquinas específicas para isso. Fui evoluindo, comprei o primeiro servidor [para a empresa], fui comprando estação [de trabalho]. Quando o TI entrou na empresa, em 1999, só fazia os cartões, quando eu entrei no sindicato, em 2004, 2005 já tinha diversas tarefas realizadas pela área de TI. Na verdade entrei em 1998 e saí em 2004, na faculdade foi que entrei em 2001 e me formei em 2005. Saí [do sindicato] como analista de TI. No sindicato tinha uns 40 ou 50

²⁷⁶ Valor que corresponderia em 2018 a algo entre R\$2.900,00 a R\$3.500,00 pelo IGP-M.

²⁷⁷ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$3.600,00 pelo IGP-M.

funcionários e éramos 3 na área de TI (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Ao sair do sindicato foi trabalhar como analista de sistemas em uma empresa de importação e exportação. Detalhou:

Entrei como analista e saí como coordenador de TI. Fiquei 3 anos e 8 meses. A empresa tinha mais tecnologia, os sistemas eram mais avançados o investimento em TI era maior, o nível das pessoas, cultural inclusive era maior. Tinha uns 600 funcionários. A área de TI devia ter umas 35 pessoas. Como coordenador eu tinha uma equipe e algumas pessoas foram saindo e terceirizaram o departamento. Fiquei coordenando uma equipe de profissionais terceiros alocados. Tinham umas cinco pessoas no regime CLT-flex [...]. Se tinha diferença entre funcionários e terceiros que eu coordenava? Às vezes precisava de um cara técnico e podia trocar se fosse necessário. Podia trocar o profissional, ao invés de contratar uma pessoa que conhecia só aquilo. A empresa resolveu, assim, terceirizar [entre 2005 e 2006]. Primeiro [foi terceirizado] o atendimento pessoal e depois foi a área de TI, os mais técnicos, redes, etc... CLT... Entrei com uns R\$2.800,00 de salário e saí como coordenador ganhando uns R\$5.000,00 mais ou menos²⁷⁸ (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018)

O entrevistado falou sobre os cursos que fez no período e a transição do modelo CLT-flex para o modelo CLT e então a transição para PJ:

Fiz cursos da Microsoft, mas nada muito assim... tinha uns cursos de servidor na Impacta, mas nada de muito aprofundado. Comecei em 2011 a fazer um curso de Governança em TI... fiz um ano, entre 2011 e 2012, eram de 3 anos. Fiz quando nasceu o meu segundo filho. Saí da empresa de importação e exportação e fui direto para a representante brasileira de motocicletas importadas. Entrei em 2008 e saí em 2010. Tinha uns 500 funcionários. Ficava perto da [avenida] Paulista. A área de TI era pequena tinha cinco pessoas. Entrei como coordenador de TI, na verdade como gerente de TI, porque não tinha ninguém acima [de mim]. Eu respondia direto para diretor. O salário era de uns 6 mil, ou 7 mil²⁷⁹ a 8 mil [em 2008]. Era CLT no começo e depois de um período migrei para PJ. Grupo [empresa para a qual trabalhava] estava quebrando, percebi que eles não depositavam mais o FGTS. Fui questionar o diretor. A empresa estava com problema e sugeri de eu ser mandado embora e emitir nota fiscal [como PJ]. E ele aceitou. Mandou embora e passou a emitir nota fiscal. Aumentaram para 9 mil²⁸⁰ [em 2010]. Ganhava uns 6 ou 7 [mil reais]. Não tinha muita alternativa era isso ou ficaria sem receber, não teria nada para receber... para mim foi bom. Fiquei até julho de 2010 (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Em relação à sua percepção sobre as mudanças de tipos de vínculo e as vantagens e desvantagens de cada um deles, informou que:

CLT é a segurança de estar dentro do quadro de funcionários, ter plano de saúde, rescisão, seguro desemprego. Dá uma certa segurança. A desvantagem é que não conseguiria ter salário melhor, dentro de 6 ou 7 mil. Era mais difícil ter aumento, pedir aumento. Como PJ a vantagem do valor de receber líquido o valor na mão... eu tinha a impressão de ter mais dinheiro na mão. Mas tinha os

²⁷⁸ Valores que corresponderiam em 2018, respectivamente a aproximadamente R\$6.100,00 e R\$8.600,00 pelo IGP-M

²⁷⁹ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$12.111,00 pelo IGP-M.

²⁸⁰ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$14.500,00 pelo IGP-M.

gastos a mais, desvantagem, de pagar contador. Preferiria manter CLT, por conta da segurança, se a empresa não estivesse mal. Não é por ser PJ ou ser CLT que [a empresa] vai [te] manter ou mandar embora... (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Em 2010 foi trabalhar em uma concessionária de automóveis. Entrou como gerente e respondia para a diretora da empresa. A empresa tinha aproximadamente 200 funcionários, ficava no bairro do Morumbi e tinha uma filial na zona leste de São Paulo. Entrou como trabalhador no modelo CLT com salário de R\$6.000,00²⁸¹. Detalhou: “a outra empresa estava quebrando, então preferi diminuir meu salário”. Ficou menos de um ano e foi para outra concessionária de automóveis com o mesmo salário da experiência anterior. Cuidava de uma equipe de oito profissionais PJ. Permaneceu na empresa por dois anos (até 2013) e teve somente aumento salarial devido aos dissídios (aumento de R\$500,00 em dois anos). Em seguida voltou a trabalhar em uma empresa de importação de metais. A empresa tinha aproximadamente cem funcionários. A área de TI era composta por três pessoas. Era o gerente da área de TI e tinha salário de R\$8.500,00 como PJ. Detalhou: “Não deram opção de CLT ou PJ. Escolheria o modelo CLT se tivesse opção e se fosse o mesmo salário, pela segurança de ser registrado, por recolherem tudo direitinho”. E complementou as informações sobre o modelo PJ de trabalho na empresa:

Nos níveis maiores [de cargos] todos eram PJ. Isso me deixava tranquilo porque todos tinham os mesmos modelos, gerentes, coordenadores, vendedores... era um modelo definido. Isso gerou tranquilidade. Não tinha opinião [sobre o tipo de vínculo]. Ia mais conforme a empresa gostava de contratar... as que eram CLT, as que quisessem contratar PJ. Eu trabalhava num modelo como o CLT. Cumpria horário. Todos trabalhavam como CLT. Tinha mesa, horário para entrar e para sair. Sobre as vantagens de ser CLT ou PJ... as empresas preferem contratar com o PJ por causa do valor dos encargos. Se eu tivesse uma oferta de 15 mil PJ ou de 10 mil CLT, os 5 mil a mais [do modelo PJ] eu poderia decidir como usar, se faria uma previdência privada. Se a pessoa é nova, não vejo diferença nenhuma. Se a pessoa tem empresa direitinho e faz uma previdência, não gastar o dinheiro de uma vez só, não vejo problema em ser PJ. Se a pessoa não tem o hábito de guardar... aí é um problema. Lá [na empresa de importação de metais] era assim: o décimo terceiro era dividido por doze e eu recebia todo o mês. No final do ano não tinha o décimo terceiro. Férias era como CLT, 30 dias remunerados e combinava de tirar em duas partes de quinze dias. Alguns funcionários que eram CLT pediam para ser PJ (os que ganhavam menos) um deles foi até promovido já para o modelo PJ. Quando o salário chegava próximo a R\$10.000,00 já migravam para o PJ (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

No final de 2016 foi para os Estados Unidos junto com a esposa e os filhos para avaliar oportunidades para a família morar lá. Havia recebido o aval da empresa para fazer a viagem de pesquisa, mas pouco tempo depois recebeu aviso da empresa de que

²⁸¹ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$9.100,00 pelo IGP-M.

seria demitido. Detalhou

Foi para eu já ir procurando coisas aqui [nos Estados Unidos] e não precisar voltar para receber a notícia. Eles disseram “sei que está preparando para voltar, mas conversamos aqui e é melhor não voltar, cuida da sua família”. Foi um baque no começo, porque eu não esperava. Tinha combinado com o dono de ir vir para cá, eu não esperava, eu ia voltar em dois meses (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

A experiência de viver nos Estados Unidos apresentou alguns desafios que foram descritos por W.B.41.H.B.C.6.05:

Replanejei [a vida] na verdade eu tenho a limitação da língua, não sou fluente, comecei a procurar trabalho em qualquer lugar. Como tem que ter permissão para trabalho, tive que ir trabalhar como manobrista, informalmente, como *vallet parking*, manobrando carros dentro de um restaurante. Foi bem difícil, não estava esperando ser mandado embora, me vi sem poder pedir trabalho na área, status [de viajante] estava como turista. Eu podia ficar até 6 meses. Conheci uma pessoa que me indicou em uma distribuidora de produtos brasileiros. Arrumei esse trabalho como motorista, como *driver*, nessa empresa. Eu trabalhava nos dois empregos: à noite no *vallet* e durante o dia na distribuidora. Mas para trabalhar tive que abrir empresa nos Estados Unidos para poder receber, empresa de TI, de serviços, na verdade. Aqui não tem que ter na razão social, o tipo de empresa. Comecei a receber da distribuidora e do *vallet* e caía direto na conta da empresa. Lá [na distribuidora] eu ganhava 12 dólares a hora e 70 dólares por dia no *vallet* trabalhando 3 ou 4 dias por semana. Isso dava uns 250 a 300 dólares por semana. Aqui é tudo por semana. Pela distribuidora eu recebia 400 dólares por semana... Isso dá uns 5 mil reais. Com 5 mil reais nos Estados Unidos se compra muito mais que no Brasil era como se tivesse ganhando uns 7 ou 8 mil. Não, não voltaria para o Brasil... acho que não voltaria por conta da minha família. Estamos começando a nos estabelecer aqui. Fiquei 4 meses assim [com os dois trabalhos]... aí fiquei direto na distribuidora, recebi aumento de salário. Entrei na distribuidora em novembro [de 2016]. Em janeiro saí do *vallet* e fiquei só na distribuidora. Em março de 2017 recebi o *permit* [permissão] de trabalho e saí do modelo PJ para o *payroll* [modelo de folha de pagamento, similar ao modelo CLT brasileiro], como se fosse o CLT do Brasil. O PJ, na verdade é porque não tinha outra opção de recebimento, eu não poderia nem trabalhar... então abri o PJ para burlar essa questão da legalidade. Teoricamente não poderia nem trabalhar. Prestava serviço dirigindo, não ficava no escritório. Quando mudei para o modelo *payroll* fui promovido e fiquei interno, parei de dirigir e fiquei na empresa cuidando do estoque. Fiquei responsável pelo estoque. Como estou lá dentro eu passei a ajudar na área de TI. Não tinha ninguém fazendo isso lá. Fiquei responsável por mexer no servidor, antes um funcionário que mora em Nova Iorque, onde fica a matriz, dava manutenção remotamente. A filial tem cerca de 10 funcionários a matriz deve ter uns 30. Agora minha renda é de 800 dólares por semana... é um renda que ainda está baixa. O ideal seria em torno de 1200 dólares por semana... Agora estou vendo como as coisas vão se desenvolver aqui. Estou tentando fazer entrevistas. Fui chamado pela GE [*General Eletrics*] que estava abrindo filial aqui em Miami e a recrutadora queria uma pessoa que falasse fluentemente português, se fosse brasileiro seria melhor ainda e o processo parou na documentação porque não tenho o *greencard*. Tenho permissão de trabalho, de ir e vir, o *parole* (documentação) o *workpermit*, e permissão de sair e voltar para os Estados Unidos, tenho um prazo de um ano para isso. Depois disso tenho que pedir renovação. Tenho que dar entrada na imigração para renovar o processo do *green [card]*. O meu *greencard* está atrelado ao dela [de F.B.38.M.B.C.5.05, sua esposa]. O dela é que é o válido, ela quem deu entrada, por ser casado eu também entrei, junto com meus filhos. O *greencard* não tem uma garantia, vai muito do que a imigração analisa de documentação, mas tem forte tendência para [nosso caso] ser aprovado, principalmente pela qualificação da F.B.38.M.B.C.5.05, a

documentação que ela já tem e etc... caberia ao escritório que a gente contratou, para cuidar da documentação, resolver. E eles mostraram que profissionais com trajetória menor [profissionais menos qualificados] que a F.B.38.M.B.C.5.05 haviam conseguido. Um processo como este varia bastante o custo, pode ser de 10 mil a 30 mil dólares. Essa empresa tem filiais no Brasil, mas é americana, se chama *Hayman*. Eles não dão garantia de que vão conseguir o processo... se não conseguir eles fazem o processo novamente sem cobrar nada... só cobram as taxas do governo. A taxa de aprovação deles é de 99%. Depois que sai da parte do armazém, e estou 100% [do tempo] no escritório e estou ajudando em toda a parte administrativa, eu cuido só do escritório, mais administrativo do que TI. A demanda [em TI na distribuidora] é tão pequena que... em 2 a 5 anos imagino estar em empresa maior, conseguir melhorar no inglês, já me matriculei [em um curso de inglês]. Tendo inglês de médio para avançado e *greencard* nada impede de eu entrar na área. No caso, eu estou estacionado por conta disso... enquanto não tiver a residência permanente as empresas de grande porte não aceitam. Não aceitam sem o visto permanente, ou aceitam, mas não investem, pois não sabem se irá dar certo o processo (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

O entrevistado informou que tem uma irmã um ano mais velha que é despachante aduaneira, formada em comércio exterior e que atua há muitos anos na área. Detalhou que a ida para os Estados Unidos foi motivada pela busca de melhor qualidade de vida para os filhos. Mencionou que o modelo *payroll* é muito similar ao CLT, e ponderou: “aqui como CLT ou com empresa aberta você tem que pagar os impostos mesmo. Se não pagar mandam carta. O IRS [Receita Federal dos Estados Unidos] vai atrás e você pode ser preso”. Mencionou que sentiu “muita insegurança” quando migrou para os Estados Unidos:

De não conseguir me sustentar. Tive preocupação mais com as crianças e com a esposa. Fui me acalmando conforme conheci o país, a metodologia de trabalho, quando arrumei o primeiro emprego [como *vallet*], e depois de trabalhar na outra empresa [distribuidora] isso foi se ajustando à realidade de lá. A [minha] família foi se adaptando. Tive uma diminuição no estilo de vida no começo, em especial da renda. Consumir menos produtos, fazer menos viagens. Eu vinha todo ano para os Estados Unidos, viajava para fora, hoje não viajo nem dentro do país. A parte de lazer era maior que a de hoje. Tinha férias a cada seis meses. Hoje não tenho mais férias. Faz quase dois anos que não tenho férias, não tem feriado [aqui] é outro modelo. Não tem aquele modelo do CLT que garante algumas coisas, o contratador pode chegar amanhã e falar tchau... não tem penalidade para ele nem para nós se pedirmos as contas... e me sinto confortável com isso. Não tem problema nenhum... Nos Estados Unidos não funciona o modelo brasileiro, a contratação nos EUA é muito por hora... eles estão acostumados com esse regime mais direto... se você trabalha 8 horas por dia ganha X por hora... com isso não tem muito vínculo com outras coisas... não exigem que tenha plano de saúde... só acima de tantos funcionários. Muda-se muito fácil de trabalho. A maioria das casas são de aluguel, a pessoa arruma casa em Nova Iorque, muda e vai para outro estado... o americano muda muito de trabalho. Não sei muito bem como é nas empresas grandes. O lado bom do modelo de trabalho nos Estados Unidos é que você ganha por dia ou por semana, e os próprios equipamentos, tem equipamento para tudo, o ambiente em si parece ser mais seguro, o ir e vir é mais seguro... a questão do trânsito, da tranquilidade de sair para a rua e não ser assaltado. O lado negativo é que se ganha pouco porque não tem a documentação 100% e a limitação do inglês... se não fala a língua deles você tem essa limitação própria. Se não consegue se comunicar não adianta muito... hoje trabalho numa

empresa de brasileiros... todos falam português... se eu for para empresa americana, com donos e funcionários americanos terei que falar inglês... o ponto negativo é a questão da cultura, tem que se ajustar à cultura deles... tem a tradição da pontualidade, não sei se isso é negativo ou positivo, mas se chegar 2 dias atrasado é uma afronta... uma segunda vez atrasado eles não toleram... dizem que é rude fazer isso [chegar atrasado] (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

O depoimento de W.B.41.H.B.C.6.05 a respeito do estilo de vida dos estadunidenses e a relação dos mesmos com o trabalho corresponde ao que observamos em Sennett (2015) a respeito da intensificação da mobilidade dos indivíduos e das famílias daquele país para acompanhar oportunidades de trabalho²⁸².

Em relação ao modo como percebe a postura profissional de pessoas de diferentes faixas etárias, detalhou:

Os mais jovens, eles não têm muita concentração ou cuidado de ir lá e explicar para a pessoa ou de ensinar... não tinham... queriam fazer as coisas com muita rapidez. Queriam tudo muito rápido, queriam fazer tudo rápido e ficar ociosos acessando a internet... o ponto positivo é que eram muito rápidos. Se falasse "façam atualização de todas as máquinas desse ambiente" eles faziam isso muito rápido, isso o pessoal de uns 20 a 22 anos. Essa nossa geração, é de pessoas que já estão mais serenas, conseguem ouvir e raciocinar e dar resposta com mais qualidade, não dá aquela resposta sem pensar. Tentam entender e resolver. Às vezes, no meu caso, dependendo da tecnologia que tiver, tenho que estudar a respeito, estudar um pouco mais e ir atrás... aprender do mesmo jeito [que os mais jovens]. Mas talvez seja o meu perfil... por ser mais novo eles tem mais "gás" Os mais antigos eu não tive muito contato, mas acho que eles são ainda mais calmos que a gente, mais analíticos... como se fosse uma pessoa... mais de contabilidade, mais analítico do que a gente... pensa mais antes de fazer. O lado negativo seria [o preparo] para essas ferramentas novas, de tendência, talvez não se adequem muito para os que analisam muito para tomar decisão... hoje as empresas não tem muito tempo para perder em análise, hoje as ferramentas já trazem essa análise pronta, é só parametrizar, hoje a ferramenta faz isso.. Acho isso positivo, você tem acesso à informação mais rápido. Sobre trabalhar com quais dessas gerações? Eu prefiro trabalhar com os da minha idade ou com os mais jovens, porque eles têm agilidade... e eu aprenderia com eles também (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Sobre como pretende se aposentar o entrevistado informou que provavelmente será através de reservas obtidas com seu trabalho: "Do que conseguir de frutos nos Estados Unidos. Aqui a média de tempo para alguém se aposentar é de 10 anos. Com 10 anos de *payroll* você se aposenta". Informou que que considera que ser trabalhar é "a pessoa que trabalha, é um profissional que trabalha que tá dentro do mercado de trabalho, eu me considero um trabalhador". Sobre ser empreendedor definiu o termo da seguinte forma:

É uma pessoa que procura alternativas e que tem e que procura alternativas para procurar evoluir, que encontra um ramo de negócios e que tenta evoluir

²⁸² Abordamos essa relação entre trabalho e mobilidade descrito por Sennett (2015) na primeira parte deste estudo.

com a vocação que ela tem. Não me considero [um empreendedor] porque nunca tive oportunidade ou o direcionamento para ser um empreendedor, não tive um modelo dos meus pais, ou de pessoas que estavam próximas a mim para me mostrar como empreender. Para que a pessoa seja, ou tem que ter na sua formação, ou no convívio alguém que tenha esse tino de empreender (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

W.B.41.H.B.C.6.05 informou ser de classe média-média, ser cristão e ter posicionamento político de direita. Informou que vê com bons olhos as ações do presidente Donald Trump e que não vê na área de TI problemas relacionados a preconceitos. Detalhou:

Vejo ele [Donald Trump] com bons olhos... o que está fazendo de positivo. Ele está fazendo uma limpeza de pessoas que vem para cá e que têm ficha criminal ruim. Ele não quer no país dele pessoas que tenham ficha criminal lá... não vejo nisso um lado negativo. Eu perdi um pouco o contato com a questão política no Brasil, só vem notícias ruins, que cada dia está ficando pior [entrevista concedida no primeiro semestre de 2018]. Na área de TI, quando eu estava no Brasil, eu não vi preconceito. Brancos e negros tinham a mesma oportunidade. Entre homens e mulheres, já tem diferença... entre mulheres, há um receio na contratação... como eu trabalhava na área de redes isso geralmente era direcionado para o [profissional] masculino, como mexia em coisas manuais era mais masculino... Nos últimos anos aumentou a quantidade de mulheres em relação ao início da [minha] carreira na área. Em média, nas empresas a proporção era de três homens para uma mulher. Não há preconceito na área de TI sobre os gays e lésbicas, acho... mas nunca trabalhei com gays ou lésbicas (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

Em relação ao que considerava ser o objetivo do estudo ao qual participou (questão feita aos profissionais que proporcionaram mais tempo de entrevista) e sobre o que gostaria de dizer aos leitores deste estudo informou que:

[A pesquisa] faz um perfil do profissional de TI. Pode ajudar juntando as pessoas que responderam. Ajuda a empresa a ter um modelo melhor de contratação. Sugiro aos governos diminuir os encargos sobre as empresas porque o custo é muito alto para elas que contratam pessoas no modelo CLT. [A legislação] deveria ser mais flexível nessa questão. Tem o pondo dos impostos. Eu experimentei isso na minha trajetória quando fui PJ. Sempre indo para PJ do CLT. Vejo que as empresas fogem um pouco dessa questão do [modelo] CLT (W.B.41.H.B.C.6.05, 2018).

20. A.G.39.H.B.C.5.20

A.G.39.H.B.C.5.20 é homem, branco, casado e não tinha filhos quando foi entrevistado²⁸³, Nascido em Campinas, a mãe nasceu em São Paulo, o pai no Rio de Janeiro. A mãe é psicóloga e o pai médico. O entrevistado formou-se no ano 2000 em Ciência da Computação pela UNICAMP, aos 23 anos. Quando concedeu a entrevista estava atuando como Gestor de TI no modelo PJ. Paralelamente estava cursando psicologia por uma instituição privada e um curso de pós-graduação na área de gestão. A

²⁸³ Semanas depois de conceder a entrevista teve conhecimento de que seria pai.

faixa de renda foi estimada em aproximadamente vinte salários mínimos. A primeira experiência de trabalho do entrevistado foi aos dezenove anos em um estágio na área de TI. Havia começado uma semana antes da entrevista o novo trabalho como gestor. Em seu primeiro trabalho recebia aproximadamente R\$400,00²⁸⁴, o valor foi sendo ajustado até chegar a aproximadamente R\$1.000,00²⁸⁵. Após formar-se sua renda era de aproximadamente R\$4.000,00²⁸⁶ quando se tornou associado à empresa pela qual atuava. Posteriormente combinou de reduzir a própria renda para 75% do valor (já como associado) para garantir a saúde da empresa. Continuou como no empreendimento até 2005 quando mudou-se para São Paulo para atuar pela consultoria do entrevistado A.D.51.H.B.D.4.20 como líder de projetos no modelo PJ recebendo aproximadamente R\$6.000,00²⁸⁷. Pela mesma consultoria passou a atuar como gerente de projetos, ainda no modelo PJ, com uma renda de aproximadamente R\$12.000,00²⁸⁸ pouco antes de sair da empresa em 2012. Passou a atuar pelo modelo CLT em uma multinacional da área de bebidas. O salário na nova empresa pelo modelo CLT era praticamente o mesmo que tinha em seu trabalho anterior como PJ. Neste período de trabalho na empresa de bebidas conheceu sua esposa e dois anos depois casaram-se. A esposa é engenheira da área petrolífera e atuava pelo modelo CLT quando a entrevista foi realizada. Fez colegial normal embora tenha sido aprovado em concurso vestibular para curso técnico. Seu pai nascera em 1922 e faleceu aos 76 anos. Sobre o pai e o período de escolha do curso, detalhou:

Teve essa questão bem pesada de responsabilidade, teve não só a questão familiar, mas também a questão do amadurecimento. Meu pai tinha problema circulatório crônico... acabou falecendo por conta de uma cirurgia que fez. O único alívio foi o fato dele ser funcionário público aposentado e recontratado e a minha virou pensionista da universidade para a qual ele trabalhava. Teve algum impacto financeiro, mas não tão complicado. A família pressionava para eu ser médico e herdar o trabalho do meu pai. Ele era um médico de bastante sucesso... era comum perguntas sobre a “linhagem” da medicina, sobre “precisa honrar” o trabalho dele. Cogitei prestar medicina. Mas uns dois ou três anos antes de prestar vestibular eu ganhei um computador e gostava de mexer. Nessa época pensei nas matérias que ia bem e ia mal, mas o peso do “tem que ter sucesso” continuava. Eu ia bem em todas as matérias então pensei no que poderia interessar e a computação sobrou na lista. Gostava de mexer, tinha o computador em casa (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Entrou no curso universitário com dezessete anos já com conhecimentos sobre

²⁸⁴ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$2.100,00 pelo IGP-M.

²⁸⁵ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$3.700,00 pelo IGP-M.

²⁸⁶ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$14.700,00 pelo IGP-M.

²⁸⁷ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$12.800,00 pelo IGP-M.

²⁸⁸ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$16.900,00 pelo IGP-M.

programação de computadores, pois fizera um curso livre um pouco antes. Atuou como estagiário, como profissional informal, foi sócio de sistemas, trabalhou como cooperado, atuou pelo modelo CLT e PJ. Fez a seguinte ponderação a respeito das diferenças entre os tipos de vínculo:

A CLT foi feita para atender necessidades do século passado. "Não me considero um liberal, mas ... sei que a escolaridade hoje é superior aos anos 1940, embora o analfabetismo político e funcional seja alto como antes. A CLT era muito paternalista - a pessoa precisava de mais proteção contra a empresa e "eu como estado" tenho que protegê-lo. Era a visão. Muita, décimo terceiro, etc. Mas hoje parte disso precisa ser aliviado. Você ganhar 2 mil e custar 4 mil para o empregador isso é um absurdo, inclusive ao se considerar que a imensa maioria das empresas são micro ou pequenas. Um dono de boteco, de oficina, etc. não consegue contratar como CLT do modo como é hoje. Mão de obra é cara, todas as taxas e burocracias... ele não vai celetizar. Vai tratar todo mundo bem e torcer para não colocar no pau. Nas empresas de TI não é muito diferente. Há falta de profissional, há pressão gigante de custo, a competição não tem regulamentação de classe, na área de TI e tomara que não tenha. Não vejo uma empresa de TI contratar um CLT ao fechar um projeto de 3 meses. A recuperação econômica só melhora muito tempo depois. Tinha que ser uma resposta mais parelha. Entendo uma série de outras coisas. O FGTS é uma garantia do trabalhador mas é usado para financiar obra. Deveria ser dado na mão do trabalhador para que ele usasse, não deveria ficar na mão do governo. Deveria eu poder aplicar o FGTS em título do tesouro e não deixar que o governo faça a gestão desse valor. Quantos brasileiros têm essa disciplina? A mesma quantidade de 1947, embora eu ache que isso não deva existir, mas não acho que deve ser como hoje. Não adianta chegar para o Jeca Tatu e dizer você não tem mais FGTS... agora você vai ter que incorporar no seu salário. Primeiro tem que ver se seria repassado ou se o salário seria achatado [pelo contratante]. Nossa cabeça é de gente da época da inflação: "tem que gastar rápido". Porque o governo tem que ganhar 10% do saldo do FGTS para cobrir outros buracos. Os 40% do trabalhador, ok, os 10% do governo são um roubo. O mercado de trabalho tinha que ser menos taxado e a massa de trabalhadores compensaria isso [a redução da taxa]. Ao baixar a taxa de computadores acabou com o contrabando de PCs do Paraguai. Não é zerar a taxa, mas sim ajustá-la. Ela está comendo da parte menos favorecida. Os mais ricos conseguem gerenciar isso melhor. Já a base da pirâmide, que recebe até 1 ou 2 salários mínimos, é complicado porque não tem disciplina, não tem alternativa de emprego e a empresa em que ele trabalha não cresce. É difícil Entregar 2 mil reais na sua mão, pagando Imposto de Renda e do outro lado eu pagar 4 mil e fazer provisão de uma série de coisas... isso é algo complicado, por isso empresas mandam embora com 3 anos para não ter um passivo tão alto. É horroroso! Pressiona as empresas e pressiona o trabalhador. Precisa ter algo no meio do caminho, a CLT já foi e o PJ não é um modelo bom (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o funcionamento do modelo PJ para si e sobre como via a relação entre patrões e empregados no Brasil, fez a seguinte declaração:

Para mim funciona porque sou disciplinado, tenho custo muito. Um dos problemas da CLT é o seguinte, eu sei que há a questão do empresariado, eu odeio esse tipo de situação. Mas o Getúlio, porque fez a CLT é um santo? Porque criou a CLT? Mesmo sendo um ditador? Alguém que faça algo que ajude muito em 7 ou 2 áreas e que cometeu erros de outro lado, não é santificado, tal como o Getúlio. E entra também a coisa do capitalista "malvado" o que é terrível, não que ele seja bonzinho, porque sei que ele não é. Vejo uma questão social que precisa ser mexida, vou colocar valores sociais nas ações do capitalista e não acabar com ele. Tenho certeza de que daquilo que eu considero com minha cultura eu também tenho os meus mitos, é um

trabalho terapêutico fazer este tipo de discussão. É muito errado dizer que “capitalista é malvado” e blindar a população, mas aí você junta no mesmo balde o cara que vende chiclete e o cara que faz *data science*. Não tem corno. 45% é CLT no Brasil. Como é que uma lei que atinge menos de 45% da população é vista como o modelo de padrão trabalhista. Não dá para ficar nessa de que capitalista é “malvado”, porque a sua irmã que tem um salão de cabeleireiro também é [capitalista], o cara que vende chiclete, o que vive na periferia [também]... quando você demoniza todos os capitalistas você demoniza estes pequenos também. Eles acabam sendo atacados e contratando menos. Os da periferia não terão como contratar. Estou numa elite que é privilegiada, sou exceção no Brasil. Minha realidade não é a do Brasil. “Que lugar horrível”, eu digo... mas comento com minha esposa (esse é o Brasil, a gente que vive numa bolha). O A.D.51.H.B.D.4.20 não era o capitalista malvado que vinha em cima de mim. Quando eu era sindicalizado eu fui muito mal tratado (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Em relação ao papel dos sindicatos e a proteção de direitos dos trabalhadores no Brasil, detalhou:

Meu parecer disso é horroroso, mas não dá para dizer que sindicato não serve para nada, mas dificilmente o sindicato age em prol do trabalhador. [Você] não consegue conversar com o cara do sindicato. Fui fazer a rescisão com o cara do sindicato, levou 2 meses para fazer a rescisão. Não podia pedir seguro desemprego, não podia receber a rescisão [era o sindicato dos comerciários]. Nunca me filiei ao SindPD. Explodiu fraude em tudo o que é lado. As cooperativas têm mais competência do que os sindicatos hoje, com o fim da contribuição terão que agir mais como empresa e deixar de ser encosto de gente. Falta de educação, de cultura. Outro ponto que ilustra. Minha mãe tinha uma empregada doméstica que trabalhou por 20 anos com a família, eu era criança quando ela começou a trabalhar. Hoje ela tem 2 empregos, num é diarista e no outro não tem vínculo. Ela pediu para a minha mãe não registrar, antes da legislação nova, nos 2000, 2001. Pediu para não registrar porque não podia ter descontos. Teve uma época que a minha mãe queria dar aumento, já com ela registrada com o mínimo, e minha mãe disse que queria dar um aumento, mas que a verba era de X reais, mas que se ela registrasse a diferença o valor líquido seria pouco. No caso da mulher ela disse que preferiu receber o valor integral por fora. Ela tinha a opção de receber a verba toda como CLT e receber o valor líquido menor. A gente trata a flexibilização das leis trabalhistas como se fosse sempre gerar dano ao empregado, mas não necessariamente é assim. O valor que tiro hoje como PJ não seria um valor ruim como CLT, mas hoje estou melhor como PJ. Minha mulher é CLT ela tem um bom convênio médico. Eu não preciso de dois convênios. Qual o benefício se eu tivesse isso incluído? Provavelmente não valeria a pena para mim o Modelo CLT, ficaria muito perto do que tenho hoje (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Aprofundou os motivos que sustentavam seu ponto de vista:

A minha trajetória familiar colabora com o ponto de vista. Meu pai passou fome. Se formou em 1950, vinha de família muito rica em 1929 a família perdeu tudo na crise e passou fome. Se formou na Faculdade paulista de Medicina no período privado. Então participou da fundação da UNICAMP, meu pai foi comunista e não cobrou por consultas, já recebia da sociedade, da universidade. Esse tipo de valor pesou para mim. Só prestei UNICAMP. Quando eu nasci eu não tinha nem móveis na casa... é diferente. Não dá para falar simplesmente, você teve boa condição sempre, estudou na Unicamp sendo que podia ter pago faculdade), então voe e saiu de faculdade de elite e foi para emprego de elite, você é branco e etc., você não tem nenhum tipo de mérito. Você julgar a pessoa pelo que você vê ela passar sem entender o que ela viveu por trás tira o mérito da pessoa. Tenho amigos que tinham condição melhor e que frearam pelo caminho. Quem estudou em uma faculdade pública e está em

boa condição não pode falar nada. Meu pai passou fome, eu sei o que é ouvir de alguém o que é essa condição. Isso trás também o equilíbrio entre o público e o privado. Isso ajuda a equilibrar os dois lados. O publico precisa existir para quem precisa. Considero valores da esquerda, mas não considero [esses valores] representados pela esquerda (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Em relação ao modo como percebe a si mesmo em relação à sociedade e ao espectro político, detalhou:

Me considero um pária. Não sou livre mercado absoluto, assim como o comunismo não funciona o liberalismo absoluto não funciona. Não voto em Bolsonaro, passo longe do Lula... cada vez que falo com um ou com outro... tenho amigos e familiares que votam no Bolsonaro e para eles sou de esquerda. Para a esquerda sou do "bolsomito" o mesmo se dá em relação ao debate sobre o machismo (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Em relação aos motivos para trabalhar na área de TI, destacou:

O principal motivo é o dinheiro. Paga bem, sustenta onde quero chegar. Uma coisa que apareceu e sumiu e agora está voltando é gostar da área. Durante certo tempo eu gostei muito da área, em outros momentos eu perdi isso, mas era obrigado a continuar. Não dá para dizer o que pesa mais. Neste meio 50% cada um dos pesos de cada lado (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre uma segunda atuação profissional, informou que tem como plano virar um empreendedor, atuar com flexibilidade maior pela mesma empresa para a qual foi recém contratado. Depois de se formar em psicologia, passar a clinicar. Considerou que “no começo será difícil na parte financeira. Em uns 10 anos [poderá melhorar]. Uma transição suave. Psicologia à noite, TI de dia ir reduzindo o TI e ocupando com psicologia”. Falou sobre sua perspectiva de atuar na área de TI e na área da psicologia:

Hoje trabalho cerca de 8 horas. Em um mês poderei fazer disciplinas da faculdade no horário do trabalho e o MBA no horário da faculdade. Não tenho a perspectiva de trabalhar mais horas por dia como regra. Depende. Tem um subterfúgio do CLT que é o cargo de confiança, que é o CLT que faz hora extra e não recebe por isso. Isso é algo do Século XX que não tem a ver com o período atual. Tem um monte de gente de nível médio, gerente de qualquer coisa, e bota ele para trabalhar como um escravo. Tem muita gente que atua assim. Não conheço ninguém do TI que trabalha das 8 às 17h. Porque ao sair do escritório tem coisas para fazer. Tirando o lado do cargo de confiança acho que eu não poderia fazer isso, não sei as regras, posso até fazer a compensação mas ele teria medo se eu enviasse um e-mail durante a tarde por medo de eu processar... tem juiz que é mais duro tem juiz que é menos, então é complicado. Não sei se a empresa me deixaria fazer isso, as maiores não deixariam, as menores arcariam com o risco por não terem o que fazer ou por não conhecerem o risco (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o trabalho no modelo PJ e a comparação com o CLT, detalhou:

Fico dividido entre o CLT e o PJ, na empresa de bebidas o CLT funcionou bem, não sou só uma função de apoio. Não seria honesto a empresa de bebidas me terceirizar, pois sou um membro ativo, que contribui para o *corebusiness*, e determinante para chegar aos objetivos da empresa. Ao mesmo tempo a CLT tinha uma série de travas que atrapalhavam financeiramente, neste caso o PJ é melhor. Não preciso de dois convênios médicos porque ser obrigado a ter o seguro de saúde, de vida e etc. que não tenho interesse? Não vejo valor nisso,

não vejo valor no INSS... nem sei se haverá INSS quando eu me aposentar. Melhor eu fazer uma reserva própria ou um VGBL, tendo a achar que mesmo sendo justo eu ser CLT eu preferia ser PJ. Hoje sou PJ e tenho vale refeição, tenho vaga no prédio. Fiz um valor no PJ que incluiria estes benefícios. O PJ no modelo que tenho hoje está atendendo (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Falou a respeito do nível de satisfação com a área:

Até outubro (de 2017, quando atuava pela empresa de bebidas) não. Uma coisa era executar projetos em geral, outra coisa era o modo que a função era executada na empresa quando saí de lá. Agora estou atuando em função diferente, a área me interessa mais, tenho um melhor potencial financeiro e estou atuando em outro modelo. Isso me deixa satisfeito. Hoje considero que tenho bastante liberdade, bem mais que na empresa anterior. Tem a ver também com o tipo de vínculo, mas não é o principal fator. O principal fator é a cultura da empresa. Não vejo razão para uma empresa ser tão fechada como a anterior. Na empresa que estou agora, ela é brasileira, não é cheia de controles e as pessoas que dividem a gestão da empresa comigo são muito tranquilas: “o problema é esse, encontre uma forma de resolver”. E ter essa liberdade é muito importante, e mesmo como fator de realização. Quando meu escopo e liberdade são limitados é como estar numa gaiola. Quanto maior o viveiro, mais eu consigo bater asas (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Ainda sobre os tipos de vínculos de trabalho, detalhou sua visão sobre o modelo

PJ:

Tem que tomar cuidado em relação a considerar o modelo PJ. Que tipo de trabalho? Se com menor qualificação o CLT é necessário, tem taxaço demais, mas os mecanismos previstos não estão incorretos. Precisam de ajustes no FGTS, na taxaço, nos dispositivos de seguridades. Tem que existir o FGTS, de algum modo, tem que ter. Mesmo que na mão do trabalhador, o INSS é fundamental - melhor ou pior em diferentes países. Os benefícios de VR, VT... tem que ter. Neste caso o PJ é precarização. Não vejo o mundo "top" como alguns dizem, não iria melhorar. Não no nosso modelo ou em outro país. Para a baixa qualificação CLT com ajustes seria a escolha certa, mais leve e com mais autonomia para o trabalhador. Precisaria conhecer com mais detalhe outras propostas por aí. Não se deve fazer legislação a cada 3 anos. Evoluir o PJ (que não é caminho) ou se melhor o CLT, não tenho resposta, mas não acho que evoluir o PJ seria o caminho. Se não pensar em qualquer efeito colateral, supondo que eu ganhe 10 mil reais, entre PJ e CLT eu sei que no CLT eu custo 20 mil, sei que de um lado é inviável, sei que teria como entregar um resultado mais agressivo, porque custo mais, não sei o modelo de negócio se é sustentável, mas tenho prós e contras. Alguns anos atrás eu dei entrada no meu apartamento, todo dinheiro que eu pudesse eu precisava dele na minha mão, isso garantiria que eu tivesse o dinheiro na mão para pagar o apartamento. No meu caso era melhor ter o dinheiro para pagar ele na mão. Mesmo no modelo CLT eu teria, mas teria menos dinheiro líquido. Hoje que não tenho nenhuma dívida, posso dizer que o CLT seria melhor. Se tivesse uma resposta simples eu ficaria bastante em cima do muro. Se eu tivesse o mesmo valor aquisitivo, embutidos os benefícios, eu prefiro nesse desenho o PJ porque eu posso escolher o que quero ou não. Por exemplo, não me adianta ter dois convênios médicos. Se eu fico como PJ esse valor é embutido e eu escolho. Poderia não escolher nenhum e contar com o SUS, claro que não escolheria isso, seria algo como uma escolha suicida. Tendo a dizer que se fosse no mesmo valor eu prefiro o CLT, se se fosse a equivalência do valor, tipo PJ vezes 1,6. Se sou CLT e ganho 10 mil eu tenho 13, férias, INSS, vale refeição, vale transporte, plano de saúde, chance de bonificação, se eu for para PJ eu vou ter nada disso e terei que pagar do meu bolso, no mesmo valor eu ganho salário base e os outros valores... se tiver equivalência de valor PJ é melhor por ser mais flexível. O pesar é a bonificação e o bônus de performance individual ou de empresa,

tem empresa que faz bonificação de PJ, só que tudo isso fica por fora. Mesmo que fosse contrato com empresa eu poderia ter bonificação, mas hoje isso ainda não é praxe. Tudo isso depende. O grande problema de um modelo nacional. Saí agora de uma aula de fenomenologia, e vi que não se consegue ter regra geral para tudo... o modelo do nordeste, não serve para o sudeste e etc... nem desregulando é bom, nem regulando é bom, nem o meio termo é bom. O ideal seria haver pacotes e cada grupo escolher um pacote. Um para diretores, um para base, *highflyers* e etc.. o problema é ter um modelo para todo mundo e ter que a empresa contratar diferentes pacotes de modelos diferentes também é complexo, pois terão mais dor de cabeça para gerenciar. É outra questão complicada... não dá para tirar de contexto (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre sua visão sobre as transformações no mercado de trabalho na área de TI e a atividade dos profissionais desta área, indicou ponto de vista similar ao de outros profissionais em relação ao nível de exigência em termos de carga horária de trabalho (que considera pouco regulamentada neste sentido tal como E.C.41.H.P.C.6.15), tratou dos problemas para avaliação da capacidade dos profissionais e da possibilidade de regulamentação da área:

Ao longo do tempo mudei de profissão, era programador, depois gerente etc. poderia dizer que melhorou, pois as empresas são menos amadoras do que quando comecei. Sabem discutir um pouco mais sobre TI as estruturas são mais complexas e mais profissionais, por outro lado é um mercado que não responde rápido. As empresas para onde fui tem estrutura quase que familiar, mas faturam 50 milhões. Se fosse uma empresa de engenharia ela seria muito mais profissional, imagino, hospital também. Por ser nova, a gestão de TI é muito fraca, programador, vendedor, gestor são muito tratados de modo não profissional. Tem lados bons e inovadores, mas arruma e desarruma, ainda vejo gestão de projeto horrorosa, programador picareta, tem gente que diz que se resolve com regulamentação da profissão, para mim não é... melhorou pouco a carga horária de trabalho... o mercado regular não resolve o problema, mas é melhor que o estado regular... TI não tem uma entidade de classe, TI não tem. Psicólogo, enfermeiro tem CREA, CRP etc... isso regula alguma coisa? Nada! Exame de classe também não resolve nada, pode até ser um passo, mas não resolve nada... regulamentar²⁸⁹. TI é o que? Ter diploma? Não resolve. Que tem aventureiro tem, mas é difícil. Eu mesmo estou procurando um profissional de *Tableu*, mas como saber se ele é bom ou não? Gostaria que você fosse um ótimo resolvidor de problemas, como eu descubro isso? Fazer prova? Certificação? Mas isso o mercado já criou... tem certificações e etc... como eu garanto? Não garanto nunca. Nesse ponto o mercado acaba entrando, talvez uma aplicação resolva isso tipo um *GetNinja*... Quando contrato uma pessoa levo em consideração a entrevista técnica, pedir para resolver um problema e etc. é uma questão comportamental que é importante. Hoje mesmo estava procurando um profissional de *Tableou*, [o candidato] não parou 6 meses em lugar nenhum, esquisito, posso até conversar com essa pessoa mas se ela não passar firmeza de que quer ficar aqui mais que uma temporada, se não tiver a ver com valores da equipe, da empresa e etc... é difícil. Como testar? Isso é muito complicado... e tem os talentos que tem habilidades que não são

²⁸⁹ Aqui o entrevistado apresenta ponto de vista que se assemelha ao do dirigente da Sociedade Brasileira de Computação, o Prof. Dr. Lisandro Granville, que informa que a posição da SBC é contrária à regulamentação da área e que inclusive atua para que parlamentares em Brasília não tentem regulamentar a área. Por outro lado, tal ponto de vista é oposto ao do Prof. Dr. Wilson Vicente Ruggiero que considera que o ideal seria haver uma licença para o profissional de TI atuar na área que funcionasse como uma carteira de habilitação para motoristas que teria que ser validada a cada cinco anos – informações obtidas diretamente através de entrevistas com os professores no último trimestre de 2017.

tão técnicas como pro atividade, capacidade para resolução de problemas e etc (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre trabalhar metade da carga horária mantendo a mesma renda ou ganhar o dobro mantendo a mesma carga horária de trabalho, respondeu:

A opção de trabalhar metade da carga horária [mantendo a mesma renda] seria minha escolha. A não ser que estivesse longe do atual contexto, tipo ter um filho chegando [o que aconteceu semanas após ter concedido a entrevista]. Hoje preferiria ter 20 mil de renda, suficiente, e encaixar com plano futuro. Teria que ver como ficaria a viabilidade na empresa, duvido que seria viável na empresa. Aí eu tendo a continuar com a carga cheia. Há certa desonestidade na minha resposta. Quase sempre tive horas extras estupidas, em muitos períodos vivi anos sem fazer cursos à noite e etc. porque não tinha horas para sair. Isso atrapalhou muito. Se eu te respondesse sobre trabalhar das 8h as 17h ou metade do que eu realmente trabalhei. Se eu tivesse trabalhado redondinho horas normais eu teria trabalhado 2/3 do que trabalhei, eu estaria feliz. Se tivesse que trabalhar metade da carga horária eu diria que sim, mas dependeria se perto de casar, ou de comprar um apartamento. Trago a questão das horas porque é um traço da área de TI e é um dos fatores que fazem parte dos problemas da área. É 14 horas por dia, 16 horas, cheguei a fazer 40 horas direto. Tem que olhar bem pra resposta porque tem que ver a trajetória toda [de trabalho e de vida]. Minha própria qualificação foi sacrificada por isso. Quem vive na periferia tem situações similares em relação à locomoção. Só classe social não determina. Não vejo diferença entre qualificação e atitude... você tem que trabalhar e se qualificar... não se pode deixar cair na falsa denominação do cargo de confiança que é uma forma de você trabalhar que nem um desgraçado e não vão te pagar nada por isso. Na consultoria eu trabalhava 16 horas por dia, mas recebia 16 horas por dia. É um e, não é um ou outro. Se eu for muito dedicado e não for qualificado a empresa vai dizer que entrego sempre a mesma coisa bem, mas mesmo a mesma coisa. Se eu saio cedo da empresa sou rotulado como sem comprometimento com o time e com a empresa. Cria falso espírito de grupo, dizem que você não tem este comprometimento para que você se sinta assim e sacrifique vínculos familiares inclusive. Algo potencializado pelos psicólogos de RH. Tem uma frase que é a de que transforma humanos em recursos, uma das melhores frases da área. Tem uma pessoa que entrou comigo no curso [de psicologia], um psicólogo organizacional, ele tem que atuar num ajustamento seu ele te transforma num elo a mais da corrente. É um instrumento de alienação. Ele não precisa ser assim, mas hoje ele é. Não vejo RH que promova autonomia e que promova questionamentos ou reflexão. Vejo muito mais um RH vai contra isso (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o equilíbrio entre homens e mulheres trabalhando na área A.G.39.H.B.C.5.20 mencionou:

Quando eu fiz computação eu tinha uma turma de 45 e 6 mulheres só... o interesse parecia menor. No geral menos mulheres tentavam entrar no curso, não por opção, mas por estereotipo, menos mulheres focavam nas exatas. Isso pesava. É uma desgraça, elas tinham que escolher humanas. Ficou uma coisa mais balanceada em outras turmas que tinham mais mulheres, e que não eram só de [homens] *nerds*. Isso deu uma balanceada. Tive na carreira muitos grupos que eram formados só por homens... quando tive oportunidade de trabalhar com mulheres isso trouxe algo legal elas tinha outras ideias. A remuneração até onde vi não era diferente e funcionou bem. Depois disso, em alguns dos times que trabalhei na consultoria, não sei a remuneração, mas por tempo de casa acredito que ela teria maior remuneração. Elas tinham o mesmo padrão dos mais antigos. Acho que mesmo as áreas mais técnicas tem tido número cada vez maior de mulheres. Vejo mais mulheres, mas em cargos de programação vejo mais homens. Os ratões de programação mesmo. Tem espaço aí para crescer mais, espero que tenha como aumentar. Um dos melhores líderes que

tive é uma mulher que trabalha onde estou agora. Já foi diretora de outra empresa e sempre foi reconhecida por sua competência. Dá para melhorar muito. Tem muita piadinha sexista, tem muita “molecada” de 40 anos fazendo piadinha. Isso só vai se resolver com o INSS quando forem se aposentando. É uma questão geracional. A entrada é a questão familiar. É um ambiente que pega, a valorização das matérias o distanciamento da área de exatas... na permanência. Aí entra uma questão de ambiente [de trabalho], mas tem outra questão que é o momento de gravidez. Por exemplo, eu não consigo imaginar uma mulher grávida ou planejando engravidar trabalhando com implantação de projeto grávida ou com um filho recém-nascido. Estando uma mulher numa linha de frente dessa é um negócio horroroso, a mulher quando chega nesse período ela acaba tendo que evitar e não tenho uma saída boa para isso. A empresa tem que adaptar. Outro ponto, como uma mulher vai ficar grávida num ambiente predominantemente PJ? Não sei uma solução. É um ambiente desenhado por homens para homens. Não quer dizer que não tenha percebido mudança. Há setores que há mudança de ritmo não só para as mulheres, para os homens também. Uma das experiências mais marcantes da minha vida profissional foi quando fui trabalhar na República Dominicana. O Ritmo de lá era bem mais tranquilo. Deu determinado horário, acabou, acabou... “ah mas precisa terminar...” não interessa! As vezes você tinha que caçar o funcionário pela fábrica para entrevistar para o projeto. A questão do comprometimento é bem diferente, inferior, a do Brasil... em Trinidad e Tobago os entregadores de impressoras deixaram na calçada [o equipamento]. Não colocaram a carga dois metros para dentro. O brasileiro é bem mais dócil... duvido que o cara de Trinidad e Tobago não precisa do emprego. Lá tem mais aceitação social, lá ele pode agir desse modo (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

E sobre situações de preconceito tratou sobre o que já havia observado na área:

[Preconceito de] gênero já [observou]. Piadinha machista inclusive com gays, preconceito racial não me lembro de ter visto, já vi situações em que um pessoa negra fazia piadinhas também, ou se estava num *mindset* que todos faziam piadas com ele e que ele passou a fazer também, mas tem coisas que eram aceitas como brincadeiras. Havia uma tolerância maior antes, piada de gay, piada de preto e todo mundo aceitava, hoje você não pode fazer isso. Mas como você vê um programa de comédia antigo hoje você diz “que absurdo!”. Que bom [que isso esteja mudando]. Nunca vi pessoa ser melhor profissional por ser branco, mulher e etc. Já vi gente da alta classe que não vai atrás da droga de um curso e já vi gente sem recursos que aprende via internet. Vejo quando a pessoa tem uma formação muito deficiente, ou que tem pouca bagagem. Já vi gente jovem com bagagem e gente jovem que não vê um palmo na frente do nariz. Pode até pesar, mas não é determinante. Uma pessoa humilde tem mais chance de ter uma formação defeituosa, mas isso não determina. [O mesmo serve] em relação à religião e tudo mais. Teve um caso onde uma mulher trans que trabalhava na empresa de bebidas que disse que, não se certos ou não, embora eu não concorde, a empresa sabia que era mulher trans e protegeram, nunca ninguém soube o nome original dela, isso foi um mérito. Mas em algum momento descobriram que era uma mulher trans com muita atividade panfletária, líder de movimento. Li a entrevista inclusive. Depois de algum tempo esta pessoa passou a ter problemas dentro da equipe do projeto e essa pessoa foi desligada e a empresa se apressou para desligar para evitar o discurso de que “vamos fazer logo senão dirá que foi demitida por ser trans”. Tem situações que fica delicado [lidar] e tem pessoas que agem dessa forma e pessoas que nunca agem dessa forma. Já vi gente falar que tal pessoa tá na empresa por que é “cota”, nunca [falado] na cara. Já vi gente falar que pessoa foi demitida porque era negra, mas que era de fato [um problema] de performance pobre, e disseram que se fosse branco teria sido mantido mesmo se com baixa performance. Aí acho que é vitimização... acho complicado quando fica tudo muito problematizado. A única situação [relacionada à religião, gênero, raça e etc.] que vi que poderia influenciar algo era com adventistas e que tinham restrição de trabalhar na sexta ou no sábado. Já

trabalhei com uma mulher trans, com gays, ateus e nunca tive problemas em relação a isso. É algo muito mais da atitude da pessoa do que da crença. teve um caso de um adventista que era uma pessoa que não podia trabalhar (e que só poderia trabalhar no sábado à noite) e soube de um adventista que trabalhava na sexta e no sábado que doava o valor das horas trabalhadas (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

O entrevistado indicou situações de preconceito e outras onde considerava o limite do preconceito e da problematização exacerbada difícil de ser identificada. Ainda que de maneira diferente da apontada por profissionais consultados como C.R.61.H.B.D.4.03, J.M.46.H.B.C.4.25 e L.E.44.H.B.C.4.25, o entrevistado indicou que atividades de caráter político mais explícito tendem a ser mal vistos no ambiente corporativo. No caso que descreveu o termo “ativismo” foi indicado como fator de preocupação.

Sobre a classe social a que considerou pertencer, informou:

Então, na visão que eu tenho é complicado, porque vejo números diferentes. Classe B... falando em estatísticas eu tecnicamente sou de classe A, mas não me enxergo compartilhando valores [com tal classe]. Alguns dos últimos rankings eu acho que estavam muito simplistas. Por exemplo, uma família que tem renda de R\$2.500,00 reais é classe média... desculpa, não é! Nesse tipo de ranking eu seria classe média. Não é classe média, nem média alta mas não é o topo da pirâmide. Meu padrão de consumo não é o A, não tenho renda garantida sustentável, não nesse padrão. Não vou entrar em valores pessoais que não determina, mas não tenho muito a compartilhar. Sou muito mais uma classe trabalhadora de elite do que uma elite que trabalha. O padrão de consumo é muito diferente (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o que é ser um trabalhador e se considera um trabalhador, informou:

Boa pergunta... [o que é ser trabalhador(a)?] Sem dúvida nenhuma uma pessoa que... [o entrevistado fez uma pausa de alguns segundos]. Não me sustento com o que tenho até o momento. Minha entrada financeira não me garante por longo período, dependendo de atualização constante para não sair dele. Se eu parar de nadar eu morro como o tubarão. Isso não quer dizer que quem não depende do próprio trabalho não seja trabalhador. Sim... talvez eu não me colocasse como classe trabalhadora, mas me colocaria como trabalhador. Tenho uma visão inclusive conservadora e preconceituosa que vem ligada ao comunismo e é utilitarista, nem dá pra falar de direita e esquerda, trabalhador é quem tem um trabalho que agrega valor à sociedade. Algumas profissões talvez não se encaixassem. Na visão dos meus pais um *Youtuber* ou um *personal stylist* talvez não agregassem nada [à sociedade]. Mas não posso dizer que não servem para nada. Trabalhador é todo mundo que trabalha mesmo, que tem uma visão recorrente, que tem um modo de trabalhar, *operandi*. Se a pessoa faz meia dúzia de coisa no ano e se diz artista, isso não é trabalho. Se a pessoa tem um rigor criativo, independente de quantas obras ela entrega, se ela se dedica ela é um trabalhador. Não posso falar que um pintor ou um cabelereiro não é um trabalhador. Um poeta tem muito trabalho. Tem muita gente que se diz *blogueira* que não entrega nada concreto para ninguém. O fato de se manter ocupado não é necessariamente trabalho. Trabalho tem que ter um nível mínimo de qualidade. Um cara que se diz artista, mas que fica copiando palavra de ordem, baboseira... isso não é trabalho. Mas quem faz uma obra densa, que tem estética aí sim. O problema é que o conceito de arte está muito flexível, qualquer coisa é arte, é progresso é ideia. É uma questão de densidade. Me considero um trabalhador. Não me sustento com o que tenho até o momento, minha entrada financeira não me garante por longo período, dependendo de atualização constante para não sair dele. Tenho técnica para executar função bem definida, tenho *know how*, tenho rigor, qualidade, público alvo bem

definido (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o que é ser um empreendedor e se considerava a si mesmo como tal, respondeu:

Empreendedor é alguém que tenta montar uma solução. Uma nova solução, para um problema que existe. Alguém que assume o risco e o investimento inicial e a motivação de uma equipe, ainda que sozinho no começo, para resolver este problema. Este é um clichê que existe. Na questão do clichê, direita e esquerda, mesmo que a gente considere outros fatores fica de fora a questão do risco. O empresário tem que pegar tudo o que ele ganhou e dividir com todos, mas aí você esquece da questão do risco. O trabalhador perde o emprego, o empreendedor perde tudo se o negócio não der certo. A característica principal de empreender é a questão do risco e do investimento. Não me considero um empreendedor, embora eu tenha pessoa jurídica própria eu não me considero um empresário. Tenho um trabalho bem definido, mas não um produto. Não invisto, não atendo mais de uma empresa – dentro da consultoria sim – mas não busco outras consultorias, e não busco uma solução inovadora para resolver problemas do mundo. Eu vejo como a empresa para qual eu trabalho visa resolver problemas, não me vejo como empreendedor embora tenha agido como um *intrapreneur*, um empreendedor interno. Hoje estou no auge deste papel, estou montando uma área nova na empresa, mas não sou eu quem está investindo. Nada tenho de empreendedor. Não é meu o risco (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Em relação à sua visão sobre os profissionais de diferentes faixas etárias, ou gerações, conforme abordou, apresentou a seguinte explicação detalhada sobre seu ponto de vista:

Tenho dois reportes informais, O CEO que é par do que tenho como chefe (sócio minoritário), no dia a dia agente discute. O outro é o sócio majoritário. Tenho pros e contras bem divididos entre os dois. Um funciona como [responsável pela] venda de licenças do software que trabalhamos. O sócio principal vende *software* a vida toda, o serviço para ele é o modo de vender licença. Mas esse modelo está extinto, isso eu não admiro nele. Mas o trato pessoal é muito positivo. No geral eles têm um trato pessoal muito positivo. A parte de gestão precisa de melhoria. Tem a ver com fatores como a trajetória de vida, experiências diferentes [vividas], mas os problemas principais são [decorrentes] de trajetória de vida. [Os dois exemplos de chefes citados] tiveram modelos muito diferentes [de trajetória], O chefe majoritário tem entre 60 e 65 e CEO tem uns 42 a 45 anos. Eu trabalho muito longe dos dessa faixa etária [com cerca de 60 a 65] eles tem uma visão muito travada. Tendo a ver afeição deles por segurança. Vejo uma dificuldade de mudar de *mindset*. Em alguns casos vi questão de energia mais baixa, mas vi também alguns com muita energia. Os de 40 tem uma visão mais pragmática, mais energia e um pouco mais de adaptabilidade. Hoje estamos mais próximos da geração de 45. Mas em relação à geração de 60 estamos muito no meio do caminho. Não sei dizer se há mais diferença ou similaridade. A minha geração acho que é a última que tem conhecimento teórico um pouco mais estável. Os de hoje dizem “não sei mas busco no Google”, é um conhecimento muito volátil. [Os mais jovens] não têm crítica ou criticam tudo sem critério. Uma geração que espera tudo muito pronto. Não tem a coisa do “eu vou construir o meu o conhecimento pouco a pouco e trabalhar ao longo para conseguir isso”. Vejo uma coisa muito imediatista neles. Nesse ponto me vejo mais perto dos [profissionais com] 60 [anos], de outro lado me vejo mais próximo dos mais jovens em relação à adaptabilidade. Trocamos de área e nos adaptamos muito mais rapidamente. O principal ponto é a capacidade raciocínio e a adaptação disso. Os mais jovens “quero tudo pra ontem...” não têm crítica em relação ao processo: “É assim, não preciso saber o que está por traz” [eles pensam].

Chega criticando tudo como velho. Às vezes estão certos, mas às vezes não. É como rebeldes sem causa. Têm dificuldade de construir. São inteligentes, mas não são cultos. Têm raciocínio, têm um bom algoritmo, mas não tem bases de dados. Os que têm 30 têm uns com bagagem e objetivo, mas vejo imediatismo crescente [também]. O time de 20 ou 25 é bem complicado. Vejo isso mais na faculdade. Vejo em relação a valores e atitude... querem tudo pronto, muito incoerentes. Quando não têm reclamam da ausência, mas quando têm professor conversam na aula. A professora na aula deu uma dinâmica e estava todo mundo adorando, a professora deu prova que valia um ponto, deu a prova tiraram notas baixas... queriam já tirar a professora. Não sabem lidar com frustração. É a geração McDonalds. Quero agora e se não me servir vou atacar. Quando não são atendidos se frustram. A atitude é mais importante para a faixa etária (para eu conviver) pode acontecer com qualquer idade. Tem gente mais velha e mais nova com dificuldades e bastante perfil. A atitude limita mais o público que eu gosto de conviver, mas se tivesse que escolher eu me identifico mais com a geração mais velha. Não me modifico mais tão rápido quanto os mais novos. Não tenho energia para ficar aprendendo aplicativo novo da noite para o dia. Acho que me identifico mais com a turma mais velha, mesmo não sendo do lado do que não quer mudança, mas meu valor está mais próximo da geração de 45 a 50 anos. O que eu vejo do pessoal mais velho é que tem uma base conceitual muito forte. Quando você pega alguém que cursou TI há mais tempo, quando você explica o que é *Big Data* e etc... ele entende com os pés nas coisas. Pode não programar, mas entende. Quem não tem estes conceitos, que acha que é uma *commoditie* não consegue ver valor. Os profissionais mais antigos têm o mesmo valor que o outro... mas como ele tem menos energia ou menos tempo ele não consegue se atualizar como os outros [um pouco mais jovens] ele tem que se especializar ele faz escolhas, não vai conseguir entender de tudo. Mas pode ser um especialista em Banco Oracle, e etc. com muito mais facilidade que os mais jovens, mas não conseguem saber de tudo como os mais jovens. Não sei dizer se é mais fácil ou difícil, mas com certeza acham mais difícil hoje do que era antes. Acho que os mais jovens têm um misto... têm uma arrogância neles, é uma questão de conflito geracional, têm uma disposição melhor a risco e se importam menos em não saber: “não me interessa não saber o que é Cobol, vou fazer, vou me virar e acabou”, diriam. Se importam menos com isso mesmo quando essa falha de conhecimento dá errado. O que pega mais para eles é quando isso cai em estrutura e processos mais complicados, aí eles entram na empresa e acham que vão ser promovidos rápido. Eles têm menos flexibilidade para se adaptar. Quando eles conseguem quebrar o sistema eles avançam, quando dão de cara com o sistema eles se frustram: “eu vim aqui para mudar esse negócio todo, ou eu vou quebrar a cara no muro e me frustrar”. Um colega que trabalhava na Argentina dizia: “Alguém pode explicar porque o médico trabalha 12 horas?” Tudo existe por uma razão, o turno foi estabelecido porque tinha uma razão. Antes de quebrar a parede, tem que ter um porque, pois pode ter um cano atrás. Se eu sair quebrando tudo eu posso me arrepender. Para mudar a história eu tenho que conhecer ela. O melhor benefício do ser humano é poder aprender com a experiência dos outros. A geração de hoje não para pra pensar no tempo de hoje. Isso é culpa da nossa geração que criou eles assim. A minha geração criou eles assim. A minha geração foi criada pelos *Baby Boomers*. Porque eles agem assim? A geração *Baby Boomers* brasileira foi uma geração que sofreu muito porque teve pais que nasceram nos anos 1920²⁹⁰ num país rural, com crise de 1929, com a segunda guerra mundial. Eram imigrantes da primeira guerra e nasceram entre anos 1940 e 1950 que viveu ditadura militar no Brasil na juventude. Uma parte militarista, apoiava a ditadura, e outra parte era contrária à ditadura, porque não experimentou a guerra. Tinha os pró-ditadura e os esquerdas. Foram criados com muita dificuldade, com educação muito rígida, educação de fazenda, de porrada e escola como obrigação e dever de todo mundo. Os pais nascidos nos

²⁹⁰ Autores como Lima (2012) consideram os nascidos nos anos 20 como geração dos Veteranos e os *Baby Boomers* como os nascidos após a segunda guerra mundial.

anos 1970 foram criados de modo mais suave, uma geração da culpa... de serem bons pais e de dar provimento. Os que se divorciaram e que queriam estar perto do filho, mas tinham que trabalhar. Os pais da minha época eram muito duros em comparação. A minha geração era um ponto médio que incluía brincar na rua, ter alguma escassez... essa geração de agora que cria os jovens de 20 anos, que são pais da minha faixa de idade, cresceu jovem demais. Não é que tem que dar porrada, mas tiveram que compensar ainda mais com questões como divórcio, trabalho... tiveram que compensar ainda mais. É a geração de filhos que foi criada com internet, videogame e que por conta da insegurança teve que ser criada dentro do apartamento. Para mim isso é algo natural. A culpa não é da própria geração, mas dos pais. Quando você tenta compensar de um lado extrapola para o outro. É difícil encontrar o meio termo. Fomos ficando leves, mas leves demais: “não precisa, o pai faz pra você”. Quando eu era criança a gente tinha que fazer tudo, cortar grama, arrumar a casa etc. Depois não queriam que os filhos fizessem do mesmo modo e isso faz perder o lado pedagógico. Hoje eles fazem assim “eu penso no meu!”. Isso pesa em todos os lados da sociedade, no machismo, no ódio via internet, eles se sentem extremamente especiais. São! Mas não para o mundo. Se você cria crianças de modo que possam fazer o que quiserem eles viram monstros, se fizerem o que quiserem, isso afeta o mundo negativamente. Agem assim o tempo todo, acham que podem fazer o que quiser (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o que mais agrada e desagrada na área de TI o entrevistado informou:

O que mais agrada atualmente... gosto muito do potencial, temos muito potencial de fazer coisas legais. É tecnologia de ponta, há liberdade de criação muito grande, é como uma caixa de lego. O lado ruim é a carga de trabalho insana e a gestão muito falha, como nas outras áreas. Isso gera uma constante desorganização. A coisa mais comum é começar um projeto e ele começar atrasado, mal estimado, com briga por preço. Coisa que não haveria quando se constrói um prédio. Você não pede para um advogado ou um médico fazer um serviço pela metade do preço. O mesmo serve para empresa grande, todo lugar, consultoria, todo lugar tem [esse problema]. Muita pressão e muito trabalho. Não é porque é chato, todo mundo em TI diz que não tem vida. Sempre tem pressão. É muito peso. Em relação ao TI é uma das [áreas] que mais tem pressão. Sem dúvida o mercado financeiro, tal como TI, e algumas áreas do direito, quando você fala em direito empresarial, tem que ser megaespecializado. É uma pressão violenta e em geral ruim. Os grandes ganham bem, mas a equipe é mal paga (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Sobre o que considerou tratar a pesquisa que respondeu e se via importância no estudo, informou:

A primeira coisa é que ela é muito detalhada. Gostei muito do formato, espero que no mínimo ela ajude a criar pontes. Estamos muito focados em “eu acho isso ou aquilo” mas não tem ponte. Precisa criar pontes que discutam sobre se CLT é uma merda ou é o ideal. Isso é um dos benefícios diretos da pesquisa. Outro fator é ter uma pesquisa, ter um painel de opiniões. Uma coisa é saber o que as pessoas pensam a outra é saber o que vai fazer com isso. Fazer um *accessment*, debater com as pessoas e trazer elas pra mais perto da mesa já é um fato e tanto. A luta na USP, a torre de marfim, é um aspecto importante é um trabalho gigantesco, eu imagino. Foi muito legal, deu para passar pelo processo com riqueza, deu para cobrir muito os aspectos de 20 anos de trabalho e da vida em geral (A.G.39.H.B.C.5.20, 2018).

Detalhamento do perfil dos profissionais com 23 a 38 anos (geração Y)

21. F.B.38.M.B.C.5.05

F.B.38.M.B.C.5.05 é mulher, branca, casada com o entrevistado W.B.41.H.B.C.6.05, mãe de dois filhos, natural de São Paulo, filha de mãe nascida no interior do Paraná e de pai nascido na capital paraibana. Ambos os pais não completaram o ensino fundamental. A mãe trabalhou principalmente como costureira, o pai como feirante. Quando concedeu a entrevista vivia com os dois filhos, o marido W.B.41.H.B.C.6.05 e dois hóspedes em uma cidade próxima de Miami nos Estados Unidos. Considerou ser de classe média-alta²⁹¹. Detalhou:

Aqui nos Estados Unidos é difícil a gente achar uma classe. Aqui a mesma mulher que ganha 10 mil por mês ela compra o mesmo caderno que está disponível para mim que ganho 2 mil, por 25 centavos o caderno. Pelos produtos é difícil caracterizar [a classe social], para mim é muito difícil. Aqui também é média-alta porque a gente tem acesso a tudo... é difícil dizer o que não temos acesso. Em quanto tempo você consegue comprar um [automóvel Toyota] Corola no Brasil? Aqui em um ano, ou menos, a gente comprou um Corola novo. Mas aqui é normal... parece um fusca (todo mundo tem) e é novo, 2018. O top aqui é um Lexus... mas acho que classificação se dá pela legalização. Uma pessoa ilegal não tem acesso a produtos, ao consumo. Quando comecei a carreira profissional eu era classe média baixa ou baixa. A minha mãe tinha casa, eu nunca morei de aluguel. Mudei de classe a primeira vez, quando fui para a média, foi quando comecei a faculdade. A visão do mundo se abriu mais um pouco, saí daquela coisa pequena. Depois, na empresa japonesa em que trabalhei, por conta da capacitação, das bonificações consegui entrar na classe média-alta, por ter adquirido a própria casa, por ter as crianças estudando em escola particular, convênio para mim e para a minha mãe. São privilégios de classe média alta. Ao chegar nos Estados Unidos eu senti um ganho de qualidade de vida, mas estou na fase de manutenção dela, estou em busca de algo mais. É muito diferente do Brasil, com pouco dinheiro que se ganha nos EUA se faz muito mais coisas, vou para a praia, viajo (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Concluiu pós-graduação na área de TI e era responsável por aproximadamente metade dos rendimentos da casa no ano que concedeu a entrevista. Desde a infância F.B.38.M.B.C.5.05 informou que demonstrava interesse por computadores e pela ideia de empreender e detalhou o início de sua carreira na área de TI e as dificuldades que enfrentou no âmbito pessoal e profissional:

Ganhei o primeiro computador quando eu tinha 14 anos, em 1994, na época do Windows 3.11. Foi o máximo, pois fazia trabalho na máquina de escrever, digitava tudo no computador, o melhor foi poder acessar a internet para poder pesquisar. Não precisava ir até a biblioteca. Quando apareceu a internet era só citar a página. Sempre gostei de pesquisar, os trabalhos que tirava B+ ou A eram por conta disso. Quando ganhei o computador passei a tirar A+ em biologia, por conta do computador. Foi um grande diferencial, impressora e scanner que ajudaram muito. Eu fazia e vendia trabalhos [de escola]. O computador marcou para ir para a área de TI. Fiz vestibulinho para processamento de dados, mas não pude participar porque a minha mãe não deixou ir. Não sabia o que era processamento de dados exatamente. Havia feito

²⁹¹ Seu marido informou ser de classe média-média.

um curso de Microsoft Office, me identifiquei porque era muito “dedução” a informática é muito dedutiva, mas tem pessoas que não conseguem pensar usando o sistema. Tenho amigas que não conseguem deduzir o que há no Excel, por exemplo, e já sabia lidar com isso quando fiz cursinho de Windows. O professor falava o que era PowerPoint e eu já estava incluindo som no arquivo. Quando fui fazer o vestibulinho já tinha conhecimentos sobre a área. A minha mãe não deixou entrar no técnico em processamento porque era longe. Fiz técnico em administração por um ano. Não gostei. Esse curso ela [a mãe] deixou [fazer] porque o ônibus parava em frente. Daí fiz o curso de informática com administração. O que me levou a fazer informática foi a curiosidade. Sempre quis estar mais à frente. Sempre quis me superar. Na época da internet discada o primeiro era o UOL e o IG e queria saber como configurar o browser. Depois apareceu o AOL, BOL, e etc... lembro que pentelhava os atendentes para saber como configurar e ter acesso mais rápido, e usar os servidores mais rápidos. Fiz o ano de colegial técnico em administração no Parque Dom Pedro. Voltei para o normal. Teve uma época que eu ajudava na igreja. Fazia revistinhas e ajudava com meu conhecimento de informática. Era uma a Igreja Cristã Pentecostal Brasileira. Depois fiz estágio de RH no Centro de Meteorologia do Estado de SP. Lá tinha um pessoal de desenvolvendo projeto em Access, me envolvi no projeto deles de TI. Foi aí que descobriu o TI. A minha mãe não aceitou a mudança muito bem. Antigamente a minha mãe era muito forte nas decisões, não aceitou eu ter parado, queria que eu me formasse em ciências contábeis. Ela achava muito bonito as pessoas que entregavam os holerites, o pessoal que estava dentro do escritório fazendo um trabalho limpinho, bonitinho. Ela achava bonito estar sentadinha atrás de uma mesa. Minha mãe foi fazer uma entrevista do consulado [dos Estados Unidos, há um ou dois anos] e disse que eu era analista contábil. De tão fixo que isso [de ela ser analista contábil] ficou na cabeça [dela]. Foi negado o visto dela, eu ara analista de sistemas de informação, ela não se conformava. Ciências contábeis... ela não aceitou [a minha profissão]. Ela é resistente ao computador. O *WhatsApp* ela também foi resistente durante muito tempo. Ela gostava de fazer cálculo, para ela era mais simples. Ela tentou empurrar para o meu irmão, mas ele começou a fazer análise de sistemas, fez um ano. [Ele] era muito cativante, ele cativava muitas pessoas. O professor disse que ele teria melhor perfil para jornalismo e marketing do que sistemas, por saber lidar com as pessoas. Foi para a área de marketing. Foi na época em que eu fui trabalhar para a Petrobrás. Ele achava o máximo a irmã [a entrevistada] trabalhar na Petrobras. O irmão mais velho [ela] é modelo para o irmão mais novo. Quando eu estava com vinte e sete anos, ele estava com vinte e dois ele morreu num acidente de carro que sofreu com a namorada. Perdi o chão. Não tenho família em São Paulo. Tudo do Paraná ou da Paraíba, da família do meu pai. Então quando isso aconteceu foi muito ruim. Decidi, vou casar, e vou ficar mais tranquila. Meus filhos iriam suprir o sentimento de perda, mas não foi assim. Hoje amo meus filhos, mas naquele momento não precisava ter um filho para sanar o sentimento de perda do meu irmão. Quando tive a segunda promoção tive o segundo filho, foi quando eu me envolvi em projeto de dados da empresa japonesa de tecnologia em que eu trabalhei por último (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

F.B.38.M.B.C.5.05 informou que quando trabalhava para o Ministério da Fazenda sua renda era de aproximadamente R\$1.200,00²⁹² para um trabalho de cerca de seis horas diárias. O vínculo era o de “como um estágio” embora não tivesse contrato formal por não estar estudando na época. Aí, no sindicato, fui para [o modelo] CLT e “o salário

²⁹² Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$4.400,00 pelo IGP-M.

caiu para R\$420,00²⁹³. Só fui porque era experiência na carteira [de trabalho]. A [consultoria que atendia a] Petrobras só [me] contratou porque eu tinha experiência na carteira de trabalho”. Detalhou:

Pela consultoria eu fiquei na Petrobras por seis anos. Entrei como analista de *helpdesk*. Fui tirando certificações e fui subindo até o atendimento especializado. Não tinha mais para onde subir. Queriam me colocar como analista de *backup* e eu queria ser analista de negócios ou trabalhar com BI, era o que eu estava procurando desde o segundo ano da faculdade²⁹⁴. Durante a faculdade fiz vários cursos. Windows, administração de redes, certificação MCP [Microsoft Certified Professional], tudo durante a faculdade, ITIL, para o *helpdesk*, CMMI certificado (.NET), Cursos de Lotus Notes, administração de [Lotus] Notes, Tivoli, acesso remoto, atualização do Flash. Fiz programação em C novamente. Dois módulos do SAP, o fiscal e o contábil. Segurança do Windows, implementação e suporte Windows XP, Tirei o MCP. Aí voltei à faixa de R\$1.200,00²⁹⁵ como CLT só seis horas [entre 2005 e 2006]. No Ministério da Fazenda eu era informal, o que no Brasil não tem muito valor, quando fui para o sindicato dei dois passos para trás. O trabalho na Petrobras eu fui indicada. Meses antes eu estava procurando este trabalho ligando para lá. Sempre foi assim, poucas coisas foram indicadas, sempre tive que correr atrás. Com um ano no sindicato eu estava atrás da Petrobras. Falavam que eu não tinha nem um ano de experiência na carteira. Quando eu fiz um ano e tinha um milhão de cursos pude começar a buscar oportunidades. Foi aí que entrei na consultoria que atendia a Petrobras. Diferente do Ministério da Fazenda o valor do profissional de TI na Petrobras era muito grande. Era tudo muito organizado, tudo padronizado, tudo tinha processo, workflow, chamado a ser aberto, direcionamento... fiquei muito encantada com a organização, com os processos seguidos à risca (descobri que isso era também parte da informática. Tive que ir atrás do ITIL tudo era assim. Queriam tanto as horas de curso quanto a certificação. não adiantava ter só a certificação. Foi quando eu fiquei mais envolvida na área de TI. Conheci os engenheiros da área petrolífera e lá eu conheci a área de BI [A área de *Business Intelligence* ou de inteligência de negócios], quando eu conheci o professor J.S.60.H.B.C.6.15 que falou sobre essa área de aprofundamento. Mas na época não tinha muita informação mais os livros do [Robert] Kaplan, do [Bill] Inmon. Não tinha muita coisa disponível. O BI hoje é mais visto. Hoje existe muito mais para negócio, meta financeira, do que para o desenvolvimento de sistema. O pessoal vê o BI mais como uma meta financeira do que para o desenvolvimento de sistema. É deixado mais como informática menos como BI. Saí [da empresa japonesa de tecnologia] ganhando 12 mil²⁹⁶ [em 2017] como CLT, mais prêmios, décimo terceiro, bônus de equipe e etc. Comprei uma casa para pagar em 36 anos, paguei em 4. Muito bem remunerada. Era bom pela tranquilidade e não pela vida louca de consultor... depois. Não teria diferença para mim ganhar 12 mil como CLT ou 12 mil como PJ. Quando eu entrei éramos em dezesseis pessoas, quando saí éramos em duas pessoas. Eles mandaram embora por conta da crise e achavam que como o ambiente já estava desenvolvido não precisariam da equipe de planejamento, só da de TI. E também, quando eles viam que não agregava à equipe eles mandavam embora. Eu era a mais nova teoricamente, quando entrei para a equipe de dezesseis pessoas. Porque seguraram somente eu e o gerente? Era pelo conhecimento que eu tinha de experiência de consultora, uma colega minha tem muito mais conhecimento do que eu hoje, porque ela continuou na consultoria e eu fiquei parada só na empresa, do lado

²⁹³ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$1.400,00 pelo IGP-M.

²⁹⁴ Estudou na mesma instituição onde seu marido estudou entre os anos 2001 e 2005.

²⁹⁵ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$2.500,00 pelo IGP-M.

²⁹⁶ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$13.200,00 pelo IGP-M.

de cá do balcão [lado do cliente que contrata consultorias] não sei em relação à vida financeira [se foi a melhor escolha], mas em relação ao conhecimento eu fiquei defasada. Na empresa japonesa eu trabalhava com um pessoal mais velho. A equipe [de TI] estava na mesma faixa etária [que ela], mas os clientes [internos] eram mais velhos. Tinha um pouco de preconceito [por conta da idade] porque nós éramos beneficiados por termos tido conhecimentos que eles não tinham. Eles não tinham interesse em se atualizar. E criticavam a forma como a gente se atualizava. Diziam “você fez um cursinho aí e acha que é melhor que eu...” e não é assim. Alguns tentavam se atualizar. Teve o caso de um colega meu, eu tinha 35 ele tinha 47 ele foi para cima... entrou na faculdade de informática fez cursos, alguns no mesmo lugar que eu tinha feito, acabou fazendo curso de Cognos e falava para mim: “Amiga tô boiando, mas de vez em quando eu dou uma surfada...” eram poucos casos porque na cabeça deles era complicado absorver a nova tecnologia. Não conseguiam entender a questão das dimensões e das medidas. Como um cubo de 100 linhas poderia virar um arquivo gigantesco de dados? Não entendiam por trás da tecnologia dos cubos de dados (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Falou sobre o papel de sua formação na carreira na área de TI:

A faculdade ajuda a enxergar mais, toda carreira tem um leque, no TI a faculdade faz ver mais oportunidades. No TI, com a faculdade você vê mais aonde pode ir. Nunca imaginei que poderia ir para a área de negócios na área de TI. Na Petrobras eu conheci gente da ciência da computação, da engenharia da computação, lá a maioria era de engenheiros. O pessoal que conversei acabou indo para a área de negócios. Foi aí onde cheguei. Tinha tido uma aula do professor J.S.60.H.B.C.6.15 e ele me falou [sobre a área de BI]. Tinha me falado sobre como ter mais oportunidades na área (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

A entrevistada falou sobre sua percepção das diferenças da área do TI em que havia se especializado, a área de *Business Intelligence*, comparando os Estados Unidos e o Brasil.

Nos Estados Unidos eles veem o BI como metas financeiras deixando de lado o desenvolvimento de sistema. Não fui preparada pela formação e experiência de trabalho para chegar diretamente tão rápido para as metas financeiras, fui mais preparada para a base e estrutura do negócio. A análise da meta financeira era uma outra etapa. Não chegava nesse ponto de ver tudo de uma vez. O desenvolvimento é informática, não tem muito o analista de BI não se envolve no modelo feito do DW [*Datawarehouse*, ou banco de dados gerencial corporativo]. Fiz entrevista em Nova Iorque, numa empresa, queriam uma analista de BI e mostraram o ambiente. Mostraram os relatórios finais para mim, mas que queria ver a estrutura [os modelos de dados e o banco de dados] se havia algo errado na frente há erros atrás [no banco de dados]. Me disseram "para ver a estrutura é na outra filial". Ela disse "você é analista de BI, não tem nada a ver com a informática" e explicou como funcionava a estrutura deles eu demorei a entender. Fiz três entrevistas, só não fiquei porque o *greencard* ainda não chegou. Usam ambiente [de sistemas] que eu usava no Brasil, mas a visão deles é diferente do que aprendemos aqui. Preciso ver o ambiente de base, a modelagem para poder trabalhar, eles querem só mostrar o final. Eles acabam tendo retrabalho quando não deixam a gente ver a base. Nos Estados Unidos o modelo é muito mais parecido com o PJ do que do modelo CLT. Tenho amigo que trabalha com Sales Force, vai durar 6 meses [o contrato], a empresa não quer segurar ele por mais que 6 meses. Quer que desenvolva e vá embora. Mesmo na área de BI eles falam em períodos de 2 anos, que passe o que sabe, que agregue e que vá para outra empresa, isso é muito nítido. Não porque a empresa manda embora, mas porque quer conhecer outras coisas. Mesmo empregos que são mais fixos, que a pessoa fica mais tempo... [pausa] nem professor fica. Normalmente são dois ou três anos, mesmo para americanos. É

um modelo, pelo que conheci, ele não é tradicional, não é muito formal. Tem muito trabalho que é só meio período, além dessa área pagar muito mais, de 12 a 70 dólares, até 150 dólares a hora. [Os contratantes] não querem manter você o dia todo lá. Você fazendo o seu básico isso tem que funcionar. Para mim isso não é como o modelo tradicional. É uma forma de trabalhar meio período e ter uma vida do lado de fora. Querem seu conhecimento, *skills*, mas não te prendem. Você passando isso [o conhecimento] para eles é o suficiente, é como se estivesse dando aula para eles. Funciona. Hoje eu iria preferir o modelo não tradicional, mas daqui uns 5 anos eu iria querer voltar ao modelo tradicional. Hoje tenho duas crianças e quero hoje mais conhecimento, ficando numa empresa só não teria a mesma oportunidade. Queria muito ficar na empresa para a qual eu fiz teste, tem a Oracle, seis meses em cada uma dessas e eu ficaria *top* e obteria muito conhecimento, aí poderia abrir uma consultoria própria (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre o como os profissionais atuam no Brasil e nos Estados Unidos, F.B.38.M.B.C.5.05, deu a seguinte descrição:

Sim [o brasileiro se dedica mais ao trabalho quando está no exterior] é verdade, mas ele não é valorizado pelo que sabe no Brasil. Ama o Brasil, acha que um dia voltará para o Brasil e diria que ele pensa "vocês não me valorizaram aí, me valorizaram lá fora). Aqui [nos Estados Unidos] com uma pós, se tem muito mais valor que no Brasil. No Brasil ou você tem PhD ou tem uma boa indicação para ser valorizada. Você tendo inglês, tendo experiência de PhD conheço pessoas que estão paradas no Brasil porque estão capacitados demais, o contrário também... a pessoa só tem a graduação, não fala inglês, não dá para entender o que vale aí [no Brasil] aqui nos Estados Unidos eles pensam "você está apta para fazer o seu trabalho" e contratam, não são CLT, eles não tem essa formalização eles acreditam em você e no que você pode mostrar. No Brasil se você sabe muito eles não tem dinheiro para pagar. No Brasil as empresas tem medo de contratar, por conta das leis trabalhistas, nos Estados Unidos não têm leis, só o banco tem mais regalias como férias, direitos o trabalhador não tem muito aqui. Por isso o brasileiro trabalha mais aqui, porque ele vê que ganha dinheiro, no Brasil você trabalha e não ganha dinheiro. Não era o meu caso, eu tinha um bom trabalho. Aqui é um ano de trabalho para 5 dias de férias mais feriados. Dezessete dias no total do ano. Quando faz dois anos ganha mais 5 dias, passa a ter vinte e três dias, e depois faz 3 anos tem trinta e três dias. Mais três anos e não ganha nada a mais... para ver como não muda muito. Não tem décimo terceiro, só pagam feriados. São sete feriados oficiais. Quando mandam embora não pagam multa, se você não quiser ir mais, você não vai mais... no mínimo tem que avisar o gerente... Aviso prévio. A minha mãe acha isso um absurdo. Eu já não acho! Acho que é o justo. Os direitos no Brasil? Nunca pensei nisso. Acho que acabam fazendo mal porque agente busca um modelo de vida que não dá para manter. No Brasil a pessoa procura um modelo para comprar uma casa, um carro, daí fica mantendo um modelo empurrando com a barriga esperando só para se aposentar. Que mentalidade é essa? O que você vai fazer depois de se aposentar? Nada! Isso estagna a vida do ser humano. Aqui tem uns velhões que se aventuram fazem negócios novos e que estão no auge do negócio com 73 anos, que parecem estar mais jovens do que a gente. O brasileiro para enxergar isso tem que incorporar ou desincorporar para entender e aprender e tirar proveito dessa situação. Aí, não se acostuma e, volta para o Brasil. Tenho como meta para mim ficar nos Estados Unidos. Gostaria de montar uma empresa com a experiência que tive no Brasil. Esse trabalho sem vínculo funciona muito mais que esse modelo com vínculo que vocês pregam desde que a gente nasce (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre as motivações e o processo de mudança para os Estados Unidos, detalhou:

Eu comecei a pensar em morar aqui [nos Estados Unidos] quando eu vim como turista em 2014, 2015. E aí eu vi que tem muita empresa de TI fácil... fui na

Oracle, na Microsoft, pedi acesso para visitar em Miami, vi que era muito simples, mesmo sem falar direito inglês. Queria conhecer. Eles permitem. Fiquei encantada com a facilidade de acesso. Nunca entrei na Microsoft ou na Oracle no Brasil. Tentei visitar no Brasil e nunca tive acesso. Forma de chouriçar, curiosidade. Aqui é muito mais fácil pra a gente. Meu marido é de TI também, você sabe. Aí eu conheci um funcionário da Siemens que mandou vagas da Simens em Boca Raton, vagas muito tranquilas, muito bem detalhadas sobre o que tem que fazer, e O salário? O triplo do Brasil. Comecei a pesquisar sites de empregos nos Estados Unidos. Quando você coloca Analista de BI vem 1 milhão de empregos, vem muitos para a tecnologia Cognos, muita coisa e muita coisa boa... mas as grandes empresas precisam, exigem, o *greencard*. O gerente da outra empresa em que eu fiz entrevista não poderia investir em mim sem eu ter o *greencard*. Não poderia incluir no Budget por conta do investimento de dois anos. Sem o *greencard* não poderiam fazer para mim uma autorização de trabalho. Nos Estados Unidos eu cheguei a fazer três entrevistas, eles mostram o problema que já tem para ver se você fica na vaga. Senão [caso não consiga indicar formas de resolver o problema] eles vão para outras pessoas. Os problemas são sempre os mesmos. Fiz entrevista para o *Bank of America*, lá era problema de sincronização de dados em cidades que atendiam, mas o problema maior deles é a estrutura da modelagem dos dados do cliente para apresentar um bom programa de aposentadoria. Eles disseram que queriam que apresentasse, dependendo do plano do cliente, a quantidade de anos para se aposentarem. Eu disse que precisariam ter mais dados dos cliente históricos, em geral veteranos das forças armadas dos Estados Unidos, estavam apresentando dados que não eram interessantes para os veteranos, eles tem um milhão de vantagens do governo, eles precisavam oferecer mais vantagens e para isso precisavam ter mais dados históricos, anos, para apresentar novas análises, o ideal seria ter dados desde o início, no mínimo uns 10 anos para poder apresentar um plano de aposentadoria e benefícios para eles poderem investir de 10% a 30% nesse plano [de aposentadoria]. Mas não entenderam muito bem. É um trabalho que agregaria muito para mim e para eles. Têm muitos indianos formados aqui [nos Estados Unidos]. Especializados em informática e separados da área de negócios. Aí eu disse que poderia incluir novas metas [de negócios] arrecadando o melhor percentual e apresentando um plano melhor com visão realmente que chame a atenção de um veterano, de um aposentado. Aqui o pessoal trabalha por horas. Não foi para frente porque eu não tinha o *greencard*. Na verdade ainda estão analisando. Só estou fazendo este processo porque tenho uma boa trajetória na área de TI. As empresas deram referências sobre os bons trabalhos na área de TI. Advogados e médicos, não têm essa oportunidade. Só profissionais de TI tem. Outro amigo meu também veio para cá, transferido da Microsoft. está em outra empresa porque o profissional de TI é muito requisitado, só que tem que explicar tudo direitinho como faz. Ele [o amigo] tem a mesma dificuldade para ser aplicado na empresa que está. O meu marido, que há anos já trabalhava com TI, cuidava de impressora, instalação de microcomputadores, coisas mais assim, chamadas hoje de infraestrutura. Ele tem 40, eu vou fazer 38 (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

F.B.38.M.B.C.5.05 informou que casou-se aos 29 anos. Namorou dez anos antes de se casar. Até então morava com a mãe. Quando o irmão morreu decidiu que casando e tendo filhos estaria melhor, mas considerou que “isso na verdade atrapalhou” a carreira. Detalhou: “aconteceu um milhão de coisas na vida que atrapalhou. Se não tivesse saído da consultoria, se não tivesse mantido o [vínculo] CLT. Se não tivesse tido a promoçõzinha não teria ficado... foi quando tive o filho que resolvi ficar” e complementou “ter tido o filho me fez ficar como CLT”. Mencionou que nos Estados Unidos o trabalho *part time* é “dominado pelas mulheres”. E detalhou sobre o trabalho na

área de TI para as mulheres:

A mulher no Brasil é um pouco discriminada. Aqui nos Estados Unidos também porque ganham menos. Está na cara, já sabemos que existe [a discriminação] e que vamos ganhar menos aqui [nos Estados Unidos], além disso, mulher casada ganha em média 2 dólares menos [que a mulher solteira]. Por ser casada ganha menos. Na hora de receber imposto não pode receber a mais. Solteira não tem esse problema. No Brasil é discriminada quando tem filhos, não só quando se é mulher. Só por ser mulher. Ao saber que estava grávida me senti em desvantagem, seria mais difícil trabalhar em consultoria, porque eu não poderia ter as regalias de estar em empresa CLT. Fiquei decepcionada comigo mesma. Fiquei seis meses de licença no primeiro filho e oito meses no segundo. É bom [o período de licença], mas não é... porque quando volta [o ambiente de trabalho] não é do mesmo modo, tem que recuperar o espaço. Se ela tem um marido que trabalha que ganha bem é uma coisa... se é um casal que trabalha, não é bom. Para a mulher e para a criança não é bom. No meu caso, que era uma empresa japonesa, japoneses com mulher é aquela coisa, são ainda mais machistas... o que é uma pena. Depois de conquistar a confiança deles, ok. Aqui eu pretendo ter mais dois filhos, quando tiver uns 45 anos. Porque aqui é diferente ter dois filhos [em termos de custos comparados com o Brasil] (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre a adaptação dos filhos, detalhou:

Aqui é muito importante a leitura [na escola dos filhos]. O mais velho gosta mais de matemática, ele já faz cálculos, mas tem que gostar muito da leitura, eles dizem que não gostam. Tem que ser o cara em matemática e em leitura. Os dois tem computador *touch*... incentivam as escolas... o dedinho é mais rápido que o mouse... as lições são feitas por computador. Tem três aplicativos onde os pais e os professores acompanham as crianças: sobre matemática, leitura e raciocínio. Escolas públicas que oferecem todo esse recurso. Computador *touch*, o do velho é um computador compacto. Mesmo sendo matemática envolve questões da história dos Estados Unidos, as questões de matemática envolvem história de George Washington (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre as diferenças no comportamento e modo de trabalhar entre as diferentes gerações de profissionais com que teve contato, descreveu:

Os mais novos, quando eu trabalhei com eles, eles já estavam crescendo [na empresa] sem se esforçar... para eles era tudo muito fácil... eram orientados a objeto, no ambiente SAP era tudo muito fácil... eles achavam que conseguiriam entrar no Sales Force e achavam que era só clicar e arrastar... viam a gente como uma geração que estava velha. Chegou um momento que tinha que fazer *budget*, *forecast*, coisas bem financeiras e que a gente, como analista de sistemas, ia mais pela lógica. E diziam: “é só por essa linha aqui que tá tudo certo”, e não era. Achavam que o ambiente de BI era como um Excel... Não conseguem parar para analisar o antes, o meio para ter o depois. [Os mais novos] eram mais imediatistas. Achavam que era tudo simples e que poderia começar do meio e ir embora. Os mais velhos demoravam em confiar no sistema. Na parte de contratos, por exemplo, eles... eles preferiam ver a menina digitando o contrato ao invés de pegar do banco de dados para calcular o valor do mês. O sistema interno de planejamento foi feito em Access. Tudo o que ela digitava será “subido” no banco. Demorei quase um ano para ganhar a confiança deles. Quando eles viram que dava a mesma coisa [que as informações do sistema e os dados digitados eram os mesmos] virou pastel [pediam a todo instante novas informações]. As 15 meninas que ficavam lá foram para outra área, e a digitação foi eliminada. Aquela área não existe mais. Implementei para o SAP. Meu chefe se sentiu ameaçado porque eu poderia ser gerente de planejamento. Ele já estava há muitos anos na empresa. Foi nessa época que eu fui manda embora. Ele preferiu ficar sozinho. Ele me disse:

“prefiro que você vá embora do que eu. Você é mais nova, eu tenho 73 anos de idade”. Ele era engenheiro mecânico. Lá tinha muito engenheiro químico e mecânico. Nos últimos tempos eu estava fazendo o planejamento da Argentina, de Miami, do Japão (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre o modo como via as diferentes gerações atuarem na área de TI, destacou:

Os mais velhos se sentiam ameaçados pela minha geração, mas mais ainda pelos mais velhos. O meu amigo, antigo gerente, de 47 anos, que trabalhou comigo, quando saiu de lá [da empresa japonesa, antes dela ser demitida] revolucionou outras duas empresas de ponta com o método de planejamento que desenvolvemos na empresa japonesa. Ele queria trocar todos os gerentes porque não queria a geração velha trabalhando com ele. Os de sessenta e poucos se sentiram muito ameaçados. De outro lado a nossa geração é mais segura do que a que está vindo agora... a nossa em relação aos mais novos? Muito mais segura. O contra da nossa geração... é que talvez eles [os mais jovens] têm um pouco mais, talvez, de flexibilidade. São mais abertos às coisas novas. Nós somos também, mas tem coisas que não somos flexíveis. Não consigo analisar um erro do meio para o final. Do meio não consigo saber o que está errado, o que aconteceu... eu tenho essa deficiência, um amigo que se formou comigo tem esse mesmo problema, meu marido também. Você tem que entender que as vezes a pessoa não tem esse raciocínio de voltar para trás. Vou dar um exemplo: eu estou correndo atrás de uma bolsa, fui fazer um teste e nesse teste eu fui do nível 3 para o 6 [em um curso de inglês]. Não concordei que estava no nível 6. A pessoa do curso acha que deveria continuar no nível 6 eu acho que deveria voltar para o 5, não acho que posso pular 3 estágios. Essa geração nova, para eles é tudo muito simples. Eles sabem mais que a gente, na cabeça deles. Isso pode gerar para eles uma espécie de instabilidade tanto emocional, quanto profissional... eles podem perder em algum momento a identidade. Eles acham que sabem tudo, mas em algum momento vai cair a ficha. Temos amigos que são 10 anos mais jovens, que vieram para cá, pediram ajuda para vir para os Estados Unidos. Se instalaram em casa. E eles são do TI. Ele tem 24 anos, fez 2 anos de curso técnico em TI. Ele acha que já é o “*the best*”. Ele trabalhou três anos numa empresa e ele acha que tá..., na cabeça dele..., e talvez esteja mesmo, preparado para trabalhar em empresa americana. Não fala inglês, não tem nada além do técnico e está batendo cabeça. Eu falei para ele: “você tem que ter mais base, pouco mais de 2 anos [de experiência] é muito pouco para você”. Ele não tem outro tipo de curso, não tem nada, e agora decidiu que lavar carro é melhor que trabalhar em empresa de TI. Para não abrir mão do que formou na cabeça dele. Para os amigos dele ele fala que está de férias, para outros fala que está no TI... para se conformar criou um *Vlog* [Videolog, ou um canal de vídeo na internet em que são apresentadas crônicas de tipos diversos] e está trabalhando com desenvolvimento de *Vlog*. Ele fala sobre o trabalho em restaurantes, com os carros e como consegue tirar vantagem [destes trabalhos]. No momento, agora já aceitei, antes achava um absurdo... chegou o momento que ele falou que ia tirar uma [autorização de trabalho] B2 como eu, eu perguntei: “Como? Você tem dois anos [de curso técnico], não tem especialização, só trabalhou 3 anos... como?” Ele se acha muito mais do que realmente é e tem de palpável. Mas de alguma forma ele ainda consegue tirar vantagem sobre isso de modo que eu me sinto menor que ele. É um dom que ele, que o pessoal dessa geração tem. Ele se vende tão bem e se garante tanto que a gente fica para trás... é um dom dessa geração. Acho que geração que tá vindo agora vai se vender muito mais sem ter nada [nas mãos]. Teve um dia que ele parou e falou [perguntou]: “como faço isso no [software de edição de imagens] After Effects?”. Aí pensei: “ué, você não conhece mais que eu?”, expliquei para ele e ele virou e foi embora dizendo: “ah, isso eu já fiz [já sabia]...”, não sei se é um espírito... é um tanto espantoso... eu não aceito muito bem. Não conseguem ver que estão aqui nesse momento porque estão sendo ajudados, nossa geração procurava a ajuda, mas se virava também. Não optava por continuar sendo ajudado e sabia agradecer. A gente pegava a informação e se virava com a informação. Pegam a ajuda e

fazem como se não estivessem sendo ajudados. A nossa geração é autossuficiente. Segundo eles [os hóspedes], eles iriam ficar mais dois meses e: “arrumar uma casa maior, melhor com carro e tudo”. Só que não. Estão aqui ainda... Eles têm o prazo de 40 dias agora. São um casal e vieram ter o filho aqui para o filho nascer americano. Na cabeça deles o filho ser americano traz vantagens para eles e para o filho em relação Brasil. Quando nós viemos para os Estados Unidos nós chegamos sozinhos, ficamos 20 dias em hotéis. Nós preferimos a Flórida pelo clima para as crianças. Fizemos a aplicação [do processo de cidadania] para a gente se manter um ano. Na nossa cabeça um ano. Quando chegamos o meu marido chegou trabalhando [pela empresa na qual trabalhava no Brasil]. Ele ia ficar indo e vindo. A empresa passou por uma crise e demitiram ele. Em seguida ele arranhou emprego *part time* de *Vallet* [manobrista de estacionamento] e de motorista. Aí ele entrou nessa empresa brasileira que teve necessidade de alguém de TI e ele ajudou. Hoje está fazendo análise financeira. Faz um ano e meio. Nesse período eu trabalhei como professora pré-escolar. Aqui é muito simples ser professora. Fiz um cursinho de 60 horas, fiz uma e consegui trabalhar na escolinha que o meu filho estudava, na alfabetização de crianças (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre a preferência pelo tipo de vínculo (CLT o PJ) detalhou que nos Estado Unidos o modelo PJ dá muito mais flexibilidade: “poderia reservar algum tempo para desenvolver projetos meus, ter mais que um cliente”. Entre ter, em situação hipotética, um trabalho de carga horária cheia e ganhar o salário que considera ideal (5 mil dólares) e trabalhar metade da carga horária pela metade do salário indicou preferir ter mais tempo pois assim poderia investir num próprio negócio. Informou não se considerar uma trabalhadora, pois: “

Um trabalhador é uma pessoa, um ser, que se especializa para trabalhar, prestar trabalho em uma área. É visto como aquele que vive do próprio trabalho e provavelmente é considerado, no Brasil, legalmente como alguém que atua de modo formal, baseado em contrato, salários e etc... no Brasil. Nos Estados Unidos ele continua sendo, legal, mas ele não é formal... ele não precisa ser um trabalhador formal, pode ser informal e nem sempre é baseado em contratos, a única base de contrato é horas e salário, o resto é flexível. No Brasil entra salário, direitos, e tudo o mais, aqui é salário e hora de trabalho. Hoje eu não me considero trabalhadora, sou informal, pego o projeto de um site e desenvolvo este mês. Na igreja é mais fixo, eu determinei isso e isso influenciou totalmente o modo de eu trabalhar hoje. Antigamente fazia [o trabalho] como voluntária, comecei a fazer o trabalho como voluntária e resolveram continuar. Estimeei um valor e um preço e eles aceitaram (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Em relação ao que é ser empreendedor(a) e se considerava uma, respondeu:

É um ser que vê negócio onde não tem negócio, que consegue identificar oportunidade onde não tem e fazer aquilo ser lucrativo, normalmente consegue inovar... não que eu tenha inovado, mas consegui relacionar a igreja com a tecnologia com coisas que sei fazer, fotografia, editoração... é meio que... não é um visionário, mas que é simples de se fazer para mim. Me considero empreendedora. Quando cheguei acharam que eu ia entrar no quarto de outras brasileiras, cheguei a ir, mas não era o que eu queria. Eu sabia que poderia fazer coisa melhor. Me dispus a ser voluntária [na igreja, como fizera na adolescência, no Brasil] e fui fazendo acontecer. Fazer campanhas e etc... é uma mistura de marketing com informática. Ao menos não caí no quarto das outras brasileiras. Me perguntaram “você tem schedule?”. O americano, ele não faz a limpeza de americano, normalmente é um latino que faz. Não caí nesse mundo. É péssima a relação é deprimente... é como se... (pausa) me senti

um talento parado, inutilizado. Não que seja desmerecedor, as pessoas que limpam casa não tem opção. Estou tentando...(pausa) tem uns advogados, tem gente formada que faz limpeza, advogados, mulheres que estão limpando casa. Mas a maioria não tem formação. Da minha idade. Plano de saúde privado não tenho, tenho só o... preciso esperar o *greencard*. A gente tem que aplicar o *Score*, um nome que você constrói, para conseguir um bom seguro de saúde. Nem o básico, do *Obama Care*, as crianças tem o *kid* [plano para crianças], tem que ter, mas optei por esperar... Deve ser uns 150 dólares por pessoa, mas com o *greencard* é 30 dólares. Quando a gente precisa a gente vai no particular. Uma consulta particular custa cerca de, por sermos legais, 65 a 90 dólares. Temos duas casas próprias, as casas ajudam na renda, uma delas está alugada, mas dá uns 300 dólares só. Nos Estados Unidos pretendemos que saia o documento logo. Temos dois carros, costumamos viajar para o Brasil. Vamos pelo menos uma vez por ano para tirar férias. Fomos para Nova Iorque duas vezes nos últimos dois anos. Fomos para Orlando, para as *Key Islands*. Para Nova Jérsei, para a Califórnia, Geórgia, Washington (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Em relação a como pretende se aposentar, informou que:

Não penso assim numa aposentadoria. O que eu ouço o pessoal falar é de aposentar e parar, eu pretendo me manter na ativa, mesmo que seja pouco... aprendendo. Tenho medo de parar de aprender. O termo aposentadoria é tipo “parei tudo”. Pretendo ter uma reserva, estou correndo atrás agora, para não ser obrigada a trabalhar. Quero adquirir imóveis aqui, com o documento em mãos e uma renda de aposentadoria, em cima de imóveis. Previdência privada eu não penso em ter. O melhor é ter imóvel, pode ser que eu esteja enganada, mas acho que é mais rentável (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre o que mais agrada e desagrada na área de TI, informou:

O que me agrada é a questão da facilidade, acho que o acesso à informação está muito mais rápido do que se pode imaginar. O caso dos tiroteios do lado de casa [atentado à uma escola], foi aqui do lado e em instantes já estava sendo transmitido em *live*... o que desagrada, ao mesmo tempo que o acesso rápido, é a mesma coisa sendo usada para o mal... é muito rápido, ficam sabendo da nossa vida sem a gente nem saber. Minha mãe me viu numa *live* de 3 horas eu, meu filho e etc... que estavam transmitindo antes de mim, e eu não vi eu ser filmada pela moça que não pediu autorização para filmar aquilo, mesmo dentro da casa dela. A gente deveria ser autorizada... não avisou a gente ficou sabendo depois. isso foi constrangedor. Minha mãe viu o momento que a gente estava passando... é muita exposição. No mercado, o que desagrada é acharem que tudo é fácil de fazer e desvalorizarem a capacitação, o que agrada é eu ter domínio de uma coisa que não é qualquer pessoa que pode ter. Uma pessoa falar de *Icloud* acho o máximo, mas não tenho domínio disso. Mas de BI hoje é muito mais difícil, o acesso hoje do que o *Icloud* que está na moda. Ele é deixado de lado, fica mais específico da nossa turma, você vê que não tem gente nova interessada. A turma de 25, de 20 anos, não está interessada... querem algo mais fácil, como *Icloud*, que está na moda. Tem um filme que se chama *Emoji*. A nova geração é igual ao “Emoji”. Se o *Emoji* não está na moda não está bem visto. O nosso “Emoji” é muito especializado, tem mais personalidade, tanto que o “Emoji” que fica no auge é o que faz 3 ou 4 carinhas ao mesmo tempo. É como a pessoa da nossa época. O que consegue fazer uma coisa só é o pessoal de agora, o nosso pessoal (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre a influência da crise política e econômica no Brasil na ida da família para os Estados Unidos, declarou:

A crise influenciou a minha saída da empresa japonesa. Entrou gerente novo e viu necessidade de trocar a identidade da empresa, tirar geração antiga e colocar a mais nova. O gerente se sentiu ameaçado e tirou a geração nova, 3

levas foram antes de mim. O meu gerente respondia para o gerente mais jovem. Ele achava aquilo um absurdo. Depois de 1 ano (que me tirou) ele teve que sair, não mostrou para o gerente novo a solução que eu havia trazido para a empresa. Ele tentou manter o sistema antigo, encobrindo a inovação que havia trazido e mandou embora junto com a ideia nova, optando pelo velho para se segurar, perguntou o que eu achava... eu disse que achava que ele sobrevivia da própria bagunça... ele bagunçava tanto que a outra pessoa não sabia o que ele fazia e tinha que perguntar para ele, quando organizei a base de dados ele achou que não conseguiria unir as áreas. Fiz um BI tão lindo, uma modelagem linda de dados onde só acrescentaria novos clientes e projetos, teria muito mais visões do que se tinha, não gostou porque queria manipular os valores e as informações, deixei disponível a manipulação dos valores novos. Ele manipulava valores para atingir o *budget* quem era afetado era eu mesma que tinha que consertar tudo. Ele disse que eu tinha engessado tudo²⁹⁷. Mas só garanti que os valores antigos não fossem alterados. Segundo ele isso prejudicava... “qual a sua opinião?”, ele me perguntou, eu disse: “você sobrevive da sua própria bagunça, você manipula informação”, aí ele, como eu já tinha sido mandada embora, disse: “você está dizendo que eu manipulo informação”, ele confirmou. Daí pedi a carta [de recomendação para trabalhar nos Estados Unidos], e ele me agradeceu por ter aberto os olhos dele. Ele deu uma carta dando uma superreferência profissional, de capacitação profissional (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre o ambiente do TI para as mulheres exercerem a profissão, destacou:

Para mim trabalhar com homem é mais fácil que trabalhar com mulher. é mais uma questão de personalidade, eu sou muito direta, é mais fácil trabalhar com a objetividade do que com enrolação. Não consigo trabalhar com pessoas que ficam enrolando... tipo: "oi dá para fazer isso no sistema? Dá ou não?" Os homens tendem a ser mais diretos em tudo, inclusive o fato de ter tido dois meninos é porque Deus sabe o que faz. A mulher tende a ter a tendência de levar tudo para o lado sentimental... trabalhei com algumas mulheres, elas falavam que eu era muito grossa, nunca fui de ficar sentada no meio [delas]... hoje no curso que faço as minhas colegas dizem que sou muito tímida, não sou tímida, só não gosto [de ficar no meio]. Às vezes a minha mãe é muito "mulherzinha"... ela começa a contar sobre a vida de alguém... eu digo mãe o que isso tem a ver a sua vida? (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre se a política interfere na área profissional, respondeu:

Tem algumas pessoas que [a política interfere] sim, para mim não interfere. Essas coisas do lado de fora não deixo interferir... trabalhei com pessoas que diziam “não vou fazer isso porque o Lula não saber nem escrever e tá lá”... acho que isso não tem nada a ver. Não sou muito ligada à política, fico no centro [do espectro político] não sei se você consegue me entender, sou uma formiguinha, não consigo mudar a política, tento fazer o que está dentro do que foi definido como legal, não fico sem dormir porque um político perdeu isso ou ganhou aquilo. Os americanos dizem aqui que o Obama era uma espécie de Lula ou Maluf, não sei qual, mas acho que o Trump está fazendo um bom trabalho porque ele está deixando as coisas mais certas... ah mandou um monte de brasileiro embora? Mandou! Mas mandou os que entraram pelo México, que matou alguém, que é ilegal... mas os que entraram de maneira capacitada ele está dando chance... tem um milhão de processos que você pode aplicar para obter a cidadania americana sem apelar para o modelo fora da lei, o Obama permitia... era tudo “oba oba”. É bom valorizar quem entra de modo legal, ao contrário do brasileiro que deu tanto golpe, foi deportado... Não é justo. Paguei

²⁹⁷ O trecho remete à descrição que Pierre Bourdieu faz sobre o “purismo” dos mandarins na estrutura burocrática chinesa e à punição que sofriam por não se integrarem ao sistema corrupto estatal – em sua obra citada de 2014 (BOURDIEU, 2014).

pelo processo para ter escola para as crianças, e passei por tudo no Brasil para vir, é justo eu ter direito à escola das crianças agora. Tem a pessoa que mora ali no trailer, não é um preconceito, pode ser visto como, não acho que é... mas o pai sabe que está fazendo coisa errada, o pai não pode exigir o direito de ir para a escola. É complicado, só que se eu não pudesse vir, estar aqui, eu estaria no Brasil lutando pelos meus direitos, trabalhando pelo que eu teria que ir atrás (não gosto de coisa errada) não estaria onde não deveria estar. O ponto negativo é a forma que é exposto o pessoal que faz isso. Tenho um amigo que ficou preso um ano antes de ser deportado. Deveria ser deportado, pronto e acabou. Ser mandado embora já pagar pelo que fez. Não tem porque deixar preso! Manda embora e já decide a vida de todo mundo (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre o que considerou tratar a pesquisa, declarou:

É bem abrangente, abrange o estilo de vida do indivíduo e que ele pensou, projetou e realizou, sonhou e exatamente realizou e o que a pessoa ainda está projetando. Com base no que ela projetou e realizou, dá para saber de muitas coisas. Acho que faltou uma questão como "como você bancou o próprio estudo?". Tenho amigos que os pais pagaram todo o estudo... não por mérito da pessoa, porque estudar tem um custo... mas tem gente que não dá valor. Valor para o estudo. Vejo muita diferença. Tenho uma prima, uma das únicas que tenho por parte de pai, a mãe queria que ela fizesse direito, ela acabou não terminando, ela fazia São Judas. Mas a mãe dela não permitiu que ela parasse para fazer psicologia, é bancária, não terminou direito e não fez psicologia. Preferiu ficar como CLT, infeliz na área dela, para se manter no trabalho. A busca dos objetivos da vida profissional, pelo fato da mãe dela ter duas casas e viver de aluguel ela nunca se esforçou para comprar uma casa ou ter mais do que a mãe já tinha... é como se esperasse a mãe morrer, é até estranho, não reconhece. O pai dela, como o meu, também faleceu. O pai dela deixou coisas para ela e tal, mas no final ela não desenvolveu. Ninguém da minha família se formou, eu e meu irmão nos formamos, por nossos próprios esforços, os demais da minha família, que tinham as coisas não foram atrás. Me ligaram da minha família de João Pessoa, e minha avó não reconheceu a minha parte da família na repartição de terras, e ela não me reconheceu. Pra que que eu vou querer? Não contava com isso! Mas tenho primos que ficaram a vida toda esperando. Viemos para cá [para os Estados Unidos] com nosso próprio esforço. O que foi determinante na educação da minha mãe, a necessidade que ela passou, serviu para mim. Ela morava em Maringá. Ela morava na casinha do fazendeiro. Para ela ir para escola andava mais de 2 horas, chegava tão cansada que quando queria dormir a avó não deixava. A vida inteira ela dizia "estuda para não ser peão de fábrica" para não ter que acordar às três da manhã para pegar o primeiro ônibus. Passava necessidade muito grande, não passava fome. Não vou passar da mesma forma, vou fazer de modo mais esclarecido, antes era faz e acabou, hoje falo você tem que estudar e entender o que querem para ter uma vida mais definida no futuro. Tem coisas que aprendi por mim mesma, mas poderia ter sido explicado pela minha mãe. Acho que posso passar isso para eles [meus filhos] na medida certa (F.B.38.M.B.C.5.05, 2018).

22. A.B.37.H.N.S.4.10

A.B.37.H.N.S.4.10 é homem, negro, solteiro, tinha 37 anos e vivia na Austrália quando concedeu a entrevista. Tal como seus pais, o entrevistado nasceu na capital de São Paulo. A mãe trabalhou principalmente como dona de casa e o pai como mestre de obras. A.B.37.H.N.S.4.10 e os próximos três entrevistados cujos perfis detalhamos a seguir foram os que tivemos menor tempo de contato ou oportunidade de obtenção de informações. Por este motivo suas entrevistas ou questionários supriram principalmente a

etapa de obtenção dos marcadores essenciais utilizados nas análises previamente apresentadas (com características mais próximas de uma abordagem quantitativa ou que se aproxima mais do preenchimento dos atributos de elaboração do banco de dados deste estudo). Por este motivo procuramos compensar este bloco geracional realizando número maior de entrevistas (16 no total). A.B.37.H.N.S.4.10 fez ensino médio e superior em instituições privadas. Ingressou no curso superior de Sistemas de Informação da Faculdade de Informática e Administração Paulista (FIAP) em 2003. Na mesma iniciou trabalho como analista de suporte e instrutor na empresa municipal de processamento de dados de São Paulo, considerada sua primeira experiência profissional de maior importância na área²⁹⁸. Posteriormente atuou em outro departamento municipal da cidade também como analista de suporte. Durante seus estudos direcionou sua atividade profissional para a área de análise de sistemas voltados para os chamados sistema integrados de gestão empresarial ou ERPs²⁹⁹. Posteriormente, quando estava prestes a concluir o ensino superior, participou de um concurso realizado pela universidade em parceria com uma consultoria de sistemas que convidaria os alunos mais bem posicionados para um processo de treinamento e de contratação caso concluíssem o treinamento com sucesso. Atuou por pouco menos de um ano pela consultoria e em seguida foi convidado para atuar por uma concorrente pela qual trabalhou por quase três anos antes de retornar para a consultoria que inseriu na área análise de sistemas. Em 2012 imigrou para a Austrália onde passou a viver desde então. Tal como fizera durante o período de estudos no Brasil, após imigrar, passou a atuar como analista de sistemas em instituição pública ou ligada ao governo. A.B.37.H.N.S.4.10 considera que realiza tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda das organizações pelas quais trabalhou e considera ser reconhecido ou ter tido reconhecimento pelas mesmas para as quais trabalhou. E indicou, dentre as opções oferecidas em questionário baseado em estudos sobre as identidades profissionais realizados por DUBAR (2005), que “deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado será ainda mais complicado em termos de oferta”. Experimentou vínculos informais, de estágio, CLT e PJ. Sobre o modelo PJ informou que tal tipo de vínculo gera uma: “ilusão de maior ganho, mas tem

²⁹⁸ Primeiro vínculo de trabalho na área de TI indicada em seu currículo digital.

²⁹⁹ Sigla para o termo em inglês: *Enterprise Resource Planning*. Sistemas corporativos integrados fornecidos por empresas que oferecem um ambiente único (integrado ou modulado) para gerenciar diferentes áreas ou departamentos que antes utilizavam sistemas independentes, não automatizados ou não integrados.

muito mais gastos”. Sobre o modelo CLT, informou que: “Muito boa, onde vivo [na Austrália] é mais flexível que no Brasil mas garante certos direitos”. Sobre empreender, destacou: “É uma atividade necessária. Quando eu tiver condições quero abrir meu negócio fora do TI”. Mas que no curto e médio prazo pretendia manter-se no modelo CLT: “por ser uma forma de garantir benefícios e aposentadoria”. Considera que ser trabalhador é “vender sua força de trabalho” e ser empreendedor é “colocar uma ideia em prática através de um negócio”, que em situação hipotética preferiria ter mais tempo disponível tendo a mesma renda do que ter mais renda trabalhando o mesmo volume de horas que vinha realizando. Pretende aposentar-se por meio de contratação de plano de previdência privada. A.B.37.H.N.S.4.10 teve média de dois anos de experiência em cada vínculo que teve ao longo de sua carreira. Na versão de consulta em que o participante colaborou não pudemos obter informações sobre sua visão em relação aos profissionais de diferentes gerações.

23. A.V.37.M.B.C.5.05

A.V.37.M.B.C.5.05 é mulher, branca, casada, não tinha filhos quando foi consultada. Indicou seu posicionamento político como sendo de centro. Teve toda sua formação realizada em instituição privada. Nasceu em São Paulo, capital, como sua mãe. O pai nasceu em Piracicaba. O pai, engenheiro, trabalhou durante muitos anos na área industrial. A mãe, dona de casa, concluiu o ensino médio. Formou-se em sistemas de informação e fez MBA em gestão de negócios pela FGV oito anos após formar-se. Apesar de que, quando consultada, estivesse atuando como gestora de projetos – área do TI em que dedicou maior parte dos anos de carreira – poucos anos antes montou uma empresa com a família e dedicou seus esforços a fazer o negócio funcionar. Considerou a experiência como empreendedora “válida”, mas ser uma tarefa muito difícil de ser realizada no Brasil. Para a entrevistada o modelo de contratação CLT “reduz muito o salário”, indicou que após abandonar o negócio de família e voltar para o mercado de trabalho teve que aceitar a mudança do vínculo PJ para o CLT. Em relação aos vínculos de contato com profissionais de diferentes idades, indicou:

Os mais jovens têm uma plasticidade maior para lidar com novas tecnologias, com mudanças. Mas, por outro lado eles também têm um comprometimento com o trabalho de curto prazo, eles não se sentem... a resistência à adversidade é pequena. Qualquer adversidade eles pulam fora (A.V.37.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre os profissionais mais velhos, destacou que:

Os mais velhos aguentam por mais tempo [as exigências de um bom trabalho] as adversidades, mas não gostam de mudanças. Por exemplo, uma mudança de

nova tecnologia, de um sistema ou linguagem de desenvolvimento. Às vezes mudar um item num formulário já é difícil para eles (A.V.37.M.B.C.5.05, 2018).

Sobre os profissionais de sua mesma faixa etária, informou: “Os da mesma faixa etária que a minha se submetem pouco à autoridade. Aguentam enquanto as coisas estão de acordo com seus interesses. É uma geração que quer ter liberdade. Não sei se estou falando só por mim”.

24. L.R.35.H.B.S.4.07

L.R.35.H.B.S.4.07 é homem, branco, solteiro, nascido na capital de São Paulo, como seus pais. Sempre viveu com os pais que cursaram até o ensino médio. A mãe atuava como funcionária pública e o pai era policial aposentado. Quando foi consultado vivia em Santo André, na grande São Paulo. O participante concordou em colaborar com o estudo desde que parte de suas informações fossem omitidas ou não completamente reveladas. Informou ser de classe média-média, que seu posicionamento político era de esquerda e que isso gerava problemas dentro de casa. Trabalhou desde os dezesseis anos em escritório, antes de ingressar na área de TI pelo formato CLT. Ao acessar “cargos mais altos” na área, ou seja, deixar de realizar funções operacionais como operador de computador, passou a atuar com PJ³⁰⁰. Sua renda entre os anos de 2015 e 2018 esteve em torno de R\$5.000,00 a R\$5.500,00 (quando participou do estudo). Como CLT sua renda em 2007 era de aproximadamente R\$2.400,00³⁰¹. No caso de L.R.35.H.B.S.4.07 a mudança de vínculo experimentada (de CLT para PJ), em termos de renda, manteve-se muito próxima em valores corrigidos. Este dado indica que apesar de ter havido um aumento na renda no momento da conversão de CLT para PJ, nos anos seguintes sua renda como PJ manteve-se praticamente a mesma, com variação positiva de 37,5% em quase dez anos (de aproximadamente R\$4.000,00 em 2008 para R\$5.500,00 em 2018. Em valores corrigidos pelo IGP-m seu salário como PJ deveria ser de aproximadamente R\$7.000,00³⁰²). Considerou que realiza tarefas simples na área de TI e que outras pessoas com formação similar à dele poderiam substituí-lo, apesar das especificidades de seu trabalho. Considerou que o modelo PJ é positivo, mas que para atuar neste modelo é

³⁰⁰ O consultado respondeu a dois questionários. Na primeira versão, respondida em finais de 2017, informou preferência pelo modelo CLT pelo qual não atuava há anos. Em 2018 informou preferência pelo modelo PJ. Em sua ficha (apêndice C do volume II) consideramos o último posicionamento informado.

³⁰¹ Valor que corresponderia em 2018 a aproximadamente R\$4.700,00 pelo IGP-M.

³⁰² Não tivemos como aferir se a estagnação da renda do consultado estava relacionada ao seu desempenho profissional, às características da empresa para a qual atuava ou a outros fatores.

necessário ter disciplina financeira e que o modelo CLT era um ótimo modelo, mas que acabava por limitar o salário. Sobre os profissionais de diferentes faixas etárias detalhou que achava que os mais jovens que ele eram: “mais distraídos”, que os mais velhos: “são mais experientes, mas têm menos energia. Parecem estar mais cansados, mas são mais responsáveis” e que “acho que eles valorizam mais ter qualidade de vida”. Sobre os profissionais da mesma faixa etária dele, destacou: “É [um grupo de profissionais] meio intermediário, conheço gente que parece que tem 20 anos e age quase como adolescente, e gente que já se acomodou”.

25. D.S.32.H.B.C.4.07

D.S.32.H.B.C.4.07 é homem, branco, casado. Quando foi consultado tinha 32 anos. Tal como os outros três profissionais com perfil descrito mais acima, o consultado contribuiu com volume menor de informações – em comparação com outros consultados. Sua participação ocorreu por meio de preenchimento de formulário. Nascido em São Paulo, tal como a mãe, não teve contato, não conheceu ou não foi registrado por seu pai³⁰³. A mãe é funcionária pública aposentada e completou o ensino médio. Informou que seu posicionamento político como sendo de direita. Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituições privadas. Graduiu-se 2006 em sistemas de informação pela Universidade Paulista (UNIP). Seu primeiro trabalho foi como *office boy* quando tinha dezessete anos. Trabalhou como bancário antes de ingressar na área de TI pelo modelo CLT. Aos vinte ingressou na área de TI através de trabalho informal. Quando participou do estudo seu vínculo era o CLT. Sua esposa trabalhava (área não informada) e dividiam todas as despesas da casa, não tinham filhos. Sua opinião sobre o modelo CLT era: “acredito que é um modelo caro para a empresa mas muito bom para os funcionários”. Sobre o modelo PJ indicou que achava ser uma alternativa “positiva mas arriscada no Brasil”. E indicou que pretendia ser algum dia empresário embora considerasse ser essa uma atividade “positiva mas muito arriscada”. Questionado se pretendia manter-se ou não no tipo de vínculo pelo qual atuava, respondeu que sim, pois o modelo CLT era: “mais seguro, a empresa ainda é só uma ideia”. Questionado sobre sua preferência, em hipótese, por manter a mesma carga horária de trabalho com o dobro de renda, ou se preferia manter a renda que tinha trabalhando metade da carga horária, indicou preferência pelo primeiro caso. Quanto a

³⁰³ O participante não preencheu os dados referentes ao seu pai.

sua aposentadoria indicou que acreditava que iria se aposentar pelo INSS e por meio de reserva financeira. Quanto aos profissionais de diferentes faixas etárias informou que os mais jovens: “Sabem muito sobre muita coisa, mas não tanto quanto acham que sabem. Acham que quando alguém age de modo legal com eles é porque somos bobos. Não consideram que o outro é que pode estar sendo legal com ele”. Sobre os profissionais mais velhos, mencionou: “Parecem ter mais humildade, mais paciência para ensinar, são menos vaidosos, mas são mais teimosos. Difíceis de convencer. Resistentes a certos tipos de mudança”. E sobre os profissionais de mesma faixa de idade, informou:

Faixa intermediária, tem o melhor e o pior de cada lado... Tenho colegas que parecem ter 17 anos no ambiente de trabalho. Acham que são o máximo... Tenho colegas que agem como pessoas de 50 anos. Que querem fazer com que tudo seja estável, testado e conhecido. Eu acho que me identifico mais com este outro perfil (D.S.32.H.B.C.4.07, 2018).

26. T.K.32.H.A.S.6.12

T.K.32.H.A.S.6.12 é homem, tem 32 anos, indicou ser da raça ou cor amarela, solteiro, de classe média alta ou alta, vivia com os pais quando participou deste estudo, sem filhos, informou que seu posicionamento político é de esquerda. Tem um irmão mais novo, de 28 anos e uma irmã, mais velha, de 37 anos.

Fez ensino fundamental em escola pública e ensino médio e superior em instituições privadas. Fez ensino médio normal e técnico, curso superior em Gestão de Sistemas de Informação pela instituição FIAP, concluído em 2009. Este curso tem duração de 4 anos, e uma mensalidade em torno de 1500 reais. Também tem pós graduação, tendo cursado MBA em Big Data na mesma faculdade, e um MBA em Gestão de Finanças.

Os pais são ambos naturais de cidades da zona urbana de São Paulo, ambos tinham 64 anos, completaram o ensino médio. O pai trabalhou quando jovem com os avós de T.K.32.H.A.S.6.12 em uma banca de pastel na feira, e depois em grandes indústrias de alimentos. Os pais também tiveram seu próprio negócio, um restaurante em um shopping de São Bernardo do Campo, em que ele, a mãe e os irmãos de T.K.32.H.A.S.6.12 trabalhavam, enquanto o pai ainda era funcionário nas indústrias. O entrevistado contou que a mãe cuidava de tudo no restaurante, atendia, servia e cuidava do caixa. De 2002 a 2005 trabalhou no restaurante com a família, sem receber renda. No momento, a irmã (mais velha que ele) estava passando férias no Brasil de seu trabalho no Japão e irmão mais novo tinha um comércio.

T.K.32.H.A.S.6.12 foi o primeiro da família a ter curso superior. Os pais eram

comerciantes e não tinham noção de como era o curso superior, mas achavam bom o filho estudar. A preocupação com os estudos era a mesma em relação à irmã, mas ela não gostava de estudar, e com 15 anos, saiu de casa e foi morar no Japão onde constituiu sua família.

Destacou o aspecto da força dos laços familiares e culturais entre os japoneses:

Na minha formação, nunca ninguém falava: só se relacione com japoneses – mas a minha relação era com japoneses, minha escola era 70% de japoneses. Para mim, foi natural sempre se relacionar com pessoas de ascendência oriental, (já me relacionei com pessoas não japonesas), mas os encontros são com orientais. A questão da família é muito forte com os orientais (os primos são quase irmãos). Os não orientais não têm grande proximidade com os primos (T.K.32.H.A.S.6.12, 2018).

Essa preocupação dos pais, filhos de imigrantes, em encaminhar os filhos para os estudos e de outro lado, a importância dada aos estudos pelos jovens, como forma de alcançar um nível socioeconômico melhor que os dos pais, foi tema de pesquisa de Nicolau de la Bandera (2014)³⁰⁴, quando analisou a trajetória de 21 estudantes da Escola Técnica Federal de São Paulo, em sua maioria netos ou bisnetos de imigrantes japoneses e italianos. Em sua análise, destacou a importância dos laços familiares e a força de um *ethos* familiar baseado na história de superação, esforço e sacrifício dos antepassados presente no imaginário das gerações mais novas que se sentem impelidas a buscar o êxito escolar e a ascensão social por meio do estudo e do trabalho.

T.K.32.H.A.S.6.12 informou que a tendência é sempre de que o profissional de TI se ache mais importante na empresa do que o real reconhecimento da empresa por seu trabalho:

O profissional (no caso eu) tende a acreditar que seu trabalho é muito maior do que de fato é, assim como, acha que desempenha um papel fundamental para a empresa. Já o empregador tende a não perceber, com a mesma grandeza que o profissional, a execução de seu trabalho (T.K.32.H.A.S.6.12, 2018)

Com relação ao mercado de trabalho, explicou que um profissional de 20 e poucos anos tem mais facilidade para entrar no mercado de TI hoje. Há um jeito mais fácil de entrar no mercado (na época de seu ingresso, não havia o LinkedIn, todos estavam aprendendo a usar o Orkut). Além de maior facilidade de oferecer serviços e

³⁰⁴ BANDERA, Nicolau dela. Esforçados e "talentosos": a produção do sucesso escolar na Escola Técnica Federal de São Paulo. Educ. rev. vol.30 no.3 Belo Horizonte July/Sept. 2014 Epub July 25, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982014000300009&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acessado em: 15 mai. 2018.

procurar uma vaga nos dias de hoje, também há muitos cursos online, muitas ferramentas gratuitas na internet que podem ajudar a entrar na área de TI.

Sobre o perfil do trabalhador em TI, T.K.32.H.A.S.6.12 respondeu que não é comum encontrar profissionais de TI que tenham consciência social. Tomando como exemplo o perfil mais comum do profissional na área de TI em São Paulo, T.K.32.H.A.S.6.12 fez a seguinte análise: “o trabalhador de TI, paulistano, de classe média, tem um sério problema de entender que ele faz parte de 5% da população brasileira. Ele tende a ser um cara muito egocêntrico” (T.K.32.H.A.S.6.12).

T.K.32.H.A.S.6.12 informou que se posiciona à esquerda no espectro político e disse que isso interfere no trabalho e na vida pessoal: “visto o cenário da política que virou religião... torcida de futebol... Quando você se manifesta politicamente a uma pessoa com pensamento oposto ao seu, isso pode gerar já um atrito, no grupo de amigos inclusive” (T.K.32.H.A.S.6.12). Ele acredita que certas pessoas deixariam de fechar contrato por saber que o profissional tem pensamento à esquerda, e que esse fator seria mais determinante do que religião ou opção sexual: “a política fecha as portas no mundo...” (T.K.32.H.A.S.6.12). Também relatou comentários sobre o fato de seu salário ser acima da média ou por ter objetos considerados caros ou de luxo:

[...] “bonito seu iphone! Bonito você querer ganhar o salário que você tem!” [citando comentários]. A gente pode ter uma ideologia de esquerda, mas vivemos num mundo capitalista... não tem como você virar uma ilha. Você pode ser um cara de esquerda e querer coisas boas, desde que todo mundo possa ter acesso a isso. Gosto de jogar tênis, mas tênis é um esporte que ninguém da classe baixa ou média pode praticar. Gostaria que todos pudessem jogar tênis. “Esquerda caviar!” – escuto bastante. Isso porque evito me manifestar sobre política. Hoje no meu trabalho ninguém sabe que tenho um pensamento um pouco mais de centro esquerda... mesmo assim já ouvi falar. (T.K.32.H.A.S.6.12, 2018).

Muitas vezes, T.K.32.H.A.S.6.12 não manifestava sua opinião no trabalho a fim de evitar represálias, e relatou como se portaria caso perguntassem se ele era contra ou a favor, por exemplo, da prisão do ex-presidente Lula: “não duvido que algum colega meu dissesse que eu ia ser a favor do Lula não ser preso. Eu iria escutar. [...] Jamais me manifestaria sobre isso” (T.K.32.H.A.S.6.12). Comentando sobre qual candidato à presidência seus colegas no trabalho apoiavam: “Bolsonaro é uma modinha, os colegas diriam sem problemas que apoiam ele... é um vontade reprimida da direita: juntou o pessoal que pensa igual e soltou a vontade reprimida. Por haver essa vontade reprimida fica bonito dizer que vota em Bolsonaro (T.K.32.H.A.S.6.12).

T.K.32.H.A.S.6.12 também lecionava na mesma instituição em que se graduou e

fez pós-graduação. Sobre sua intenção em seguir carreira como docente, respondeu: “Se eu puder manter a qualidade de vida, gostaria de seguir por um bom tempo, encerrar a carreira como professor, mas está tão corrido que não estou me dedicando à área acadêmica. Talvez outra pessoa estivesse fazendo um trabalho melhor no meu lugar” (T.K.32.H.A.S.6.12).

Seus alunos no momento e futuros profissionais de TI tendem ter um aprendizado mais rápido, e a se adaptarem melhor ao uso da tecnologia: “então, do mesmo jeito que nos adaptamos ao modelo dimensional (e os mais velhos tiveram dificuldades), hoje vejo os mais jovens com mais abertura ao novo ciclo, especialmente o Big Data” (T.K.32.H.A.S.6.12).

27. D.R.30.M.B.S.4.07

D.R.30.M.B.S.4.07 é mulher, tinha 30 anos no momento da entrevista, branca, solteira, sem filhos, vive com pais, uma irmã de 23 e um irmão de 27 anos e classificou-se como sendo de classe média-média. Os pais são naturais de cidades da zona rural da Bahia, a mãe, dona de casa, com 48 anos na ocasião da entrevista, não completou o ensino fundamental, e o pai, operário, então com 55 anos, completou o ensino médio. Está na faixa de renda de R\$4.686 a R\$9.370 enquanto que a de sua família foi posicionada na faixa de R\$9.371 a R\$18.740.

Fez ensino fundamental, médio e superior em instituições privadas. Fez curso superior em Banco de Dados pela faculdade FIAP, especializada em tecnologia, com duração de dois anos.

Seu primeiro trabalho foi como estagiária administrativa quando tinha 23 anos. O primeiro trabalho em TI foi aos 25 anos também como estagiária, enquanto estava cursando Banco de Dados. Hoje é Analista de Sistemas, contratada sob o regime da CLT, nunca tendo sido contratada como PJ. Informou ter uma renda individual de 7 mil reais.

O que a motivou a ingressar na área de TI foi sua preferência por exatas, e explicou que o exercício da lógica aliada ao conhecimento de mercado são os aspectos que a fazem continuar nessa atividade. No momento, trabalhava como analista de Business Intelligence, em uma empresa de grande porte (mais de 1000 funcionários) que comercializa soluções e softwares de TI. D.R.30.M.B.S.4.07 informou que estava

satisfeita com sua posição na empresa, e com o trabalho que realizava, executando tarefas complexas que exigem conhecimento específico. Sentia-se reconhecida pela empresa e esperava em cinco anos estar trabalhando como especialista. Não se via a curto prazo trabalhando como líder de equipe e acreditava que precisava passar por algumas etapas até chegar nessa posição. Também não se via como empresária: “não é uma responsabilidade que eu queira ter para mim, mas acho válido quem tem capital pra investir numa ideia nova” (D.R.30.M.B.S.4.07).

Apesar de ter indicado o modelo de contratação CLT como o ideal para si, apontou problemas nesse regime:

Acredito que um acordo mais flexível [que o CLT] seria o melhor para as empresas e para o funcionário. O INSS é algo que eu não gostaria de pagar, pois o dinheiro poderia ser investido conforme minha necessidade e não tendo um intermédio do governo nisso. [Teria com isso] independência na hora de investir no meu futuro. Algumas taxas que a empresa CLT é obrigada a pagar não são interessantes, nem pra empresa, nem pra mim (D.R.30.M.B.S.4.07, 2018).

Mesmo identificando problemas no modelo CLT, não acreditava que o modelo PJ seria uma alternativa positiva: “não quero me comprometer com emissão de notas fiscais. O ideal é uma CLT mais flexível, de acordo com os objetivos da empresa e do empregado” (D.R.30.M.B.S.4.07). Afirmou que mesmo que estivesse desempregada não aceitaria uma contratação no modelo PJ, pois a emissão de notas fiscais, segundo ela, é uma responsabilidade da empresa, e também porque acreditava que uma negociação de aumento de salário seria muito difícil no modelo PJ. A única vantagem que identificou nessa forma de contratação foi a liberdade de aplicar seu salário como quisesse. Quanto à aposentadoria, planejava além da previdência pública, aposentar-se por meio de um plano de previdência privada e recursos próprios. Como ponto positivo em sua carreira de TI citou o “contato com os problemas dos clientes, exercitando a capacidade em resolução de problemas” e como o que mais a desagradava no trabalho em TI informou que “a carga horária de trabalho muitas vezes é ultrapassada” (D.R.30.M.B.S.4.07).

Para D.R.30.M.B.S.4.07, ser trabalhador pode ser definido como “uma troca entre o empregador e eu, onde ofereço meus serviços em troca de um salário que atenda minhas necessidades” (D.R.30.M.B.S.4.07) e nesse sentido, considerava-se uma trabalhadora, pois essa era sua condição na empresa. Já um empreendedor seria “alguém com uma nova ideia, que irá concorrer com as empresas de um determinado segmento” (D.R.30.M.B.S.4.07).

Quanto a escolher entre trabalhar menos e receber o mesmo salário, ou trabalhar o mesmo número de horas e receber o dobro, D.R.30.M.B.S.4.07 optou pela segunda

opção, pois explicou que sua rotina de trabalho já tinha se tornado algo natural para ela.

Nunca percebeu que fatores como gênero, idade ou raça/cor tivessem peso em sua área de atuação, e também informou nunca ter sentido preconceito de qualquer tipo em seu trabalho. Em relação a questões políticas, informou que opções e opiniões políticas têm peso nessa área: “a maioria das empresas busca se adequar ao establishment, adotando bandeiras relacionadas ao que está sendo defendido na mídia” (D.R.30.M.B.S.4.07).

Quanto a mudanças impactantes em sua vida, citou “ter lutado contra uma doença crônica e ter exercido uma profissão que exige muito de mim” (D.R.30.M.B.S.4.07). Também citou como impactante em sua vida profissional o fato de ter começado como projetionista e desta posição ter migrado na área de TI, bem como a entrada na empresa em que estava trabalhando, onde afirmou ter expandido seu conhecimento com os colegas de profissão.

No aspecto geracional, D.R.30.M.B.S.4.07 informou que trabalha mais com pessoas de sua faixa etária e é com essas pessoas que ela mais sente afinidade, pois sentem que falam a mesma língua. Percebe nos profissionais mais velhos maior maturidade para lidar com as questões profissionais e com problemas, e nos jovens destacou a informalidade como aspecto que define o ambiente em que trabalham.

28. J.T.29.H.B.S.7.15

J.T.29.H.B.S.7.15 é homem, branco, solteiro, sem filhos, tinha 29 anos no momento da entrevista. Seus pais são naturais de cidades da zona urbana de São Paulo, de classe média alta. A mãe tinha 62 anos, formada em Ciências Contábeis e o pai, 60, advogado. Morava com um colega durante a semana e com a mãe aos finais de semana. Fez ensino fundamental em escola particular e ensino médio e superior em instituições públicas. Tinha graduação em Ciências Sociais pela Unicamp e mestrado em Sociologia pela mesma instituição. Informou uma renda mensal individual em torno de 13 mil reais, no momento estava empregado como Analista de Mercado no setor de TI, contratado no modelo CLT. Informou uma renda familiar superior a vinte salários mínimos.

Um pouco antes de iniciar o mestrado, passou um ano na Europa, e voltou com

um pensamento diferente, segundo ele. Quando se formou na graduação, em Ciências Sociais, sua intenção era seguir a carreira acadêmica, mestrado, doutorado e lecionar. Mas, passou a ver os colegas terminarem o doutorado e não terem emprego, principalmente depois do impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff e do início do governo Temer. Por ser de uma família com ancestrais (avós e bisavós) de origem humilde, pais separados, e precisando ajudar a mãe com as despesas da casa, aceitou um emprego em uma multinacional na área de pesquisa de mercado e com isso, conseguiu uma boa renda. Explicou que as trajetórias profissionais dos pais avançaram em sentido inverso: a mãe, que trabalhava com contabilidade, no início dos anos 2000 (e já separada do pai havia alguns anos), foi demitida, segundo ele, numa época em que os profissionais mais experientes estavam sendo substituídos por mão de obra mais barata. Depois disso, ela nunca mais conseguiu uma colocação melhor no mercado, já o pai conseguiu melhores posições e no momento estava em ascensão.

Em sua vida profissional, passou por dez empregos diferentes, sendo que nos últimos sete anos, trabalhou como analista de sistemas e como gestor de projetos, e a mais recente era uma multinacional, em que analisava dados de pesquisa utilizando Business Intelligence. Falou em especial da sua dificuldade em conciliar os estudos em Ciências Sociais e o trabalho, e sua relação com a realidade brasileira:

Eu costumo dizer uma coisa, uma visão um pouco pessimista talvez: as Ciências Sociais são ótimas formas de explicar o mundo, mas são péssimas formas de arrumar soluções para o mundo. Você pensa lá num Bourdieu da vida, ele explica muito do que se vive hoje em dia. Se pensar no Marx, ele explica muito do capitalismo, em especial na fase monopolista dele, mas estes conhecimentos da sociologia não servem para mudar o mundo de fato, não servem para mudar o mundo como vivemos hoje. Hoje você pega um candidato da política que tenha uma condição um pouco mais elevada e tem propostas muito boas, você leva ele para o embate com outros políticos, ele não é escutado... as pessoas querem viver bem, e não enxergam que para viver bem o ideal seria regular o mercado. Se você pegar uma classe média, às vezes [a pessoa] está em depressão com a pressão da empresa, as condições de trabalho, mas esse mesmo cara defende com unhas e dentes o meio empresarial, o liberalismo. Esse mesmo cara, se você vai numa comunidade (tive muito contato, fora os bem engajados), eles sabem que o mundo é injusto, alguns se dão muito bem em cima de outros. Ao mesmo tempo, eles não acreditam que isso pode ser mudado, porque aquilo não dialoga com eles, [as teorias sociológicas] são muito boas em explicar o mundo, mas são péssimas em encontrar uma solução para o mundo. É um pouco isso... Quando comecei a trabalhar com empresas e tive contato com o pessoal no mestrado eu ficava na minha... mas, sabe quando você vê a pessoa numa bolha enorme? As pessoas [colegas do mestrado] não praticavam o afastamento, não se afastavam. A pessoa virava e falava: os trabalhadores..., a nação não vai aceitar isso!". Não vai o que? "A reforma já passou...", "a galera não cai no papinho do Bolsonaro"... [citando falas de colegas do mestrado]. Como não? Ele tá na frente [na corrida eleitoral]. "A galera não gosta do liberalismo!" Acha um que não gosta do liberalismo! O cara que trabalha na padaria, o padeiro, pode não gostar, mas pergunta se ele acredita numa saída hoje? E os partidos da esquerda

tem uma visão descolada da visão da maioria. Minha linha teórica é marxista, meu orientador é marxista, Marx tem uma visão enorme, só que as visões marxistas para o mundo hoje são muito impalpáveis. Já fui filiado ao PSOL. Você pega um cara tipo a Luciana Genro: tinha umas posições que qualquer pessoa com um mínimo de conhecimento em economia saberia que ia dar merda. Tipo: “vamos taxar de uma hora para a outra as grandes riquezas”. Se você fizer isso, os donos das grandes empresas vão tirar o dinheiro daqui. A baixa da taxa de riqueza pega muitos países. Se faz isso numa canetada (em dois dias os ricos vão pagar muito mais imposto que pobre), a Bovespa quebra de um dia para o outro, as indústrias multinacionais vão tirar o dinheiro na hora. Vivemos uma situação de dependência dos países ricos... a ideia é muito boa, mas a prática é algo muito errado. O mercado e a política são inexoráveis (citando Tocqueville). Você pode ter um plano para daqui 20 ou 50 anos, você pode estabelecer um patamar de vida muito melhor (como países da Europa e da Escandinávia fizeram), mas não vejo isso num horizonte próximo (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Ao ser perguntado como era sua relação com o orientador de mestrado e a teoria marxista que embasava sua pesquisa versus sua realidade no trabalho, assim caracterizou essa relação:

É conciliável [a relação com o orientador]. Na história da teoria, é ok, ajuda a explicar uma situação de trabalho que eu vivencio, mas o marxismo não dá as ferramentas que preciso para mudar. A academia está dividida: os que não se propõem a isso e os que acreditam que é possível. Se pegar um Limongi da vida ele vai dizer: "a ciência não se propõe a isso". Um Braga dirá que como um intelectual público você pode ajudar a mudar isso. Ajuda a explicar algumas coisas, mas na prática muda muito pouco. Na teoria é fácil. Na prática é difícil vivenciar e saber que você é alvo de problemas que são sistêmicos, mas que você não pode fazer nada em relação a isso. É um pouco um sentimento de impotência, é um sentimento de impotência que vinha antes do meu trabalho (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Perguntado sobre as diferenças entre os modelos PJ e CLT, disse que trabalharia como PJ “dependendo do nível de desespero” (J.T.29.H.B.S.7.15). Contou que tem amigos que recebem cerca de 20 mil reais no modelo PJ e que não conseguiriam a mesma renda como CLT. Defendia o modelo CLT, mas considerava os valores do seguro desemprego e do FGTS como “patéticos”, e que ajudariam mais as camadas populares, com pouca qualificação e em áreas com abundância de mão de obra. Fez um cálculo de que se tivesse uma renda superior a 15 mil como PJ poderia investir 10 mil por mês em ações do Tesouro, seriam 120 mil poupados por ano com renda de 10 mil. Na área de TI identificava maior facilidade para conseguir uma boa posição, como alguns tipos de programadores que são escassos no mercado de TI.

Na questão das gerações, J.T.29.H.B.S.7.15 avaliava que a geração mais jovem estava um passo à frente da sua geração no que diz respeito ao desprendimento em relação aos salários, e em favor de se dedicarem àquilo que gostam. Para as gerações mais velhas, o dinheiro pesou mais na escolha profissional. Outro ponto forte que via nas gerações mais novas era o fato de serem alfabetizados na linguagem digital, mas o

ponto seria a dificuldade que teriam ao se deparar com uma estrutura hierárquica nas empresas, nos moldes antigos, com a qual não teriam muita familiaridade. Fez uma análise do mercado de trabalho e das oportunidades disponíveis para diferentes classes sociais:

O mundo vive numa velocidade muito grande hoje, tudo acontece rápido, mas no mundo corporativo não acontecem rápido. Com raríssimas exceções, você não entra como gerente, entra como analista, engole muitos sapos, fica anos, para ser coordenador e leva anos para ser gerente, se chegar... (os mais jovens vão encarar isso como (é uma questão de classe, quem tem alternativa vai para outro lado, desiste ou empreende) como diria o Bourdieu, isso é resultado de vários fatores diferentes, vai desde uma questão de linguagem (saber se comunicar, possuir certo aparato cultural...), não no sentido fechado da coisa (teatro, cinema) dominar habitus, alguns códigos que determinada classe tem) isso pesa muito... isso fora conhecimento mais específicos. Sua trajetória (varia muito) ... uma parte acabou nessas empresas estudando e trabalhando meio que junto em vagas parecidas, mas, muita gente acaba indo para outros lados, outras pessoas tinham condições sociais melhores e foram para o empreendedorismo.. um pouco o que Bourdieu fala em estudos sobre a sociologia da educação, os mais abastados podem escolher se vão usar os diplomas deles ou não). Sendo um pouco modesto, e fazendo *mea culpa*, fui esperto, pegava coisas rápido... mas tenho dificuldades nesse sentido da falta dessa formação. Acho que também está relacionado à questão da formação. Durante a faculdade os treinamentos que recebi foram totalmente incompatíveis com o que exerço hoje. As técnicas que uso são da psicologia e das ciências sociais, mas a parte de gerenciamento de projeto, a parte administrativa da coisa não tive treino. Essa é a grande diferença. Gostaria de ter estudado medicina, mas nunca tive condições para isso (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Sua perspectiva para os próximos dois anos era simplesmente a de manter seu emprego e sua renda, e em cinco anos, imaginava-se morando e trabalhando na Europa, com uma condição de vida diferente da de seus pais, em especial da mãe, que já chegou a ter vários imóveis, e no momento, estava morando num apartamento pequeno e com uma série de dívidas.

Quanto a seu posicionamento político, afirmou ser de esquerda, e em relação ao regime econômico do país, ponderou:

Se você não quer incentivar o capitalismo você tira a roupa, tira o tênis, para de comer... o capitalismo é maior que a gente, você pode achar que não está trabalhando para o mercado mas você está agindo para o capitalismo, o mercado absorve o que você produz. Mesmo numa faculdade pública, se alguém te fala isso dentro do mercado, você diz, tudo bem... de fato eu entendo o que você está dizendo, mas eu tenho minhas necessidades. básicas, não é porque eu acho o capitalismo injusto que eu tenho que passar fome, alias, acho injusto exatamente ele (capitalismo) fazer as pessoas passarem fome. Quando eu entrei na faculdade eu definitivamente era marxista, hoje em dia, ou keynesianismo e o neokeynesianismo são muito mais factíveis do que o marxismo (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Ainda discorrendo sobre o capitalismo, citou Trotsky e a “Revolução Permanente”:

Ele (Trotsky) diz, de certo modo, que a o capitalismo só vai quebrar quando quebrar globalmente. Você pode ter o golpe de esquerda que quiser, não dá para competir. Mesmo sem embargo, quando você se torna socialista você acaba engessando o mercado. A China, por exemplo, ela é politicamente socialista, mas em termos de gerenciamento eles são capitalistas (tem um tamanho monumental). Como que uma Indonésia da vida competiria com uma China? A lógica econômica é diferente. [...] Rego e Braga, esse diálogo não existe. O diálogo do empreendedorismo cola para certa classe e o diálogo cola só para o MTST e para a USP... metaforicamente. É muito abstrato falar de classe hoje em dia. Ah o capital? Quem é o capital? É o Buffet? É o Jobs? É o Gates? Muito abstrato... (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Sobre o modelo de contrato PJ, disse que preferiria em alguns anos estar trabalhando nesse modelo, pois tem intenção de abrir uma empresa no futuro. Avaliou que a pejetização é um fenômeno que ilustra a flexibilização e não precarização do trabalho. Também acreditava que a CLT seria modificada, até se tornar algo mais flexível, a ponto de que o uso do “artifício do PJ” deixasse de ser utilizado. Por outro lado, ponderou que:

A flexibilização em alguns casos gera situação de deterioração das condições de trabalho... por exemplo, o caso dos designers: tem um monte de vaga de designer PJ com remuneração baixa porque é uma mão de obra abundante... quando se fala de um mercado onde a mão de obra é qualificada e rara... (caso da programação em Java) ela pode ser PJ ou o que for, que ela vai ser bem remunerada. Tem que pressupor que a sociedade é múltipla e que há diferentes tipos de profissionais, que eles têm condições de negociar a condição de trabalho deles (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

No que diz respeito a abrir uma empresa e contratar funcionários, explicou como faria e J.T.29.H.B.S.7.15 fez um exercício de imaginação:

[O modelo] PJ está em confronto com a classe trabalhadora... a princípio (obviamente teria que contratar funcionários e o que iria pagar não é a mesma quantidade de riqueza que eles produziram). É o mundo como ele é... não sou eu que vou mudar isso... mas lá no Manifesto, lá no Capital, não se trata de uma escolha individual dos burgueses... é uma questão de mercado. Vamos fazer assim? Vamos montar uma empresa e contratar você [dirigindo-se ao entrevistador] como funcionário... e vamos dividir 100% dos meus lucros com você: eu quebro. Hoje em dia até o CEO das empresas... até o dono da empresa tem salário (não saem tirando todo o lucro que sobra) e o funcionário mais remunerado da empresa é a empresa (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Citou Ruy Braga e sua teoria sobre o precariado, que J.T.29.H.B.S.7.15 não consegue aplicar à sua categoria de trabalhador:

(Ruy Braga) reconhece de algum modo as características da flexibilização. (A diferença) é que ele vê a precarização como força motriz para mobilização e protesto. Quando olho para minha categoria não vejo eles protestando... protesto dentro do formato do sindicato... ou em casos extremos, o patrão vai pagar caro na empresa. Dizer que estas condições geram uma pulsão plebeia... (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Também citou o autor alemão Robert Kurz que tinha uma visão pessimista do marxismo, e que basicamente dizia, segundo J.T.29.H.B.S.7.15, que o capitalismo

tomou uma proporção de modo a eliminar os vínculos de trabalho de tal modo que se tornou impossível falar de relações de trabalho como no século XIX; agora as pessoas estariam, segundo essa visão, muito mais individualistas. E acrescentou, que de alguma forma, o debate entre a academia e o mercado acontece, de modo que o mercado acaba absorvendo o que pode ser instrumentalizado, mesmo que com certa demora. E por outro lado, ponderou que um movimento inverso também ocorre na academia:

O contrário é algo que também acontece, mas acontece de modo que a academia vai se “comoditizando” com o mercado... é mais forçada na academia (que tenta se afastar disso). Já ouvi de mais de um professor que quem faz mestrado não deveria trabalhar (por um tempo acreditei nisso). Hoje não acho isso... mas deveria dar condições de financiar o cientista... dar mais oportunidade (também). A pós deveria oferecer uma contrapartida para a sociedade (não que os trabalhos científicos não sejam importantes, mas acabam tendo pouca utilidade para a sociedade). É é o que o Bourdieu fala sobre legitimidade, (Axel Honneth): a legitimidade é construída através do reconhecimento. Se você não tem um reconhecimento da atividade acadêmica porque ele não é palpável é porque ele não é valorizado (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

Citou um exemplo de departamento em sua universidade que oferece bolsas para pessoas formadas cuja remuneração oferecida é inferior ao salário mínimo, e fez a seguinte comparação: “se você pegar um *Uber* e dirigir um *Uber*, você ganha mais que isso. Não precisa de formação para dirigir um carro. Se você dirigir uma loja, você ganha mais que isso. Então, é bem complicado...” (J.T.29.H.B.S.7.15, 2018).

29. S.A.28.H.B.S.4.04

S.A.28.H.B.S.4.04 é homem, branco, solteiro, natural de São Paulo, sem filhos, tinha 28 anos no momento da entrevista e atuava como empresário e influenciador digital por meio de um canal no YouTube. Sua mãe é natural de São Paulo, e o pai de uma cidade rural do estado de São Paulo. A mãe, com formação superior completa em pedagogia, estava com 55 anos e trabalhava como auxiliar em uma escola, e o pai, formado em teologia, com 54 anos trabalhava com logística.

O entrevistado cursou o ensino fundamental em escola pública e o ensino médio técnico em escola privada. Fez curso superior em Análise de Sistemas e TI pela instituição pública FATEC (Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo) no campus de São Caetano do Sul, concluído em 2012.

Fez um estágio de 6 meses em uma empresa de pequeno porte como programador. Dos 19 aos 20 trabalhou como *freelancer* e participou da abertura de uma *startup*, com sócios que conheceu em um evento, mas em que permaneceu apenas por seis meses porque tinha objetivos diferentes e não recebia remuneração: “fui remunerado com

conhecimento” (S.A.28.H.B.S.4.04). Antes dessa *startup* teve vários pequenos negócios como estampa de camisetas e blogs, e depois também começou um negócio de criação de sites, em que chegou a ter cinco pessoas trabalhando simultaneamente, mas sentiu o peso da carga tributária sobre as empresas no Brasil. Por ser um serviço digital, e por trabalhar com *freelancers* (contratados informalmente) que recebiam por serviço executado, conseguiu ter algum lucro. Além desse empreendimento, também oferece treinamentos por outra empresa sua, na área de tecnologia, de onde obtém 30% do total de sua renda. S.A.28.H.B.S.4.04 explicou como são os cursos em sua escola:

O jovem [nos cursos que ministra] aprende a ganhar dinheiro, como ser *freelancer*, ser PJ, como entrar numa agência, *software house*... várias opções de nível profissional, de como seguir uma carreira lucrativa para ele. O jovem que faz uma FIAP ou FATEC é mais provável que tenha que entrar numa empresa como CLT, ou numa startup, dificilmente ele poderá montar sua própria empresa ou trabalhar como PJ... O jovem que faz uma faculdade pública, uma USP, ou ele segue a carreira acadêmica ou tentaria entrar como trainee, como CLT, num estágio e tentar posição de gerência, mais administrativa que técnica... mais acadêmica (S.A.28.H.B.S.4.04, 2018).

S.A.28.H.B.S.4.04 vivia com os pais e os irmãos (um irmão de 26 anos e uma irmã de 24), e precisava contribuir com 25% das despesas da casa. Informou sua renda na faixa de R\$3.749 a R\$4.685 enquanto que a de sua família estaria entre R\$4.686 a R\$9.370. E explicou a relação entre a classe social, a escolaridade e as posições no mercado de trabalho:

Antigamente tinha diferença das classes, mas hoje está cada vez mais misturado. Antes as de posições sociais mais altas entravam nas (faculdades) públicas e buscavam cargos de gerência de início, as de classe social menos privilegiada tinham que começar mais de baixo. Os de classe social mais alta querem entrar em algo mais técnico, abrir o próprio negócio (S.A.28.H.B.S.4.04, 2018).

Para ele, ser um trabalhador é exercer um serviço ou uma atividade; já o empreendedor é aquele que não necessariamente tem uma empresa, mas quem consegue resolver um problema. Pode ocorrer de uma pessoa ser proprietária de uma empresa mas não atuar nela, o que a faria ser um empresário, mas não um empreendedor, alguém com visão empreendedora, ou capaz de solucionar problemas. Explicou que pelo fato dos pais serem de classe média, houve resistência em relação à sua intenção de empreender. Seu irmão do meio, com 26 anos, fez o mesmo curso que ele na mesma instituição, mas não conseguiu trabalhar no mesmo formato que ele, procurando mais estabilidade no modelo CLT. Acreditava que as famílias deveriam deixar os filhos mais livres para empreender, para expressar sua criatividade e que esses valores e atitudes deveriam fazer parte do currículo escolar desde o ensino fundamental.

A respeito de sua formação, informou que nunca parou de estudar, mas não fez mais nenhum curso; pensava em fazer outra graduação quando sentisse que isso traria benefícios para sua carreira ou uma pós graduação, mas ainda não sabia em que área.

Em relação às gerações mais velhas, avaliou as pessoas com 35 a 50 anos como tendo a mesma capacidade e determinação dos mais jovens, porém, o acesso deles à tecnologia é mais difícil, seu contato com a tecnologia foi mais tardio. Disse que eles estão procurando se formar, mas tinha dúvidas se as empresas de TI os aceita. O preconceito dessa área seria o mesmo de outras áreas, motivo pelo qual os mais velhos teriam que se qualificar melhor para conseguirem posições.

Sobre os profissionais de TI com mais de 50 anos, ponderou:

Os de 50 ou mais, uma grande parte ou não tiveram contato com tecnologia ou contato mais tardio ainda. Têm mais dificuldade com a tecnologia, e com a própria evolução do mundo em geral, porque tudo hoje envolve tecnologia e também a questão de que hoje em dia precisa sempre se atualizar e se preparar para mudança no mercado. Antes as pessoas nasciam e tinham o desejo de ter uma única profissão e ficar nela porque o mercado não mudava muito. (Por isso) têm dificuldade em relação às mudanças. (Um ponto positivo) é de que, pelo fato de terem presenciado um mundo onde o acesso à informação e à tecnologia era mais difícil, eles podem ter ideias diferenciadas, ver o mundo de outra maneira e ajudar o mundo da tecnologia de outra perspectiva (S.A.28.H.B.S.4.04, 2018).

As pessoas com quem mais gostava de trabalhar eram as que estavam na faixa dos 23 a 35 anos, por uma questão de personalidade, por se identificar e fazer parte dessa geração, motivo pelo qual sentia mais facilidade em trabalhar em função de terem ideias parecidas e terem mais facilidade em manter o foco: “vejo que esses profissionais tem mais facilidade em focar algo específico, no mercado isso é importante. Os mais jovens eles também tem suas vantagens, quando precisa ensinar algo novo eles conseguem absorver isso mais rápido” (S.A.28.H.B.S.4.04).

Os momentos mais marcantes de sua vida pessoal foram quando começou o primeiro estágio, aos 18 anos, porque não tinha ainda ingressado ainda em uma empresa, no mercado de trabalho, quando fez um intercâmbio para os EUA porque nunca tinha viajado para o exterior e não tinha uma visão global, e a experiência ampliou sua visão, e o terceiro momento foi quando abriu sua empresa em 2016 e começou a aprender sobre a parte administrativa, sobre como funciona uma empresa e estava estabilizado.

Sua atuação como influenciador digital e *youtuber* começou motivado pela percepção de que há um problema na área de TI que é a demanda por novos profissionais e a falta desses profissionais. Pensou como poderia ajudar a movimentar a área de TI e incentivar pessoas a entrar na internet, com seu Blog, seu canal no YouTube, começou a

ensinar e a dar dicas: “sempre gostei de ensinar pessoas, compartilhava conhecimento, continuei a fazer o que gosto” (S.A.28.H.B.S.4.04).

Sobre aposentar-se, disse que não acreditava nessa possibilidade, na possibilidade de existir uma previdência pública, e que trabalharia a vida toda. Também não cogitava a previdência privada porque considerava que aquela renda ficaria presa. Sua perspectiva era a de alavancar as empresas até que tivesse renda suficiente para se aposentar com seus próprios recursos.

Em relação ao modelo de contratação como PJ, disse que aceitaria somente se fosse a partir de 15 mil reais e que via muitas vantagens para a empresa que contrata como PJ uma vez que a redução dos impostos era muito grande. Para o funcionário haveria vantagem se recebesse um valor superior ao que ganharia como CLT e se tivesse um acordo bem feito com o empregador.

Em relação a seu posicionamento político, informou ser de direita e que em sua opinião:

As empresas são responsáveis por movimentar a economia no nosso país. Incentivo o empreendedorismo no Brasil. Respeito a opinião (da esquerda), mas não concordo, pois vejo o contrário. Ao ver os países desenvolvidos são as empresas que movimentam a economia. Nos países de visão mais socialista vemos mais precariedade... Para melhorar, precisa solucionar problemas... o empreendedorismo também pode ser social. Trabalho numa ONG que capacita pessoas a ter profissão, dignidade... acredito que quando o empreendedorismo ajuda não só empresas, mas também pessoas as pessoas que tem visão mais socialista poderão reconhecer isso e se encaixar. Através destes tipos de ONG, ações sociais... mostrando questões onde a solução de problemas também é resolução (S.A.28.H.B.S.4.04, 2018).

Quanto aos programas sociais, sua opinião era de que o objetivo era bom, mas a execução não funciona: “tem que ensinar a pessoa a pescar por si próprio e não entregar o peixe, o objetivo é bom mas não o jeito como é feito, dando dinheiro (para os beneficiários). Deveriam abrir oportunidades para formação de pessoas (S.A.28.H.B.S.4.04).

Disse perceber que as mulheres estão ganhando mais espaço no TI, mas ainda não são a maioria. A maioria dos colegas na faculdade e no trabalho são homens, mas acreditava que o preconceito diminuiu bastante.

30. J.O.27.M.N.S.6.07

J.O.27.M.N.S.6.07 é mulher, negra, solteira, com 27 anos no momento da entrevista, sem filhos, vivia com a mãe, avós e irmãs. Fez ensino fundamental em escola

pública e ensino médio e superior em instituições privadas. Fez curso superior em Banco de Dados pela instituição: UNISANTA (Universidade Santa Cecília, em Santos, São Paulo) concluído em 2013. Kursou MBA em Big Data pela FIAP. Seu pai é natural de Uberaba, Minas Gerais, completou o ensino fundamental e trabalhava como pedreiro. Sua mãe é natural de Ponta Grossa, no Paraná, tinha o superior completo e trabalhava como gestora de RH.

Seu primeiro emprego foi como operadora de telemarketing aos 18 anos e seu primeiro trabalho em TI foi aos 20 anos como estagiária. No momento, seu cargo é de gestora em pré-vendas, com uma renda na faixa de 5 a 9 salários mínimos, e sempre foi contratada no modelo CLT. Informou que a renda de sua família estava na faixa dos 5 a 10 salários mínimos.

Em sua infância, morou na mesma casa que um tio 20 anos mais velho que cursou Ciência da Computação e que a inspirou a seguir pelo mesmo caminho. Tinha computador em casa desde cedo e via o tio trabalhando com isso com muito gosto. Desde os seis anos de idade já usava o computador em casa, para jogar.

O tio também foi quem pagou o seu ensino médio em uma escola particular, e por esse motivo, J.O.27.M.N.S.6.07 sonhava em poder ingressar em uma universidade pública, mas segundo ela, a doença da avó que vivia com a família foi um obstáculo. Após terminar o curso superior, que também foi financiado pelo tio até que conseguisse um estágio, com grande esforço e investimento financeiro (mensalidades que foram de 800 a 1400 reais), percebeu que o conhecimento que obteve na faculdade era insuficiente para o que o mercado exigia. Três anos após completar a graduação, fez um MBA em Big Data pela FIAP.

Com 20 anos conseguiu um estágio com bolsa de 480 reais, e ficou um ano. Em seguida, conseguiu um estágio com bolsa de 1200 reais, e trabalhou na área de pré-vendas chegando a ter expedientes de até 12 horas, o que lhe fez ir para exame em algumas disciplinas na faculdade. Após esse estágio, conseguiu um emprego em outra consultoria de Ti para fazer o mesmo tipo de trabalho, e não sentiu quase nenhuma diferença no que precisava executar. Esse vínculo era CLT e sentia que sua responsabilidade aumentou. Depois de 6 meses nesta empresa, foi para outro setor, mais técnico e foi enviada a Londres para aprender algumas funções e aplicar na volta. Nesse momento seu salário foi para 3500 reais. Depois de cerca de três anos foi para o setor de Media Trader, e análise de dados e suas funções vão desde acompanhar as campanhas,

operar as campanhas publicitárias dos clientes e fazer a análise de BI sobre os dados. Sua última renda no momento da entrevista era de 6000 reais.

Em sua carreira, já recebeu convites para mudar seu vínculo para o modelo PJ mas avaliou que não vale a pena, a menos que recebesse 8 mil reais, porque os custos de transporte e impostos não fariam sentido a menos que o salário superasse esse valor. Não via com maus olhos os dois formatos, e em sua opinião, o que importa é a empresa, porque depende dela a estabilidade do emprego ou do vínculo como PJ: “para algumas empresas, o [profissional] PJ é mais descartável”.

Quanto ao serviço público, não se via trabalhando com TI devido à rigidez da área, a dificuldade em inovar ou alterar um processo. Em um prazo de 2 a 5 anos adiante, via-se em uma empresa maior, como Google ou Microsoft, e trabalhando com análise de dados, pois acredita que está muito tempo no mesmo lugar em uma empresa pequena (que tem em torno de 15 funcionários). Também imaginava-se fazendo um mestrado na área dentro desse período. Visando um futuro mais distante, com 15 a 20 anos à frente, via-se em um cargo de gestão em uma grande empresa, mas não lhe passava pela cabeça montar uma startup (ao contrário de uma cafeteria, que lhe parecia mais palpável).

Para J.O.27.M.N.S.6.07 o trabalhador:

é alguém que tem que fazer o que precisa ser feito todos os dias, tendo ou não retorno financeiro para isso (minha avó foi dona de casa, minha tinha, embora não trabalhe há 15 anos... ela é e foi responsável por levar as crianças à escola, ao médico, ela organiza os pagamentos, todos esses compromissos pessoais. [...] não vejo como não falar que isso não é trabalho (J.O.27.M.N.S.6.07, 2018).

Já o empreendedor é visto como “uma pessoa que sabe aproveitar as oportunidades, que olha para algo e consegue transformar aquilo num negócio, rentabilizar aquilo, seja uma ideia seja um negócio” (J.O.27.M.N.S.6.07). Em sua opinião, ela podia ser classificada como empreendedora pois via oportunidades nas diferentes áreas da empresa e buscava inovar.

Descreveu o mercado de TI no Brasil como “caminhando devagar, quando vejo os processos de recrutamento, *job descriptions*, vejo que as empresas contratam pedindo coisas sem saber... pedem uma salada de *skills* e conhecimento e faz com que a pessoa não se candidate para um cargo que precisa de todas estas qualificações” (J.O.27.M.N.S.6.07) Tem planos de viver ou trabalhar fora, e se surgisse uma oportunidade ela iria, por exemplo, para Europa, México ou EUA.

Em sua carreira, não sentiu preconceito por cor, mas sentiu por ser mulher e ser

vaidosa, além de perceber que a empresa dá preferência por contratar mais homens do que mulheres. Naquele momento, só havia mais uma funcionária além dela, todos os demais eram homens. Presenciou também preconceito por posição política, por parte de uma ex-diretora: “ela era lésbica, super petista, e bloqueou (na redes sociais) uma funcionária porque ela era extremamente coxinha e o tratamento foi ridículo” (J.O.27.M.N.S.6.07, 2018).

Sobre as gerações mais jovens, a entrevistada afirmou que “são muito mais instáveis e intolerantes, menos flexíveis, querem tudo, o caminho de ascensão deles é diferente. Querem chegar mandando, ser promovidos, ganhar muito, muito mais mimados...” Por outro lado, têm muita facilidade em aprender porque já nasceram com tecnologia.

Com os mais velhos, com 40 anos ou mais ela diz conviver melhor, e sentir que seu perfil é mais próximo ao deles. No trabalho, percebe que essa geração mais velha tem diferenças gritantes: “eles tem uma mentalidade de: empresa tem que ser algo mais concreto, tem que ficar mais tempo, chefe é mais chefe”, afirmou o entrevistado. Já as pessoas de sua geração, tendem a ficar menos tempo em um emprego, tratam os chefes de forma horizontalizada, o que ela vê como algo positivo e que funciona melhor. Por outro lado, os caracteriza como fracos, muito apegados ao salário, mais do que à experiência, o que os leva a migrar de acordo com os salários e não de oportunidades. De qualquer forma, se relacionam melhor e são menos mimados que os mais jovens.

Para o futuro mais próximo, imaginava-se mudando para a área de marketing e inclusive investindo em um mestrado nessa área, unindo suas habilidades técnicas com o conhecimento em marketing. Em relação à aposentadoria, acredita que se aposentará por meio de previdência privada, com pouco mais de sessenta anos, mas que mesmo assim, continuaria trabalhando no que gosta.

31. C.A.26.M.B.U.7.12

De todos os entrevistados, C.A.26.M.B.U.7.12 é a mais jovem empresária. Tinha 26 anos quando entrevistada, solteira, vivendo com o companheiro, sem filhos. Seus pais são ambos naturais de São Paulo, sua mãe tinha o nível superior completo e havia sido professora universitária e o pai tinha o ensino médio completo e trabalhou a maior parte da vida na área de TI. C.A.26.M.B.U.7.12 formou-se em Ciência da Computação pelo IME (Instituto de Matemática e Estatística) da USP, tinha uma startup em TI e lecionava no Insper havia três anos. Havia terminado o mestrado cerca de um ano antes da

entrevista. Sua faixa de renda informada foi de R\$9.371 a R\$18.740, a mesma da família.

Explicou que após fazer a graduação, tomou um choque quando entrou no mercado de trabalho, pois muito do que via na realidade do trabalho não era o que havia estudado. Segundo ela, foi “um soco no estômago”, mas também o que a motivou a ir para a área de educação. Foi convidada para trabalhar no Vale do Silício e disse que ali percebeu que podia mudar muitas coisas. Voltou para o Brasil, mudou o tema do projeto de mestrado e começou a trabalhar na FIAP, uma faculdade privada voltada para cursos de tecnologia, criando uma ferramenta educativa ou tech.edu (software para educação) chamada Curious Machine.

Nesse período, junto com um sócio, saíram dos empregos e abriram uma startup de tecnologia, e desde o início, começaram a atender empresas que precisavam de inovação tecnológica como Renault, Carrefour, Itaú, ocupando um espaço em que as áreas de RH e marketing, por exemplo, tentavam inovar e não conseguiam. Nessas empresas a prioridade da área de TI era fazer o negócio girar e fazer a manutenção do que já existia, deixando um espaço aberto para que projetos de inovação ocupassem esse lugar. Com isso, sua empresa cresceu muito no primeiro ano, e então conseguiram acumular capital suficiente para realizar seu objetivo principal que era o de formação de pessoal. Criaram cursos que não existem no Brasil, com duração curta, de maneira a se posicionarem como uma alternativa no mercado educacional para formar mão de obra. Até o momento tinham formado mais de cinco mil alunos e seu carro chefe eram cursos imersivos com cerca de 15 alunos, duração de dois meses, de segunda a sexta em períodos de 8 horas por dia. Por cursos com esse perfil, como é o caso do curso denominado “Tecnologias Emergentes”, sua empresa cobra 9800 reais por aluno, valor que pode ser parcelado em dez vezes. Há cursos com metade da carga horária, ministrados à noite e outros de 3 horas sobre temas mais gerais em diversas áreas da tecnologia. Sua meta é fazer com que todas as pessoas entendam que precisam dominar a tecnologia em todas as áreas do mercado e não só no TI: “a gente vai precisar educar essas pessoas assim como foi no século XIX as pessoas aprenderem a ler e escrever. A gente acha que entender tecnologia, e tirar vantagem da tecnologia vai ser como saber ler e escrever: ferramenta, e não atividade fim” (C.A.26.M.B.U.7.12). Considerou que a associação de seu conhecimento técnico e o empreendedorismo, fazendo aquilo que gostavam de fazer, levam o profissional de TI a ter um potencial maior, além de não sentirem isso como trabalho e afirmou “tem muito a ver com a geração dos millenials”

(C.A.26.M.B.U.7.12). A linguagem utilizada no site da empresa, que funciona em um ambiente de co-working (escritório e espaços de reunião compartilhados) na região central de São Paulo, chama a atenção para os nomes de funções e tecnologias pouco difundidas nos meios tradicionais e também pela informalidade na descrição dos cursos:

Você tem uma ideia? Um problema? Já pensou em uma solução? No fim de semana vamos aprender como tirar suas ideias do papel, de uma forma criativa e ágil. Aprenda como que um site é carregado quando você acessa pelo seu pc ou celular, qual passo a passo e quebre o paradigma que programação é difícil. (Website da empresa da entrevistada, 2018, p. 1).

E também pela descrição do currículo dos docentes, como no exemplo abaixo:

[Nome do Profissional:] DevOps e Scrum Master na Mastertech, ou seja, manja dos paranauê todos de tecnologia. Trabalhou com pesquisa e análise de dados na IBM, além de desenvolver aplicações web e frameworks para experimentos de HPC. Já viajou o Brasil ensinando IOT para jovens e é um exemplo de autodidata e apaixonado por ensinar tecnologia e por conhecer as inovações deste mercado (Website da empresa da entrevistada, 2018, p. 1).

Sobre as gerações mais novas, afirmou: “a galera que está entrando, são totalmente diferentes... já nasceram com o TI.” (C.A.26.M.B.U.7.12). Os mais jovens, em sua opinião, têm uma urgência e explicou que os colegas de sua geração não pensam mais em trabalhar no TI de um banco, mas sim, em abrir sua própria empresa e deixar um legado.

Comparando com a geração do pai, que trabalhou com TI nos anos 1980 e que no momento estava com 57 anos, disse que a diferença era muito grande. Na época o TI era visto pelas empresas como um risco. Depois dos anos 2000 e da bolha da internet, o mercado se estabeleceu, há muitas vagas e muito dinheiro é investido nisso.

Sobre a presença de mulheres no TI, causa que C.A.26.M.B.U.7.12 apoia desde a graduação, explicou que tem havido uma mudança qualitativa, no sentido de não permitirem tanto as piadinhas de gênero, o assédio dentro das empresas, mas não houve ainda uma mudança quantitativa. Além disso, explicou que parte do problema é que as escolas ainda não viam o ensino de TI como um letramento, que todos deveriam dominar.

Para ela, as principais mudanças na vida pessoal e profissional foram a ida para o Vale do Silício e o trabalho no Google, onde recebia dez vezes mais o valor da renda que tinha no Brasil como bolsista e freelancer. O conhecimento adquirido e a rede de relações (networking) que formou lá causou um grande impacto em sua carreira e propiciou a abertura da empresa.

Além da empresária, tinha outra renda advinda da atividade de professora no modelo CLT no Insper. Essa condição de funcionária lhe permitia ter poucas retiradas

como sócia na empresa deixando capital suficiente para reinvestimento. Considerava o modelo CLT negativo para a empresa, que tem custos muitos altos de contratação e negativo para o funcionário, que tem muitos descontos de sua renda. Considerava que o modelo americano, que é semelhante ao modelo PJ no Brasil seria o ideal, mas que isso no país ainda era arriscado para os empresários. Sobre o futuro do mercado de trabalho afirmou: “cada vez mais teremos mais trabalhos, com novos modelos de empresa. Será raro que uma pessoa desempenhe uma única função para uma empresa só... a nova economia irá transformar isso” (C.A.26.M.B.U.7.12, 2018).

32. E.F.26.M.B.S.5.02

E.F.26.M.B.S.5.02, no momento da entrevista, tinha 26 anos, mulher, branca, solteira e desempregada. Filha de pais oriundos de São Bernardo do Campo, Grande São Paulo, a mãe com 56 anos, tinha completado o ensino fundamental e havia trabalhado como diarista até se aposentar; o pai tinha o ensino médio completo e trabalhou a vida toda como funileiro, mas esteve presente na família até o quarto ano de idade de E.F.26.M.B.S.5.02, quando então se separou da esposa e saiu de casa. A entrevistada vivia então com a mãe e duas irmãs de 27 e 31 anos.

Estudou em escola pública durante todo o ensino básico e médio, e fez em seguida, um curso técnico em uma ETEC de Nutrição com duração de dois anos. Também nesse período começou a trabalhar em uma conhecida empresa de telemarketing, a Atento, na qual permaneceu por um ano e meio. Entrou ganhando pouco mais de 500 reais e quando saiu seu salário era de 900 reais, após ter tido uma promoção na função de teleoperadora de atendimento de serviços oferecidos por operadoras de celular para atendimento de suporte ao uso de modems de conectividade. Para ela, sempre foi uma realidade natural e esperada que tivesse que estudar e trabalhar assim que tivesse idade para tal, do mesmo modo que aconteceu com suas irmãs mais velhas. Ela via isso acontecer com as irmãs, e sabia que com ela não seria diferente.

Logo após ter saído da empresa de telemarketing, conseguiu uma vaga em uma multinacional de TI, a HP (Hewlett-Packard) no cargo de suporte técnico, através da indicação de seu ex-namorado. A realidade nessa empresa se mostrou diferente das precárias condições que experienciou na anterior: segundo ela, seu salário inicial, pouco menos de 1200 reais era o dobro do salário inicial da anterior, seu vale alimentação passou a ser de 350 reais por mês, frente ao que chamou de “vale-cozinha” da empresa anterior, de cerca de 100 reais mensais; também passou a ter convênio médico. Neste

mesmo ano, ingressou em uma faculdade particular (FASB – Faculdade de São Bernardo) no curso de Administração de Empresas, que cobra mensalidades no presente momento em torno de 530 reais, com duração de quatro anos e que ela concluiu em 2016. Explicou que o curso de administração não era valorizado pela empresa, mas optou assim mesmo por esta faculdade porque a considerava bastante ampla, o que poderia lhe servir como porta de entrada para diferentes carreiras.

Na HP E.F.26.M.B.S.5.02 trabalhou por cinco anos, tendo tido várias pequenas promoções, que iam desde alterações nas funções até atendimento de diferentes clientes. Quando três clientes que terceirizavam seus serviços de suporte para a HP terminaram seus contratos, cerca de 200 funcionários foram demitidos, incluindo ela, que sentiu uma esperança de conseguir emprego em outra área, especialmente em segurança da informação, tendo o auxílio desemprego e o saque do FGTS como uma espécie de fôlego para procurar um emprego melhor em outra função, mas ainda dentro de TI. No ano de 2017 acumulou cerca de 20 certificações, que conseguiu fazendo cursos, exames e preparações oferecidos pela empresa e alguns pagos com recurso próprio. Disse que durante o trabalho na HP, tentou fazer entrevistas para cargos internos, mas sentiu que as contratações aconteciam como “cartas marcadas”: o gestor já sabia quem queria contratar de outra área, fazia a entrevista como espécie de protocolo e contratava quem ele queria.

Naquele momento, procurava uma vaga idealmente na área de segurança da informação, em empresa de grande porte, com salário de 2 mil reais, que seria melhor para ela uma vez que ajudava nas despesas na casa. Também havia acabado de ingressar em uma pós-graduação na faculdade SENAC, com duração de 1 ano e meio em Segurança da Informação (com mensalidade em torno de 400 reais). Sua preocupação diante da situação de desemprego era a de conseguir alguma posição antes que acabasse o prazo de recebimento do seguro-desemprego, que era utilizado (assim como seu salário) para ajudar nas despesas da casa (cerca de 40% do salário era entregue à mãe para as compras de mantimentos), e torcia para que não chegasse ao ponto de precisar sacar o seu FGTS para suprir essa necessidade.

Sobre possibilidades de trabalhar no modelo CLT ou PJ, explicou que preferiria o CLT mas se conhecesse mais o trabalho como PJ, ela talvez aceitasse. Refletiu que não se importaria em ter uma empresa aberta, e de não ter férias, justamente porque na sua prática trabalhou dessa forma. Por outro lado, como CLT se sentia mais segura, mesmo que essa fosse uma sensação falsa. Se não conseguisse encontrar oportunidade de um salário melhor como CLT, acabaria aceitando o modelo de contratação como PJ.

Dali a cinco anos, imaginava-se em um cargo de analista de sistemas sênior, mas não como gerente. Seu trabalho com TI a motivou a continuar na área, pelo dinamismo, inovação e constante aprendizado. Teve seu primeiro computador aos 10 anos de idade, mas não foi daí que veio sua motivação, pois o usava pouco e somente para pesquisas como tarefa da escola. Outro aspecto que a agradou no TI, foi o ambiente mais agradável em relação ao ambiente de administração, que segundo ela, era assim devido à maior presença masculina na área de TI e, por conseguinte, menos fofocas, que ela considerava ser mais frequente nos meios com maior presença feminina. Também havia constatado menos intrigas, menos competição ou falta de lealdade e mais solidariedade entre os colegas do TI, mesmo do sexo feminino. Além disso, expressou que preferia lidar com as máquinas do que com pessoas.

Sobre questões de preconceito de gênero, E.F.26.M.B.S.5.02 fez uma reflexão com um bom nível de detalhe:

O pessoal não fala, e nunca tocam nesse assunto de diferença... mas eles diferenciam... sempre tem aquele negócio (ah... mulher vai carregar computador? Até aí tudo bem, mas no meu caso, eu trabalho com suporte remoto, e mesmo assim tem preconceito contra mulheres. Nas entrevistas você vê que a maioria é homem, minha opinião é de que eles acham que homens conhecem mais, e tem preconceito aí. O próprio usuário reclamava quando eu atendia o telefone (alguns desligavam ou pediam para transferir para "algum amigo" competente). Não podia responder à altura porque as ligações eram gravadas. Eu sinto mais o preconceito da liderança, mais o preconceito dos usuários do que dos colegas de trabalho. Dos colegas de trabalho eu sentia muito uma "irmandade", eram como se fossem irmãos. Vamos fazer tudo junto (na segunda equipe), na primeira equipe, nível 1, eu sentia alfinetadas (mais dos usuários). Tenho por base que existe essa situação porque, por exemplo, no serviço, tinha o grupo de home office, e de segundo nível.. só os meninos tratavam de falhas (coisas difíceis) e coisas fáceis eram as meninas. Era uma diferença de coisa fácil vai para a menina, e tinha menina que ficava bloqueada, mesmo sendo as meninas competentes. Acho que isso vem dos primórdios, desde o início, os meninos ficavam com a parte mecânica, toda essa parte que era meio bruta ficava com os meninos, as partes mais bonitinhas, mais delicadas, ficavam com as meninas... artesanato, professora. (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018)

Em sua experiência na área, disse que o maior contato ocorreu com pessoas mais jovens, na faixa dos 18 a 19 anos que não gostavam de se envolver em tarefas mais pesadas, davam-se pequenas pausas de cinco minutos antes de começar a nova tarefa e não aceitavam perder um horário de almoço para resolver problemas. Eles tinham um domínio melhor de tecnologia mas reclamavam muito das condições de trabalho, mesmo sendo seu primeiro emprego, o que para ela não fazia sentido, uma vez que já tivera experiência pior em questão de condições de trabalho. Sentiu que tinham um comportamento muito diferente, com menor comprometimento, que ilustrou com a

expressão: “se der deu, se não der não deu” (E.F.26.M.B.S.5.02). Havia poucos funcionários na faixa dos 30 a 40 anos, pois a maioria havia sido demitida antes da sua leva de funcionários na mesma faixa estaria que ela, dos 20 aos 30, serem contratados. Os poucos que permaneceram foram apelidados pelos mais novos de “tiozões”. E.F.26.M.B.S.5.02 considerava os colegas na mesma faixa etária que ela como menos ágeis no aprendizado, mas mais comprometidos, enquanto que os mais velhos, em sua opinião, valorizavam mais a estabilidade do que o gosto pelo trabalho na área, sua preocupação maior seria mais com pagar contas e se manterem empregados. Comparando sua geração com as anterior e a posterior, afirmou:

Eu me identifico com ambas, somos o meio termo de uma mudança muito radical... vejo os mais jovens muito diferentes dos mais velhos, vejo minha geração como um meio termo, que não está nem lá, nem cá... temos uma questão de ser rápidos, mas de ser um pouco acomodados, tem a questão da paixão.

Quanto ao tipo de função que exercia na empresa, explicou que suas tarefas demandavam alto grau de complexidade e sentia que a empresa reconhecia na maior parte das vezes o seu trabalho, e que desde o primeiro emprego, sempre procurava saber mais, sempre teve várias funções para executar e sempre se dispunha a realizar todas elas.

Em relação a ter uma empresa, E.F.26.M.B.S.5.02 ponderou os prós e contras:

Gostaria de ter uma empresa... teria empresa de consultoria (tipo esse sistema de PJ) empresa que presta consultoria para outra empresa, mas não sei se é uma ideia muito boa, porque para dar certo teria que ter dinheiro para investir e teria que lidar com empresas de pequena e médio porte, pois as grandes não contratariam consultoria pequeninha que começou agora. Teria que ter muita dedicação (juntar TI e administração). Eu tenho mais vontade (do que ação). A minha realidade seria um pouco mais cautelosa (85% de CLT) e 15% de abrir empresa, chutando alto, porque o risco de abrir empresa é alto. Teria que ter tempo, talvez não desse tempo para conciliar os dois... conciliar empresa seria algo muito, muito difícil. Tento pensar também na minha vida pessoal, mas para conseguir um retorno (não par ficar rica), mas para ter segurança isso levaria um tempo, não sei se conseguiria manter uma empresa só nestas ideias que estou pensando. Tem um colega meu que tinha empresa, e ele contou sobre as dificuldades de ter empresa (era de informática também, suporte) e ele comentou que tem seus prós e contras e os contras que ele me passou não sei seria muito interessante, mas talvez ter uma consultoria para empresas que querem ter segurança e de ITIL, e uma pequena empresa quiser seguir o modelo, se quer ter um padrão para ter um destaque para seus fornecedores e clientes eu poderia ajudar a seguir a metodologia... é meio que sonho [...]você ter sua empresa, as coisas do seu jeito funcionando é muito prazeroso, porque se algo tiver que melhorar é por sua culpa, você tem autonomia, coisa que você não tem geralmente (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

Entre trabalhar menos e ganhar o mesmo salário que recebia no último emprego, e trabalhar o mesmo para receber o dobro, E.F.26.M.B.S.5.02 optou pela segunda situação, mas pensando nas necessidades que precisa suprir em casa. Pensaria na primeira opção

caso não tivesse essa obrigação de ajudar no sustento da família e com isso, teria tempo para abrir sua empresa. Quanto à sua renda no último trabalho, em torno de 1700 reais, informou que considerava estar dentro da média no mercado, porque haviam empresas que pagavam ainda menos do que isso.

No momento também informou que preferiria trabalhar no modelo CLT pelo fato de nesse modelo existirem regras que garantem o FGTS, multa rescisória, seguro desemprego, entre outros. Por outro lado, não sente que dá segurança, uma vez que o empregado pode ser demitido a qualquer tempo. Quanto ao serviço público, informou que não gostaria de trabalhar dessa forma, pois via sua irmã como servidora e não gostou da rigidez do trabalho, tendo que seguir regras fixas, não podendo mudar ou inovar. O modelo PJ a atrai de certa forma, porque a renda líquida seria maior, poderia ajustar suas despesas de forma mais flexível, sem os descontos dos impostos, mas por não saber bem como funciona não podia julgar se seria vantajoso. O empreendedorismo em sua opinião seria o melhor modelo, pois poderia fazer as coisas do seu jeito, ter maior flexibilidade. O único ponto negativo aqui seria o risco de falir como muitas empresas que citou e que não passam do segundo ano de existência.

Quanto a preconceito de raça e gênero, citou algumas situações que presenciou com colegas negros sendo alvos de piadas que os deixaram nervosos, mas explicou que não viu isso como algo ofensivo. Quanto a diferenças de gênero, citou o fato de que as mulheres não eram reconhecidas no TI como os homens, e para ela, ficava destinado o trabalho fácil.

Em relação a seu posicionamento político, explicou:

Não sei nada de política. É até interessante saber disso (estaria no centro, tem coisas que concordo à esquerda, tem coisas que concordo à direita). Acho que as pessoas têm que ter o mínimo de apoio do Estado: se a pessoa quiser ter algo ela tem que ir atrás. Por outro lado, o Estado tem que fiscalizar as empresas, porque senão, como seria a questão das condições trabalhistas? Dos direitos dos trabalhadores, dos direitos... digo, para a fiscalização mesmo, não para exigir ou dizer que tem que ter isso, isso ou aquilo. Se a empresa está com tudo em dia, se está fazendo tudo o que tem que fazer, não seria muito transtorno para o funcionário, daí teria que fazer processo, imagina o transtorno? Seria um problema para a justiça, sabemos que ia piorar, demorar cada vez mais... Acho que estaria no centro. Tem que ter fiscalização, mas tem que dar liberdade (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

E.F.26.M.B.S.5.02 relatou que se envolvia muito pouco com política e que não optava por se filiar ao sindicato de sua área por ver poucos avanços, como por exemplo, em reivindicações por salários melhores, apesar de reconhecer que forneceram um apoio imprescindível no momento em que fez sua homologação. Também relatou que sua

principal fonte para se manter informada era a internet, porque em sua opinião a TV era sensacionalista e tendenciosa.

Sobre aposentar-se, acreditava que não seria possível se aposentar pelo INSS e que por isso, precisaria ter uma renda extra, talvez como empresária, ou como professora, para se sustentar até a velhice. Tinha uma preocupação em relação à mãe, que não trabalhava e dependia da renda das filhas. Porém, imaginava que a irmã mais velha, que estava guardando dinheiro para ter sua casa. Ela e a irmã do meio poderiam querer ter sua própria casa no futuro e a mãe ficaria sozinha, mesmo assim, dependeria do auxílio das filhas, e se perguntou: “ela (a mãe) é vulnerável, porque e se acontecer algo comigo ou com a minha irmã? Como ela fica?” (E.F.26.M.B.S.5.02).

Para E.F.26.M.B.S.5.02 ser trabalhador é trocar seu trabalho por dinheiro. Nesse sentido, sente-se uma trabalhadora porque “troca coisas de seu interesse”. Porém, quando perguntada sobre o que é ser empreendedor em sua opinião, respondeu:

Para mim empreendedor tem duas visões: 1) a pessoa que tem o seu plano, que tem uma empresa, tem algum negócio... às vezes o tiozinho do cachorro quente é um empreendedor mesmo não tendo empresa aberta, a burocracia; 2) o empreendedor que trabalha numa empresa que não é dela, mas que, por exemplo, eu na DXC tenho uma visão como a do dono do negócio, tento pensar e fazer como o dono. Não tendo as mesmas vantagens, ou permissões, mas sempre fazendo o que está ao meu alcance fazer. Acredito que sou uma empreendedora, acredito e quero fazer que as coisas mudem, busco essa autonomia de modo a fazer melhorar algo. Sempre fazendo algo se mover e fazendo as coisas melhorarem. Isso faz com que a sinergia melhore. Pessoas que fazem as coisas assim aprovam a questão da sinergia, porque elas pensam além do mundinho delas, elas pensam em um todo, em como conquistar novos clientes. No meu serviço eu não estava ao alcance de buscar novos clientes mas eu poderia prestar um bom serviço que me trouxesse novos negócios e isso seria muito bom (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

Em relação aos prós e contras da área de TI respondeu:

TI é um ramo sempre em crescimento, é uma tendência que cada vez aumenta, o mundo é tecnologia, nada funciona sem tecnologia, as pessoas as vezes não veem, mas tudo passa por aí. É uma área em que nunca vai faltar emprego (por isso é boa) em geral, é uma das que mais demandam pessoas, que precisam de gente especializada... O lado ruim... seria... (é ruim e bom, porque eu sou um pouco nerd, gosto de estudar): o lado ruim é que você tem que se atualizar a todo o momento, buscar cursos, alguma coisa (mas ok para mim porque eu gosto de estudar) é... ruim... porque às vezes você não tem dinheiro para se atualizar... exige tempo e também dinheiro. Não dá para fazer tudo de uma vez. Quando eu fazia graduação não tinha tempo para nada. Eu dormia meia noite e acordava às 4 da manhã para trabalhar (por conta do turno) era complicado... (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

Em relação à sua classe social, classificou-se como pobre, mas explicou que nunca passou necessidade. Com o salário de cerca de mil reais que tinha na época em que

começou a faculdade, pagava 600 reais de mensalidade e o restante era destinado a auxiliar com as despesas da casa. Antes disso, explicou que sua situação era pior. No momento, poderia até pensar em comprar um carro, mas sabia que não conseguiria pagar as despesas de manutenção. Explicou também que o pai nunca ajudou com as despesas da família, e que toda responsabilidade pela renda era da mãe e depois, das filhas, à partir do momento em que começaram a trabalhar.

As principais mudanças em sua vida profissional, foram quando mudou de emprego, quando foi promovida dentro da empresa e a cada reconhecimento interno: “tinha prêmio de excelência: algo simbólico mas que demonstrava que você era valorizado” (E.F.26.M.B.S.5.02). Na vida pessoal citou como principais mudanças ter parado de comer carne, o ingresso no curso técnico, depois o ingresso na faculdade, quando começou a namorar e quando parou de usar produtos testados em animais: “decisões bobas mas que significaram um marco de nova fase na vida” (E.F.26.M.B.S.5.02, 2018).

33. L.A.26.M.B.S.4.01

Estudante de engenharia elétrica, com ênfase em eletrônica e sistemas e de análise de desenvolvimento de sistemas (ambos cursados simultaneamente na universidade estadual de maior prestígio em São Paulo), L.A.26.M.B.S.4.01 tinha 26 anos no momento da entrevista, traços orientais, solteira e nascida em São Paulo, filha de pai e mãe médicos, a mãe natural de São Paulo e o pai do Rio de Janeiro, falecido anos antes de quem falava com grande admiração.

Continuava morando com a mãe e a irmã três anos mais jovem, e relatou que sua primeira experiência de trabalho foi aos 15 anos, como babá. Já na área de TI, tinha 24 anos quando teve seu primeiro trabalho como estagiária em análise de dados para uma empresa do ramo de saúde de grande porte, com mais de 1000 funcionários, e descreve sua experiência como parcialmente satisfatória, pois não se sente devidamente reconhecida dentro da organização. Sua bolsa tem valor inferior a um salário mínimo, mas a renda familiar esta na faixa de 4 a 5 salários. Quem motivou sua entrada na área de TI foi o pai, e além disso, gosta dessa área e a considera de “alto potencial de impacto” (L.A.26.M.B.S.4.01). Quanto ao futuro, disse ver-se realizando algo com “impacto relevante, na área de saúde ou de educação” (L.A.26.M.B.S.4.01). Apesar de se projetar realizando funções complexas e de qualificadas, imagina que no futuro o mercado pressionará sua renda para baixo ou nem sempre oferecerá oportunidades de

trabalho. Imagina-se trabalhando como professora, assim como o pai, que ela descreveu como alguém bastante desprendido de questões financeiras e com fortes valores éticos e vontade de ajudar e ensinar. Da mesma forma, explicou que não seguiria a linha de trabalho de seus superiores na empresa em que atuava, pois os considerava muito motivados pelo lucro. Ela via o empreendedorismo como algo possível, especialmente porque teria apoio da família caso quisesse abrir uma empresa, mas ao mesmo tempo, muito arriscado, preferindo em vez disso um trabalho no modelo CLT. Quanto ao modelo de contrato PJ disse que não preferia porque isso lhe exigiria muita disciplina para manter-se em dia com os impostos e lhe traria menos segurança.

Seu leque de atuação em TI era bem amplo visto que já havia trabalhado com: Operação e desenvolvimento de ambientes especializados (Datawarehouses, Business Intelligence, etc.), Administração de desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados (SGBDs) e com Programação com ambiente Web (html, .net, java, php, etc.). Teve em 9 anos de trabalho 7 vínculos diferentes, sendo que em três deles o modelo de contratação foi o PJ (incluindo o trabalho realizado como *freelancer*), dois como estagiária e dois como CLT. Em sua opinião trabalhar com TI resolvendo problemas é algo divertido, mas quando questionada sobre o que mais lhe desagradava nessa área, respondeu: “não sou sempre ouvida ou levada a sério” (L.A.26.M.B.S.4.01) tanto no trabalho como na faculdade, algo que atribui a um problema de preconceito de gênero comum nesse setor.

Para ela, ser trabalhador é “produzir algo que ajude a promover qualidade de vida para as pessoas, seja isso conhecimento, um produto ou um serviço”, já o empreendedor é “aquele que arrisca trabalhar em produtos e serviços que podem ou não já existir, mas que têm a segurança financeira garantida” (L.A.26.M.B.S.4.01). Nesse sentido, considera que seu perfil tem aspectos tanto do trabalhador quanto do empreendedor. Mesmo assim, não tem por objetivo ser dona de uma empresa no futuro e explica o porquê: “não tenho como objetivo dinheiro, tenho como objetivo gostar do que faço e conseguir viver” (L.A.26.M.B.S.4.01), explicação que reflete exatamente a descrição que fez do estilo de vida valorizado por seu pai. Quando questionada se preferiria trabalhar metade do tempo que trabalhava no momento ganhando o mesmo salário ou trabalhar o mesmo tempo com salário dobrado, escolheu a primeira opção, e explicou que pensava diferente pouco tempo atrás mas percebeu que acumular mais dinheiro não é o objetivo de sua vida, e sim, poder desfrutar da vida juntamente com o trabalho. Acreditava que seu trabalho era influenciado por suas convicções, uma vez que pauta

suas ações pela defesa de questões sociais.

Quanto à sua futura aposentadoria, L.A.26.M.B.S.4.01 afirma que contará com recursos próprios para se aposentar pois não acredita no plano de previdência estatal (INSS). Acredita que o melhor tipo de vínculo de trabalho é o modelo CLT, em que os direitos estão garantidos e em que o contrato de trabalho não é encerrado de forma repentina; já o modelo flex é inaceitável em sua opinião, “por motivos éticos” (L.A.26.M.B.S.4.01). O modelo PJ não é visto da mesma forma, não soube dizer se aceitaria ou não trabalhar nesse modelo, mas ponderou que ele traz mais insegurança na medida em que o contrato de trabalho pode ser facilmente quebrado.

Sobre questões raciais e de gênero na área de TI, L.A.26.M.B.S.4.01 afirmou que o preconceito na área de TI é muito presente. Explicou que quase não se veem negros trabalhando na área e reforçou o problema das mulheres não terem voz e não serem levadas a sério nesse meio. Além disso, L.A.26.M.B.S.4.01 relatou também ter sofrido preconceito por ser homossexual.

Fatos ligados à saúde física e à morte do pai foram os episódios mais marcantes de sua vida, como ter sofrido um acidente cerca de nove anos antes, ter sido internada e sofrido quimioterapia para cura de um câncer cerca de sete anos atrás e por fim, o falecimento do pai em 2013. Esse último acontecimento ainda influenciava seu rendimento e a dificuldade em se curar da doença. Citou a prática de exercícios (começou a praticar artes marciais) após o acidente de carro, a entrada na faculdade aos 21 e a sua decisão de se tornar professora aos 23 anos como os fatos mais importantes de sua vida até aquele momento.

Em seu trabalho, tinha contato com pessoas da mesma faixa etária e com profissionais na faixa dos 30 a 39 anos, com quem afirmou preferir trabalhar, e nos quais percebe uma vontade de ajudar. Já os mais novos e os de sua faixa etária, ela define como muito prepotentes ao conversar. Respondeu que nunca percebeu ou sofreu nenhum preconceito por gênero, opção sexual ou raça/cor em toda sua experiência pessoal.

34. M.O.26.M.B.U.6.12

M.O.26.M.B.U.6.12 tinha 26 no momento da entrevista, solteira, sem filhos, vivendo com o namorado em união estável, e indicou pertencer à classe média alta ou alta. Seu pai era mestra de obras, 56 anos, natural de Maringá, no Paraná e com ensino fundamental completo. Sua mãe, dona de casa, de 43 anos, era natural de uma pequena

cidade da zona rural de Pernambuco. Além desta filha, que nasceu quando a mãe tinha cerca de 17 anos de idade, o casal teve mais três filhos, no momento com 18, 16 e 10 anos de idade.

M.O.26.M.B.U.6.12 graduou-se no nível de tecnóloga em uma faculdade privada especializada em tecnologia, em Banco de Dados (que inclui a formação em Big Data, Data Science e Business Intelligence), com duração de 2 anos, presencial e mensalidades entre 700 e 1 mil reais. Depois deste curso, realizou uma graduação em Engenharia de Computação, realizando um curso gratuito de 5 anos pela UNIVESP, universidade virtual mantida em parceria com a Universidade Federal do Estado de São Paulo (UNIFESP), que oferece cursos gratuitos de nível superior por meio de ensino à distância (EAD).

M.O.26.M.B.U.6.12 cursou o Ensino Médio como bolsista em uma fundação mantida por uma rede bancária, e nesse período, começou a trabalhar com 16 anos, como estagiária na mesma instituição. No ano seguinte, trabalhou como estagiária em uma empresa privada na função de operadora de *help desk*. A partir de 2014, atuou em quatro instituições diferentes, em cargos ligados ao TI, como analista de sistemas, desenvolvedora, analista de *Business Intelligence* e consultora e líder de equipe de *Business Intelligence*, este último sendo o cargo que ocupava em uma empresa de pequeno porte (10 a 49 funcionários) especializada nesta área do TI, no momento da entrevista.

Com uma renda total de 12 mil reais mensais, que considerava adequado às suas necessidades, financiava sua casa própria e estava satisfeita com seu trabalho, especialmente pelos desafios da área, pelo uso da lógica e pelo aprendizado constante; além do que se sentia satisfeita ao ver o seu trabalho reconhecido pelo cliente. Por isso, respondeu que sua motivação para continuar na área era “o brilho no olhar do cliente quando entrego com qualidade e no prazo” (M.O.26.M.B.U.6.12). Além disso, respondeu que preferiria receber a mesma remuneração trabalhando metade do tempo que trabalhava na época ao invés de receber o dobro pelo mesmo volume de tempo dedicado ao trabalho, por uma questão de qualidade de vida, algo com o qual não concordava no passado.

Seu vínculo empregatício era baseado na contratação como PJ, que segundo ela, trazia certa vantagem por garantir uma renda maior, mas ao mesmo tempo, via nisso um aspecto negativo: a falta dos benefícios e a estabilidade de vínculo com a empresa que são garantidos pela CLT. Além disso, atuava, em seu tempo livre, como “*freelancer*” em desenvolvimento de sistemas nos últimos quatro anos. M.O.26.M.B.U.6.12 via nesse

modelo de trabalho (PJ) uma vantagem em relação ao vínculo CLT por ter menos descontos de impostos e uma renda mensal maior, além de que via também a oportunidade de ter outras empresas como clientes (para as quais também emite NF) que atendia como *freelancer*, oferecendo serviços específicos em TI. Refletiu na entrevista que talvez o melhor formato de trabalho fosse um misto de contrato como PJ e CLT.

Sua projeção para cinco anos era de estar em um cargo mais alto, realizando tarefas mais complexas ou ainda ter sua própria consultoria em Business Intelligence. Quanto a ser empresária, ela respondeu: “Já sou empresária. Falta a coragem de arriscar e começar a contratar recursos” (M.O.26.M.B.U.6.12). Ao mesmo tempo, refletiu sobre as dificuldades de ser empresário no Brasil: “difícil no nosso país. Abri minha empresa como ME (Micro empreendedor), [...] na área de tecnologia. Todos os dias penso se vale a pena pelo alto valor que pago de imposto e não tenho incentivo ou apoio algum para manter a empresa” (M.O.26.M.B.U.6.12).

No momento, M.O.26.M.B.U.6.12 não possuía convênio médico e também não havia contratado um plano de previdência privada. Mesmo assim, imaginava-se se aposentando com recursos próprios ou propriedades.

Para ela, o trabalhador é “alguém que cumpre uma jornada fixa, tem horário de entrada e saída e recebe X para realizar determinadas funções” (M.O.26.M.B.U.6.12). Nesse sentido, explicou que considerava-se como trabalhadora porque “mesmo sendo PJ eu tenho esses vínculos com a empresa” (M.O.26.M.B.U.6.12), tais como pontualidade, rotina de trabalho, “salário” mensal fixo. Já o empreendedor seria em sua opinião, a pessoa que é capaz de inovar.

Citou como principais mudanças em sua vida o término da faculdade, o namoro, a compra do seu apartamento, fazer um novo curso superior e as viagens que havia feito. No âmbito da vida profissional, citou como maior mudança o ganho de maturidade, especialmente quando foi promovida de desenvolvedora para líder de equipe. O fato de ter entrada no mundo do trabalho em TI significou para ela a principal e mais impactante condição em sua vida pessoal, profissional e financeira.

Em sua atuação teve oportunidade de trabalhar com profissionais de diferentes gerações, mas explicou que preferiu trabalhar com os mais velhos porque têm mais conhecimento. Citou como principal característica dos profissionais de mesma idade que ela a dedicação ao trabalho, e aos profissionais mais jovens, atribuiu características como ambição (vontade de crescer) e facilidade de aprendizado.

35. R.A.25.H.P.U.4.03

R.A.25.H.P.U.4.03, tem 25 anos, é pardo, natural de São Paulo, em união estável mas em vias de se casar com a companheira que tem um filho de sete anos de outro relacionamento, a quem considera como enteado. Seus pais também são naturais de São Paulo, e ambos completaram o ensino médio. Seu pai trabalhava numa empresa de alimentos e a sua mãe em uma lanchonete, como funcionários.

R.A.25.H.P.U.4.03 estava trabalhando na área de *cloud computing* (computação em nuvem), apesar de sua formação ter sido em análise de infraestrutura. Seu primeiro trabalho na área de TI foi aos 20 anos de idade, como suporte técnico no modelo CLT. Coursou o ensino fundamental e médio em escola pública, e tinha nível superior incompleto, cursado em três instituições privadas diferentes. Ingressou na UniItalo, com a qual não se identificou, depois mudou para o SENAC e desta para a Estácio. A última mudança foi provocada pela falta de tempo que o trabalho promovia. Mesmo assim, não conseguiu concluir o curso de Análise e desenvolvimento de sistemas que tem dois anos e meio de duração. Após estas tentativas começou um curso livre em outra instituição privada, pouco conhecida, chamada For Linux. Explicou, analisando seu conhecimento em vista da dificuldade de completar o ensino superior, que todo o conhecimento que se tem nas instituições de ensino nunca supera o conhecimento na prática.

Seu interesse pela informática, começou nos jogos no computador, atividade que lhe tomava muitas horas de dedicação por dia. O avô, que trabalhava com comunicação e que morava na mesma casa, o incentivou a seguir a área de TI. Sua motivação para permanecer trabalhando na área, é o gosto pelo que faz, pelo desafio, e pela natureza sempre dinâmica da área em relação a novidades e evolução da tecnologia. Informou também que sua condição financeira não lhe permite ficar mais do que três meses desempregado, motivo pelo qual, passado esse prazo entraria em desespero.

Seu vínculo com a empresa em que atuava no momento da entrevista era o regime formal da CLT, e não tinha nenhuma atividade secundária. Essa era uma empresa prestadora de serviços na área de TI, de pequeno porte, com 10 a 49 funcionários. Informou que estava satisfeito com seu trabalho, que exigia tarefas complexas mas para as quais recebia da empresa contrapartidas adequadas, e além do salário, o que lhe dava mais satisfação era o constante aprendizado: “quanto mais você estuda mais vê que não sabe sobre área de TI” (R.A.25.H.P.U.4.03). Para o futuro próximo, em até 5 anos, projetava estar trabalhando como especialista em sua área de atuação (Linux) e

ganhando em torno de 16 mil reais, a exemplo de salário de um funcionário com essa função na empresa UOL, ou seja, mais de cinco vezes o que no momento era seu salário que informou ser de 3 mil reais, e o dobro de sua renda familiar. Para isso, imaginava que deveria se especializar mais a fim de atender mais projetos e com maior complexidade.

Apesar de haver informado que estava satisfeito com sua situação na empresa, e de reconhecer benefícios como a estabilidade do empregado e o direito a um convênio médico, R.A.25.H.P.U.4.03 preferia trabalhar no modelo PJ, explicando que dessa forma conseguiria receber o dobro do seu salário líquido como CLT. Afirmou que se seu salário fosse mais alto, em torno de 16 mil reais, não teria problema em ser CLT e não preferiria migrar para o modelo PJ ganhando 32 mil por mês. Quanto a ser empresário, explicou que não tem perfil para isso, para demitir ou vender, e que seu perfil era o de quem fica sempre “atrás do computador” (R.A.25.H.P.U.4.03). Mesmo assim, afirmou que pensaria no caso de abrir sociedade com outras pessoas. No entanto, a forma ideal de vínculo de trabalho seria como colaborador do exército.

Sobre o que era ser um trabalhador, R.A.25.H.P.U.4.03 explicou: “Trabalhador é você ter responsabilidade com você com sua família com seu país. Trabalhando e pagando impostos (mesmo que abusivos), ser útil para a sociedade” (R.A.25.H.P.U.4.03). Para ele, ser um empreendedor era fazer algo inovador, alguém que inventa para o trabalhador executar. E nessa dualidade, encaixou-se no perfil de trabalhador.

36. M.R.23.H.P.S.3.02

M.R.23.H.P.S.3.02 é o único entrevistado com menos de 30 anos que tem um filho, tendo se tornado pai aos 20 anos de idade. M.R.23.H.P.S.3.02 é pardo, solteiro, natural de São Paulo, vivia com o pai, de 57 anos, a mãe, de 56 anos e a irmã, de 29 anos. Tem um filho de 3 anos, que desde o nascimento ficava com a mãe e a avó materna, passando mais tempo com ele aos finais de semana. Seus pais são naturais da zona rural de Minas Gerais e ambos têm ensino fundamental completo, sendo o pai soldador e a mãe empregada doméstica, profissões que exercem por mais de 30 anos, executando as mesmas funções, nos mesmos empregos. A irmã possui ensino superior completo em Fisioterapia e trabalhava em sua área de formação. Possuem casa própria em Diadema, onde vivem desde que M.R.23.H.P.S.3.02 nasceu, além de uma casa ao lado que alugam e também uma casa em Minas Gerais para onde viajam todo final de ano. Informou que a renda familiar estava na faixa entre 5 a 10 salários mínimos.

M.R.23.H.P.S.3.02 tem ensino fundamental, ensino médio e técnico cursados na

rede pública, um curso técnico particular em Tecnologia da Informação na Microcamp que cursou por dois anos enquanto frequentava o ensino médio, com frequência de duas vezes por semana. Tem um curso superior em Análise de Sistemas incompleto no SENAC, que interrompeu após um ano devido a não estar satisfeito com as disciplinas e pela dificuldade de compatibilizar o horário do trabalho e do curso na época. No momento da entrevista, após dois anos sem estudar, havia iniciado um curso superior à distância (EAD) em Segurança da Informação na Uninove. Este curso tem sido satisfatório para ele pois, segundo o que explicou, é todo online, com vídeos e apostila digital, duração de 2000 horas, podendo ser feito em qualquer local e horário, mas ao mesmo tempo exige bastante autodisciplina para terminar e realizar os exercícios por si só. Também fez mais sete cursos na área de TI, de curta duração, com cerca de 20 a 50 horas, na modalidade EAD, dos quais cinco foram realizados ao longo de 2017.

No momento da entrevista estava desempregado, procurando uma nova oportunidade na área de TI. Seu primeiro emprego foi aos 16 anos como auxiliar administrativo, entrando como estagiário e após três meses de estágio, foi admitido na mesma função, mas como funcionário do departamento financeiro de uma madeireira no modelo CLT. Suas funções de início eram ligadas à emissão e recebimento de notas fiscais, mas aos poucos foi desenvolvendo outras atividades por conta própria, desta vez, ligadas ao TI, como instalação de softwares, correção de falhas, configuração ou instalação de programas nos computadores. Após essa experiência de emprego que durou de 2011 a 2014, pediu para ser demitido, e com a concordância da empresa, foi o que aconteceu, sem que precisasse fazer acordo ou devolução de indenização por demissão. Iniciou um estágio na área de TI da UNIFESP em 2014, aos 19 anos de idade, enquanto cursava o ensino superior no SENAC. Em fevereiro de 2015 foi admitido, no modelo CLT, em uma empresa multinacional de TI de grande porte, com mais de 150 mil funcionários, na função de Analista de Suporte 1, onde permaneceu por dois anos, e por mais um ano, como Analista de Suporte 2, no cliente dessa empresa até o final de seu contrato. Após isso, pediu para ser demitido, ao que a empresa aceitou, porque no momento precisaria fazer uma redução no quadro de funcionários, e portanto, receberia o auxílio desemprego por até seis meses enquanto tentaria uma nova colocação. Seu objetivo, no entanto, era trabalhar como Analista de Segurança, conforme o curso que estava iniciando. Entre 2015 e 2016 arriscou trabalhar como motorista de UBER para ter uma renda extra, mas disse que se sentiu muito inseguro, com medo de sofrer violência e acidentes de trânsito.

M.R.23.H.P.S.3.02 contou que sua motivação para entrar na área de TI veio em parte de seu interesse e afinidade por computadores, que aumentou após ter se especializado, e em parte pelo apoio dos pais que consideravam o TI como uma área promissora. Tanto é que ganhou dos pais seu primeiro computador aos oito anos de idade. No entanto, para ele, isso não se confirmou. Considerava o TI como uma área promissora uma década atrás, no momento atual, estava inflada, com maior concorrência e com salários menores para as mesmas funções executadas dez anos atrás. Sentia-se insatisfeito com a função de analista de suporte e planejava ir para a área de segurança de dados. Para isso, precisava da formação que poderia ser obtida a partir de um treinamento financiado pela própria empresa que o contratasse ou de formação realizada com recursos próprios (que já estava iniciando, no modelo EAD em uma faculdade privada). Depois disso, precisaria passar por uma certificação cuja prova custa em torno de 700 reais, o que o levaria a dar um salto na carreira. Via-se em um cenário positivo para cinco anos à frente como analista de segurança de dados ou como analista de infraestrutura, com atividades mais complexas das que a que realizou até então e que exigem alta qualificação. Explicou que o que mais desagrava na área de TI era a demanda de empregos menor que a oferta, o que pressiona o valor dos salários para baixo.

M.R.23.H.P.S.3.02 relatou que fazia parte do Sindicato dos Processadores de Dados (SINDPD) e que só se inscreveu porque onde trabalhou a inscrição foi feita automaticamente. Considerou que o modelo de trabalho no regime CLT era o mais favorável para ele, pela estabilidade, (que pesa em sua condição de pai) e pelos benefícios (o negativo era a carga horária de trabalho, a falta de liberdade decorrente e os descontos de taxas); para ele, o modelo ideal seria o serviço público, pela estabilidade mas somente se a remuneração fosse superior a três mil reais. Quanto a migrar para o modelo de contrato como PJ, disse que só aceitaria se a remuneração fosse o triplo do salário como CLT, que no último emprego era de pouco mais de dois mil reais por mês. Considerava o modelo PJ como vantajoso para algumas pessoas, por possibilitar uma maior flexibilidade, mas por outro lado, muito incerto, com possibilidade muito fácil de desligamento. Quanto a ser empresário, disse que não era muito seu perfil, mas pensaria no caso se houvesse uma oportunidade. De qualquer modo, seria para realizar o serviço mais técnico: “o empreendedorismo eu deixaria pra outra pessoa” (M.R.23.H.P.S.3.02). Lembrou inclusive que foi convidado a ser sócio em uma empresa, mas devido ao momento próximo à data de nascimento do filho, preferiu não se arriscar. Como projeção para um futuro mais distante, de 10 a 20 anos, até cogitaria a área de economia, mas

acredita que deverá estar na área de TI mesmo, porém com uma renda em torno de 20 salários mínimos. Sua renda até então era insuficiente para poder manter a família.

Como fatos históricos que marcaram sua vida citou o episódio do 11 de setembro, o acidente da TAM em 2006 em que o avião saiu da pista de pouco e foi para a avenida e a eleição de Obama, porque na época estava frequentando a religião evangélica, e lembrava-se de que o candidato era criticado pelos fiéis e religiosos. Como principal mudança em sua vida profissional, citou a promoção na empresa, de analista de suporte 1 para 2, pois não precisava mais “bater cartão”, os horários ficaram mais flexíveis, apesar de que a renda aumentou muito pouco. Na vida pessoal, citou o nascimento do filho, que teve aos 20 anos de idade e a surpresa, aos 19, quando soube que seria pai. M.R.23.H.P.S.3.02 continuou vivendo com os pais, e passa parte da semana com a companheira e o filho. Com essa mudança, sentiu que tinha a obrigação de ter um emprego mais estável e fixo, na época trabalhava no setor financeiro da madeireira. Foi então que forçou mais a entrada na área de TI, em que já estava estudando, mesmo que ganhando menos, mas de forma que servisse como “uma escada a ser subida, um primeiro passo” (M.R.23.H.P.S.3.02).

M.R.23.H.P.S.3.02 relatou que costumava ler pouco, e quando o fazia era mais direcionado para a leitura técnica. Costumava se informar mais pela internet, redes sociais e dava mais credibilidade ao noticiário e a sites de notícias. Informou que possui previdência privada e pretende se aposentar em torno de 50 anos dessa forma, recebendo, quando mais velho, uma complementação do INSS. Informou que sua classe social é a baixa, e que se posiciona politicamente no centro-esquerda. Para ele ser um trabalhador era ter um salário fixo e uma rotina fixa e regular, que é o modo como se vê no trabalho. Ser empreendedor por outro lado: “é caminhar com suas próprias pernas, fazer o dinheiro trabalhar para você” (M.R.23.H.P.S.3.02), o que traz autossuficiência, mas ao mesmo tempo, muitas responsabilidades e lidar com muitas coisas ao mesmo. Por isso, não se via como empreendedor, uma vez que preferia realizar funções específicas.

Quanto a ganhar o mesmo, trabalhando a metade do tempo, e ganhar o dobro fazendo o mesmo trabalho, M.R.23.H.P.S.3.02 optou pela segunda alternativa, pois não via como excessiva a carga horária mas preferia receber mais por ela.

Em sua experiência profissional, foi possível trabalhar com pessoas de sua faixa etária, com pessoas mais jovens e com os mais velhos. Quanto aos mais jovens que ele, descreveu:

Os mais jovens estão entrando mais ligados às redes sociais. De certa forma tem sido bom, são mais dinâmicos e mais conectados. O ponto negativo é a bolha (de informações) em que estão conectados. Muita gente que entra nestas bolhas e se fecha nestas opiniões que nem são de pessoas, são de algoritmos. As redes sociais estão moldando muito a cabeça delas (M.R.23.H.P.S.3.02, 2018).

Quanto a seus pares, considerou que estão mais próximos das gerações anteriores, e é mais focada, mas está se desatualizando em relação às tecnologias mais novas. Quanto aos mais velhos, que estariam em torno dos 40 anos e ainda se encontram na mesma área que ele (suporte), M.R.23.H.P.S.3.02 considerou que estavam defasados, que ficaram para trás. Eram capazes de lidar com tecnologias mais antigas, primitivas, mas não com o conhecimento. Via os mais velhos como mais abertos a passar informações e os mais novos como muito competitivos. Ele considera que sua forma de trabalho se assemelhava mais à dos mais maduros, pois retratou-se como metódico, enquanto que os mais novos eram dinâmicos e por isso, pulavam etapas. Sentia-se por isso, mais à vontade para se relacionar com a geração anterior e disse ser pior trabalhar e se relacionar com os mais jovens do que ele.

Quanto a questões de preconceito em relação a gênero, opção sexual ou cor, disse que nunca presenciou e nem sofreu em sua experiência.

Detalhamento do perfil dos profissionais com até a 22 anos (geração Z)

37. A.F.22.H.B.S.3.04

A.F.22.H.B.S.3.04 é mais um entrevistado com 22 anos de idade, branco, solteiro, sem filhos, com orientação política de centro-direita e empregado no modelo CLT. Diferentemente dos demais entrevistados com sua idade, ele não mora com os pais, mas divide um apartamento com um primo de quarto grau. Seus pais são naturais de cidades pequenas próximas à capital, assim como ele. Seu pai tinha 71 anos no período da entrevista, não completou o ensino fundamental e tinha sua própria empresa; já sua mãe tinha 66 anos, superior completo, com formação em Letras e trabalhava como autônoma. A.F.22.H.B.S.3.04 é o caçula de uma prole de quatro filhos, tendo um irmão com 41 anos, um com 38 e uma irmã com 35 anos. Classificou sua família e a si mesmo como pertencentes à classe A com rendimento familiar superior a vinte salários mínimos. Já sua renda individual foi posicionada na faixa entre quatro e cinco salários mínimos. Tinha no momento da entrevista um carro próprio, mas morava de aluguel, previdência privada e relatou que ganhou seu primeiro computador aos 7 anos de idade.

Toda trajetória escolar de A.F.22.H.B.S.3.04 deu-se em instituições privadas, e no

momento estava no ensino superior, cursando Sistemas de Informação, também em uma faculdade particular de certo prestígio, custeada pelos pais, com mensalidades em torno de três mil reais. Seu primeiro emprego na área de TI foi como estagiário aos 20 anos, condição em que permaneceu por dois anos. No momento da entrevista estava empregado como analista de sistemas júnior com vínculo formal no modelo CLT em uma empresa de grande porte (com mais de mil funcionários) havia cinco meses, e definiu-se satisfeito em trabalhar na área por conta da remuneração. Informou que o que motivou sua escolha pela área de TI foi principalmente a “afinidade com o tema” (A.F.22.H.B.S.3.04) e o que o motivava a permanecer na área eram as boas vagas e os bons salários do setor. Além do emprego, A.F.22.H.B.S.3.04 também é sócio em uma empresa, provavelmente da família. Apesar de relatar que a empresa onde atuava lhe garantia estabilidade e remuneração adequada às suas funções, relatou uma sensação de insegurança devida às constantes mudanças de tecnologia que as empresas precisam acompanhar. Projetava para um futuro próximo estar trabalhando com atividades de alta complexidade e que exigem maior qualificação e em uma projeção de cinco anos, imaginava-se trabalhando no exterior. Não considerava uma boa opção trabalhar no modelo PJ naquele momento, mas considerava interessante o empreendedorismo: “ser um empresário é interessante, pode ser muito arriscado dependendo da área de atuação da empresa, mas se houver um planejamento e uma boa ideia, acho que vale a pena correr o risco” (A.F.22.H.B.S.3.04). Mesmo assim, sua preferência naquele momento de vínculo de trabalho era o modelo CLT, em que destacou a importância dos benefícios. Também explicitou que não se achava a pessoa ideal para comandar uma empresa de TI e que se todas as opções de trabalho estivessem disponíveis para ele, escolheria a carreira de escritor de livros. Apesar de declarar que preferia o modelo CLT de trabalho, transitaria para PJ caso a remuneração fosse maior.

Citou que os momentos mais marcantes em sua vida profissional, foram em primeiro lugar, a desilusão com a área de TI quando iniciou o estágio, em segundo, a experiência do primeiro emprego formal na área e em terceiro, a experiência de ter oportunidades de se desenvolver em equipe no seu trabalho. Na vida pessoal, relatou que foram momentos marcantes a mudança de cidade (Arujá para São Paulo), o início da faculdade e o intercâmbio.

Ao ser questionado sobre o que é ser um trabalhador e o que é ser empreendedor A.F.22.H.B.S.3.04 explicou que trabalhador é aquele que executa suas funções corretamente e o empreendedor é aquele que tem uma empresa ou investe em outra empresa. No momento, se define como trabalhador, uma vez que a energia e o esforço

que coloca no trabalho não são direcionados para sua própria empresa, e porque faz “O que é pago para fazer e ainda mais” (A.F.22.H.B.S.3.04). Considera que seu salário é adequado para suas necessidades hoje, mas gostaria que fosse maior. Ao responder sobre o que mais lhe agrada na carreira de TI, citou a remuneração e o que mais desagrada é a falta de reconhecimento das outras áreas da empresa em relação ao trabalho em TI. Também se tivesse a opção de trabalhar menos recebendo a mesma coisa, ou trabalhar o que trabalha hoje recebendo o dobro, optou pela segunda alternativa.

A.F.22.H.B.S.3.04 informou na entrevista que não percebeu influência de fatores como gênero ou cor na área de TI, mas relatou que já sofreu preconceito porque tem uma deficiência auditiva: “por ter deficiência auditiva, o currículo chega a ser dispensado antes da entrevista” (A.F.22.H.B.S.3.04).

Como fato marcante em sua vida pessoal citou o intercâmbio que fez no Canadá aos 21 anos e, na vida profissional, citou o fato de como trabalhar em uma empresa de grande porte mudou sua forma de pensar os processos no TI, e causou um grande impacto em sua vida profissional e financeira.

Quanto ao aspecto geracional A.F.22.H.B.S.3.04 explicou que prefere trabalhar com pessoas da mesma faixa etária que ele, entre 20 e 29 anos, por serem mais inovadores e terem paixão pelo que fazem. Aos mais velhos atribuiu mais habilidades de comunicação e relacionamento.

38. L.L.22.H.B.S.3.02

L.L.22.H.B.S.3.02 tinha 22 anos, solteiro e morava com os pais no período da entrevista. Foi indicado para participar da pesquisa pelo colega de curso técnico e também entrevistado, B.O.21.H.B.S.3.02. L.L.22.H.B.S.3.02 é filho de pais que migraram do nordeste (seu pai veio do Rio Grande do Norte) e do sul (sua mãe veio do Paraná), ambos de cidades pequenas. O pai foi chapeiro por 10 anos, também trabalhou como garçom e estudou apenas até o 4º ano do ensino fundamental. A mãe trabalhou como auxiliar de limpeza, auxiliar de produção e atendente e tem o ensino médio completo. Ambos têm 50 anos e somente este filho.

L.L.22.H.B.S.3.02 começou a trabalhar com 16 anos de idade, em uma empresa de publicidade como auxiliar administrativo, contratado como estagiário enquanto cursava o ensino médio. Saiu da vaga quando o contrato acabou e relatou não ter gostado do tipo de trabalho. Ficou por três anos tentando se empregar mas sem sucesso.

Após completar o ensino médio fez cursinho e tentou por um ano passar no vestibular ou no ENEM para conseguir uma bolsa de estudos, mas as tentativas não tiveram sucesso. Foi então que se matriculou em uma ETEC (Escola Técnica de nível profissionalizante oferecida pelo Estado), em um curso de informática de um ano e meio com ênfase em desenvolvimento de sistemas. No último semestre do curso foi admitido por uma ONG que atende deficientes visuais na região da Barra Funda, na função de auxiliar de informática como aprendiz. Foi recomendado por um professor da ETEC que era coordenador do departamento de informática na organização e começou recebendo um salário mínimo. Nesta empresa ficou por um ano e quatro meses, até o fim do contrato, não sendo readmitido. Permaneceu desempregado por cerca de 6 meses e depois disso, procurando por vagas de emprego anunciadas no site InfoJobs, conseguiu uma colocação em uma empresa que fornece serviços de *telemarketing* (*call center* terceirado para seguradoras, bancos e empresas de cartão de crédito) de grande porte com cerca de 5 mil funcionários com uma sede localizada no centro histórico da cidade de São Paulo onde trabalham cerca de mil funcionários. Ali atua como operador de data center (centro de dados), das 7h às 13h, com registro em carteira (regime pautado pela CLT), executando tarefas ligadas ao maquinário (hardware) como zelar pelos computadores, verificar possíveis problemas nas redes, fazer uma “ronda” em torno dos equipamentos em busca de problemas físicos e corrigir os problemas que estiverem a seu alcance ou reportar aos superiores os casos mais complexos. Em seu departamento de TI tem mais três colegas apenas cuidando de toda a infraestrutura de informática do local. Considerou na entrevista que seu salário (pouco mais de dois mil reais) era superior em relação ao nível de complexidade de suas tarefas e pelo período de seis horas de trabalho por dia. Além do emprego formal, vinha trabalhando desde 2016 como *freelancer* contratado por um professor da ETEC, juntamente com um colega de curso, na manutenção dos websites da escola, que segundo ele, continham muitos erros.

No momento não estava estudando, mas informou que havia se matriculado nem curso de análise e desenvolvimento de sistemas da UNIP, com duração de dois anos e mensalidades em torno de 700 reais. O diploma de analista de sistemas lhe garantiria na mesma empresa um incremento de 25% sobre o salário atual. Também vê o curso como facilitador em trabalhos que envolvam criação de aplicativos e como impulso para iniciar um negócio próprio.

L.L.22.H.B.S.3.02 relatou que sua motivação para ingressar na área de TI foi o computador que ganhou de presente do pai aos 14 anos, que lhe aguçou “a curiosidade

de saber como as coisas funcionam” (L.L.22.H.B.S.3.02). O rapaz também relatou que se sente motivado a permanecer no setor de TI porque gosta do que faz. Por este serviço tinha uma renda variável, baseada em horas de trabalho ou conforme o volume de conteúdo com o qual precisava lidar, mas que não tomava muito mais do que 10% de seu tempo.

Com pouco mais de 18 anos de idade, L.L.22.H.B.S.3.02 fez uma tentativa de abrir seu próprio negócio juntamente com outros três colegas da ETEC – um deles seria B.O.21.H.B.S.3.02, também entrevistado nesta pesquisa. Uma ONG de adoção de animais os teria contatado para desenvolver um aplicativo que apresentasse os animais para adoção e com isso, teriam um primeiro cliente. Chegaram a desenhar o modelo de negócios e montar um protótipo de aplicativo para o contratante, mas acabou não dando certo. Explicou que preferia ter uma renda baseada na lucratividade e que via vantagens em ter um trabalho flexível em termos de tempo e local. Explicou que diferentemente dos colegas que preferem ter salário fixo e estabilidade, sente-se atraído pelo empreendedorismo e pretende ser um empreendedor em um futuro próximo. Considerou que seria capaz de ficar um ano sem receber salário em troca de uma rentabilidade maior a partir da lucratividade de uma empresa, desde que garantido um bom planejamento do negócio.

Em seu emprego via-se pouco satisfeito com suas tarefas, pois preferia já estar atuando com programação, mas o ideal mesmo seria começar seu próprio negócio mesmo que de início fosse uma empresa de pequeno porte. Para os cinco anos seguintes imaginava-se montando seu negócio ou trabalhando como programador, com salário entre quatro e cinco mil reais. Aceitaria trabalhar como PJ para ter esse salário e só pediria um valor maior caso a empresa não oferecesse benefícios como transporte e alimentação. Para ele, o modelo PJ representava “ter flexibilidades diversas” (L.L.22.H.B.S.3.02), incluindo por exemplo, a escolha de um plano de previdência privada que só não tinha contratado ainda porque seu salário não lhe permitia. Como projeção para cinco anos via-se realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e subindo de cargo ou tendo um trabalho mais importante que o atual na empresa em que atuava ou em outra empresa, com outros clientes. Apesar de seu perfil empreendedor, não considerava negativo trabalhar no modelo CLT nessa fase da vida, até porque seus pais sempre trabalharam dessa forma, explicou. Já a atuação no serviço público lhe soava como bem desestimulante, uma vez que considerava a área de informática das instituições públicas como desorganizada, ineficiente e desatualizada.

Para ele seria mais estimulante atuar em uma empresa privada maior ou em uma *startup*.

Sua opinião sobre ser empreendedor ou empresário na área de TI mostra que apesar da pouca experiência no mercado, L.L.22.H.B.S.3.02 tinha uma boa noção das diferenças entre ser um profissional pejetizado e ser empresário:

Ser empresário é ter remuneração maior (do zero ao infinito). Tem mais autonomia de decisão, mais flexibilidade: manda, tá feito. A desvantagem é a estabilidade (tem que trabalhar mais para garantir que a empresa fique em pé). A diferença entre ser PJ e ser empreendedor é a remuneração. PJ é mais como a empresa (contratante) define. Empreendedor é a própria empresa que define. O empreendedor responde (acorda) para os sócios. O PJ responde para alguém dentro da empresa. O PJ trabalha mais parecido com o CLT. O lado do PJ que parece com o empreendedor é a flexibilidade de horário e local (L.L.22.H.B.S.3.02, 2018).

O que mais desagrada na área de TI segundo o entrevistado é o nível de exigência de conhecimento profissional para ocupar algum cargo, a questão da urgência e a falta de diferenciação dos salários que faz com que pessoas com pouca formação ganhem o mesmo que o profissional mais qualificado. No geral o que se valoriza mais nesse meio é o relacionamento e conhecimento prático. A área de infraestrutura é a que mais demanda conhecimento acadêmico, mas mesmo assim, contrata pessoas sem formação.

Para ele, ser trabalhador é trocar horas do seu dia por dinheiro ou renda, e assim se considerava no momento da entrevista “depois de seis anos de trabalho fazendo a mesma função em troca de salário” ((L.L.22.H.B.S.3.02). Por outro lado, ser empreendedor é “ter uma ideia sobre algum negócio, problema que quer resolver e colocar em prática, tornando aquilo um estilo de vida, e sendo remunerado por colocar a ideia prática no mercado” (L.L.22.H.B.S.3.02). Sobre ser empreendedor, expressou que ainda não se considerava dessa forma, pois ainda não tinha conseguido colocar uma ideia em prática, o que revela uma cobrança de si mesmo neste sentido. Além disso, sua projeção para 10 ou 20 anos era não só a de se tornar um empreendedor, mas de ter uma empresa de grande porte na área de TI.

Quanto ao relacionamento com outras gerações, respondeu que valorizava a experiência dos mais velhos, apesar de serem “chatos” ou se acharem “deus”, mas com possibilidade de passarem conhecimento. Sobre questões de preconceito relatou perceber um preconceito maior em relação às mulheres no TI quando comparado com outras áreas, e exemplificou que no seu turno os colegas do TI eram do sexo masculino. Já com relação a gênero, explicou que não presenciou preconceito na empresa em que trabalhava, pois muitos funcionários no *call center* eram homossexuais. Quanto a si,

afirmou já ter se sentido preterido por ser muito novo, mas nunca sofreu preconceito.

39. B.O.21.H.B.S.3.02

O participante do sexo masculino mais jovem a participar da pesquisa foi B.O.21.H.B.S.3.02. Com traços orientais, assim como seu sobrenome indica a descendência de imigrantes japoneses, B.O.21.H.B.S.3.02 tinha 21 anos no momento em que foi entrevistado, é natural da cidade de São Paulo, filho de pais oriundos da zona urbana de São Paulo, ambos tendo completado o nível médio de ensino. Seu pai trabalhava como motorista desde 2011 mas no momento estava desempregado. Trabalhou antes disso como vendedor na Sharp e depois como “peão de fábrica” (conforme suas palavras) no Japão, por cerca de seis anos – nessa época B.O.21.H.B.S.3.02 estava com 5 a 11 anos. Chegou a iniciar um curso de contabilidade antes disso, mas parou para seguir o destino de muitos descendentes de imigrantes que tentam melhores condições de vida no país de origem dos pais ou avós. Sua mãe também ocupou cargos operacionais, como auxiliar de escritório e como auxiliar de cozinha em um shopping center antes de ir para o Japão, onde trabalhou como operária de fábrica. Nos últimos três anos vinha trabalhando como operadora de caixa numa rede de supermercados.

B.O.21.H.B.S.3.02. estava no momento fazendo um cursinho preparatório para o vestibular, iniciado um ano e meio antes. Havia então completado o ensino médio e um curso técnico em uma ETEC na área de informática (ambos cursados simultaneamente). Antes dessa experiência de ensino técnico, trabalhou por quatro anos, informalmente e no final, como menor aprendiz, dos 14 aos 17 anos, fazendo manutenção básica em computadores para uma distribuidora de alimentos, com um tio que lhe financiou um curso de hardware como forma de prepara-lo para o trabalho que fariam juntos. Informou que o pai foi seu maior motivador para que entrasse na área de TI, pois via nessa carreira grandes chances de o filho conseguir um bom rendimento. Por isso, trabalhar com o tio se tornaria sua porta de entrada para o trabalho em TI.

Logo após este emprego, foi indicado por um professor da ETEC e foi contratado no regime CLT como analista desenvolvedor de sistema em um escritório de advocacia de pequeno porte, com nove funcionários. Estava empregado nesta empresa, como único responsável pelo departamento de informática e por operar e desenvolver o sistema informatizado, havia um ano e nove meses, e definiu suas tarefas como sendo de dificuldade moderada. Informou que recebia reconhecimento razoável da empresa por seu trabalho e que seu salário estava na faixa entre R\$1.875,00 e R\$2.811,00. Expressou que

se sentia desestimulado a cumprir suas tarefas, especialmente no que dizia respeito a atender o cliente interno, no caso, seu chefe; queixou-se de ter que lidar com pedidos muito contraditórios (pedidos diferentes do que o combinado em registro, como tarefas pessoais do chefe, e frequentes alterações no sistema). Também informou na entrevista que não se via nessa área dentro de um horizonte futuro de dois anos e que preferia estar empregado no modelo CLT mas não na área de TI – o que o motivava a continuar na área era apenas a condição financeira, uma vez que precisa ajudar em casa e não pode se dar ao luxo de apenas estudar sem trabalhar, ou mesmo de ter um salário inferior. Tinha uma preferência pelo audiovisual, e no momento realizava um curso gratuito na área. Chegou a tentar enviar currículos mas as vagas disponíveis eram para estágio e ele não estava cursando ensino superior. Também via como uma possibilidade o trabalho como servidor público, por conta da garantia de estabilidade e acompanha com frequência os editais para concursos, mesmo que na área de informática. Não se via trabalhando como PJ, devido à perda de direitos como o 13º salário, mas aceitaria essa condição se não tivesse outra escolha, desde que ganhando mais. Já o contrato “flex” em que parte do salário é pago no modelo CLT e parte mediante nota fiscal não lhe parece correto e nem vantajoso do ponto de vista dos direitos trabalhistas. Também não se via como empresário, ou trabalhando com antigos colegas de TI em uma empresa sua. Sua visão do que seria trabalhar como PJ estava mais próxima do trabalhador autônomo com firma aberta ou do micro empresário. Assim, para ele, “o PJ depende de contrato, às vezes tem serviço, às vezes não tem. Não é garantido. Depende de cada um, mas para pessoas com mais idade tende a ser mais tranquilo” (B.O.21.H.B.S.3.02). Disse que, numa projeção para o futuro, trabalharia como CLT por 5 ou 10 anos para então se tornar PJ (no sentido de ter seu negócio próprio). O que o motivaria seria “não estar preso a um cliente ou empresa só. Poderia expandir a equipe e se tornar uma empresa” (B.O.21.H.B.S.3.02). Em 2015 chegou a cogitar em abrir sociedade com um amigo para trabalhar com softwares, mas não levaram a ideia adiante. Ainda sonha com a possibilidade ter uma empresa de efeitos especiais ou o que chamou de “empresa industrial light magic”. Outra área que o atrai é o setor de “games”. Para ele, ser empreendedor é ter visão e comandar, enquanto que ao trabalhador, cabe executar tarefas.

Quanto ao preconceito de gênero/sexo ou de raça/cor, afirmou que percebia na sua área de atuação um preconceito contra as mulheres, que não são levadas a sério, e uma preferência por contratarem homens brancos, jovens e heterossexuais. Contou inclusive que indicou um colega homossexual para trabalhar na empresa e seu chefe o preteriu por

conta da opção sexual, dizendo que preferia uma mulher heterossexual de 20 a 30 anos do que um funcionário homossexual.

Alguns meses após a entrevista ele informou nas redes sociais que estava viajando para o Japão para trabalhar – seria sua terceira vez na terra dos antepassados – assim como seus pais já haviam feito antes dele e como sua irmã e sobrinha que já o aguardavam lá.

40. V.A.19.M.N.S.3.01

A candidata mais jovem a participar deste estudo foi V.A.19.M.N.S.3.01. Mulher, negra, com 19 anos de idade completos no ano em que participou da pesquisa, solteira cursando nível superior, bolsista, natural de Santos, São Paulo. Vive em São Paulo com outros três amigos. Sua mãe é natural de Sirinhaém, Pernambuco, o pai de Cubatão, São Paulo. A mãe de V.A.19.M.N.S.3.01 é técnica de enfermagem e tem curso superior completo, o pai é eletricitista e tem ensino médio completo. A renda estimada de V.A.19.M.N.S.3.01 é de menos de um salário mínimo. V.A.19.M.N.S.3.01 fez ensino técnico na área de TI e após experiência de estágio decidiu deixar a área. Na época da pesquisa a participante estava cursando ciências contábeis na Faculdade de Economia e Administração da USP. Seu primeiro trabalho foi aos 17 anos. O único tipo de vínculo que experimentou foi o de estagiária quando cursava o ensino técnico. Quando foi consultada a entrevistada estava dedicando-se exclusivamente aos estudos.

V.A.19.M.N.S.3.01 informou que deseja que seu próximo tipo de vínculo de seja no modelo CLT, embora acredite que seja mais provável que seu próximo vínculo de trabalho seja informal. Sobre sua experiência na área de TI informou:

Sempre fui bolsista, estagiaria. Na época que fiz o curso de TI precisava de um estagio para conseguir o diploma e atuei como bolsista num projeto na própria instituição onde eu estudava (V.A.19.M.N.S.3.01, 2018).

A entrevistada informou que pretende ser profissional da área de auditoria e buscar uma oportunidade como *trainee* em alguma companhia de grande porte ou multinacional. Sobre o modelo CLT informou ainda que acha “uma boa opção para quem não tem o interesse de ser empreendedor nem quer se sujeitar a trabalhos informais”. Sobre o modelo PJ informou que acha “excelente! Uma boa alternativa para empregar outras pessoas e fazer capital” e indicou que teria preferência por este tipo de vínculo (embora tenha afirmado em momento anterior preferir o modelo CLT). Considera ser trabalhadora e sua definição para o termo é “Alguém que batalha honestamente por

aquilo que quer”, sobre ser empreendedora informou ser “mais ou menos, mais para menos” e definiu que ser empreendedor é “ser alguém que inova”, e que seu perfil é mais para empresarial do que o de empreendedora indicando preferência por atuar como colaboradora ou funcionária em alguma grande companhia a ter um negócio próprio, ainda que veja esta última opção como uma possibilidade.

A participante informou que religião e orientação política são fatores importantes em relação ao modo como desempenha (ou pretende desempenhar) sua profissão, mas que fatores como gênero, raça e idade não têm (ou não deveriam ter) peso no modo como as pessoas exercem suas profissões, detalhou: “Não! Todos somos iguais e capazes, independente destes fatores”. Informou que nunca sofreu preconceitos, “não que se lembre” e que já deve ter agido de modo preconceituoso com outras pessoas. Sobre a mudança mais importante que ocorreu em sua vida, afirmou: “Conhecer Jesus, tê-lo revelado pra mim foi uma experiência indescritível, isso causou uma mudança brutal na minha vida, no meu modo de pensar e em todas as outras áreas” e em relação à mudança na vida profissional destacou o momento em que passou a viver em São Paulo.

V.A.19.M.N.S.3.01 e J.O.27.M.N.S.6.07 foram as duas mulheres negras consultadas neste estudo. Ambas apresentam trajetórias de marcadas pelo investimento nos estudos e pela perspectiva de avanço profissional através de carreiras corporativas. A religião é outro fator presente na vida das duas participantes. V.A.19.M.N.S.3.01 informou ser evangélica e J.O.27.M.N.S.6.07, espírita. V.A.19.M.N.S.3.01 indicou não lembrar-se de ter sofrido preconceito, já J.O.27.M.N.S.6.07, conforme havíamos observado anteriormente, informou ter sofrido mais preconceito por ser mulher. A mais jovem informou ser de “centro esquerda”, já J.O.27.M.N.S.6.07 informou ser de “centro” embora tenha informado ter se oposto a colega de trabalho com pensamentos mais à esquerda no ambiente de trabalho e ser contrária à política de cotas para negros em universidades públicas.

Ao tratar da comparação entre os modelos CLT e PJ informou acreditar que no modelo PJ a pessoa contratada tende a ter mais flexibilidade, mas destacou que isso é uma impressão que tem e que não pode constatar. Afirmou que ter tempo livre é um fator de grande importância para ela. Em seu ambiente de estudo V.A.19.M.N.S.3.01 informou ter contato com pessoas de mesma idade e mais velhas mas que acaba lidando mais (e que gosta mais de lidar) com pessoas mais velhas que ela (pessoas entre 20 a 29 anos). Sobre pessoas mais jovens que ela destacou a “agilidade mental” que possuem. Sobre pessoas da idade dos pais dela (entre quarenta e cinquenta anos) destacou a “força” que

possuem ao realizarem suas atividades. Sobre as pessoas da mesma faixa etária V.A.19.M.N.S.3.01 informou que a principal característica é a “fragilidade”. Em relação ainda à carreira profissional a consultada firmou que ter ingressado na USP foi outro dos pontos de transição mais importantes para sua vida profissional.

Apêndice E – Tabelas de detalhamento dos dados dos profissionais consultados

1. Profissionais classificados por tempo de vínculo e detalhes metodológicos da abordagem aos entrevistados

Profissionais classificados por tempo de vínculo (exclusivos e simultâneos somados) e detalhes metodológicos dos entrevistados/consultados

Mnemônico	Denominador analítico do participante (DNA)	Registro físico	Quest. Tipo	Quest. Autopreenc.	Volume Hrs.	Formatos	Método de contato	Vínculo com	Tipo de Acesso	Tempo de vínculo (anos)	Méd. T. de vínculos
J.S.60.H.B.C.6.15	J.S.60.H.B.C.6.15-2 4-SP-U-E.E.P-P-N S S S-ES-ES.CL.(CL).R R/R.T-C-E-P	Parcialmente	2	Ambos	6	E/Q	Professor	Direto	Direto	107	5,9
O.S.56.H.B.V.8.05	O.S.56.H.B.V.8.05-4 4-SP-U-E.E.P-S N S S-CL.CL.BO.(CL).O O/C.C-I-E-P	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	68	5,7
R.S.57.M.B.C.6.10	R.S.57.M.B.C.6.10-1 1-PR-R-E.P-P-S S S S-IN.CL.PJ.(PJ).F F/C.I-C-T-P-E	Sim	3	Entrevistador	8	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	46	2,7
C.R.61.H.B.D.4.03	C.R.61.H.B.D.4.03-3 3-RJ-U-E.E.P-S S N S-ES-EM.AP.(CL).F R/C.T-C-E-I	Sim	3	Entrevistador	12	E/_	Ex-cliente	Direto	Direto	44	4,9
M.M.47.H.B.D.6.25	M.M.47.H.B.D.6.25-1 2-SP-U-E.E.P-S N S S-N-CL.CL.PJ.(CL).R F/P.C-I-P	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	44	2,6
V.T.69.H.B.D.2.12	V.T.69.H.B.D.2.12-1 1-SP-U-E.E._N S S S-ES.PJ.EM.(CL).F F/C.T-C-P-E	Parcialmente	2	Entrevistador	6	E/_	Indicação de familiar	Direto	Direto	40	10,0
H.G.54.H.B.D.3.03	H.G.54.H.B.D.3.03-2 2-HO*-U-E.E.P-S N S S-ES-CL.DE.(PJ).F R/C.T-I-C-E-P	Parcialmente	2	Entrevistador	7	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	37	2,1
E.P.48.H.B.C.5.40	E.P.48.H.B.C.5.40-3 4-SP-U-E.E.P-S S S S-IN.PJ.CL.(CL).E R/R.I-T-C-P-E	Sim	1	Entrevistador	3	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	37	1,9
L.P.65.H.B.D.4.12	L.P.65.H.B.D.4.12-3 2-SP-U-E.E.E-N S S S-N-ES.PJ.CL.(PJ).E R/R.T-C-P-I	Parcialmente	2	Ambos	5	E/Q	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	34	5,7
S.C.53.H.B.C.4.12	S.C.53.H.B.C.4.12-2 3-SP-U-E.E.P-S N S S-N-CL.PJ.CL.(PJ).E R/R.C-I-P	Parcialmente	1	Entrevistador	3	E/_	Indicação de Entrevistado	T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10	Indicação	34	4,3
J.M.46.H.B.C.3.25	J.M.46.H.B.C.3.25-3 5-SP-U-E.P-P-S S S S-IN.PJ.CL.(CL).E E/O.I-T-E-C-P	Parcialmente	1	Ambos	4	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	33	2,4
A.D.51.H.B.D.4.20	A.D.51.H.B.D.4.20-3 5-SP-U-E.E.F-P-N N S S-CL-CL-EM.(EM).R R/R.C-E	Sim	1	Entrevistador	3	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	28	14,0
E.C.41.H.P.C.6.15	E.C.41.H.P.C.6.15-2 1-MG-U-E.F-P-S S S S-IN.PJ.CL.(CL).E F/P.I-T-C-P	Sim	1	Entrevistador	5	E/_	Ex-colega de faculdade	Direto	Direto	28	2,5
W.B.41.H.B.C.6.05	W.B.41.H.B.C.6.05-1 3-SP-U-E.E.P-S N S S-N-IN.PJ.IN.(CL).O R/C.I-C-P	Sim	1	Entrevistador	5	E/_	Indicação de Entrevistado	F.B.37.M.B.4.CL-INF.07	Indicação	28	2,2
F.B.38.M.B.C.5.05	F.B.38.M.B.C.5.05-1 3-SP-U-E.E.P-S S S S-N-IN.CL.IN.(CL).R R/R.I-T-C-P	Sim	2	Ambos	7	E/Q	Ex-colega de faculdade e trabalho	Direto	Direto	26	1,9
C.A.26.M.B.U.7.12	C.A.26.M.B.U.7.12-3 4-SP-U-P-P-E-S S N S-ES-CL-EM.(EM).R R/R.T-E-C	Sim	1	Entrevistador	3	E/_	Divulgação da mídia e indicação	Nenhum	Referência	26	2,4
A.S.47.H.P.D.2.25	A.S.47.H.P.D.2.25-1 1-BA-R-E.E-E-S S S S-IN.PJ.EM.(EM).R R/O.I-C-P-E	Sim	2	Ambos	6	E/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	23	3,3
A.V.37.M.B.C.5.05	A.V.37.M.B.C.5.05-3 5-SP-U-P-P-P-N N S S-PJ.CL.CL.(PJ).E E/O.P-C-E	Não	1	Entrevistador	2	/Q	Indicação de colega de trabalho	Não entrevistado	Indicação	21	3,0
L.R.35.H.B.S.4.07	L.R.35.H.B.S.4.07-2 2-SP-U-E.E.P-S N S S-N-IN.CL.PJ.(PJ).O O/C.I-C-P	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	18	3,6
D.S.32.H.B.C.4.07	D.S.32.H.B.C.4.07-2 2-SP-U-E.P-P-S N S S-N-CL.CL.CL.(CL).E F/P.C-I-P	Não	1	Entrevistador	2	E/Q	Indicação de colega de trabalho	T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10	Indicação	18	3,0
S.A.28.H.B.S.4.04	S.A.28.H.B.S.4.04-3 4-SP-U-E.P-E-S S N S-ES-CL.IN.(IN).R R/R.T-I-E	Sim	1	Entrevistador	3	E/_	Influenciador Digital	Nenhum	Direto	18	2,0
M.C.47.M.B.C.5.12	M.C.47.M.B.C.5.12-2 1-SP-U-E.E-P-N S S S-N-CL.PJ.CL.(PJ).E R/R.T-C-P	Não	1	Respondente	1	/Q	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	17	2,4
A.G.39.H.B.C.5.20	A.G.39.H.B.C.5.20-3 5-SP-U-E.P-E-S S S S-ES-CL.PJ.(PJ).O E/C.I-T-E-C	Sim	3	Entrevistador	11	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	17	1,9
A.B.37.H.N.S.4.10	A.B.37.H.N.S.4.10-2 2-SP-U-E.P-P-S S S S-N-ES.PJ.CL.(CL).R R/R.T-C-I-P	Não	1	Ambos	2	E/Q	Ex-aluno	Direto	Direto	16	1,8
T.N.44.H.B.D.8.25	T.N.44.H.B.D.8.25-3 2-SP-U-E.P-P-S N S S-N-IN.CL.IN.(CL).F R/O.I-P-C	Não	1	Entrevistador	2	E/_	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	15	2,5
F.G.43.H.B.C.6.30	F.G.43.H.B.C.6.30-3 5-SP-U-E.P-E-N N S S-PJ.PJ.EM.(PJ).E R/R.C-P-E	Não	1	Entrevistador	2	E/_	Indicação de colega de trabalho	L.E.44.H.B.C.3.CL.GTI.25	Indicação	15	2,5
T.K.32.H.A.S.6.12	T.K.32.H.A.S.6.12-2 3-SP-U-E.P-P-S S S S-N-IN.PJ.CL.(PJ).E E/O.I-C-E	Sim	1	Ambos	6	E/Q	Colega da área de TI	Direto	Direto	15	1,2
M.O.26.M.B.U.6.12	M.O.26.M.B.U.6.12-1 2-SP-U-E.F-P-S S S S-ES-CL.PJ.(PJ).R R/O.T-P-I-E	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	13	1,9
J.O.27.M.N.S.6.07	J.O.27.M.N.S.6.07-3 2-MG-R-E.E-P-N S N N-CL-ES-CL.(CL).E R/R.T-C	Sim	4	E/_	Indicação de Entrevistado	T.K.32.H.A.4.CL.CTI.10	Indicação	11	1,6		
J.T.29.H.B.S.7.15	J.T.29.H.B.S.7.15-3 5-SP-U-E.P-P-S S S S-N-IN-IN.CL.(CL).E E/O.I-C-T	Sim	1	Entrevistador	5	E/_	Colega da área de humanidades	Direto	Direto	10	1,0
L.E.44.H.B.C.4.25	L.E.44.H.B.C.4.25-3 3-SP-U-E.P-P-S S S S-IN.PJ.CL.(PJ).E R/R.I-C-E-P	Parcialmente	1	Entrevistador	4	E/_	Ex-colega de trabalho	Direto	Direto	9	1,5
M.R.23.H.P.S.3.02	M.R.23.H.P.S.3.02-1 1-SP-U-E.E.P*-S S N N-ES-CL.DE.(CL).O R/C.T-C-E-I	Sim	3	Ambos	6	E/Q	Indicação de familiar	Direto	Direto	8	1,3
D.R.30.M.B.S.4.07	D.R.30.M.B.S.4.07-2 1-SP-U-P-P-P-N S S S-N-ES-ES-CL.(CL).E R/R.T-C	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	6	2,0
L.A.26.M.B.S.4.01	L.A.26.M.B.S.4.01-3 5-SP-U-P-P-E-S N N N-IN-IN-ES.(ES).E E/R.I-T	Não	1	Respondente	3	E/Q	Estudante da USP	Nenhum	Direto	6	3,0
L.L.22.H.B.S.3.02	L.L.22.H.B.S.3.02-2 1-SP-U-E.E.P*-S S N S-ES-ES-CL.(CL).O E/O.T-I-E-C	Sim	2	Entrevistador	4	E/_	Indicação de Entrevistado	B.O.20.H.B.2.CL.DES.02	Indicação	6	1,5
B.O.21.H.B.S.3.02	B.O.21.H.B.S.3.02-1 1-SP-U-E.E.P*-S N N S-IN-IN-CL.(CL).E F/P.I-E-C	Sim	2	Entrevistador	4	E/_	Ex-colega de curso	Direto	Direto	6	3,0
E.F.26.M.B.S.5.02	E.F.26.M.B.S.5.02-2 1-SP-U-E.E-P-N S N N-CL-CL.DE.(CL).E F/P.C	Sim	1	Entrevistador	4	E/_	Indicação de Entrevistado	M.R.23.H.P.3.CL.ASU.02	Indicação	4	1,0
R.A.25.H.P.U.4.03	R.A.25.H.P.U.4.03-2 2-SP-U-E.E.P*-N N S N-CL-CL-CL.(CL).E R/R.C	Sim	2	Entrevistador	4	E/_	Indicação de Entrevistado	M.R.23.H.P.3.CL.ASU.02	Indicação	4	2,0
A.F.22.H.B.S.3.04	A.F.22.H.B.S.3.04-3 3-SP-U-P-P-P-N S S S-ES-IN-CL.(IN).E E/O.I-T-C	Não	1	Respondente	1	/Q	Indicação de antigo professor	J.S.60.H.B.5.CL.PR.F.07	Indicação	2	1,0
V.A.19.M.N.S.3.01	V.A.19.M.N.S.3.01-3 1-SP-U-E.E-E-N S N N-BO-BO.BO.(CL).O O/C-T	Não	1	Respondente	1	/Q	Estudante da USP	Nenhum	Direto	1	1,0

2. Profissionais classificados pela tipificação composta da educação e atuação profissional dos pais

Profissionais por ordem de tipificação do índice educacional e profissional dos pais (decrescentes)

Mnemônico	Cidade Origem	Estado	Vive em	Nasceu em zona	Vive em Zona	Vive com	*Tipificação dos Pais	Tipif. alt. dos pais	UF da Mãe	Cidade da Mãe	Profissão Mãe	UF do Pai	Cidade do Pai	Profissão Pai	Índice Form./Prof. Pais
O.S.56.H.B.V.8.05	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	sozinho	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Professora Sup.	São Paulo	São Paulo	Professor Sup.	4 4
A.D.51.H.B.D.4.20	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	sozinho	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	Engenheiro	3 5
E.P.48.H.B.C.5.40	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	conjugue e filha	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Professora Sup.	São Paulo	São Paulo	Motorista	3 4
J.M.46.H.B.C.3.25	São Paulo	SP	Barueri	Urbana	Urbana	com conjugue e filhas	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Professora Prim.	São Paulo	São Paulo	Arquiteto	3 5
F.G.43.H.B.C.6.30	Ribeirão Preto	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue e filhas	5) Realizados	Realizados	São Paulo	Ribeirão Preto	Professora Sup.	São Paulo	Ribeirão Preto	Médico	3 5
A.G.39.H.B.C.5.20	Campinas	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Psicóloga	R. de Janeiro	Rio de Janeiro	Médico	3 5
A.V.37.M.B.C.5.05	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	Piracicaba	Engenheiro	3 5
J.T.29.H.B.S.7.15	Barueri	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	mãe / colega (2 locais)	5) Realizados	Realizados	São Paulo	Osasco	Contadora	São Paulo	Osasco	Advogado	3 5
S.A.28.H.B.S.4.04	Santo André	SP	Santo André	Urbana	Urbana	com os pais e os irmãos	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Pedagoga	São Paulo	São Paulo	G. de Logística	3 4
C.A.26.M.B.U.7.12	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com companheiro	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Professora Sup.	São Paulo	São Paulo	A. de Sistemas	3 4
L.A.26.M.B.S.4.01	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com a mãe e irmã	5) Realizados	Realizados	São Paulo	São Paulo	Médica	R. de Janeiro	Rio de Janeiro	Médico	3 5
C.R.61.H.B.D.4.03	Rio de Janeiro	RJ	São Paulo	Urbana	Urbana	sozinho	4) Estáveis	Estáveis	R. de Janeiro	Rio de Janeiro	Dona de Casa	M. Gerais	Três Corações	Comerciante	3 3
J.S.60.H.B.C.6.15	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue	4) Estáveis	Estáveis	Bahia		Professora Prim.	Bahia		Administrador	2 4
L.E.44.H.B.C.4.25	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue e filho	4) Estáveis	Estáveis	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	Empresário	3 3
A.F.22.H.B.S.3.04	Arujá	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com parente	4) Estáveis	Estáveis	São Paulo	São Paulo	Autônoma	São Paulo	Araras	Empresário	3 3
V.A.19.M.N.S.3.01	Santos	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com amigos	4) Estáveis	Estáveis	Pernambuco	Sirinhaém	Téc. em Enferm.	São Paulo	Cubatão	Eletricista	3 1
L.P.65.H.B.D.4.12	São Paulo	SP	Valinhos	Urbana	Urbana	sozinho	3) Integrados	Integrados	São Paulo		Bibliotecária	São Paulo		Contador	3 2
H.G.54.H.B.D.3.03	Groningen	HO*	São Paulo	Urbana	Urbana	sozinho	3) Integrados	Integrados	Groningen	Groningen	Dona de Casa	Groningen	Groningen	Administrador	2 2
T.N.44.H.B.D.8.25	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue e filhos	3) Integrados	Integrados	Paraná	Curitiba	Dona de Casa	São Paulo	Araçatuba	Fisc. de Renda	3 2
A.B.37.H.N.S.4.10	São Paulo	SP	Sidney	Urbana	Urbana	sozinho	3) Integrados	Integrados	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	M. de Obras	2 2
L.R.35.H.B.S.4.07	São Paulo	SP	Santo André	Urbana	Urbana	com os pais	3) Integrados	Integrados	São Paulo	São Paulo	Func. Pública	São Paulo	São Paulo	Policial	2 2
D.S.32.H.B.C.4.07	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue	3) Integrados	Integrados	São Paulo	São Paulo	Func. Pública	N.A.	N.A.		2 2
J.O.27.M.N.S.6.07	Uberaba	MG	Santos	Rural	Urbana	com a mãe, avós e irmãos	3) Integrados	Integrados	Paraná	Ponta Grossa	Gestora de RH	M. Gerais	Uberaba	Pedreiro	3 2
R.A.25.H.P.U.4.03	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com a companheira e enteado	3) Integrados	Integrados	São Paulo	São Paulo	At. de Lanchonete	São Paulo	São Paulo	Assist. Admin.	2 2
S.C.53.H.B.C.4.12	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com o conjugue	2) Autonomos	Autônomos	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	Comerciante	2 3
W.B.41.H.B.C.6.05	São Paulo	SP	Miami	Urbana	Urbana	com conjugue, filhos e agregados	2) Autonomos	Autônomos	Bahia	Teixeira de Freitas	Costureira	Bahia	Teix. de Freitas	Taxista	1 3
F.B.38.M.B.C.5.05	São Paulo	SP	Miami	Urbana	Urbana	com conjugue, filhos e agregados	2) Autonomos	Autônomos	Paraná	Maringá	Costureira	Paraíba	João Pessoa	Feirante	1 3
T.K.32.H.A.S.6.12	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com os pais	2) Autonomos	Autônomos	São Paulo	São Bernardo	Comerciante	São Paulo	Santo André	Operário	2 3
V.T.69.H.B.D.2.12	São Paulo	SP	Mirasol	Urbana	Urbana	com a companheira	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	Valinhos	Oper./D. de Casa	São Paulo	Valinhos	Operário	1 1
R.S.57.M.B.C.6.10	Londrina	PR	São Paulo	Rural	Urbana	com conjugue e filhas	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	Catanduva	Cozinheira	São Paulo	Catanduva	Taxista	1 1
A.S.47.H.P.D.2.25	Alagoinhas	BA	São Paulo	Rural	Urbana	com mãe, filho e sobrinho	1) Vulneráveis	Limitados	Bahia	Alagoinhas	Dona de Casa	Bahia	Alagoinhas	Industriário	1 1
M.C.47.M.B.C.5.12	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue e filhos	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	Industriário	2 1
M.M.47.H.B.D.6.25	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com os filhos	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	São Paulo	Dona de Casa	São Paulo	São Paulo	G. Comercial	1 2
E.C.41.H.P.C.6.15	Ipatinga	MG	São Paulo	Urbana	Urbana	com conjugue e filhas	1) Vulneráveis	Limitados	M. Gerais	Ipatinga	Costureira	M. Gerais	Ipatinga	Comerciante	2 1
D.R.30.M.B.S.4.07	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com pais e irmãos	1) Vulneráveis	Limitados	Bahia		Dona de Casa	Bahia		Operário	2 1
E.F.26.M.B.S.5.02	São Bernardo	SP	São Bernardo	Urbana	Urbana	com mãe e irmãos	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	São Bernardo	Diarista/Aposent.	São Paulo	São Bernardo	Funileiro	2 1
M.O.26.M.B.U.6.12	Osasco	SP	Osasco	Urbana	Urbana	com o companheiro	1) Vulneráveis	Limitados	Pernambuco	Águas Belas	Dona de Casa	Paraná	Maringá	M. de Obras	1 2
M.R.23.H.P.S.3.02	São Paulo	SP	Diadema	Urbana	Urbana	com os pais e os irmãos	1) Vulneráveis	Limitados	M. Gerais	Ubaí	Emp. Doméstica	M. Gerais	Ubaí	Soldador	1 1
L.L.22.H.B.S.3.02	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com os pais	1) Vulneráveis	Limitados	Paraná	Porto Barreiro	Aux. de Limpeza	RG.do Norte	Antônio Martins	Churrasqueiro	2 1
B.O.21.H.B.S.3.02	São Paulo	SP	São Paulo	Urbana	Urbana	com os pais	1) Vulneráveis	Limitados	São Paulo	São Paulo	Caixa	São Paulo	São Paulo	Operário	1 1

3. Profissionais classificados por nível de formação/educação

Profissionais por ordem de nível de formação (do maior para o menor)

Mnemônico	Nível de formação	Tipo formação	Curso superior	Tipo ens. Médio	Último curso	Cursando	Formação da Mãe	Formação do Pai	Curso Superior	Instituição	Complemento Formação (I)
O.S.56.H.B.V.8.05	8	E.E.P	Completo	Normal	Doutorado	Pós-Graduação	Pós. - gradua.	Pós. - Gradua.	Tecnologia em Processamento de Dados	UNIBERO	Faz Doutorado em História da Ciência pela PUC-SP.
T.N.44.H.B.D.8.25	8	E.P.P	Completo	Normal	Doutorado	Nenhum	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Física	USP	Faz Doutorado em Física pela USP e tem Pós (Lato) em Gest. de Proj. FIA.
J.T.29.H.B.S.7.15	7	E.P.P	Completo	Normal	Mestrado	Pós-Graduação	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Ciências Sociais	UNICAMP	Tem Mestrado em Sociologia pela UNICAMP.
C.A.26.M.B.U.7.12	7	P.P.E	Completo	Normal	Mestrado	Nenhum	Sup. - Compl.	Méd. - Compl.	Ciência da Computação	IME/USP	Tem Mestrado em Ciência da Computação pelo IME/USP.
J.S.60.H.B.C.6.15	6	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Engenharia	IEEP	Tem Mestrado em Administração pela UNIBERO.
R.S.57.M.B.C.6.10	6	E.P.P	Completo	Técnico	Superior	Nenhum	Fun. - Incom.	Fun. - Incom.	Análise de Sistemas	FASP	Tem em MBA em Gestão Empresarial pela FGV.
M.C.47.M.B.C.5.12	6	E.P.E	Completo	Normal	Pós-graduação	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Tecnologia da Informação	FATEC	Tem MBA em Gestão Empresarial pela BSS.
M.M.47.H.B.D.6.25	6	E.E.P	Completo	Normal	Pós-graduação	Pós-Graduação	Fun. - Incom.	Fun. - Incom.	Tecnologia da Informação	ANHEMBI MORUMBI	Tem Mestrado em Gestão em TI pela FGV.
F.G.43.H.B.C.6.30	6	E.P.E	Completo	Normal	Pós-graduação	Nenhum	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Ciência da Computação	UFSCAR	Tem MBA em Gestão de Projetos pela FGV.
E.C.41.H.P.C.6.15	6	E.F.P	Completo	Técnico	Pós-graduação	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Administração de Sistemas da Informação	UNIBERO	Tem MBA em Gestão de Negócios pela FIA e tem MBA em BI.
W.B.41.H.B.C.6.05	6	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Fun. - Incom.	Fun. - Incom.	Administração de Sistemas da Informação	UNIBERO	Tem MBA em Governança em TI pelo MACKENZIE.
T.K.32.H.A.S.6.12	6	E.P.P	Completo	Ambos	Pós-graduação	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Gestão de Sistemas de Informação	FIAP	Tem MBA em Big Data pela FIAP além de fez MBA em Gestão de Finanças.
J.O.27.M.N.S.6.07	6	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Sup. - Compl.	Fun. - Compl.	Banco de Dados	UNISANTA	Tem MBA em Big Data pela FIAP.
M.O.26.M.B.U.6.12	6	E.F.P	Completo	Normal	Pós-graduação	Superior	Fun. - Incom.	Fun. - Compl.	Banco de Dados	FIAP	Tem MBA em BI pela UNIVESP e está cursando MBA em Eng. da Computação.
E.P.48.H.B.C.5.40	5	E.E.P	Completo	Normal	Pós-graduação	Pós-Graduação	Sup. - Compl.	Fun. - Compl.	Engenharia	MACKENZIE	Tem Pós (Lato) em Gestão de Negócios pela HLS* e Pós em gestão em TI.
A.G.39.H.B.C.5.20	5	E.P.E	Completo	Normal	Pós-graduação	Superior	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Ciência da Computação	UNICAMP	Tem Pós (Lato) em Big Data pela FIA e está cursando Psicologia.
F.B.38.M.B.C.5.05	5	E.E.P	Completo	Normal	Pós-graduação	Nenhum	Fun. - Incom.	Fun. - Incom.	Administração de Sistemas da Informação	UNIBERO	Tem Pós (Lato) em Engenharia de Software pela UNICAMP.
A.V.37.M.B.C.5.05	5	P.P.P	Completo	Normal	Pós-graduação	Pós-Graduação	Méd. - Compl.	Sup. - Compl.	Administração de Sistemas da Informação	UNIBERO	Tem Pós (Lato) em Gestão de Projetos pela FGV.
E.F.26.M.B.S.5.02	5	E.E.P	Completo	Técnico	Superior	Pós-Graduação	Fun. - Compl.	Méd. - Compl.	Administração de Empresas	FASB	Tem Pós (Lato) em Segurança da Informação pelo SENAC.
L.P.65.H.B.D.4.12	4	E.E.E	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Ciência da Computação	IME/USP	
C.R.61.H.B.D.4.03	4	E.E.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Sup. - Compl.	Sup. - Incom.	Economia	CANDIDO MENDES	
S.C.53.H.B.C.4.12	4	E.E.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Fun. - Compl.	Méd. - Compl.	Tecnologia em Processamento de Dados	UNIBERO	
A.D.51.H.B.D.4.20	4	E.F.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Sup. - Incom.	Economia	FEFB	
J.M.46.H.B.C.3.25	4	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Sup. - Compl.	Administração	FGV	
L.E.44.H.B.C.4.25	4	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Sup. - Compl.	Administração	FGV	
A.B.37.H.N.S.4.10	4	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Sistemas de Informação	FIAP	
L.R.35.H.B.S.4.07	4	E.E.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Sistemas de Informação	UMESP	
D.S.32.H.B.C.4.07	4	E.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Méd. - Compl.	N.A.	Sistemas de Informação	UNIP	
D.R.30.M.B.S.4.07	4	P.P.P	Completo	Normal	Superior	Nenhum	Fun. - Incom.	Méd. - Compl.	Banco de Dados	FIAP	
S.A.28.H.B.S.4.04	4	E.P.E	Completo	Técnico	Superior	Nenhum	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Análise de Sistemas e TI	FATEC	
L.A.26.M.B.S.4.01	4	P.P.E	Cursando	Normal	Médio	Superior	Sup. - Compl.	Sup. - Compl.	Engenharia Elétrica	POLI/USP	Tem segunda graduação em Sistemas de Informação pela FIAP.
R.A.25.H.P.U.4.03	4	E.E.P*	Cursando	Normal	Médio	Superior	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	ESTÁCIO	
H.G.54.H.B.D.3.03	3	E.E.P	Interrompido	Normal	Médio	Nenhum	Méd. - Compl.	Méd. - Compl.	Economia	ERASMUS*	
M.R.23.H.P.S.3.02	3	E.E.P*	Matriculado	Normal	Médio	Superior	Fun. - Compl.	Fun. - Compl.	Segurança de Dados	UNINOVE	
A.F.22.H.B.S.3.04	3	P.P.P	Cursando	Regular	Médio	Superior	Sup. - Compl.	Fun. - Incom.	Sistemas de Informação	ESPM	
L.L.22.H.B.S.3.02	3	E.E.P*	Matriculado	Ambos	Médio	Superior	Méd. - Compl.	Fun. - Incom.	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	UNIP	
B.O.21.H.B.S.3.02	3	E.E.P*	Interrompido	Ambos	Médio	Nenhum	Fun. - Compl.	Fun. - Compl.	Ciência da Computação	FATEC	
V.A.19.M.N.S.3.01	3	E.E.E	Cursando	Técnico	Médio	Superior	Sup. - Compl.	Méd. - Compl.	Ciências Contábeis	FEA/USP	
V.T.69.H.B.D.2.12	2	E.E.	Não Iniciado	Normal	Médio	Nenhum	Fun. - Incom.	Fun. - Incom.	N.A.	(N.A.)	
A.S.47.H.P.D.2.25	2	E.E.E	Interrompido	Técnico	Médio	Nenhum	Fun. - Compl.	Fun. - Compl.	Filosofia	FFLCH/USP	

4. Profissionais classificados por tipo de vínculo quando ingressou no mercado de trabalho

Profissionais por ordem de tipo de vínculo quando do ingresso no mercado de trabalho																
Mnemônico	Primeiro Vínculo	Segundo Vínculo	Ingresso no mer. de trabalho via:		Foi PJ ou Aut.	Proporção PJ ou Aut.	Informal antes de PJ	Vínculo após ter experimentado:		Informal antes de:		Estág. antes de CLT	Antes de empresário teve vínculo:		CLT->PJ	PJ/Aut->CLT
			Informalidade	Estágio ou Bolsa				informalidade	estágio	CLT	PJ		PJ, Aut. ou inform.	CLT		
V.A.19.M.N.S.3.01	Bolsista	Nenhum	Não	Sim	Não	Nenhuma	Não									
L.P.65.H.B.D.4.12	CLT	PJ	Não	Não	Sim	Média	Não				Não	Não			Sim	Sim
S.C.53.H.B.C.4.12	CLT	Autônomo	Não	Não	Sim	Média	Não			Não	Sim	Não			Sim	Sim
A.D.51.H.B.D.4.20	CLT	Empreendedor	Não	Não	Não	Nenhuma	Não					Não	Não	Sim		Não
M.M.47.H.B.D.6.25	CLT	Autônomo	Não	Não	Sim	Mínima	Não			Não	Sim	Não			Sim	Não
F.G.43.H.B.C.6.30	CLT	PJ	Não	Não	Sim	Grande	Não				Não	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
D.S.32.H.B.C.4.07	CLT	Informal	Não	Não	Sim	Grande	Sim	PJ	Sim	Não	Sim	Não			Sim	Sim
E.F.26.M.B.S.5.02	CLT	CLT	Não	Não	Não	Nenhuma	Não					Não				Não
R.A.25.H.P.U.4.03	CLT	CLT	Não	Não	Não	Nenhuma	Não					Não				Não
M.R.23.H.P.S.3.02	CLT	Estágio	Não	Sim	Não	Nenhuma	Não		CLT	Não		Sim				Não
A.S.47.H.P.D.2.25	Cooperativa	CLT	Não	Não	Sim	Pequena	Sim	PJ		Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não
L.E.44.H.B.C.4.25	Empreendedor	Autônomo	Não	Não	Sim	Grande	Não			Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim	Sim
V.T.69.H.B.D.2.12	Estágio	CLT	Não	Sim	Sim	Pequena	Não		CLT			Sim			Sim	Não
C.R.61.H.B.D.4.03	Estágio	CLT	Não	Sim	Não	Nenhuma	Não	Sem Ocupação	CLT	Não		Sim	Não	Sim		Não
J.S.60.H.B.C.6.15	Estágio	CLT	Não	Sim	Sim	Média	Não	Aposentadoria	CLT		Não	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
M.C.47.M.B.C.5.12	Estágio	CLT	Não	Sim	Sim	Grande	Não			Não	Não	Sim			Sim	Sim
A.B.37.H.N.S.4.10	Estágio	CLT	Não	Sim	Sim	Pequena	Não		CLT		Não	Sim			Sim	Sim
D.R.30.M.B.S.4.07	Estágio	CLT	Não	Sim	Não	Nenhuma	Não		CLT			Sim				Não
S.A.28.H.B.S.4.04	Estágio	Informal	Sim	Sim	Sim	Pequena	Não	Autônomo	Informal	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
J.O.27.M.N.S.6.07	Estágio	CLT	Não	Não	Não	Nenhuma	Não					Sim				Não
C.A.26.M.B.U.7.12	Estágio	Bolsa	Não	Sim	Sim	Mínima	Não		Bolsista		Não	Sim	Não	Não	Sim	Sim
M.O.26.M.B.U.6.12	Estágio	PJ	Não	Sim	Sim	Média	Não		PJ	Não	Sim	Sim			Não	Sim
A.F.22.H.B.S.3.04	Estágio	CLT	Não	Sim	Não	Nenhuma	Não		CLT			Sim				Não
L.L.22.H.B.S.3.02	Estágio	Autônomo	Não	Sim	Sim	Média	Não		Autônomo	Sim	Não	Sim			Não	Sim
R.S.57.M.B.C.6.10	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Média	Não	CLT	CLT	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
O.S.56.H.B.V.8.05	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Média	Não	CLT		Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
H.G.54.H.B.D.3.03	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Média	Não	Sem Ocupação		Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
E.P.48.H.B.C.5.40	Informal	Estágio	Sim	Sim	Sim	Média	Não	Estágio	CLT	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
J.M.46.H.B.C.3.25	Informal	Estágio	Sim	Não	Sim	Mínima	Não	Estágio	Empreendedor	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Sim
T.N.44.H.B.D.8.25	Informal	CLT	Sim	Não	Não	Nenhuma	Não	Sem Ocupação		Sim		Não				Não
E.C.41.H.P.C.6.15	Informal	Estágio	Sim	Não	Sim	Grande	Não	Estágio	CLT	Sim	Sim	Sim			Sim	Sim
W.B.41.H.B.C.6.05	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Pequena	Não	CLT		Sim	Sim	Não			Sim	Sim
A.G.39.H.B.C.5.20	Informal	Empreendedor	Sim	Não	Sim	Média	Sim	Empreendedor		Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Sim
F.B.38.M.B.C.5.05	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Mínima	Não	CLT		Sim	Sim	Não			Sim	Sim
L.R.35.H.B.S.4.07	Informal	CLT	Sim	Não	Sim	Grande	Não	CLT		Sim	Sim	Não			Sim	Não
T.K.32.H.A.S.6.12	Informal	Estágio	Sim	Sim	Sim	Média	Não	Estágio	Informal	Sim	Sim	Sim			Sim	Sim
J.T.29.H.B.S.7.15	Informal	CLT	Sim	Não	Não	Nenhuma	Não	CLT	CLT	Sim		Não				Não
L.A.26.M.B.S.4.01	Informal	Estágio	Sim	Sim	Não	Nenhuma	Não	Estágio	Atual	Não						
B.O.21.H.B.S.3.02	Informal	CLT	Sim	Não	Não	Nenhuma	Não	CLT		Sim		Não				Não
A.V.37.M.B.C.5.05	PJ	CLT	Não	Não	Sim	Grande	Não				Não	Não	Sim	Sim	Não	Sim

5. Profissionais classificados por tipificação de vínculo

Profissionais por ordem tipificação de vínculo									
Mnemônico	Tipificação da Trajetória	Preferência	Pretenido	Principal Medido	Principal Informado	Anterior	Último	Situação atual	Trajetória
O.S.56.H.B.V.8.05	BO: Acadêmico(a/o), que migrou de outros modelos para o formato de Bolsa [CLT->BO]	Bolsista	Pesquisador Bolsista	PJ	CLT	CLT	CLT	Bolsista	S N S S
V.A.19.M.N.S.3.01	BO: Iniciante, apenas atuou como Bolsista, mas quer atuar como CLT [NT->CLT]	CLT	Funcionário CLT	ND	BO	Não Trabalhava	NT	Bolsista	N S N N N
J.S.60.H.B.C.6.15	C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]	CLT ou PJ	Indiferente (CLT/PJ)	CLT	CLT/PJ	Estagiário(a/o)	Estágio	CLT	N S S S
M.M.47.H.B.D.6.25	C/P: Compost(a/o) atua em duas modalidades [CLT+PJ]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	CLT	PJ	PJ	S N S N
R.A.25.H.P.U.4.03	CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	Funcionário Público	Militar	CLT	CLT	CLT	CLT	CLT	N N S N N
D.S.32.H.B.C.4.07	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Empresário(a/o)	MISTO	CLT	CLT	CLT	CLT	S N S N
E.C.41.H.P.C.6.15	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Viver fora do país	PJ	CLT	PJ	CLT	CLT	S S S N
E.P.48.H.B.C.5.40	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Funcionário CLT	MISTO	CLT	PJ	CLT	CLT	S S S S
L.E.44.H.B.C.4.25	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Funcionário CLT	PJ	PJ	PJ	CLT	CLT	S S S S
L.L.22.H.B.S.3.02	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Empresário(a/o)	MISTO	CLT	Estagiário(a/o)	CLT	CLT	S S N S
M.C.47.M.B.C.5.12	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Funcionário CLT	MISTO	PJ	PJ	CLT	CLT	N S S N
T.K.32.H.A.S.6.12	CLT: Ajustad(a/o), pois foi principalmente PJ, mas hoje é preferir ser CLT [PJ->CLT]	CLT	Funcionário CLT	MISTO	PJ	PJ	CLT	CLT	S S S N
A.V.37.M.B.C.5.05	CLT: Celetizad(a/o), pois foi e preferir ser PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]	PJ	Colaborador PJ	MISTO	PJ	CLT	CLT	CLT	N N S S
L.P.65.H.B.D.4.12	CLT: Celetizad(a/o), pois foi e preferir ser PJ, mas hoje é CLT [PJ->CLT]	PJ	Indiferente (CLT/PJ)	PJ	PJ	PJ	PJ	CLT	N S S S
D.R.30.M.B.S.4.07	CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	Estagiário(a/o)	CLT	CLT	N S S N N
J.O.27.M.N.S.6.07	CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	CLT	Viver fora do país	CLT	CLT	Estagiário(a/o)	CLT	CLT	N S N N
J.T.29.H.B.S.7.15	CLT: É CLT incólume, manteve-se em tal vínculo [CLT->CLT]	CLT	Empresário(a/o)	CLT	CLT	Informal	CLT	CLT	S S S N N
A.B.37.H.N.S.4.10	CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e preferir ser CLT [CPE->CLT]	CLT	Empresário(a/o)	CLT	CLT*	PJ	CLT*	CLT*	S S S N
A.F.22.H.B.S.3.04	CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e preferir ser CLT [CPE->CLT]	CLT	Viver fora do país	CLT	Informal	Informal	CLT	CLT	N S S S
B.O.21.H.B.S.3.02	CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e preferir ser CLT [CPE->CLT]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	Informal	CLT	CLT	S N S N S
J.M.46.H.B.C.3.25	CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e preferir ser CLT [CPE->CLT]	CLT	Viver fora do país*	CLT	CLT	PJ	CLT	CLT	S S S S
S.C.53.H.B.C.4.12	CLT: Experimentad(a/o), pois testou outros modelos e agora é e preferir ser CLT [CPE->CLT]	CLT	Funcionário CLT	CLT	PJ	PJ	CLT	CLT	S N S N
F.G.43.H.B.C.6.30	EMP: Apurad(a/o), pois antes de ser empresário era PJ [PJ-EMP]	Empresário	Empresário(a/o)	PJ	PJ	PJ	Empresário(a/o)	Empresário(a/o)	N N S S S
C.A.26.M.B.U.7.12	EMP: Compost(a/o), pois além de empresário(a/o) é CLT [CLT-EMP]	Empresária	Empresário(a/o)	MISTO	Empresário(a/o)	CLT	Empresário(a/o)	Empresário(a/o)	S S S N S
A.D.51.H.B.D.4.20	EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT-EMP]	Empresário	Empresário(a/o)	CLT	Empresário(a/o)	CLT	Empresário(a/o)	Empresário(a/o)	N N S N S
A.S.47.H.P.D.2.25	EMP: Cultivad(a/o), pois antes de ser empresário era CLT [CLT-EMP]	Empresário	Empresário(a/o)	MISTO	Empresário(a/o)	PJ	Empresário(a/o)	Empresário(a/o)	S S S S
S.A.28.H.B.S.4.04	EMP: Formalizad(a/o), pois era informal e se formalizou como empresário(a/o) [INF-EMP]	Empresário	Empresário(a/o)	MISTO	Informal	Informal	Empresário(a/o)	Empresário(a/o)	S S S N S
L.A.26.M.B.S.4.01	EST: Ingressante no mercado de trabalho [INF->EST]	CLT	Funcionário CLT	ND	Estágio	Informal	Informal	Estagiário(a/o)	S S N N N
V.T.69.H.B.D.2.12	I/D: Aposentado(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]	CLT	Empresário(a/o)	CLT	CLT	PJ	Empresário(a/o)	Aposentado	N S S S
E.F.26.M.B.S.5.02	I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT->I/D]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	CLT	CLT	Desempregad(a/o)	N N S N N
M.R.23.H.P.S.3.02	I/D: Desempregad(a/o), pois atualmente não trabalha e deseja ser CLT [CLT->I/D]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	CLT	CLT	Desempregad(a/o)	S S S N N
F.B.38.M.B.C.5.05	I/D: Imigrante Informal, pois atualmente é informal em outro país [CLT->I/D]	CLT	Viver fora do país*	CLT	CLT	CLT	CLT	Informal	S S S N
W.B.41.H.B.C.6.05	I/D: Imigrante Informal, pois atualmente é informal em outro país [CLT->I/D]	CLT	Viver fora do país*	CLT	CLT	PJ	CLT*	Informal	S N S N
H.G.54.H.B.D.3.03	I/D: Não Alocad(a/o), pois atualmente não trabalha e quer atuar como CLT ou PJ [CLT->I/D]	CLT	Funcionário CLT	MISTO	PJ	CLT	PJ	Desempregad(a/o)	S N S S
T.N.44.H.B.D.8.25	I/D: Precarizad(a/o), pois atualmente não trabalha ou é informal [CLT->I/D]	CLT	Funcionário CLT	CLT	CLT	CLT	PJ	Informal	S N S N
C.R.61.H.B.D.4.03	I/D: Retirad(a/o), pois aposentou-se após carreira CLT [CLT->I/APO]	CLT	Empresário(a/o)	CLT	CLT	Empresário	Empresário(a/o)	Aposentado	S S S N S
A.G.39.H.B.C.5.20	PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que preferir o modelo PJ [PJ-PJ]	PJ	Psicólogo	PJ	PJ	CLT	PJ	PJ	S S S S
L.R.35.H.B.S.4.07	PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que preferir o modelo PJ [PJ-PJ]	PJ	Colaborador PJ	MISTO	PJ	CLT	PJ	PJ	S N S N
M.O.26.M.B.U.6.12	PJ: PJ Corrente, pois é PJ há 2 ou mais vínculos e que preferir o modelo PJ [PJ-PJ]	Empresária	Empresário(a/o)	PJ	PJ	CLT	PJ	PJ	S S S S
R.S.57.M.B.C.6.10	PJ: PJ Suplementar, pois adota o modelo PJ como complemento de aposentadoria pelo INSS [PJ-PJ]	PJ	Colaborador PJ	CLT	PJ	CLT	PJ	PJ	S S S S

6. Profissionais classificados pela renda declarada ou estimada

Profissionais por ordem de renda estimada ou declarada (da maior para a menor)

Mnemônico	Ger. de referência	Renda Aprox. ou Estim.	Renda. Fam. em SM.	Tem plano de previdência	Pretende se aposentar como:	Postura (trad/capt)	Postura anterior	Classe declarada	Tipo de classe	Profissão por extenso
E.P.48.H.B.C.5.40	Geração X	38000	38	Prev. Privada e Reserva	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Gestor(a) de Vendas
F.G.43.H.B.C.6.30	Geração X	28000	36	Prev. Privada e Reserva	via previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Classe A ou B	Méd. Alta ou Alta	Diretor(a) de TI
A.D.51.H.B.D.4.20	Geração X	25000	25	Reserva	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Alta (A ou B)	Méd. Alta ou Alta	Especialista em TI
A.S.47.H.P.D.2.25	Geração X	25000	25	Reserva	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Especialista em TI
T.N.44.H.B.D.8.25	Geração X	24000	40	Não tem	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Diretor(a) de TI
J.M.46.H.B.C.3.25	Geração X	23000	23	INSS , Prev. Privada e Reserva	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Gestor(a) de TI
M.M.47.H.B.D.6.25	Geração X	22000	22	INSS , Prev. Privada e Reserva	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Gestor(a) em Pré-vendas
L.E.44.H.B.C.4.25	Geração X	22000	22	Não tem	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Gestor(a) de TI
A.G.39.H.B.C.5.20	Geração X	20000	26	Prev. Privada e Reserva	via previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Alta (A ou B)	Méd. Alta ou Alta	Gestor(a) de TI
E.C.41.H.P.C.6.15	Geração X	13000	18	INSS	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Líder de Projetos
J.T.29.H.B.S.7.15	Geração Y	13000	25	INSS	via reservas e INSS	Capitalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Analista de Mercado
V.T.69.H.B.D.2.12	Geração Boomers	12000	24	INSS , Prev. Privada e Reserva	via INSS, previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Gestor(a) de TI
L.P.65.H.B.C.4.12	Geração Boomers	12000	12	INSS	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Desenvolvedor(a)
S.C.53.H.B.C.4.12	Geração X	12000	15	INSS e Reserva	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Consultor(a) de TI
M.C.47.M.B.C.5.12	Geração X	12000	24	INSS, Reserva	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Gerente de Projetos
T.K.32.H.A.S.6.12	Geração Y	12000	40	INSS	via previdência privada e INSS	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Líder de Projetos
C.A.26.M.B.U.7.12	Geração Y	12000	12	Não tem	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Alta (A ou B)	Méd. Alta ou Alta	Empresário(a/o) de TI que atua através de Startup
M.O.26.M.B.U.6.12	Geração Y	12000	15	Não tem	via previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Alta (A ou B)	Méd. Alta ou Alta	Especialista em Business Intelligence
R.S.57.M.B.C.6.10	Geração Boomers	11000	15	INSS	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Gestor(a) Operacional
A.B.37.H.N.S.4.10	Geração Y	9000	9	Prev. Privada	via previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Analista de Sistemas
D.R.30.M.B.S.4.07	Geração Y	7000	14	Prev. Privada	via previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Média (Classe C)	Méd. Média	Analista de Sistemas
J.S.60.H.B.C.6.15	Geração Boomers	6000	12	INSS	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Professor(a)
J.O.27.M.N.S.6.07	Geração Y	6000	12	Não tem	via previdência privada e INSS	Capitalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Gestor(a) em Pré-vendas
L.R.35.H.B.S.4.07	Geração Y	5500	11	Não tem	através de reservas	Tradicionalista	Tradicionalista	Média	Méd. Média	Analista de Sistemas
F.B.38.M.B.C.5.05	Geração Y	5000	10	Não tem	via previdência privada e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Especialista em Business Intelligence
D.S.32.H.B.C.6.07	Geração Y	5000	10	INSS	via reservas e INSS	Capitalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Desenvolvedor(a)
W.B.41.H.B.C.6.05	Geração X	4600	9,5	Não tem	via previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Auxiliar Administrativo
O.S.56.H.B.V.8.05	Geração Boomers	4500	4,5	INSS , Prev. Privada e Reserva	via INSS, previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Professor(a)
A.V.37.M.B.C.5.05	Geração Y	4500	9,5	Não tem	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Média Alta	Méd. Alta ou Alta	Analista de Sistemas
S.A.28.H.B.S.4.04	Geração Y	4000	9	INSS	através de reservas	Capitalista	Tradicionalista	Média	Méd. Média	Empresário(a/o) de TI que atua através de Startup
A.F.22.H.B.S.3.04	Geração Z	4000	20	Prev. Privada	via previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Alta (A ou B)	Méd. Alta ou Alta	Analista de Dados
C.R.61.H.B.D.4.03	Geração Boomers	3000	3	INSS	via INSS e reserva	Tradicionalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Gestor(a) de Vendas
H.G.54.H.B.D.3.03	Geração X	3000	3	Não tem	Via reservas e INSS* (do país de origem)	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Gestor(a) de Vendas
R.A.25.H.P.U.4.03	Geração Y	3000	6	INSS	via INSS	Capitalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Analista de Suporte
M.R.23.H.P.S.3.02	Geração Y	1900	20	INSS	via previdência privada e INSS	Capitalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Analista de Suporte
E.F.26.M.B.S.5.02	Geração Y	1700	6	Não tem	através de reservas	Capitalista	Capitalista	Pobre	Méd. Baixa ou Baixa	Desenvolvedor(a)
L.L.22.H.B.S.3.02	Geração Z	1700	2,5	INSS	via previdência privada e INSS	Capitalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Analista de Suporte
B.O.21.H.B.S.3.02	Geração Z	1700	2,5	INSS	via INSS	Capitalista	Capitalista	Média Baixa	Méd. Baixa ou Baixa	Desenvolvedor(a)
L.A.26.M.B.S.4.01	Geração Y	600	3	Não tem	através de reservas	Tradicionalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Desenvolvedor(a)
V.A.19.M.N.S.3.01	Geração Z	600	3	Não tem	via INSS, previdência privada e reserva	Capitalista	Capitalista	Média	Méd. Média	Boslista em universidade pública

7. Profissionais classificados por tipo de percepção da condição de trabalho

Profissionais por ordem de tipo de percepção da condição de trabalho quando da realização da consulta

Mnemônico	Descrição do Tipo de Trajetória de Vínculo	Sentido Traj Prof.	Percepção da condição de trabalho no momento da entrevista (ou da última experiência)
W.B.41.H.B.C.6.05	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	IN.PJ.IN.(CL)	A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas
L.R.35.H.B.S.4.07	PJ que veio do modelo CLT ou que indicou CLT como vinc. Principal	IN.CL.PJ.(PJ)	A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas
L.L.22.H.B.S.3.02	CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal	ES.ES.CL.(CL)	A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas
V.A.19.M.N.S.3.01	Não trabalhou mas pretende ser CLT	BO.BO.BO.(CL)	A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas
M.R.23.H.P.S.3.02	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	ES.CL.DE.(CL)	B) Hoje realizo trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer
C.R.61.H.B.D.4.03	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	ES.EM.AP.(CL)	C) Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado
H.G.54.H.B.D.3.03	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	ES.CL.DE.(PJ)	C) Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado
A.G.39.H.B.C.5.20	PJ que veio do modelo CLT ou que indicou CLT como vinc. Principal	ES.CL.PJ.(PJ)	D) Hoje estou empregado mas tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro
L.E.44.H.B.C.4.25	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	IN.PJ.CL.(PJ)	E) Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização
L.A.26.M.B.S.4.01	Informal ou Estagiário(a/o) sem exp. anterior com outros vínculos	IN.IN.ES.(ES)	E) Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização
E.P.48.H.B.C.5.40	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	IN.PJ.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
M.C.47.M.B.C.5.12	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	CL.PJ.CL.(PJ)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
E.C.41.H.P.C.6.15	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	IN.PJ.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
A.B.37.H.N.S.4.10	CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal	ES.PJ.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
A.V.37.M.B.C.5.05	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	PJ.CL.CL.(PJ)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
D.S.32.H.B.C.4.07	CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal	CL.CL.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
T.K.32.H.A.S.6.12	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	IN.PJ.CL.(PJ)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
D.R.30.M.B.S.4.07	CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr.	ES.ES.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
J.T.29.H.B.S.7.15	CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr.	IN.IN.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
J.O.27.M.N.S.6.07	CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr.	CL.ES.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
E.F.26.M.B.S.5.02	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	CL.CL.DE.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
R.A.25.H.P.U.4.03	CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr.	CL.CL.CL.(CL)	F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela
M.M.47.H.B.D.6.25	Autal simultaneamente como CLT, PJ ou Empresário	CL.CL.PJ.(CL)	G) Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do trabalho que ofereço
T.N.44.H.B.D.8.25	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	IN.CL.IN.(CL)	G) Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do trabalho que ofereço
J.S.60.H.B.C.6.15	Autal simultaneamente como CLT, PJ ou Empresário	ES.ES.CL.(CL)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
A.D.51.H.B.D.4.20	Empresário(a/o) que experimentou modelo CLT	CL.CL.EM.(EM)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
A.S.47.H.P.D.2.25	Empresário(a/o) que experimentou modelo CLT	IN.PJ.EM.(EM)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
F.G.43.H.B.C.6.30	Empresário(a/o) que experimentou modelo CLT	PJ.PJ.EM.(PJ)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
F.B.38.M.B.C.5.05	Inf., Desemp. ou Aposent. que busca trabalho	IN.CL.IN.(CL)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
S.A.28.H.B.S.4.04	Empresário(a/o) que com grande vivência como informal	ES.CL.IN.(IN)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
C.A.26.M.B.U.7.12	Autal simultaneamente como CLT, PJ ou Empresário	ES.CL.EM.(EM)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
M.O.26.M.B.U.6.12	PJ que veio do modelo CLT ou que indicou CLT como vinc. Principal	ES.CL.PJ.(PJ)	H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho
L.P.65.H.B.D.4.12	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	ES.PJ.CL.(PJ)	I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas
S.C.53.H.B.C.4.12	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	CL.PJ.CL.(PJ)	I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas
J.M.46.H.B.C.3.25	CLT com vínculo principal PJ ou com última experiência PJ	IN.PJ.CL.(CL)	I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas
A.F.22.H.B.S.3.04	CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal	ES.IN.CL.(IN)	I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas
B.O.21.H.B.S.3.02	CLT que testou modelos como PJ ou Empresário, mas não como vínculo principal	IN.IN.CL.(CL)	I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas
V.T.69.H.B.D.2.12	CLT que não experimentou modelos como PJ ou Empr.	ES.PJ.EM.(CL)	J) Não trabalho mais na área de TI (me aposentei)
R.S.57.M.B.C.6.10	PJ que veio do modelo CLT ou que indicou CLT como vinc. Principal	IN.CL.PJ.(PJ)	K) Não trabalho mais na área de TI (abandonei a área)
O.S.56.H.B.V.8.05	Bolsista ou pesquisador que atuou antes como CLT ou PJ	CL.CL.BO.(CL)	M) Realizo pesquisa acadêmica na área de TI

Apêndice F - A abordagem geracional considerada na análise deste estudo

F.1 A abordagem clássica de Mannheim

A frase a seguir poderia ter saído da ponta da caneta de Karl Mannheim mais de setenta anos antes de ser dita por um personagem central da computação nos anos 1990:

[...] a morte é a maior invenção da vida. Tenho certeza de que a vida evoluiu sem a morte no início dos tempos; então observou que sem a morte a vida não funcionava muito bem. Porque não dava espaço para os jovens, que não sabiam como o mundo era cinquenta anos atrás, que não sabiam como o mundo era vinte anos atrás. Quem viu como as coisas são hoje sem preconceitos, e viu e sonhou como poderia ser baseado nisso. Quem não estava satisfeito com base nas realizações dos últimos trinta anos, mas que estavam insatisfeitos porque o estado atual não correspondia aos seus ideais. Sem morte haveria muito pouco progresso (STEVE JOBS in: MORROW, 1995).

O fragmento de entrevista concedida por Steve Jobs (1995) à revista *Computer World* resume a importância da renovação biológica e social promovida pela sucessão de gerações. Esta sucessão é possível graças ao nascimento de novos indivíduos e à morte de outros tantos. Karl Mannheim (1952) em sua obra “o problema sociológico das gerações” destaca a importância da análise geracional na abordagem sociológica. O livro publicado em 1928 apresenta a importância da observação deste eixo analítico nas análises sociológicas. O autor apresenta fatos que considera elementares do fenômeno das gerações e destaca a importância de se considerar a priori as inter-relações dos indivíduos que constituem uma única unidade da geração. A unidade de uma geração não gera necessariamente vínculo social que leva à formação de um grupo concreto, embora isso seja possível. Segundo Mannheim: “[...] é possível estabelecer uma distinção entre gerações enquanto meros fatos coletivos, por um lado, e grupos sociais concretos, por outro [...]. As organizações com objetivos específicos, a família, a tribo, a seita, são todas exemplos de grupos concretos” (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 69). Os indivíduos destes grupos estão unidos por laços existenciais vitais – como no caso dos grupos comunitários ou pela aplicação consciente da vontade racional (grupos societários ou associativos) descritos também por Dubar (2006) e antes deles por Weber (2004).

Mannheim (1952) destaca que a geração não é um grupo concreto no mesmo sentido de uma comunidade em que cada membro tem conhecimento concreto a respeito dos demais e que deixa de existir quando não há proximidade física entre os membros de tal grupo. Também não é comparável às associações ou organizações formadas para atender a objetivos específicos realizados através de deliberações, estabelecimento de

estatutos ou constituições. Os grupos concretos, segundo Mannheim (1952), são constituídos pela união de pessoas através de laços desenvolvidos, sejam naturalmente (como no caso das famílias, clãs e tribos, que podem ser chamados de grupos comunitários) sejam conscientemente desejados ou desenvolvidos (como no caso de partidos, associações empresariais ou intelectuais, que podem ser agrupados sob o termo grupos societários). Já os membros de uma geração, embora estejam vinculados de certo modo, não mantêm vínculos da mesma natureza que aqueles observados nos grupos concretos. Sendo assim, como é possível analisar as gerações como um fenômeno social?

A resposta de Mannheim é obtida através da observação da classe social como fenômeno social que manifesta semelhanças estruturais com o fenômeno das gerações (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 70). Para o autor a situação comum que os indivíduos compartilham ao ocuparem certa posição de classe social na estrutura econômica não se dá, quase sempre, de modo espontâneo, o que não impede que este tipo de vínculo social não concreto, não consciente e de vínculo não vital (ou familiar) possa ser estudado. Classe social e geração, enquanto fenômenos sociais, têm em comum o fato de que seus membros compartilham de situação comum no processo histórico e social, de modo a estarem expostos a uma mesma gama de experiências o que, por sua vez, os torna predispostos a modos específicos de pensamento e experiência. A condição ou resolução de determinados tipos de ações no processo histórico resulta na exclusão de um grande número de outras possibilidades (de pensamento, experiência, sentimento e ação) até então disponíveis. Também ocorre com os membros de uma mesma geração aquilo que costuma ocorrer com indivíduos de uma mesma classe social que experimentam repetidas vezes um mesmo tipo de experiência (ainda que de modo não uniforme) fazendo com que os indivíduos de uma mesma geração absorvam somente parte da herança cultural. As tradições que persistem em determinadas sociedades são explicáveis não apenas em termos da história de seu estrato, mas principalmente, em termos das relações entre as situações de seus membros dentro da sociedade e persistem enquanto as relações de situação do grupo permanecem inalteradas (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 73).

O fenômeno da geração é, portanto, segundo Mannheim (1952) um tipo particular de identidade compartilhada por um grupo de indivíduos que se encontram em uma “situação” específica que é a do pertencimento a um mesmo grupo etário que tende a estar mais exposto a um mesmo conjunto de experiências e fatos que irão constituir o processo histórico-social daqueles indivíduos. Se a condição da classe pode ser explicada

em grande parte pelas condições econômicas e sociais, a situação etária é “determinada pelo modo como certos padrões de experiência e de pensamento tendem a ser trazidos à existência pelos ‘dados naturais’ da transição de uma para outra geração” (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 73).

Caso não houvesse no mundo mais que uma geração o que haveria de diferente? Este pensamento ajuda a compreender aspectos relevantes na análise das gerações. Mannheim realiza um exercício de abstração propondo uma sociedade utópica onde os indivíduos nascessem e vivessem continuamente, onde não houvesse morte ou renovação geracional. A partir deste exercício o autor enumera diferentes aspectos a serem considerados na abordagem sociológica formal sobre o tema das gerações. As passagens pensadas pelo autor são: a) novos participantes do processo cultural surgem; b) antigos participantes desaparecem; c) os membros de uma geração podem ter contato somente com uma quantidade limitada de outras gerações; d) esta limitação gera a necessidade da transmissão da herança cultural acumulada; e) este processo de transição tem uma continuidade sequencial. Além destes processos, o envelhecimento físico e mental também tem impacto no fenômeno das gerações. Novos indivíduos formam novos grupos etários que se encarregam de transmitir a herança cultural herdada acumulada em gerações anteriores, de incrementar novos elementos a esta herança e de transmitir parte dela (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 74).

O surgimento de novos indivíduos resulta na perda de parte da herança cultural, pois ocorre um processo de seleção original quando necessário de modo que os indivíduos esqueçam (ou não absorvam) o que já não é mais útil bem como a almejar o que ainda não foi conquistado. A morte de parcela dos indivíduos contribui para o processo de "esquecimento" do conhecimento que não é transmitido. Os dados psíquicos e culturais somente existem enquanto são produzidos e reproduzidos no presente. Uma das formas de se produzir ou reproduzir no presente os dados psíquicos e culturais é aquela que se dá de modo consciente e que é conscientemente reconhecida - de modo que os que reproduzem tal herança o fazem com base em moldes obtidos de experiências anteriores das quais se tem consciência.

Ao relacionarmos as reflexões pioneiras de Mannheim a respeito da transmissão cultural ao longo das gerações se faz necessário considerar que as novas tecnologias têm acelerado o processo de renovação do repertório cultural produzido em períodos cada vez mais curtos e em intensidade cada vez maior com o auxílio de novas tecnologias e das novas mídias. A velocidade de atualização de novos “imaginários”

adquire velocidades sem precedentes. A busca por novas informações, conforme observamos na pesquisa de campo que aqui apresentamos, é um dos fatores comuns observados em todas as gerações pesquisadas ainda que com maior grau nas gerações mais jovens. Um dos aspectos a ser levado em conta, conforme apontado por Carr (2011) ao tratar das “gerações superficiais” é a dificuldade em se manter algum grau de aprofundamento em qualquer tema com o advento da internet e da difusão das TICs. Estes aspectos fazem ainda questionar se a maior defasagem do ponto de vista da absorção de conhecimentos não é principalmente a relativa àquilo que é mais perecível e menos mutável e, portanto, que gera menor sensação de novidade no “mercado” das “boas ideias” para as diferentes gerações (em especial nas mais jovens).

Mannheim (1952) é generoso com as gerações mais jovens ao apontar o papel destas nas transformações sociais e destaca como a renovação da “memória” social é um dos processos mais relevantes para a transformação da vida social. Segundo ele há importantes diferenças quando uma memória é obtida através de experiências diretas e objetivas quando em comparação com aquelas acessadas através de repositórios (como a memória de outras pessoas, documentos e etc.). Uma pessoa possui somente o conhecimento diretamente obtido. A inexperiência dos mais jovens os torna mais livres do fardo que os mais experientes carregam (o acúmulo de experiências e informações) e os libera para o mundo em transformação. Sem esta perda de conhecimento entre as gerações não haveria (ou haveria pouco) espaço para a renovação na sociedade.

Uma pessoa é velha, em primeiro lugar, na medida em que passa a viver dentro de um quadro de referências específico, individualmente adquirido e baseado em experiências passadas utilizáveis, de modo que toda experiência nova tem sua forma e situação determinadas em grande parte antecipadamente (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 78).

As novas gerações são uma oportunidade de rejuvenescimento da sociedade e permitem que novos processos comecem do zero, em outras palavras, é o esquecimento que permite o surgimento de novos aprendizados.

Deve-se considerar que novas gerações não implicam em serem também automaticamente mais “progressistas” ou que gerações antigas sejam “conservadoras”. Tivemos a oportunidade de observar no trabalho de campo casos que confirmam a tese do autor, conforme detalhamos adiante.

Os membros de uma mesma geração estão “similarmente situados” no processo coletivo histórico. Entretanto, o fato de um mesmo grupo de indivíduos compartilhar a simultaneidade de nascimento, vivência da juventude e envelhecimento não os deixa

automaticamente em uma “similaridade de situação”: o que de fato cria entre elas uma situação comum é estarem numa posição que permita “experimentar” os mesmos acontecimentos. A contemporaneidade cronológica não gera, por si só, uma situação de geração comum. Os jovens da China e da Alemanha que viviam por volta de 1800 não tinham uma similaridade de situação. As circunstâncias históricas e sociais são essenciais para a análise sociológica das gerações (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, p. 80). Por outro lado, mesmo que os mais velhos de uma sociedade experimentem os mesmos processos históricos vividos pelos mais jovens num dado momento isso não implica em estarem numa mesma situação de geração, pois as experiências pregressas dos primeiros irão influenciar ou determinar, delimitando ou acelerando, o modo como absorverão aspectos do processo histórico em questão - de modo diferente dos mais jovens. Este processo de acumulação de conhecimento se dá de modo dialético e articulado e não de modo aditivo. Um exemplo citado pelo autor são os temores de gerações subsequentes, que embora possam se basear em aspectos objetivos apresentados no processo histórico, podem ter significados diferentes gerando diferentes reações entre as diferentes gerações. Os mais velhos, por exemplo, podem temer certos eventos e fatos de modo agudo, sendo que os mais jovens podem simplesmente ignorar tais eventos e fatos.

Desde os anos 1950 o autor já dirigia sua atenção às transformações experimentadas através das inovações tecnológicas advindas com a modernidade. Mannheim chama atenção para o impacto destas transformações, em especial, entre os mais jovens, que resulta em uma espécie de redução de sensibilidade de modo que julgam cada vez menos significativas as mudanças que experimentam. O sistema de reorientação que se dá entre os mais jovens e mais velhos se torna cada vez mais interpolado, segundo o autor que detalha:

O inventário subjacente às relações vitais, que permanece intocado pela mudança, age em si mesmo como um fator unificador; a intervenção constante, por outro lado, abranda as diferenças na camada superior onde ocorrem as mudanças, enquanto que a natureza contínua da transição em tempos normais diminui os atritos envolvidos (MANNHEIM, 1952 *apud* FORACCHI, 1982, pp. 85-85)

Para Mannheim, a análise sociológica das gerações deve levar em consideração: i) o status da geração; ii) a geração enquanto realidade; e iii) a unidade de geração. E adverte que os aspectos biológicos e situacionais não são, por si só, suficientes para determinar os grupos geracionais e precisam ser considerados conjuntamente. A existência simultânea não é suficiente para a formação de uma comunidade de situação de geração. Para fazer parte de um mesmo grupo geracional e compartilhar dos privilégios e

limitações relativas deste grupo é necessário que se nasça e experimente a mesma região histórica e cultural. A geração enquanto realidade exige não só a presença em uma região histórica e social, mas exige também um nexo de participação em um destino comum dessa unidade histórica e social. A comparação de jovens entre vinte e trinta anos que atuam na área de TI no Brasil, mais especificamente em São Paulo com jovens indianos da mesma faixa etária pode até ser possível em relação a alguns aspectos muito gerais, mas as realidades geracionais destes dois grupos de jovens trabalhadores do TI guardariam distâncias, ou diferenças, muito importantes.

Outros exemplos desta diferença entre unidades geracionais são descritas pelo próprio autor ao comparar os jovens da Prússia dos anos 1800 com os jovens chineses da mesma época, ou ainda, ao tratar da diferença entre jovens prussianos das regiões urbanas e seus conterrâneos das regiões rurais. Só é possível falar em “geração enquanto uma realidade”, destaca, quando existe vínculo concreto entre os membros da geração. Estes vínculos podem ser observados ao analisarmos os sintomas sociais e intelectuais a que estão conjuntamente expostos. Estes sintomas sociais e intelectuais ocorrem num contexto de desestabilização dinâmica. Assim sendo, os jovens prussianos das áreas urbanas (que ilustram o exemplo do autor) compartilhariam somente da mesma “situação de geração” quando comparados com os jovens das áreas rurais, pois não compartilham dos mesmos estímulos e constrangimentos sociais daqueles, logo, não são membros da mesma “geração enquanto realidade”. Embora estejam sujeitos (dada a proximidade social) a serem expostos a dinâmicas sociais que os integrem³⁰⁵. Outro aspecto a ser considerado é avaliar se grupos sociais com posições e visões distintas (que mantêm simultaneidade de existência) podem ainda assim fazer parte de uma mesma geração real, pois, se casos como o dos jovens prussianos liberais e os conservadores forem analisados de perto é possível observar que se trata de reações diferentes ao mesmo estímulo histórico e social. Neste caso são dois grupos de uma mesma situação geracional, de uma mesma geração real, mas que se manifestam em unidades geracionais distintas. Esta revisão da teoria clássica de Mannheim sobre as gerações continua sendo considerada em abordagens recentes sobre o tema nas ciências sociais.

F.2 O problema das gerações e as abordagens contemporâneas

³⁰⁵ Mannheim cita ainda o exemplo das guerras napoleônicas que juntaram jovens camponeses e dos centros urbanos num mesmo contexto e dinâmica social e que compartilharam - em certas circunstâncias sociais - de mesma condição de “geração enquanto realidade”. (MANNHEIM, 1952)

Feixa e Leccardi (2010) apresentam um resumo e uma atualização do conceito de geração que vai desde a abordagem positivista de Comte (primeira metade do século XIX) até a formulação sociológica de Mannheim (dos anos 1920 e 1930). Segundo os autores “Comte afirmou que o ritmo [das gerações] pode ser calculado simplesmente pela medição do tempo médio necessário para que uma geração seja substituída – na vida pública – por uma nova (30 anos de acordo com Comte)” (FEIXA & LECCARDI, 2010, p. 187). O intervalo de tempo corresponderia à duração média da vida individual produtiva. Para Dilthey a abordagem positivista e quantitativa de Comte apresentava problemas por não considerar o fluxo histórico e a qualidade dos vínculos que os indivíduos das gerações mantêm em conjunto. “As gerações são definidas em termos de relações de contemporaneidade e consistem num conjunto de pessoas sujeitas em seus anos de maleabilidade máxima a influências históricas comuns (intelectuais, sociais e políticas)”. (DILTHEY, 1989 *apud* FEIXA & LECCARDI, 2010, p. 188).

Neste contexto, conforme vimos mais acima, Mannheim considerou as gerações como dimensão analítica profícua para o estudo da dinâmica das mudanças sociais (sem recorrer ao conceito de classe e ao núcleo da noção marxista de interesses econômicos), de “estilos de pensamento” de uma época e da ação. Estes, de acordo com Mannheim, foram produtos específicos – capazes de produzir mudanças sociais – da colisão entre o tempo biográfico e o tempo histórico. Ao mesmo tempo, as gerações podem ser consideradas o resultado de descontinuidades históricas e, portanto, de mudanças. Em outras palavras: o que forma uma geração não é uma data de nascimento comum – a “demarcação geracional” é algo “apenas potencial” (MANNHEIM, 1952) – mas é a parte do processo histórico que jovens da mesma idade-classe de fato compartilham (a geração atual) (FEIXA e LECCARDI, 2010, p. 189).

Feixa e Leccardi (2010) citam Philip Abrams, indicando que o autor inglês ampliou a perspectiva lançada por Mannheim de noção histórico-social de geração ao relacioná-la às identidades sociais. Segundo os autores, uma das principais contribuições de Abrams para os estudos das gerações foi o fato deste enfatizar que a individualidade e a sociedade são construções históricas e devem, por seu turno, ser investigadas dentro de um modelo de referência histórico-social. Para os autores do artigo, Abrams e Mannheim concordam que não só as continuidades, mas também as descontinuidades histórico-sociais são importantes para a delimitação do início e final de grupos geracionais: “Consequentemente, para Abrams ou para Mannheim, o início de uma geração é marcado por descontinuidades importantes até então dominantes em determinada época histórica e

institucional.” (FEIXA & LECCARDI, 2010, p. 191). Consideramos para a presente pesquisa que diferentes eventos biográficos e históricos dos entrevistados, bem como suas referências tanto no âmbito profissional quanto nas demais dimensões da vida social, colaboram para uma melhor delimitação dos grupos geracionais, conforme detalhamos a seguir. Para melhor sustentar esta abordagem utilizamos o trabalho de Domingues (2002) que passamos a discutir a seguir.

Domingues (2002), ao realizar uma revisão teórica sobre a temática das gerações nas ciências sociais, destaca que apesar de trabalhos empíricos apresentarem as gerações como coletividades homogêneas, em muitos casos, tais obras contrastam com diversos estudos que: “evidenciam [...] a intensa pluralização dos estilos de vida e identidades na modernidade avançada” (DOMINGUES, 2002, p. 68). A conclusão de Domingues está em concordância com as observações de Dubar (2006) quanto ao que o autor chama de “crise das identidades sociais”. Domingues (2002) considera que o trabalho pioneiro de Mannheim mantém-se atual e “até certo ponto subvalorizado na sociologia” e apresenta trabalhos que se fundamentaram nos conceitos deste último, ainda que tratados de modo equivocado (segundo o autor). Cita os trabalhos de Turner e Eyerman que fundem a abordagem de Mannheim com o conceito bourdieusiano de “*habitus*” resultando em uma análise das experiências compartilhadas pelos indivíduos e do resultado de ações realizadas através de movimentos coletivos que disputam recursos (escassos) no plano material e cultural. Para Domingues esta abordagem resulta num “alto nível de centramento” na definição das “subjetividades coletivas” tornando o entendimento deste conceito pouco permeável às variações ou heterogeneidades manifestas por indivíduos de um mesmo grupo geracional (DOMINGUES, 2002, p. 71). Domingues (2002) ressalta o entendimento de Corsten (1999) a respeito das “identidades coletivas” que dependem de experiências comuns, mas que precisam ser mediadas entre a “localização social” e a “experiência social” o que ocorre por meio do uso da linguagem, pelo uso de “discursos” específicos com os quais as gerações se identificam e se localizam no processo histórico. Esta “autotematização” ou criação de “semânticas históricas” gera distinções entre os grupos específicos de idade formando o que Corsten (1999 *apud* DOMINGUES, 2002) chama de “círculos culturais”. A crítica que Domingues faz a esta abordagem é a de haver aí também o risco de uma tendência à homogeneização do conceito de gerações (CORSTEN, 1999, p. 266 *apud* DOMINGUES, 2002, p. 72). Conforme observamos acima, na revisão da abordagem de Mannheim, a importância da consciência geracional foi inspirada no conceito de consciência de classe de Marx, na análise das gerações. Domingues (2002) destaca que

este modo de observar as gerações se depara com a dificuldade de serem observadas plenamente apenas quando encontra “alto nível de centramento”:

Ou seja, a geração ‘para si’, com alto nível de identidade – e possivelmente de organização – isto é, com alto nível de centramento, acaba por ser postulada ao menos implicitamente como tema crucial para uma mudança social racional. Assim, como se vê, uma geração, para ser desta forma classificada, deve ser pensada como assumindo forma plena somente quando se encontra ciente de si mesma (DOMINGUES, 2002, p. 72).

A imprecisão do uso do termo “geração” é apontada também por Kertzer (1982 *apud* DOMINGUES, 2002) que prefere tratar de “coortes” ao tratar de grupos etários assumindo nesta abordagem uma noção de estratificação etária “associada com papéis e status que as pessoas nascidas em um mesmo período os assumem no tempo sucessivamente” (KERTZER E KEITH, 1984, p. 29 *apud* DOMINGUES, 2002, p. 73). A mera conceituação das “coortes”, por outro lado, não são é suficiente sem que as experiências comuns, em especial de eventos importantes, sejam consideradas nas análises com esta perspectiva. Tais experiências comuns em eventos de grande importância social, portanto, são o fator de ajuste necessário tanto à abordagem geracional (tal como proposta por Mannheim) quanto a abordagem das “coortes” (proposta por Kertzer e que se diferencia da primeira por considerar que as coortes evoluem no tempo), tornando a definição do nome empregado no tipo de abordagem menos importante que o modo como a análise do contexto social e dos eventos comuns é feita. Outra abordagem apresentada por Domingues (2002) é a realizada por Fortes (1984 *apud* DOMINGUES, 2002) que atribui a análise geracional àquela realizada dentro das famílias, necessariamente na sucessão do processo reprodutivo (FORTES, 1984, pp. 102-5 *apud* DOMINGUES, 2002, p. 74). Tal abordagem reduz ainda mais o conceito de geração tornando-o quase impossível de ser empregado em análises de grupos sociais que se associam de outros modos que não através das relações de parentesco.

Domingues (2002) propõe então sua conceituação sobre a temática das relações e a compõe a partir de uma síntese das perspectivas fornecida por Mannheim e das que se baseiam na ideia de coortes, na sustentação da análise das gerações em diversas dimensões analíticas dos sistemas sociais e em uma noção de subjetividade coletiva que é utilizada para conceituar as gerações não com base em um único nível de centramento, mas em seus diversos níveis possíveis (DOMINGUES, 2002, p. 74). A figura abaixo permite conhecermos o modo como Domingues (2002) organiza sua proposta analítica:

Figura 16. Proposta de Domingues para análise geracional (DOMINGUES, 2002, p. 76)

Partimos desta abordagem sobre o tema das gerações, embora não a adotando de modo necessariamente sistemático, para realizarmos a nossa análise de perspectiva geracional dos profissionais de TI com base nos resultados de preparação e realização do trabalho de campo. Deste modo, consideramos na etapa de elaboração dos questionários de pesquisa um conjunto de dimensões que se demonstraram eficientes na etapa de pré-testes ao informarem um conjunto de elementos que ao mesmo tempo ajudavam a compor um mosaico das experiências pessoais, profissionais, sociais dos entrevistados, de seu contexto familiar e do seu grupo etário de modo a colocar, sempre que possível, em perspectiva as experiências sociais marcantes para os mesmos. Para tantos entrevistados quanto nos foi possível procuramos conhecer – além dos dados essenciais sobre trajetórias profissionais, tipos de vínculo e contexto familiar – aspectos relacionados às suas identidades de grupo a partir do levantamento de experiências sociais marcantes em nível profissional, pessoal e de caráter histórico-social – em seu sentido mais abrangente³⁰⁶. Este recurso permitiu uma melhor aproximação da análise dos grupos de pessoas nascidas em momentos próximos (constituindo uma análise das coortes). O *background* familiar também foi considerado nos dados coletados nas pesquisas de campo ajudando a traçar uma relação entre os grupos etários dos entrevistados e os grupos etários de seus pais, bem como as relações entre os tipos de formação educacional

³⁰⁶ Por exemplo, questionando-os sobre quais eventos históricos de escala mundial foram os mais marcantes para eles e que puderam acompanhar seja pessoalmente seja através dos meios de comunicação

e de profissão entre as diferentes gerações do ponto de vista intrafamiliar. Tal como propõe Domingues (2002) consideramos também o aspecto reflexivo apresentado pelos próprios entrevistados que avaliaram o modo como se relacionam com pessoas de mesma idade, mais jovens ou mais velhos procurando obter deles mesmos os termos que definem suas gerações. E foi a partir deste exercício que pudemos observar que termos como: geração X, geração Y ou *millenials*, ou *baby boomers* demonstraram-se assimilados por muitos dos consultados a partir de seu consumo de obras voltadas para o “mundo corporativo”, bem como por seu contato com diferentes tipos de mídias e materiais jornalísticos que trazem estas categorias geracionais. Tal como apresentamos na introdução deste estudo consideramos estes termos importados de outros contextos e realidades sociais, de outros países na presente pesquisa por ser este um resultado obtido diretamente do trabalho de campo, ou seja, por ser resultado da mediação proposta pelos entrevistados. O que não significa que nas nossas análises estes termos não são devidamente problematizados e ponderados de acordo com o que os padrões de similaridade e divergência observados demandam.

Mauger (2013) destaca outros tipos de cuidados relativos à abordagem geracional. O termo “juventude” é posto sob visão crítica pelo autor a partir da perspectiva bourdieusiano. A visão deste autor ajuda a equilibrar o debate em torno de teorias recentes sobre o tema das gerações: “época em que se propagam as teorias antagônicas, mas complementares, da ‘medianização’ e da ‘individualização’” (MAUGER, 2013, p. 170). O conceito de “reprodução familiar” é recuperado pelo autor a partir de textos de Bourdieu³⁰⁷. Segundo o autor:

A instituição familiar tem papel central não apenas na transmissão do capital econômico, mas também na transmissão do capital cultural (decisivo no êxito como no fracasso escolar, visto que a obtenção de títulos escolares pode ser descrita esquematicamente como operação de conversão do “capital cultural incorporado” em “capital cultural institucionalizado”) (MAUGER, 2013, p. 172).

Esta abordagem contribui com a observação que realizamos sobre o *background* dos pais dos profissionais consultados oferecendo uma alternativa analítica que (embora não seja central na proposta de abordagem geracional deste estudo) ajuda a compreender o modo como as trajetórias educacionais e profissionais dos pais, ou parte delas, acabam por interferir, restringir ou constranger as trajetórias de seus filhos. Mauger (2013) retoma Mannheim (1952) ao tratar da importância do espaço social para a

³⁰⁷ Conforme citação do autor a (BOURDIEU, 1989: 373-427) aqui citado como (BOURDIEU, 1989 apud MAUGER, 2013).

configuração das unidades geracionais utilizadas em análises sociológicas. Esta consideração toma nova dimensão em uma sociedade “digitalizada” e “virtualizada” que atua em rede e onde as identidades sociais e comunitárias se chocam continuamente intensificando a diferenciação e o reagrupamento dos indivíduos mesmo que sujeitos às mesmas realidades geracionais, aos mesmos acontecimentos históricos marcantes, mas que também expostos a um incontável número de estímulos ou “identidades para o outro” disponíveis não só nas mesmas zonas geográficas nas quais vivem, mas nas diversas comunidades virtuais aos quais estão filiados, que compartilham, seguem ou produzem (MAUGER, 2013; CASTELLS, 2009; DUBAR, 2005, MANNHEIM, 1952).

Passamos agora para outro tipo de discussão sobre a temática das gerações saindo um pouco do debate teórico e ingressando no debate proposto por autores que analisam o tema das gerações em suas análises relativas às transformações nas relações de trabalho, com especial ênfase para as questões ligadas à flexibilização destas relações e aos aspectos identitários.

F.3 Aspecto geracional na mudança dos tipos de vínculos de trabalho

Obras de autores como Freidson (1998), Dubar (2005 e 2006), Jeremy Rifkin (1995) e Richard Sennett (2006 e 2015) indicam a força que a temática da transformação do modo como as pessoas exercem suas profissões veio ganhando espaço no debate das Ciências Sociais nas últimas décadas com especial enfoque na temática das mudanças geracionais. Sennett (2015) considera que as novas dinâmicas do capitalismo têm contribuído para o que ele sintetiza sob o termo “corrosão do caráter” levando as pessoas a terem que constantemente se ajustar a novas condições impostas pelos grandes “*players*” do capitalismo global. O autor apresenta como exemplo a história de dois personagens, pai e filho, retratando diferenças no modo de vida, na postura e no caráter deles. Enrico, o pai, “... passara vinte anos limpando banheiros e lavando chãos num prédio comercial do centro de Boston” (SENNETT, 2015, p. 13), já Rico, o filho, “... parecia ter concretizado o sonho do velho” - o sonho americano. Rico “trazia um computador numa maleta de couro elegante, vestia um terno que eu não podia pagar e exibia um anel de sinete com brasão” (SENNETT, 2015, p. 13). Sennett detalha a relação de Rico com o pai: “Soube que Rico concretizara o desejo paterno de mobilidade ascendente, mas na verdade rejeitara o estilo do pai. Despreza os ‘conformistas’ e outros protegidos pela armadura da burocracia” (SENNETT, 2015, p. 17). A rejeição ao estilo de vida do pai, estilo que poderia ser descrito como “linear e chato”, contrastava com as

escolhas de Rico, o filho, que por sua vez: “... acredita, ao contrário, em manter-se aberto à mudança e correr riscos. E prosperou; enquanto Enrico tinha uma renda no último quarto da escala salarial, a de Rico disparava para os cinco por cento do topo”. Sennett lança mão do recurso da narrativa biográfica – ainda que “ficticializada” para proteger a identidade de suas fontes – para ilustrar as transformações que a sociedade estadunidense vinha sofrendo no último quarto do século XX. No que diz respeito à capacidade de se ajustar às novas condições que vão sendo dadas pelo contexto do capitalismo global, Sennett questiona de modo provocativo se a força do caráter está exatamente na capacidade de suportar tais mudanças e rupturas características de nossos tempos (SENNETT, 2015, p. 72), e complementa utilizando como exemplo os bem sucedidos líderes palestrantes no Fórum Econômico Mundial em Davos: “Os verdadeiros vencedores não sofrem com a fragmentação. Ao contrário, são estimulados por trabalhar em muitas frentes diferentes ao mesmo tempo; é parte da energia da mudança irreversível”, (SENNETT, 2015, pp. 72-73). Sennett conclui logo em seguida:

Capacidade de desprender-se do próprio passado, confiança para aceitar a fragmentação: estes são dois traços de caráter que aparecem em Davos [sobre alguns dos participantes das conferências realizadas na cidade suíça] entre pessoas realmente à vontade no novo capitalismo. São traços que encorajam a espontaneidade, mas ali na montanha essa espontaneidade é, na melhor das hipóteses, neutra. Esses mesmos traços de caráter que geram a espontaneidade se tornam mais autodestrutivos para os que trabalham mais embaixo no regime flexível. Os [...] elementos do sistema de poder flexível corroem o caráter de empregados mais comuns que tentam jogar segundo as mesmas regras [dos palestrantes de Davos]. Ou pelo menos foi o que constatei descendo da montanha mágica [Alpes suíços onde Davos está encravada] e voltando para Boston (SENNETT, 2015, p. 73).

Os aspectos tratados acima fortalecem a importância de se questionar se transformações sociais experimentadas nas últimas décadas influenciadas pelo desenvolvimento de novas tecnologias, pela intensificação do processo de "globalização" estariam em que grau afetando as condições de trabalho dos profissionais de TI. O modo como os indivíduos concebem o trabalho flexível pode variar de uma geração para outra, devido a uma série de fatores como a formação para o trabalho, a valorização em épocas anteriores do trabalho com carteira assinada como única forma de se considerar empregado, a busca de valores como estabilidade e a segurança da família que se formava mais cedo e era mais numerosa, condições que hoje não se apresentam da mesma forma para os jovens que estão no mercado de TI (CARDOSO, 2015 e 2010).

Pretendemos aqui, portanto, contribuir para o debate ora em curso no Brasil sobre o tema da flexibilização das relações de trabalho e do empreendedorismo tendo como

eixo de análise as mudanças de caráter geracional a serem investigadas através de pesquisa de campo. O tema vem ganhando espaço nos meios de comunicação como reflexo das transformações nas leis trabalhistas recentemente aprovadas no Congresso Nacional³⁰⁸.

³⁰⁸ Reforma que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Fonte: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>

Apêndice G - Revisão de abordagens da sociologia das profissões consideradas pertinentes a este estudo

Sobre a teoria funcionalista das profissões, Dubar (2005) destaca, como não poderia ser diferente, os trabalhos de Parsons (1955 *apud* DUBAR, 2005) que utiliza a relação “médico-paciente” como modelo de atividade profissional. Segundo Parsons (1955) a atividade profissional deveria: a) combinar uma formação prolongada e sancionada que também se apoia na prática e em uma “relação benevolente” com seu paciente [ou cliente]; b) uma “competência ou especificidade funcional” que se obtém através da delimitação da autoridade em seu campo de atuação; c) um interesse imparcial, característico da dupla atitude funcional indicada em “a” incluindo o interesse empático e incondicional pelo cliente e uma postura de neutralidade (PARSONS, 1955, pp. 193-255 *apud* DUBAR, 2005, pp. 172-173). Dubar (2005) indica que segundo Parsons (1955) a institucionalização dos papéis em “profissões” se dá quando existe uma necessidade mútua em que de um lado figura a “necessidade” do cliente em relação ao profissional e, de outro, a necessidade do profissional em ter clientes – no caso das profissões liberais. O modelo de Parsons (1955) não é o mais aceito hoje na sociologia das profissões pois conforme destaca Maurice (1972 *apud* DUBAR, 2005): “as pesquisas empíricas que invocam a análise de Parsons estudam os corpos profissionais em si e não a partir de sua posição na estrutura social” (MAURICE, 1972, p. 215 *apud* DUBAR, 2005, p. 174).

Já Chapoulie (1973 *apud* DUBAR, 2005) estima haver um acordo entre “tipo ideal profissional” que se baseia em: i) uma competência tecnicamente e cientificamente fundamentada; ii) aceitação e aplicação de um código ético que regule o exercício da atividade profissional; iii) uma formação profissional longa em estabelecimentos especializados; iv) controle técnico e ético das atividades exercidas pelos demais colegas que são os únicos competentes; v) controle reconhecido pelas autoridades legais e organizado de acordo com as leis; vi) comunidade real dos membros que compartilham “identidades” e “interesses específicos”; vii) pertencimento pelos rendimentos de modo a conferir poder e prestígio aos superiores (CHAPOULIE, 1973, pp. 92-93 *apud* DUBAR, 2005, p. 174).

A abordagem funcionalista, assim, propõe que a pesquisa sociológica sobre as profissões deva considerar propostas conflituosas entre si como: a) “os profissionais formam *comunidades* unidas em torno dos mesmos valores e da mesma ‘ética de serviço’” (DUBAR, 2005, p. 174) – esta abordagem inclui a obtenção de um *status*

“profissional” que permite regular a concorrência interna e atender às normas externas legais, e b) “seu *status* profissional apoia-se em um *saber* ‘científico’ e não somente prático” – o que limita a entrada excessiva de “práticos” na “profissão” (DUBAR, 2005, p. 175). A primeira abordagem é apresentada por William Goode (GOODE, 1957 *apud* DUBAR, 2005), já a segunda é apresentada por Harold Wilensky (WILENSKY, 1964 *apud* DUBAR, 2005).

A abordagem interacionista aplicada ao tema das profissões propõe que a ideia de “profissão” deve ser considerada como uma “categoria da vida cotidiana”, e deve ser avaliada de acordo com aspectos como “valor” e “prestígio” e não com base em descrições apartadas do mundo empírico (DUBAR, 2005, p. 177). Esta proposição é encontrada em Everett Hughes (1958 *apud* DUBAR, 2005) que indica também que “o ponto de partida de toda análise sociológica do trabalho humano é a *divisão do trabalho*” (HUGHES, 1958, p. 42 *apud* DUBAR, 2005, p. 177). Hughes propõe um conjunto de questões que ajudam a compreender de que modo as atividades são distribuídas socialmente em determinados grupos, sendo elas: a) o que você considera repulsivo, penoso ou vergonhoso em seu trabalho?; b) você tem a possibilidade de delegar os trabalhos desagradáveis a terceiros e manter apenas os que você considera prestigiosos e que conferem a você satisfação simbólica? Questões como estas permitem compreender melhor o grau de autonomia que certos grupos profissionais de fato possuem em relação às atividades que executam (HUGHES, 1958, p. 42 *apud* DUBAR, 2005, p. 177).

Dubar (2005) relaciona um conjunto de estudos empíricos feitos de acordo com a abordagem interacionista que questionam a existência do que Parsons (1968) definiu como “comunidades profissionais integradas” (DUBAR, 2005, p. 181). Dubar resume:

“As pesquisas de Freidson (1970), que retomam e complementam as de Hall (1949), insistem nas importantes diferenciações internas ao corpo médico e mostram os ajustes dos médicos às necessidades de seus clientes, diferenciados segundo a classe social. Solomon (1961) ressalta, por exemplo, a correlação entre os pertencimentos étnicos e sociais dos médicos e sua posição na comunidade hospitalar estruturada pela hierarquia das funções do hospital. D. C. Lortie (1959) realizou um célebre estudo, citado várias vezes por Hughes, que mostra a grande heterogeneidade do grupo dos juristas, correlacionado, também aí as origens sociais e universitárias dos juristas com sua posição no interior da divisão do trabalho jurídico e com a natureza de sua clientela” (DUBAR, 2005, p. 181)

Dubar (2005) apresenta a abordagem feita por Hughes sobre o processo de formação profissional que se baseia na antropologia cultural e no interacionismo simbólico para indicar de que modo se “fabrica” um profissional. A “iniciação” de um aspirante que tem o intuito de se profissionalizar e sua “conversão” ocorrem de modo a

se produzir uma nova identidade. Este processo separa aquilo que está ligado a uma cultura “profana” e que está em vias de se transformar dentro do próprio indivíduo quanto este entra em contato com a nova cultura que lhe é apresentada durante seu “treinamento”. As interações com os outros indivíduos permitem que o aspirante escolha dentre os papéis disponíveis aqueles que mais se acomodam aos seus antigos modelos culturais. Este processo decorre de uma “frustração relativa” que se dá através da comparação de sua própria posição no grupo em relação aos demais e da identificação com “grupos de referência” dos quais desejaria fazer parte (DUBAR, 2005, pp. 183-184). Este processo de “conversão doutrinal” foi detalhado por Carper (1956 *apud* DUBAR, 2005) ao descrever em seis etapas esta transformação com base em um grupo de enfermeiras ao longo de uma série de promoções que receberam durante cinco anos, sendo as etapas: 1) inocência inicial; 2) consciência da incongruência; 3) estalo (*psyching out*); 4) simulação do papel; 5) interiorização antecipada; 6) interiorização estável (CARPER, 1956 *apud* DUBAR, 2005, p. 184).

Outra pesquisa que apresentou resultados importantes com base no modelo de Hughes foi a realizada por Lortie (1966 *apud* DUBAR, 2005)³⁰⁹. Nela, Lortie demonstra de que modo jovens formandos da área de direito desenvolviam uma “auto concepção profissional” que se concentrava no seguinte conjunto de opiniões sobre a área: i) os estudos os preparam mal (dois terços dos casos); ii) a prática e as habilidades sociais vêm antes dos “conhecimentos” e iii) a percepção de que as principais transformações que pelas quais passaram e que resultaram num “mergulho no mundo do trabalho” vieram após a obtenção do diploma mas estavam relacionadas às mudanças de suas personalidades (LORTIE *in* VOLLMER E MILLS, pp. 98-101 *apud* DUBAR, 2005, p.185).

Hughes (1955) sustenta ainda que o processo de socialização profissional passa pelos seguintes processos: i) a “passagem através do espelho” que ocorre quando o indivíduo se depara com incompatibilidades entre sua cultura presente e a cultura profissional almejada; ii) a “instalação da dualidade” que ocorre quando os modelos ideal e prático da profissão, normalmente contraditórios entre si, convivem dentro do indivíduo; iii) o “ajuste da concepção de si” que ocorre quando o indivíduo modifica em si mesmo aspectos culturais, práticas do cotidiano, gostos e mesmo expectativas de acordo com os objetivos apurados e estratégias para atingi-los (HUGHES, 1955, p. 159 *apud* Dubar, 2005, p. 186).

³⁰⁹ in Vollmer e Mills, pp. 98-101

A sociologia das profissões desenvolveu-se muito desde as abordagens funcionalistas e interacionistas que apresentamos mais acima a partir do resumo feito por Dubar (2005). Obras mencionadas anteriormente (*cf.* Tópico 2.1) como as de Gonçalves (2006) e de Rodrigues (2004) apresentam um detalhado resumo do desenvolvimento da sociologia das profissões em âmbito mundial e em seus países (Portugal), pesquisas como as da professora Maria da Glória Bonelli da Universidade Federal de São Carlos também apresentam sínteses do desenvolvimento da Sociologia das Profissões e estudos da área realizados no Brasil (BONELLI, 2013; RODRIGUES, 2004; GONÇALVES, 2006; DUBAR, 2005; DUBAR, 2006).

A temática da profissionalização *versus* desprofissionalização tornou-se bastante comum desde os anos 1970. Autores como Legault (1988 *apud* DUBAR, 2005) se debruçaram sobre esta questão recorrente no campo da Sociologia das Profissões. Para Legault a profissão “é uma organização suscetível de padronizar a formação, de definir o saber legítimo e de controlar a oferta de trabalho por meio do monopólio da referida definição” (LEGAULT, 1988, p. 164 *apud* DUBAR, 2005, p. 201). Esta definição se aplica tanto às observações sobre os “profissionais liberais” e “das ciências” que atuam em torno de uma cúpula que controla as atividades internas do grupo, quanto dos “profissionais de ofício” integrados às organizações capitalistas – em regime assalariado ou não, e que são constantemente pressionados e ameaçados por dirigentes – e que atuam para salvaguardar suas autonomias em torno das atividades que exercem (DUBAR, 2005, p. 200). Para Legault (1988 *apud* DUBAR, 2005) três correntes se destacam na abordagem sociológica: i) a primeira, de caráter marxista, defende “a tese de um determinismo capitalista que conduz a um processo irreversível de proletarianização” e de um processo de “desprofissionalização” ou “desqualificação” que ocorre através da racionalização, do assalariamento e da economia de mão de obra (BRAVERMAN, 1976 *apud* DUBAR, 2005, p. 201); ii) a segunda defende a tese da polarização das qualificações de modo que a grande massa de trabalhadores se desqualifica, se desprofissionaliza enquanto que um pequeno grupo, uma elite, se “superqualifica” e se torna responsável por tomar as principais decisões em diferentes âmbitos, em geral, para valorizar o capital (JOHNSON, 1972 *apud* DUBAR, 2005, p. 2002; FREYSSINET, 1974 *apud* DUBAR, 2005, p. 2002); iii) a terceira defende que não há uma proletarianização dos profissionais uma vez que as novas gestões de mão de obra adotadas pelas empresas valorizam a profissionalização dos assalariados e reconhecem valores de *expertise* (LARSON, 1977 *apud* DUBAR, 2005, p. 2002; Derber *et al*, 1989 *apud* DUBAR, 2005, p. 202). Segundo Dubar (2005) esta última corrente se

baseia em uma abordagem weberiana ao tratar da ideia do “fechamento social” que ocorre, por exemplo, quando um determinado grupo de “profissionais” tende a criar mecanismos que protejam suas atividades da interferência de “outsiders”, limitando o acesso de novos postulantes³¹⁰ (SAKS, 1983 *apud* DUBAR, 2005, p. 203). Os mecanismos de proteção dos interesses dos grupos profissionais dependem de uma capacidade de os representantes do grupo sustentarem a “argumentação” necessária para convencer tanto a comunidade externa quanto os membros internos do grupo em relação à autoridade pretendida ou já conquistada (LARSON, 1977 *apud* DUBAR, 2005, p. 203; PARADEISE, 1988 *apud* DUBAR, 2005, p. 203).

Larson (1977 *apud* DUBAR, 2005) apresenta a “transação” entre o reconhecimento por parte dos profissionais “A” que detêm algum tipo de poder em relação às possibilidades que os profissionais “B” podem oferecer ou colocar a serviço dos interesses dos primeiros “A”. Segundo a autora o que se observa com este modelo – que a própria categoriza como “novo” em relação ao modo de gestão de mão de obra – é que ele “preserva os profissionais da proletarização e mantém uma cisão entre eles e os assalariados que não empreenderam ou que não obtiveram sua ‘profissionalização’” (LARSON, 1977 *apud* DUBAR, 2005, p. 204).

Em sua revisão Dubar (2005) apresenta ainda outros modelos como o da “qualificação como produto codificado de ‘modelos profissionais’” e o da “qualificação como resultado instável das relações profissionais” (DUBAR, 2005, pp. 205-212) que apresentam basicamente modelos que o autor leva em consideração ao propor sua própria abordagem sociológica para a área das profissões. A apresentamos um resumo pertinente a elementos trabalhados neste estudo sobre a abordagem de Dubar a partir de duas de suas obras: “A socialização: construção das identidades sociais e profissionais” e “A crise das identidades: a interpretação de uma mutação” publicadas pela primeira vez, respectivamente em 2000 e 2001. Utilizamos parte dos conceitos de Dubar na elaboração de tipificações e classificações dos profissionais consultados neste estudo.

³¹⁰ Um detalhamento desta abordagem weberiana – aplicada ao campo das religiões – pode ser vista no texto de Pierre Bourdieu “Gênese e Estrutura do Campo Religioso” Revista Francesa de Sociologia, 1971, vol. 12, nº , p. 195-334.

Apêndice H – Aspectos identitários considerados neste estudo

H.1 Dubar e as identidades relacionadas a Castells

Tal como observamos em Dubar, as identidades sociais também são aspecto central na sociologia de Castells (2000). Aqui, entretanto, por elegermos a metodologia de Dubar para a análise das identidades profissionais, se por um lado consideramos os apontamentos de Castells a respeito do impacto social das transformações tecnológicas numa “economia de rede” – tal como Dubar também considera (DUBAR, 2005; DUBAR, 2006), por outro lado, concentramos a análise de identidades tomando como perspectiva prioritária aquela adotada por Dubar e indiretamente por autores que este toma por referência tais como Sainsaulieu (DUBAR, 2005; DUBAR, 2006). A seguir, apresentamos um breve resumo do desenvolvimento das principais inovações da Tecnologia da Informação selecionadas e destacadas por autores como Castells (2009), por Ceruzzi (2003) e outros autores que se dedicaram a este tema (CASTELLS, 2009; CASTELLS, 2000).

H.2 Resumo das bases da teoria sociológica das identidades de Claude Dubar

Para Dubar (2005) a identidade é “o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições” (DUBAR, 2005, p. 136). Esta abordagem parte da noção da identidade e coloca no centro da análise sociológica a dimensão subjetiva, experiências de vida e elaborações psíquicas das pessoas. Estes “mundos subjetivos” que são vividos e expressos são, portanto, possíveis de serem captados empiricamente (DEMAZIÈRE e DUBAR, 1997)³¹¹. Já para Castells (2000), as identidades são fruto de um processo de “construção de significado com base em um atributo cultural, ou ainda, um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual(is) prevalece(m) sobre outras fontes de significado” (CASTELLS, 2000, p. 22). Para Dubar (2005), a abordagem identitária é não só viável, mas também necessária para se compreender as “eventuais cisões como produtos de uma tensão ou de uma contradição interna ao próprio mundo social” (DUBAR, 2005, p. 137). Tanto para Castells (2000) quanto para Dubar (2005), estas identidades podem ser plurais e conflitantes, seja para o próprio indivíduo que as porta, seja para grupos sociais que as

³¹¹ Citação feita pelo próprio autor.

mobilizam (DUBAR, 2005; CASTELLS, 2000).

Dubar (2005) empresta também de Erwin Goffman (1988) conceitos sobre as identidades que passa então a mobilizar em sua abordagem sociológica das profissões. Dois processos heterogêneos advindos da teoria sociológica emergem desta abordagem segundo Dubar. O primeiro destes processos é:

a atribuição de identidade pelas instituições e pelos agentes que estão em interação direta com os indivíduos [...] e que resulta das relações de força entre todos os atores envolvidos e da legitimidade das categorias utilizadas [...] e que geram o que Goffman denomina de identidades sociais “virtuais” (DUBAR, 2005, p. 139).

O segundo processo é o de “interiorização ativa” que, tal como o primeiro, depende também de alguma legitimação social. Esta forma de interiorização precisa ser legítima para o próprio indivíduo e para o grupo com base no qual ele define sua própria identidade e ao qual se sente pertencente. Conforme explica Dubar:

a incorporação da identidade pelos próprios indivíduos [...] só pode ser analisada do interior das trajetórias sociais pelas e nas quais os indivíduos constroem ‘identidades para si’ que nada mais são do que ‘a história que eles se contam sobre o que são’ e que Goffman (1963) denomina identidades sociais “reais” (DUBAR, 2005, p. 139).

Quando há conflito entre a identidade “virtual” e a identidade “real” o indivíduo pode adotar “estratégias identitárias” que ajudam a reduzir a distância entre as duas identidades. Estas estratégias podem ser “externas”, de modo que o indivíduo possa acomodar a identidade “para si” à identidade “para o outro”; ou podem ser “internas” de modo a proteger uma parte de suas “identificações anteriores” ou “herdadas” permitindo que se possa recuperá-las e mobilizá-las em outro momento através de identidades “visadas”. A primeira estratégia é também chamada de “objetiva” e a segunda de “subjetiva”. As transações objetivas são as que se realizam através das relações com os outros. Elas também são constitutivas das transações subjetivas. As identidades “reais” se formam na articulação entre os sistemas de ação de identidades “virtuais” e as “trajetórias vividas”. É através de “negociações”, de acordos e desacordos, continuidades e rupturas entre identidades “herdadas” e “visadas” que vão constituindo as identidades “subjetivas”. Estas, por sua vez, geram outras identidades “herdadas” e “visadas” quando confrontadas com novas identidades “virtuais” – que são propostas ou impostas pelos outros – e identidades “reais” – interiorizadas ou projetadas pelo próprio indivíduo (DUBAR, 2005, pp. 141-142).

A análise das identidades para Dubar passa por etapas essenciais, sendo elas: i) a

“análise das transações objetivas” que se constituem das ofertas e demandas de identidades possíveis e que devem ser categorizadas como “identidades oferecidas ao indivíduo”. A negociação entre os ofertantes de identidades e os demandantes de identidades se dá de modo que nem um dos lados tem certeza de quais devem ser as identidades virtuais a serem propostas (DUBAR, 2005, p. 141). Além disso, essa “negociação identitária” é irrevogável e se dá através de um sistema comunicativo complexo que culmina em uma “rotulagem autoritária” de identidades previamente definidas com base nas trajetórias individuais. A qualidade das relações, portanto, são um dos fatores que contribuem para definir as dinâmicas das identidades, pois redefinem critérios e condições destas dinâmicas de atribuição de rótulos. Esta dinâmica complexa é realizada de forma conjunta e confirma identidades objetivas e subjetivas (DUBAR, 2005, p. 142). Os dois processos de construção de identidades se influenciam mutuamente e têm como resultado a geração de “identidades reais” nos indivíduos e de “identidades virtuais” formuladas pelos indivíduos que circulam no grupo social através de emissores que desejam que estas venham a ter aderência nos demais membros do grupo social, passando a constituir as “identidades reais” deles (DUBAR, 2005, p. 142). Diante da observação deste movimento complexo Dubar indica que não é possível reduzir o debate nem à abordagem funcionalista que postula uma “harmonização funcional” associada à ideia de “comunidades”, nem uma a uma abordagem de caráter instrumentalista ou de ordem “societária”. Para o autor nenhum mecanismo macrossocial é capaz de garantir que a socialização de caráter comunitário posta em prática hoje venha a produzir indivíduos “ótimos” para “os sistemas sociais de amanhã”; por outro lado, a harmonia presente não garante que as estratégias adotadas pelos indivíduos, suas escolhas de caráter societário, estejam em comunhão com as exigências comunicativas dos sistemas no momento seguinte. Deste modo, não há garantias de que os sistemas simbólicos e identidades reconhecidas ontem e hoje estejam em sintonia com as de amanhã. Assim, estas transformações devem ser postas em perspectiva levando-se em consideração que as identidades não são feitas à revelia de cada indivíduo e também não podem ser feitas sem a participação de outros indivíduos (DUBAR, 2005, p. 143).

Dubar (2005) se baseia no conceito de “esquemas de tipificação” defendido por Peter Berger e Thomas Luckmann³¹² que implica na existência de “tipos identitários”

³¹² BERGER, P. E LUCKMANN, T. (1966) A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento, Petrópolis, Vozes, 2001.

limitados de modelos “socialmente significativos” que podem ser combinados e gerar “identificações fragmentárias” de modo variável no espaço e no tempo tanto do ponto de vista objetivo quando do biográfico (ERIKSON, 1968, p. 53 *apud* DUBAR, 2005, p. 143). Tais categorias ou tipificações são utilizadas tanto para identificar os outros quanto para se auto identificar e não podem ser hierarquizadas em relação aos diferentes campos sociais como o religioso, o político, o profissional e etc.; pois não são as mesmas categorias que são mobilizadas pelos indivíduos. Tampouco se pode afirmar que as categorias que os indivíduos utilizam para se auto identificar se mantêm as mesmas ao longo de suas vidas pois isso dependerá das cenas sociais de que os indivíduos irão se investir ao longo de suas trajetórias – o que por outro lado não deve levar ao abandono do conceito de “identidade social” desde que este seja problematizado, conforme destaca Dubar (DUBAR, 2005, p. 144).

Quando se vai identificar o outro existem categorias mais simplificadas do que as que são utilizadas para se auto identificar³¹³. Isso é especialmente importante quando se trata de análises geracionais. Dubar cita Erikson novamente para reforçar este argumento: “a formação da identidade constitui essencialmente um problema de geração” (ERIKSON, 1968 *apud* DUBAR, 2005, p. 144). Outro exemplo dado por Dubar é o dos organismos oficiais europeus e franceses que utilizam categorias socioprofissionais oficiais para apurar dados populacionais, tal como no Brasil é feito pelo IBGE. Dubar (2005) argumenta que apesar da contingência destas categorias elas não foram deixadas de lado pela sociologia e outras ciências sociais, o que indica haver nelas alguma legitimidade. Além disso, elas acabam definitivamente influenciando no processo de construção das “identidades para si” embora não as determinem (DUBAR, 2005, p. 145).

H.3 O modelo teórico de Dubar para a análise das identidades

Dubar organiza seu modelo a partir dos processos identitários apresentados cujas origens remontam a autores da sociologia, psicologia e outras ciências humanas, bem como de análises que ele mesmo e outros pesquisadores realizaram a partir de trabalhos empíricos diversos. Os processos que apresentamos mais abaixo têm papel central na abordagem proposta por Dubar. São eles os processos “biográfico”, o “relacional” e o “geracional” (DUBAR, 2005, pp. 146-156).

³¹³ Dubar cita a referência: HIRSCHFELD, L. “On Acquiring Social Knowledge: Cognitive Development and Anthropological Wisdom”, *American Anthropologist*, 23, n° 24, pp. 611-638.

Em relação ao “**processo biográfico**” Dubar (2015) detalha que as estratégias identitárias que os indivíduos geram ao longo de suas vidas estão sujeitas a tensões entre as identidades formadas mais cedo em suas vidas como: i) as identidades para o outro que lhes são atribuídas; ii) a identidade social herdada e; iii) a identidade escolar visada. Este “campo do possível” onde se processa a definição das novas estratégias identitárias é constantemente redefinido com base neste histórico acumulado e com base nas novas possibilidades que se apresentam através de identidades atribuídas. Estas experiências marcadas por rupturas e continuidades identitárias definem condições para a aderência ou formação das novas identidades ou manutenção das antigas (DUBAR, 2005. p. 148). Dubar detalha uma das principais etapas de formação identitária:

“Entre os acontecimentos mais importantes para a identidade social, a saída do sistema escolar e a confrontação com o mercado de trabalho constituem atualmente um momento essencial da construção de uma identidade autônoma” (DUBAR, 2005, p. 148).

Para Dubar (2005) a fase da escolha da atividade profissional é importante pois implica na antecipação de um *status* futuro e de longa duração. Segundo o autor:

A entrada em uma ‘especialidade’ disciplinar ou técnica constitui um ato significativo da identidade virtual. Mas, hoje em dia, é na confrontação com o mercado de trabalho que, certamente, se situa a implicação identitária mais importante dos indivíduos da geração da crise. Essa confrontação assume formas sociais diversas e significativas conforme os países, os níveis de escolaridade e as origens sociais. Mas é de seu resultado que dependem tanto a identificação por outrem de suas competências, de seu status e de sua carreira possível, quanto a construção por si de seu projeto, de suas aspirações e de sua identidade possível. (DUBAR, 2005. p. 148).

As condições de cada país, comunidade e grupo social, em maior ou menor grau, irão influenciar estes aspectos de formação identitária mas, além destes fatores existe também a condição econômica, a crise do trabalho, “do processo de modernização tecnológica e de mudanças organizacionais nas empresas, na administração pública e no setor de serviços” (DUBAR, 2005, p. 149). Para Dubar este processo de transição que antes ocupava um período relativamente pequeno da vida dos que entravam na fase adulta passa a ser um processo contínuo, sem fim, por conta da condição perene de instabilidade da oferta de empregos. Dubar (2005) cita o termo “identidade ocupacional” emprestado de Hughes, Strauss e Becker para tratar de uma identificação e projeção de uma “carreira” e o “comprometimento” com um tipo de atividade “e a experiência da estratificação social, das discriminações étnicas e sexuais, das desigualdades de acessos

às diferentes carreiras profissionais” que dependerão de uma estratégia de “formação” que é constitutiva da “identidade para si” (DUBAR, 2005, p. 149).

Hughes chamava de “drama social do trabalho” as incertezas temporárias do período de escolha a que os jovens estavam sujeitos antes de escolherem suas carreiras e de definirem os níveis de comprometimento que teriam com tais carreiras. Entretanto, no contexto da crise que Dubar trata nas duas obras (2005 e 2006) que remete tanto ao emprego quanto às identidades, a observação do autor é a de que este “drama” represente um risco contínuo de exclusão de acesso ao “emprego estável” tendo como resultado: “a criação de estratégias pessoais e de apresentações de si (‘aprender a se vender’)” para conseguir estabelecer alguma forma de “vida profissional” (DUBAR, 2005; BECKER *et al.* 1970 *apud* DUBAR, 2005, p. 149). Para Dubar, não se trata mais de “‘escolha da profissão’ ou de obtenção de diplomas, mas de construção pessoal de uma estratégia identitária que mobilize a imagem de si, a avaliação de suas capacidades e a realização de seus desejos” (DUBAR, 2005, p. 150).

Esta primeira “identidade profissional para si” - mesmo que eventualmente seja reconhecida por um empregador – tende a não ser definitiva e está sujeita às diversas pressões em torno da condição de trabalho do indivíduo. Transformações tecnológicas, organizacionais e de gestão de emprego das empresas e da administração pública são cada vez mais frequentes e mais drásticas podendo interferir diretamente no modo como as pessoas, sobretudo os mais jovens, irão redefinir suas estratégias identitárias para buscarem uma melhor acomodação aos novos cenários. Ainda assim, nada garante que as boas escolhas de um primeiro momento sejam adequadas num momento posterior não muito distante (DUBAR, 2005, p. 150).

Dubar expõe as seguintes questões que passam a ser detalhadas nos capítulos seguintes – todas as questões em (DUBAR, 2005, p. 150): a) “de que modelo de identificação social os indivíduos que ingressam no mercado de trabalho dispõem atualmente para se definir nos campos do trabalho, do emprego e da formação?”; b) “as categorias sociais oficiais constituem referências ainda pertinentes?”; c) “quais são essas ‘pessoas coletivas de onde as pessoas individuais extraem o nome comum que as designa’?”³¹⁴; d) “quais são as ‘identidades de aspiração’ que permitem projeções de futuro eficazes para a ação?”; e) “é possível admitir, com razões sociológicas

³¹⁴ Dubar coloca a frase entre aspas (aspas simples) à seguinte referência: “BOLTANSKI, 1982, p. 7” (DUBAR, 2005, p. 150).

convincentes, que a identidade de executivo ou de engenheiro constitui um modelo pertinente para uma parte dos jovens engajados em estudos superiores de longa duração ou dos adultos já confirmados nessa identidade ‘para si’, e o que dizer das outras identidades?”; f) “a identidade de operária ou a identidade técnica constituem modelos unívocos de identificação? Se sim, a que posições elas correspondem nos campos do trabalho, do emprego e da formação? Se não, o que as substitui atualmente?”. A parte final do livro se dedica a estas questões (DUBAR, 2005, p. 150).

Dubar indica que para responder estas questões é necessário o emprego tanto de uma abordagem biográfica – detalhada neste bloco – quanto de uma abordagem relacional – que ele passa a descrever a seguir (DUBAR, 2005, p. 151).

Sobre o “**processo relacional**” recorre novamente ao trabalho de Renaud Sainsaulieu (1985 *apud* DUBAR, 2005) para destacar que a construção biográfica de uma identidade profissional e, portanto, social dos indivíduos depende das relações a que estes estão expostos em seus ambientes de trabalho. Esta forma de produção identitária é a “maneira como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os seus pares, com os chefes e com os outros grupos, a identidade no trabalho é fundada sobre representações coletivas distintas, construindo atores do sistema social empresarial” (SAINSAULIEU, 1985, p. IX, *apud* DUBAR, 2005, p. 151).

Ao contrário do que foi visto mais acima na explicação da abordagem biográfica, aqui, a definição identitária depende da “experiência relacional e social do poder” (SAINSAULIEU, 1985, p. 342, *apud* DUBAR, 2005, p. 151). Dubar complementa:

para Sainsaulieu, a identidade é menos um processo biográfico de construção de si que um processo relacional de investimento de si: a noção de ‘ator de si’ remete, não a um simples papel passageiro em um cenário provisório, mas a um investimento essencial em relações duradouras que colocam em questão o reconhecimento recíproco dos parceiros (DUBAR, 2005, p. 151).

Dubar (2005) fundamenta uma boa parte de sua teoria nas proposições de “dimensões identitárias” de Renaud Sainsaulieu. Dubar (2005) apresenta uma revisão destas bases teóricas na obra citada.

A transação objetiva (construção das identidades virtuais para o outro) tem, segundo esta abordagem de Sainsaulieu um caráter estruturante e “se organiza em torno do reconhecimento ou do não-reconhecimento das competências, dos saberes e das imagens de si que constituem os núcleos das identidades reivindicativas” (DUBAR, 2005, p. 155)

Do ponto de vista da identidade como “**espaço tempo geracional**” Dubar (2005)

resume estes conceitos conforme se observa mais abaixo.

O processo biográfico se dá como uma:

construção no tempo, pelos indivíduos, de identidades sociais e profissionais a partir das categorias oferecidas pelas instituições sucessivas (família, escola, mercado de trabalho, empresa...) e consideradas, a um só tempo, acessíveis e valorizadoras (transação ‘subjética’) (DUBAR, 2005, p. 156).

O processo relacional concerne ao “reconhecimento, *em um momento dado e no interior de um espaço determinado* de legitimação, das identidades associadas aos saberes, competências e imagens de si propostos e expressos pelos indivíduos nos sistemas de ação” (DUBAR, 2005, p. 156).

Dubar então conclui a respeito do espaço-tempo geracional que “a articulação destes dois processos representa a projeção do espaço-tempo identitário de uma geração confrontada com as outras em suas trajetórias biográficas e em seu lugar desenvolvimento social” (DUBAR, 2005, p. 156).

Para Dubar (2005) a identidade não é “transmitida” entre gerações, mas sim é construída por cada geração com base no que herdou de categorias de outras gerações precedentes, bem como através de estratégias identitárias desenvolvidas nas instituições pelas quais o indivíduo passa e que contribui para transformar (DUBAR, 2005, p. 156).

Apresentamos a seguir o quadro teórico proposto por Dubar com o objetivo de comparar diferentes tipos de identidades profissionais. Este modelo é o que utilizaremos como referencial teórico para a realização das análises dos dados coletados através do trabalho de campo tendo como contexto o material obtido através de levantamento histórico e das fontes oficiais de dados estatísticos.

Para Dubar (2005) são quatro os tipos de identidades depreendidas de análise realizada a partir de diversas pesquisas empíricas listadas nos capítulos de nove a doze de sua obra citada. Conforme observamos mais acima o autor constrói o eixo biográfico de sua análise a partir de diferentes autores de áreas como a sociologia e a psicologia; já na construção do eixo relacional o autor toma por base as teorias de Sainsaulieu (1985). Vimos também que os modelos de identidade propostos por Dubar podem ser organizados a partir de dois eixos, sendo o primeiro deles: a) transação subjética – através da qual os indivíduos são afetados pela “continuidade” ou pela “ruptura” em suas trajetórias profissionais pela perspectiva subjética (em termos de anseios, desejos, medos e etc.), e o segundo: b) transação objetiva – através da qual os indivíduos percebem a partir do “outro” os sinais de “reconhecimento” ou “não reconhecimento”. Para cada uma

destas combinações surge uma das identidades propostas por Dubar (2005), sendo elas: i) identidade de fora do trabalho; ii) identidade de ofício; iii) identidade de empresa e; iv) identidade de rede – todas representadas mais abaixo. Sendo que cada uma destas identidades é analisada pelo autor com base em diferentes perspectivas, sendo as principais: a) identidade para o outro; b) identidade "biográfica" para si; c) identidade "relacional" para si; d) configuração identitária e geração; e) o tipo de identidade e f) a articulação das transações (DUBAR, 2005, p. 326).

Dubar propõe uma matriz para melhor compreender o modelo de identidades que permite observar os diferentes tipos de identidades e as transações relacionadas a cada uma delas. Em nosso estudo procuramos identificar por meio de perguntas em questionário ou entrevista o modo como cada profissional percebia sua relação com a atividade profissional quanto à manutenção ou a ruptura de seus vínculos, dimensão que se aproxima do eixo de análise da transição subjetiva proposta por Dubar (2005), bem como pela dimensão da chamada transação objetiva proposta pelo autor que é baseada na percepção dos entrevistados em relação ao nível de reconhecimento que tinham nas instituições a que estavam vinculados. Estes dados podem ser conferidos nas fichas dos participantes que apresentam o registro que chamamos de :

Identidade para si	Identidade para o outro	Transação objetiva	
		Reconhecimento	Não-reconhecimento
Transação subjetiva	Continuidade	<p>PROMOÇÃO (interna)</p> <p>Identidade de Empresa</p> <p>“a identidade de responsável em promoção interna”</p> <p>A transação objetiva deste processo apresenta a indicação positiva de reconhecimento expressa através de promoções, por exemplo. A transação subjetiva é marcada pela continuidade da identidade.</p>	<p>BLOQUEIO (interno)</p> <p>Identidade de Ofício</p> <p>“a identidade bloqueada”</p> <p>A transação objetiva deste processo - tal como no caso da identidade de fora do trabalho - se dá através do não reconhecimento, pelo bloqueio. A transação subjetiva, por outro lado, se dá pela continuidade da identidade.</p>
	Ruptura	<p>RECAPITAÇÃO (externa)</p> <p>Identidade de Rede</p> <p>“a identidade autônoma e incerta”</p> <p>A transação objetiva deste processo - tal como no caso da Identidade de Empresa - é marcada pelo reconhecimento, porém, ao contrário daquela a transação subjetiva ocorre através da ruptura de identidade que é mitigada através da recapitação.</p>	<p>EXCLUSÃO (externa)</p> <p>Identidade de Fora do Trabalho</p> <p>“a identidade de executor ‘estável’ ameaçada”</p> <p>A transação objetiva deste processo é marcada pelo não reconhecimento e pela exclusão. A transação subjetiva é marcada pela ruptura e perda de segurança do “executor estável” - de sua identidade - que atua em funções mais simples.</p>

Tabela 53. Modelo de matriz de identidades para si e para o outro. Fonte: Dubar (2005, p. 326) – adaptado.

A tabela que apresentamos abaixo nos permite observar o modo como os profissionais consultados, das diferentes faixas etárias, afirmaram perceber o modo como suas atividades profissionais são consideradas pelas instituições às quais mantinham vínculos de trabalho (ou onde seu último vínculo se realizou), se se sentiam reconhecidos por tais empresas bem como o nível de estabilidade que acreditavam ter em seus postos de trabalho.

Percepção dos profissionais consultados em relação ao modo como percebem seus vínculos baseada na matriz de identidades de Dubar (2005)	Gerações				
	Geração Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z	TOTAL
A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas		1	1	2	4
B) Hoje realizo trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer			1		1
C) Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado	1	1			2
D) Hoje estou empregado mas tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro		1			1
E) Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização		1	1		2
F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela		3	9		12
G) Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do serviço, produto ou trabalho que ofereço		2			2
H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho	1	3	4		8
I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas	1	2		2	5
J) Não trabalho mais na área de TI (me aposentei)	1				1
K) Não trabalho mais na área de TI (abandonei a área)	1				1
M) Realizo pesquisa acadêmica na área de TI	1				1
Total Geral	6	14	16	4	40

Tabela 54. Tabela de distribuição dos entrevistados em relação ao modo como percebiam suas relações de trabalho no atual ou último contrato à época da consulta – elaboração própria.

Apêndice I – Transformações sociais e TI e o Impacto do TI na Vida Social

I.1 Transformações sociais e TI

De que modo novos padrões de pensamentos estariam se manifestando em diferentes gerações, inclusive de profissionais de TI, que foram não somente expostas aos novos recursos, linguagens e padrões tecnológicos, mas que no caso do grupo que propomo-nos a estudar, passaram a operá-los, organizá-los, configurá-los, a fazer com que funcionem e a supervisioná-los? Tal como ocorrera com os engenheiros responsáveis por muitas das diversas transformações dos séculos XVIII e XIX, no auge da revolução industrial, os profissionais de TI exerceram e exercem um papel de extrema relevância nas transformações do mundo nos séculos XX e XXI³¹⁵. Consideramos que, tal com apontam Dardot e Laval (2016), assim como o neoliberalismo deve ser analisado como algo que vai além de uma ideologia econômica e política, as tecnologias de informação, a computação, vai além de ser simples ferramenta de transformação do mundo. Estes dois fenômenos de natureza tão diferentes têm em comum a impressionante capacidade de redefinir práticas e pensamentos nas sociedades. Seus avós: a filosofia, a lógica e a matemática; e seus pais: a engenharia, a economia, a sociologia e as ciências políticas parecem não ter, para além dos muros do mundo acadêmico, o mesmo apelo popular de seus rebentos – que como os deuses olímpicos suplantaram a hegemonia de seus progenitores titânicos.

Realçamos, portanto, que há uma convergência destes fenômenos, tal como podemos observar em Castells (2009), Rifkin (1995), Dubar (2006) e Giddens (2002), e que os mesmos tiveram papel decisivo no processo de integração econômica e social experimentado no século XX (CASTELLS, 2009; DUBAR, 2006; GIDDENS, 2002 e RIFKIN, 1995). Tais transformações ocorreram, segundo esta visão com a qual concordamos, em sincronia e através da intensificação do processo de flexibilização que pode ser expresso de diversas formas inclusive através da desregulamentação das regras de contratação de profissionais nas mais diversas áreas³¹⁶, bem como através

³¹⁵ Engenheiros, arquitetos, e especialistas das mais diversas áreas que já transformavam intensamente o mundo nos séculos XVII e XVIII seguem em plena atividade, mas dividem cada vez mais espaço com agentes responsáveis pelas mudanças dramáticas observadas na era digital.

³¹⁶ Com o apoio ou a indução de seus respectivos governos nacionais – nem sempre de modo inteiramente liberal – por vezes protegendo suas próprias economias através de políticas de reserva de mercado, mas sempre atuando de modo relacionado num mercado global que cada vez mais integrado de processos, produtos, tecnologias e profissionais (EVANS, 1986; VIGEVANI, 1995)

das transformações nos modos de agir e pensar organizados por novos modelos de pensamento fundamentados por uma lógica que pode ser chamada de “computacional” linear ou não linear.

Para melhor compreender um dos muitos pontos de convergência e sinergia envolvendo o desenvolvimento das tecnologias computacionais e o pensamento neoliberal, podemos considerar como exemplo, o fato de que as novas tecnologias permitiram que mecanismos e práticas de controle (como, por exemplo, a transferência de valores entre pessoas e instituições privadas) pudessem ser realizados com menor interferência ou intermediação de instituições governamentais. A maior independência das instituições privadas para realizar transações de quase todo tipo, por conta das inovações tecnológicas, ajuda a compreender uma das diversas facetas que contribuíram para a redução do papel do Estado e de governos na regulação da vida social (RIFKIN, 2016, p. 150; CASTELLS, 2009, p. 57; DUBAR, 2005, p. 252; SENNETT, 2015, p. 50; HOBBSAWN, 1990, p. 282). Se é verdade que o Estado mantém o controle sobre as mais diversas dimensões da vida social, instâncias impensáveis para a maioria da população que não é treinada para realizar análises sociológicas, tal como afirma Bourdieu (2014), também é verdadeiro afirmar que no século XX vimos a intensificação de um refluxo no sentido contrário àquele apontado pelo autor francês ao descrever a constituição do Estado moderno. Diversas funções de controle que os Estados assumiram até o século XIX vieram sendo afrouxadas ou substituídas pelo controle de instituições não estatais ao longo do século XX, aliás, este é um dos principais aspectos apontados pelos autores que tratam do pensamento neoliberal como Dardot e Laval (2014), por exemplo (BOURDIEU, 2014; DARDOT E LAVAL, 2014). Para ilustrar, se tomarmos como exemplo operação de transferência de “dinheiro”, observamos que até meados do século XX era necessária grande mobilização de contingente e equipamentos diversos, em geral oferecidos por forças do Estado, para garantir a segurança ao se transferir valores de uma cidade, região ou país para outro (em forma de moeda corrente ou de ouro, através de trens ou navios, por exemplo), hoje são necessários apenas dispositivos como computadores, satélites, redes digitais e telefones celulares conectados a um sistema global de comunicação – a internet – que embora ainda sejam parcialmente controlados pelo Estado estão sujeitos a um nível de controle muito menos direto para realizar operações como a de transferir praticamente qualquer quantia de valor entre governos, empresas e pessoas³¹⁷.

³¹⁷ Outro exemplo de como as novas tecnologias se difundiram de modo amplo em nossa sociedade de

Ao observarmos as relações de trabalho dos agentes que estão no centro destas transformações sociais e econômicas (os profissionais de TI) tivemos também a oportunidade de identificar através da análise da trajetória profissional de membros de diferentes gerações e dos relatos biográficos de grande parte dos entrevistados elementos que ajudam a corroborar a hipótese de uma “afinidade eletiva” entre os dois fenômenos destacados na constituição do cenário chamado de “novo capitalismo” Sennett (2004) e que é marcado pela erosão de modelos hierárquicos firmemente estabelecidos – como se fossem “gaiolas de ferro” – que vão dando lugar a experiências de trabalho inconstantes, fluidas e que são valorizadas pelo acúmulo de experiências mais diversas, superficiais e indexadas³¹⁸ (SENNETT, 2004).

Para a análise sociológica das relações de trabalho na área de TI, que passamos a apresentar a seguir, consideramos, portanto, necessário colocar em perspectiva o impacto das transformações que este setor provocou de modo extenso e profundo nas mais diversas dimensões da vida social. Se de um lado as tecnologias da informação resultam de processos históricos e do contexto social vivido por diferentes gerações, de outro, as transformações nas relações de trabalho, a flexibilização das mesmas e a resistência a estas transformações formam uma espécie de *deadlock*³¹⁹ em que ambos os lados impõem e sofrem alterações a cada dia e em grande escala, de modo simultâneo. O modo e o porquê de diferentes gerações de profissionais de TI estarem ligados ou sob a vigência de modelos específicos de contratação e como tais vínculos estariam ligados às diferentes narrativas disponíveis para explicar tais comportamentos é um dos fatores que consideramos para este estudo durante o trabalho de campo.

I.2 O impacto na vida social por meio das inovações em TI

modo a transformá-la afrouxando os laços de controle do Estado pode ser observado no fato hoje, em oposição ao século passado, empresas privadas (e não somente o Estado) são capazes de enviar foguetes com satélites ao espaço.

³¹⁸ Chamamos aqui de experiências indexadas aquelas que são caracterizadas pela vivência ou pela consciência superficial sobre determinado tópico, como um índice ou sumário que pode até conduzir a um conhecimento ou experiência mais profundos, mas que (tal como ocorre nos *hyperlinks* de sistemas *wiki* nem sempre terão a necessidade de serem acessados, detalhados ou aprofundados). As experiências indexadas podem resultar numa espécie de “inflação” da percepção sobre o próprio conhecimento que passa a contar com determinado tipo de conhecimento ou experiência indexada como se o mesmo tivesse sido inteiramente absorvido, ou seja, um indivíduo pode considerar um determinado conhecimento ou experiência disponível – tal como no caso de um ativo econômico – como se já tivesse sido absorvido ou experimentado, sem considerar as dificuldades ou inviabilidades em de fato apropriar-se deles.

³¹⁹ O termo *deadlock* bastante utilizado na computação remete à situação de impasse ou de mútua causalidade, por vezes bloqueante.

Tal como detalhamos a seguir, autores que se dedicaram ao tema das transformações sociais em conjunto com o desenvolvimento e o uso das Tecnologias da Informação estão de acordo em relação ao impacto do uso de computadores e de sistemas computacionais no modo como as pessoas e instituições passaram a se relacionar entre si: cada vez mais intensamente, em maior volume, maior velocidade e mobilizando um conjunto de informações cada vez maior. Graças ao desenvolvimento de novos equipamentos (*hardware*) e programas, ou sistemas de informação (*software*)³²⁰ ao longo das últimas décadas³²¹ práticas das mais cotidianas até as mais elaboradas passaram a ser cada vez mais mediadas pelas novas tecnologias passando por grandes transformações que vão desde o modo como nos comunicamos com amigos e familiares até a maneira de se organizar a construção de veículos, aeronaves ou satélites.

Ao observarmos tais transformações resultantes do impacto dos computadores na vida das pessoas e no funcionamento das instituições podemos, com pouca margem de dúvida, afirmar que tiveram grande contribuição no processo de integração econômica e social entre indivíduos, grupos e nações no último século e que também contribuíram para que modelos de trabalho mais flexíveis passassem a ser adotados por países cujas visões de mundo mantiveram-se mais próximas ou foram mais afetadas pelo pensamento neoliberal.

Dardot e Laval (2016) definem o neoliberalismo da seguinte forma: “[...] o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência.” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 17). Os autores propõem que o pensamento neoliberal não se resume a uma categoria puramente econômica, mas que se manifesta nas mais diversas dimensões da vida social: “o neoliberalismo não é apenas urna ideologia, um tipo de política econômica. É um

³²⁰ TAURION (2017) noticiou o seguinte: “em janeiro de 2016, no Fórum Mundial de Davos, seu chairman, Klaus Schwab, chamou a atenção para uma transformação estrutural que está em andamento na economia mundial. Uma revolução que aprofundará os elementos da Terceira Revolução, a industrial propriamente dita. A Quarta Revolução, a digital, vai gerar uma ‘fusão de tecnologias, borrando as linhas divisórias entre as esferas físicas, digitais e biológicas’. Esta nova revolução, unindo mudanças socioeconômicas e demográficas, terá fortíssimos impactos nos modelos e formas de fazer negócios e no mercado de trabalho. Afetará exponencialmente todos os setores da economia e todas as regiões do mundo. Mas não do mesmo modo. Haverá ganhadores e perdedores.”, segundo a notícia, a última edição do Fórum Econômico Mundial de Davos tratou do impacto destas transformações a médio e longo prazo. Fonte: <http://computerworld.com.br/todas-profissoes-serao-transformadas-pela-automacao>

³²¹ Com especial destaque para o desenvolvimento de *softwares* nas últimas décadas, pois se diferenciam dos *hardwares* por terem como propriedade uma maior possibilidade de serem produzidos e comercializados com ‘custo marginal próximo de zero’ ou seja, cada nova licença vendida ou acesso concedido não impacta de modo significativo no custo de produção desta unidade extra de atribuição de acesso (RIFKIN, 2016).

sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 7).

As novas tecnologias da informação e os novos modelos de pensamento de fundo neoliberal são dois fenômenos que se desenvolveram paralelamente, e acreditamos que de forma integrada, ao longo do século XX e demonstram ter grande peso nas transformações sociais experimentadas, principalmente mas não exclusivamente, neste período. Se de um lado as práticas e pensamentos neoliberais constituem um novo sistema normativo que passa a ser encarado por indivíduos e grupos como dimensão principal, senão única, da realidade social, de outro as novas tecnologias, mídias e sistemas computacionais passam a organizar, processar e transmitir informações em volume e velocidade jamais vistos na história da humanidade alterando decisivamente o modo como a realidade social é percebida e mobilizada marcando ainda mais um dos principais traços comuns aos dois fenômenos: a competição.

Carr (2011) ao analisar “o que a internet está fazendo com nossos cérebros” em seu livro que trata da “geração superficial”³²² destaca que as pessoas socializadas num mundo onde até tarefas mais simples, milenares, são realizadas com a ajuda da internet (como fazer e assar um pão, por exemplo) fizeram com que a memória humana não só se rendesse aos meios de armazenamento de informações digitais (tal como antes ocorrera com os registros em papel desde a antiguidade e com mais intensidade depois da invenção de Johannes Gutenberg) como também passasse a confiar ainda mais nos modelos matemáticos e lógicos, nos algoritmos, que organizam e processam os mais diferentes conjuntos de dados com os quais lidamos em nossas vidas – que vão desde, por exemplo, como avaliar as receitas de pães que aparecem nos resultados de buscas na internet até a definir de que modo serão melhor organizados e apresentados os dados coletados para uma pesquisa acadêmica, citando somente dois exemplos simples. Desde os experimentos de Frederick Winslow Taylor na Filadélfia da virada do século XIX para o XX a máxima velocidade, eficiência e produção já vinham sendo perseguidas em escala nunca antes vista e com impactos sociais e econômicos permanentes. A produtividade almejada por governos e empresas, desde cedo, encontrava no emprego de novas técnicas e tecnologias o suporte necessário para converter atividades de trabalho tradicionais

³²² O termo original em inglês utilizado pelo autor é “*the shallows*” que pode ser traduzido também como “os rasos”.

carregadas de significados culturais e sociais em novas práticas racionais e minuciosamente mensuradas. Seu tratado “Princípio da administração científica” de 1911 já reivindicava a substituição de antigas práticas pela “melhor e única maneira” de fazer cada tarefa de modo a maximizar o que os administradores chamam de vantagens competitivas. Sua visão era de que os novos princípios da administração iriam não só reestruturar a indústria, mas também, e no sentido mais amplo do termo, toda a sociedade aproximando-se do que Weber chamou de “jaula de ferro”³²³: “no passado o homem vinha em primeiro lugar, no futuro o sistema virá primeiro” (TAYLOR, 1911, *apud* CARR, 2011, pp. 205-206). A submissão de concepções e valores de base humanista aos de caráter burocrático e individualista da sociedade industrial emergente são pontos comuns apontados pelos dois autores.

Outro exemplo do impacto de novas tecnologias nas práticas e no modo de pensar, ou no *mindset*, dos indivíduos e sociedades é dado por Carr (2011) que se inspirou nas pesquisas de Marshall McLuhan (1969). A este último, autor canadense que publicou diversas obras sobre o tema dos meios de comunicação e o impacto das novas tecnologias na vida das pessoas entre os anos 1950 e 1970, é atribuída a previsão do surgimento da internet com décadas de antecedência³²⁴. O exemplo mais simples que McLuhan oferece sobre o impacto das novas remete ao surgimento da lâmpada elétrica que permitiu que as indústrias, o comércio, as famílias passassem a realizar atividades noturnas que antes eram praticamente impossíveis alterando o modo como os indivíduos e grupos passariam a organizar suas vidas em sociedade. McLuhan chama atenção para o fato de que quando se trata do uso de novas tecnologias da informação e comunicação não é só a mensagem que tem papel transformador na vida das pessoas, na verdade a mensagem tem até mesmo um peso menor quando comparada com o meio pela qual é transmitida. A invenção da lâmpada elétrica seria para o autor um grande exemplo de como um meio, desprovido de qualquer mensagem, tem a capacidade de transformar o modo das pessoas perceberem o mundo ao redor. Outro exemplo apresentado por Carr, que também é usado com frequência nas ciências sociais, trata da transformação da percepção do espaço e do tempo abstratos com o surgimento de tecnologias (de diferentes eras) como os relógios

³²³ O termo “*Gehäuse der Hörigkeit*” apresentado por Weber foi publicado em sua obra “Economia e Sociedade” em 1922.

³²⁴ Ao menos vinte anos antes do aparecimento da internet tal como a conhecemos hoje McLuhan afirmou em seu livro de título curioso “O meio são as mensagens: um inventário de Efeitos” que veríamos um novo modelo de “circulação eletrônica” que seria capaz de integrar a criatividade dos indivíduos e da sociedade de modo jamais visto e que seria baseado em paradigmas distintos daqueles observados no modelo linear de pensamento que é típico das mídias impressas como os livros (MCLUHAN, 1969; CARR, 2011).

mecânicos, os mapas cartográficos e os livros impressos (CARR, 2011, p. 63).

Visto hoje mais como um visionário e divagador sobre o tema das mídias e tecnologias do que como um cientista, McLuhan foi acusado de propor uma espécie de determinismo tecnológico e de simplificar demais o entendimento sobre meios de comunicação de diferentes tipos em categorias bastante arbitrárias, mas tal como aponta Carr (2011), a ausência de rigor científico atribuída a McLuhan não diminui a relevância de suas reflexões a respeito das transformações sociais decorrentes do uso de novas tecnologias (CARR, 2011, p. 23).

Os computadores, de certo modo, sintetizam e integram inovações tão distintas quanto estas mencionadas e sua capacidade de transformar o mundo é amplificada ao tornar cada vez mais acessível e possível grande variedade de representações do mundo objetivo. Estas representações podem assumir a forma de um diagrama, de um gráfico, de uma imagem, um som, um filme ou de um resultado de busca feita no *Google*. Para cada resultado ou representação observada na tela de um computador ou celular convencionou-se, pela prática, acreditar na existência de algum correspondente no mundo objetivo.

Apêndice J – Gráficos em tamanho grande

Trajetória resumida dos vínculos de trabalho dos profissionais consultados - todos os vínculos (sobrepostos)

Mnemônico	Início Vinculo	Fim Vinculo
V.T.69.H.B.D.2.CLAPO.12	1965	2018
L.P.65.H.B.D.3.CLASI.12	1980	2018
C.R.61.H.B.D.3.CLAPO.03	1972	2018
J.S.60.H.B.C.5.CLPFR.07	1983	2018
R.S.57.M.B.C.4.PI.GOP.10	1975	2018
O.S.56.H.B.V.5.CLPFR.05	1979	2018
H.G.54.H.B.D.3.PI.GVD.03	1979	2018
E.C.53.H.B.C.3.CLASJ.12	1981	2018
A.D.51.H.B.D.3-EM-EMP-20	1990	2018
E.P.48.H.B.C.4.CL.CGQ.40	1990	2018
M.M.47.H.B.D.4-EM-PRV.25	1988	2018
A.S.47.H.P.D.2-EM-EMP.25	1989	2018
M.C.47.M.B.C.6.CL.GPR.12	1992	2018
J.M.46.H.B.C.4.CL.GTI.25	1988	2018
T.N.44.H.B.D.5-IN-END.25	1996	2018
L.E.44.H.B.C.3.CL.GTI.25	1998	2018
P.G.43.H.B.C.4-EM-DTJ.30	2000	2018
E.C.41.H.P.C.5.CL.LPR.15	1988	2018
W.B.41.H.B.C.4.PI.AAD.05	1992	2018
A.G.39.H.B.C.4.PI.GTI.20	1998	2018
F.B.38.M.B.C.4.CL-INF.05	1996	2018
A.B.37.H.N.S.3.CLASI.10	1999	2018
A.V.37.M.B.C.4-CLASI.05	2001	2018
L.R.35.H.B.S.3.PI.ASI.07	1999	2018
D.S.32.H.B.C.3-CL-DES.07	2003	2018
T.K.32.H.A.S.4-CL-TI.12	2000	2018
D.R.30.M.B.S.3-CLASI.07	2011	2018
J.T.29.H.B.S.5-CLAMR.15	2005	2018
S.A.28.H.B.S.4-EM-EMP.04	2008	2018
J.O.27.M.N.S.4-CL-GPV.07	2009	2018
C.A.26.M.B.U.5-EM-EMP.12	2010	2018
E.F.26.M.B.S.4-CL-DES.02	2011	2018
LA.26.M.B.S.3-ES-DES.01	2007	2018
M.O.26.M.B.U.4-PI.ABI.12	2009	2018
R.A.25.H.P.U.3-CLASU.03	2014	2018
M.R.23.H.P.S.3-CLASU.02	2009	2018
A.F.22.H.B.S.3-CP-ADD.04	2016	2018
LL.22.H.B.S.3-CLASU.02	2012	2018
B.O.21.H.B.S.3-CLDES.02	2012	2018
V.A.19.M.N.S.3-NT-EST.01	2016	2016

[illegible]

Trajetória detalhada dos vínculos de estudo dos profissionais consultados

Membros	Ente	Base Institucional	Tipo Instituição	Tipo de Vínculo	Área em que atua	Ano de Início	Tempo de Permanência no cargo	Nº de Processo	Vínculo	Fim do Vínculo	Vínculo
VT-09.H.R.D.Z.L.APO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1961	1961	Não
VT-09.H.R.D.Z.L.APO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	15	26	3	1964	1967	Não
VP-05.H.R.D.S.L.APO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	8	9	1961	1961	Não	
LP-05.H.R.D.S.L.APO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	15	18	3	1961	1972	Não
LP-05.H.R.D.S.L.APO-12	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Sim	20	27	2	1971	1976	Não
C-R-01.H.R.D.S.L.APO-03	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	8	14	1961	1976	Não	
C-R-01.H.R.D.S.L.APO-03	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	14	17	3	1971	1976	Não
C-R-01.H.R.D.S.L.APO-03	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	20	22	2	1977	1980	Não
C-R-01.H.R.D.S.L.APO-03	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	29	29	1980	1980	Não	
L-S-06.H.B.C.S.GL.PRF-07	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	8	10	8	1966	1979	Não
L-S-06.H.B.C.S.GL.PRF-07	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	16	18	3	1974	1980	Não
L-S-06.H.B.C.S.GL.PRF-07	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	22	26	5	1980	1986	Não
L-S-06.H.B.C.S.GL.PRF-07	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	40	43	3	1991	2002	Não
H-S-17.M.R.C.A.FI.GOP-10	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	8	17	9	1961	1976	Não
H-S-17.M.R.C.A.FI.GOP-10	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Sim	18	20	3	1976	1980	Não
H-S-17.M.R.C.A.FI.GOP-10	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	27	27	1982	1982	Não	
O-S-58.H.V.Y.S.GL.PRF-05	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	8	15	8	1976	1976	Não
O-S-58.H.V.Y.S.GL.PRF-05	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Sim	16	16	3	1976	1980	Não
O-S-58.H.V.Y.S.GL.PRF-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	26	26	1980	1980	Não	
H-G-54.H.R.D.3.FI.OVO-03	Estatuto	N/L	Fundação	Estudante	Não	7	15	8	1971	1979	Não
H-G-54.H.R.D.3.FI.OVO-03	Estatuto	N/L	Fundação	Estudante	Não	16	18	3	1982	1982	Não
H-G-54.H.R.D.3.FI.OVO-03	Estatuto	Multiinstitucional	Privada	Estudante	Não	88	106	1982	1986	Não	
H-G-54.H.R.D.3.FI.OVO-03	Estatuto	Internacional	Privada	Estudante	Não	21	24	3	1983	1988	Não
H-G-54.H.R.D.3.FI.OVO-03	Estatuto	Internacional	Privada	Estudante	Não	29	29	2	1991	1996	Não
C-S-15.H.R.C.LGLAO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	15	8	1973	1986	Não
C-S-15.H.R.C.LGLAO-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	15	17	3	1986	1986	Não
C-S-15.H.R.C.LGLAO-12	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	25	29	4	1990	1996	Não
A-D-51.H.R.D.3.MA.EMP-20	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	10	4	1974	1979	Não
A-D-51.H.R.D.3.MA.EMP-20	Estatuto	Nacional	Fundação	Estudante	Não	11	14	3	1976	1986	Não
A-D-51.H.R.D.3.MA.EMP-20	Estatuto	Nacional	Fundação	Estudante	Não	15	17	3	1982	1986	Não
A-D-51.H.R.D.3.MA.EMP-20	Estatuto	Nacional	Fundação	Estudante	Não	19	23	4	1986	1999	Não
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	14	14	1977	1976	Não	
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	15	17	3	1983	1987	Não
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	20	24	4	1990	1997	Não
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	48	50	2	2008	2009	Não
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	45	45	1	2013	2013	Não
F-P-AR-H.R.C.LGLGOO-40	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	48	48	1	2014	2014	Não
A-S-47.H.P.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	8	10	8	1976	1986	Não
A-S-47.H.P.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	14	18	4	1982	1986	Não
A-S-47.H.P.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	21	22	2	1991	1991	Não
A-S-47.H.P.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	23	24	2	1994	1999	Não
A-S-47.H.P.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	45	45	2011	2011	Não	
M-C-47.M.R.C.S.GL.GPR-12	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1976	1986	Não
M-C-47.M.R.C.S.GL.GPR-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1987	1989	Não
M-C-47.M.R.C.S.GL.GPR-12	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	88	101	1986	1986	Não	
M-C-47.M.R.C.S.GL.GPR-12	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	30	31	2	2001	2001	Não
M-C-47.M.R.C.S.GL.GPR-12	Estatuto	Multiinstitucional	Privada	Estudante	Não	37	37	2	2006	2010	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	1976	1986	Não	
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	15	17	3	1986	1988	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	30	33	4	2001	2006	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	31	35	4	2004	2006	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	37	37	2004	2006	Não	
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	34	35	2	2001	2006	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	38	40	2	2004	2011	Não
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	41	42	2012	2012	Não	
M-M-47.H.R.D.4.EM.PRV-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	44	44	1	2013	2013	Não
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1976	1986	Não
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	16	18	1986	1986	Não	
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	18	18	1	1996	1991	Não
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	19	24	5	1993	1997	Não
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Multiinstitucional	Privada	Estudante	Sim	83	101	2003	2006	Sim	
J-M-46.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Multiinstitucional	Privada	Estudante	Sim	40	40	1	2012	2013	Sim
LE-44.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1981	1986	Não
LE-44.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	16	18	3	1996	1996	Não
LE-44.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	24	24	1	1997	1997	Não
LE-44.H.R.C.LGLDT-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	27	27	3	2001	2011	Não
T-M-44.H.R.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	N/L	N/L	Estudante	Não	7	14	8	1981	1986	Não
T-M-44.H.R.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	N/L	N/L	Estudante	Não	15	17	1986	1986	Não	
T-M-44.H.R.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	18	25	7	1993	1999	Não
T-M-44.H.R.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Belateda	Não	25	27	2	1999	2001	Não
T-M-44.H.R.D.3.MA.EMP-25	Estatuto	Nacional	Privada	Belateda	Não	27	30	2001	2001	Não	
F-G-43.H.R.C.4.EM.DT-30	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1982	1986	Não
F-G-43.H.R.C.4.EM.DT-30	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1996	1997	Não
F-G-43.H.R.C.4.EM.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	83	101	1996	1996	Não	
F-G-43.H.R.C.4.EM.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	18	24	6	1993	1999	Não
F-G-43.H.R.C.4.EM.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	13	14	1	2009	2010	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1981	1986	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1991	1996	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	Nacional	Fundação	Estudante	Não	16	16	3	1993	1993	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	23	27	4	2006	2006	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	38	38	10	2007	2006	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	33	33	1	2010	2010	Não
E-C-41.H.P.C.LGLPR-15	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	35	36	2	2012	2012	Não
W-B-41.H.R.C.A.FI.AAO-05	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	7	14	1986	1986	Não	
W-B-41.H.R.C.A.FI.AAO-05	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	15	17	3	1993	1996	Não
W-B-41.H.R.C.A.FI.AAO-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	23	24	1	2006	2010	Não
W-B-41.H.R.C.A.FI.AAO-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	29	29	2010	2010	Não	
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	15	8	1986	1996	Não
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	11	17	6	1996	1996	Não
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	18	22	5	1997	1999	Não
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	24	25	2006	2006	Não	
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	37	42	5	2014	2012	Não
A-G-39.H.R.C.A.FI.DT-30	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	39	42	2	2014	2010	Não
F-B-38.M.R.C.LGLINF-05	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1981	1986	Não
F-B-38.M.R.C.LGLINF-05	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	15	16	1	1993	1996	Não
F-B-38.M.R.C.LGLINF-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1993	1997	Não
F-B-38.M.R.C.LGLINF-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Sim	33	34	2001	2006	Não	
F-B-38.M.R.C.LGLINF-05	Estatuto	Nacional	Pública	Estudante	Não	28	28	1	2003	2006	Não
A-B-37.H.R.S.LGLAO-10	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1986	1996	Não
A-B-37.H.R.S.LGLAO-10	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1996	1999	Não
A-B-37.H.R.S.LGLAO-10	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	22	25	3	2003	2006	Não
A-V-37.M.R.C.A.LGLAO-05	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1986	1996	Não
A-V-37.M.R.C.A.LGLAO-05	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	3	1996	1999	Não
A-V-37.M.R.C.A.LGLAO-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	40	42	2011	2011	Não	
A-V-37.M.R.C.A.LGLAO-05	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	33	33	2	2012	2012	Não
L-R-32.H.S.3.FI.AAO-07	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1996	1997	Não
L-R-32.H.S.3.FI.AAO-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	17	1996	2002	Não	
L-R-32.H.S.3.FI.AAO-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Sim	23	24	4	2004	2007	Não
D-S-32.H.R.C.LGLDES-07	Estatuto	N/L	Pública	Estudante	Não	7	14	8	1993	2000	Não
D-S-32.H.R.C.LGLDES-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	16	1	2001	2006	Não
D-S-32.H.R.C.LGLDES-07	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	14	17	2	2003	2003	Não
D-S-32.H.R.C.LGLDES-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	18	23	4	2004	2010	Não
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	8	15	1996	1996	Não	
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	15	16	3	2001	2002	Não
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	16	17	3	2003	2010	Não
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	18	20	5	2004	2009	Não
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	25	25	2012	2012	Não	
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	Nacional	Privada	Estudante	Não	28	29	2	2014	2015	Não
F-K-32.H.A.4.CLT-12	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	30	32	2	2014	2017	Não
D-R-30.M.R.S.LGLAO-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	8	11	1996	2000	Não	
D-R-30.M.R.S.LGLAO-07	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	22	24	3	2010	2011	Não
I-29.H.R.S.S.LGLAMR-15	Estatuto	N/L	Privada	Estudante	Não	7	14	8	1996	2000	Não
I-29.H.R.S											

Trajetória detalhada dos vínculos de trabalho dos profissionais consultados - Informal, Estágio, Bolsas e Outros

Mnenônico	Evento	Direito ou Terceiro	Base Instituição	Tipo Instituição	Tipo de Vínculo	Função ou Cargo	Área de Inicia	Ideia Final	Idade Final	Duração	Início Vincul o	Fim Vincul o ativo?	Vincul o ativo?	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
V.T.69.H.B.D.2.CI.APO.12	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	Estágio	Desenvolvedor	Não	10	17	-	1963	1968	Não																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													</

Trajetória detalhada dos vínculos de trabalho dos profissionais consultados - CLT e variações

Município	Evento	Direito ou Terceiro	Bair Instituição	Tipo Institucionalização	Tipo de Vinculo	Fundação ou Cargo	Ano de Início do Exercício	Data da Fim do Exercício	Nº de Horas Anuais	Rendimento em %	Avaliação Final
V.T.69.H.B.D.C.L.APO.12	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	17	28	11	100%
V.T.69.H.B.D.C.L.APO.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de TI	Sem	30	53	23	1978
L.P.45.H.B.D.S.CL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	27	30	4	1980
L.P.45.H.B.D.S.CL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT-PI (Res)	Desenvolvedor	Sem	54	57	-	2023
L.P.45.H.B.D.S.CL.AS.12	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	64	65	1	2023
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	16	23	7	1973
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	23	29	6	1982
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gereente de TI	Sem	30	33	3	1988
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Pri-vendas	Sem	34	40	6	1999
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de vendas	Sem	34	48	14	2003
C.A.61.H.B.D.S.CL.APO.03	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de vendas	Sem	54	57	-	2023
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Engenheiro	Não	26	27	-	1988
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Engenheiro	Sem	26	29	3	1984
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de TI	Sem	26	31	5	1987
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professor	Sem	24	31	5	1987
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	32	53	21	1990
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	47	52	5	2005
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	49	60	31	2023
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	52	54	2	2020
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	57	57	0	2015
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	58	60	2	2016
J.3.60.H.B.C.SCL.FMP.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professora	Sem	58	60	2	2016
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Recepcionista	Não	17	17	1	1978
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Operadora de TI	Sem	18	20	3	1979
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Ass. de Biblioteca	Sem	21	27	-	1983
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Atendente	Não	22	27	6	1982
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	28	28	2	1989
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	29	30	2	1990
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	33	33	1	1994
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	34	39	5	1995
H.5.57.M.B.C.FI.GOP.10	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gestor de Projetos	Sem	54	54	1	2015
O.5.56.H.V.SV.CL.FMP.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	DBA	Sem	11	38	6	1993
O.5.56.H.V.SV.CL.FMP.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professor	Sem	39	35	27	2014
O.5.56.H.V.SV.CL.FMP.05	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	DBA	Sem	42	45	3	2004
O.5.56.H.V.SV.CL.FMP.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professor	Sem	43	51	8	2005
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Auditor Acustico	Não	21	24	-	1985
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Auditor Assistente	Não	24	26	2	1988
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Contas	Não	27	30	3	1991
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor Financeiro	Não	30	31	1	1994
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Controlador	Sem	33	32	1	1994
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Pri-vendas	Sem	32	34	2	1996
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de vendas	Sem	43	45	2	2007
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gerente Comercial	Sem	48	51	-	2012
H.5.54.H.B.D.S.PI.OVO.03	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gestor Comercial	Sem	51	52	1	2015
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Aux. de Escritório	Não	16	22	6	1981
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Operador de TI	Sem	23	25	2	1988
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Coordenador de TI	Sem	25	40	4	1990
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	32	33	1	1997
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gerente de TI	Sem	33	36	2	1998
S.C.53.H.B.C.SCL.AS.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	33	37	2	2013
A.D.31.H.B.D.S.I.M.FMP.20	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	23	29	6	1990
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Linha de Produção	Não	21	23	3	1991
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Comptabil	Não	23	24	1	1994
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Executivo de Contas	Não	30	32	2	2000
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Executivo de Contas	Não	32	33	1	2002
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de vendas	Sem	44	44	1	2014
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gerente Comercial	Sem	44	46	1	2014
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gerente Comercial	Sem	46	46	1	2016
F.F.48.H.B.C.C.L.GCO.40	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gerente Regional	Sem	46	47	3	2016
A3.47.H.D.2.J.M.FMP.25	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	19	20	1	1990
M.C.47.H.B.C.C.L.GM.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	23	23	2	1990
M.C.47.H.B.C.C.L.GM.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Coordenador de Projetos	Sem	23	27	4	1994
M.C.47.H.B.C.C.L.GM.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Coordenador de Projetos	Sem	42	42	6	2013
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Nômina em TI	Sem	17	21	4	1998
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Técico em TI	Sem	22	25	3	1996
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de Educação	Sem	25	28	3	1996
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de TI	Sem	28	34	7	1999
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Consultor	Sem	34	36	2	2003
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de vendas	Sem	34	38	4	2005
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Educação	Sem	36	37	1	2007
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Aquisição de Soluções	Sem	38	40	2	2008
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Engenharia de Sistemas	Sem	42	43	2	2013
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Engenharia de Sistemas	Sem	43	44	1	2014
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Engenharia de Sistemas	Sem	44	46	2	2015
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professor	Sem	46	47	2	2017
M.M.47.H.B.D.A.E.M.PRV.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Professor	Sem	47	47	1	2018
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Projetos	Sem	29	30	1	2003
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gestor de Projetos	Sem	34	34	4	2008
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gestor de Projetos	Sem	34	35	2	2008
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Projetos	Sem	36	43	7	2008
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gestor de Projetos	Sem	43	45	2	2015
J.M.46.H.B.C.C.L.GT.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de TI	Sem	45	46	1	2016
L.E.44.H.B.C.SCL.GT.25	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	28	28	1	2002
L.E.44.H.B.C.SCL.GT.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gestor de TI	Sem	43	44	1	2017
T.A.44.H.B.D.S.I.M.FND.25	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Informal/CJT	Sem	32	34	2	2006
T.A.44.H.B.D.S.I.M.FND.25	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Informal/CJT	Sem	48	48	2	2009
T.A.44.H.B.D.S.I.M.FND.25	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Engenharia de Soluções	Sem	38	39	1	2012
T.A.44.H.B.D.S.I.M.FND.25	Trabalho	Direto	Nacional	Fundação	CJT	Professor	Não	39	42	3	2013
F.G.43.H.B.C.C.M.GT.30	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	25	26	1	2000
F.G.43.H.B.C.C.M.GT.30	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gerente de TI	Sem	35	38	3	2010
E.C.41.H.F.C.SCL.LPR.15	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Aux. de Escritório	Não	17	17	1	1994
E.C.41.H.F.C.SCL.LPR.15	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Programador	Sem	20	22	2	1997
E.C.41.H.F.C.SCL.LPR.15	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Especialista em Banco de Dados	Sem	34	42	7	2013
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Sistemas	Sem	26	27	1	2003
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Terceiro	Multinacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Coordenador de TI	Sem	27	31	4	2004
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Coordenador de TI	Sem	31	32	1	2008
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gerente de TI	Sem	33	34	1	2010
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Gerente de TI e Telecom	Sem	34	36	2	2011
W.R.41.H.B.C.FI.AAD.05	Trabalho	Terceiro	Internacional	Privada	CJT*	Aux. de Escritório	Não	39	43	2	2016
A.C.39.H.B.C.FI.GT.20	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT-PI (Rec)	Gestor de Projetos	Sem	30	31	2	2009
F.B.38.H.B.C.C.L.NF.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Recepcionista	Sem	20	20	1	2000
F.B.38.H.B.C.C.L.NF.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Nômina em TI	Sem	21	22	1	2003
F.B.38.H.B.C.C.L.NF.05	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Analista de Suporte	Sem	22	26	4	2002
F.B.38.H.B.C.C.L.NF.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Consultor	Sem	27	28	1	2007
F.B.38.H.B.C.C.L.NF.05	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Analista de Planejamento	Sem	28	36	8	2008
A.B.37.H.B.S.SCL.AS.10	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Suporte	Sem	22	23	1	2000
A.B.37.H.B.S.SCL.AS.10	Trabalho	Terceiro	Nacional	Privada	CJT	Analista de Negocios	Sem	26	28	2	2007
A.B.37.H.B.S.SCL.AS.10	Trabalho	Direto	Internacional	Privada	CJT*	Consultor de Business Intellig	Sem	31	33	2	2012
A.B.37.H.B.S.SCL.AS.10	Trabalho	Direto	Internacional	Privada	CJT*	Analista de Business Intellig	Sem	33	37	4	2014
A.V.37.H.B.C.C.L.AS.05	Trabalho	Direto	Multinacional	Privada	CJT	Gerente de Business Intellig	Sem	29	31	2	2010
A.V.37.H.B.C.C.L.AS.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Lider de Projetos	Sem	31	33	2	2012
A.V.37.H.B.C.C.L.AS.05	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Lider de Projetos	Sem	36	37	1	2017
L.R.35.H.B.S.S.I.AS.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Negocios	Sem	18	20	2	2003
L.R.35.H.B.S.S.I.AS.07	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Analista de Negocios	Sem	20	24	4	2005
O.3.32.H.B.C.SCL.DES.07	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Office Boy	Não	17	18	1	2003
O.3.32.H.B.C.SCL.DES.07	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	30	31	1	2014
O.3.32.H.B.C.SCL.DES.07	Trabalho	Direto	N.I.	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	31	32	1	2017
T.A.32.H.A.S.C.LT.H.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	28	29	1	2008
T.A.32.H.A.S.C.LT.H.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Desenvolvedor	Sem	28	29	1	2017
T.A.32.H.A.S.C.LT.H.12	Trabalho	Direto	Nacional	Privada	CJT	Coordenador de TI	Sem	31	32		

Trajetória detalhada dos vínculos de trabalho dos profissionais consultados - PJ

[illegible]

Apêndice K – Questionários mobilizados na pesquisa

Tal como observado no capítulo 4, que trata da metodologia empregada neste estudo, os questionários exibidos neste apêndice foram utilizados principalmente como roteiro de entrevista. A maioria dos entrevistados respondeu entrevistas presenciais ou realizadas por telefone enquanto o questionário era preenchido pelo autor, alternativamente os entrevistados responderam estas versões (ou versões simplificadas) destes questionários, e complementaram informações por meio de correio eletrônico, por mensagens de áudio ou concedendo entrevistas adicionais por telefone ou presenciais. No apêndice C é possível consultar as fichas dos participantes e observar de que modo estas informações foram obtidas para cada um deles.

A - Questionário sobre a atuação na área de TI (v3.2.A)

Olá! Este formulário é direcionado a quem trabalha ou estuda em área relacionada ao TI (Tecnologia da Informação). Suas respostas a estas questões são de grande importância para estudarmos aspectos relacionados ao trabalho na área. Este questionário costuma ser respondido em um período de 35 a 45 minutos, mas fique à vontade para levar o tempo que for preciso! Não existe resposta certa ou errada, há somente a resposta mais sincera que você pode dar e que permitirá que conheçamos um pouco mais da área a partir do SEU ponto de vista. Esteja à vontade para indicar um APELIDO ou CODINOME que será o modo como identificaremos você na pesquisa. Por outro lado, pedimos que indique um e-mail pelo qual você possa ser acessado para enviarmos o resultado deste estudo quando estiver disponível.

* Required

A sua identidade será mantida em sigilo se você preferir, neste caso, somente utilizaremos o nome/codínome que você indicar mais abaixo.

1. 001a - Qual o seu e-mail? *

2. 002a - Qual o seu nome? (não utilizaremos seu nome nos resultados das pesquisas. Utilizaremos uma combinação de iniciais e número de identificação, ou, um nome fictício se você preferir). *

3. 003 - Qual o seu sexo? *

Mark only one oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Prefiro não dizer

☐ Other: _____

4. 004 - Qual a sua data de nascimento?
dd/mm/aaaa *

5. 005 - Qual a sua cor ou raça? *

6. 006 - Qual a sua cor ou raça? (segundo as categorias do IBGE)? **Mark only one oval.*

- ☐ Amarela
- ☐ Branca
- ☐ Indígena
- ☐ Negra
- ☐ Parda
- ☐ Preta
- ☐ Other: _____

7. 007 - Você é natural de qual Cidade? *

8. 008 - Você é natural de qual Estado? *

9. 009 - Em que bairro você vivia quando você nasceu? *

10. 010 - Em que bairro você vive/mora? *

11. 011 - Qual o seu estado civil? **Mark only one oval.*

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ União Estável (moram juntos/as)
- ☐ Casado(a)
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viuvo(a)
- ☐ Other: _____

Aspectos geracionais

12. 012 - Qual ou quais eventos históricos (nacionais ou mundiais) você se lembra de ter visto, assistido ou acompanhado em tempo real pela TV, pessoalmente ou através de outras mídias e que tenham sido de algum modo marcantes para você? *

13.013 - Por que estes eventos foram marcantes para você? *

14. 014 - Você gosta de ler? Que tipo de material mais gosta de ler? *

15. 015 - Os últimos três livros que você leu... quais foram e quando foram? (sobre o que eram?) *

16. 016 - Quais os livros que tiveram maior importância para você (de modo geral)? *

17. 017 - Você acompanha ou assina algum canal do Youtube? Qual/Quais? *

18. **018 - Qual (quais) artista(s), músico(s), atriz(es), ator(es), autora(s), autor(es), grupo(s), banda(s), personalidade(s) ou celebridade(s) você mais gosta/admira ou acompanha o trabalho? (cite por favor ao menos 3). ***

19. **019 - Que outras atividades de lazer e cultura você gosta de frequentar/acompanhar? (teatro, museus, parques, esportes, etc.). ***

Questões sobre o núcleo familiar

20. **020 - Por favor, indique brevemente quantas pessoas vivem com você, na mesma casa e seu grau de parentesco com eles. ***

21. **021 - Você tem filhos ou enteados? ***

Mark only one oval.

- ☐ Sim
☐ Não

22. **022 - Quantos? (indique "0") caso não tenha. ***

23. **023 - Qual a idade deles (em anos) (indique "não tenho" caso não tenha filhos). ***

24. **024 - Qual a profissão do seu pai?**

25. **025 - Qual a formação de seu pai? ***

26. **026 - Seu pai é natural de qual Cidade e Estado? ***

27. **027 - Qual a idade do seu pai? ***

28. **028 - Qual a profissão da sua mãe? ***

29. **029 - Qual a formação de sua mãe? ***

30. **030 - Sua mãe é natural de qual Cidade e Estado? ***

31. **031 - Qual a idade da sua mãe? ***

32. **032 - Você tem irmãs ou irmãos? Caso positivo quantos são e qual a idade deles? ***

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

33. **033 - Caso positivo quantos são e qual a idade deles? ***

Questões sobre a trajetória educacional (formação)

34. **034 - Qual o nível mais alto de sua formação (curso de nível mais alto que concluiu/possui diploma)? ***

Mark only one oval.

☐ Ensino fundamental (Até 8a ou 9a Série)

☐ Curso Médio (Até o 3o Colegial)

☐ Curso Superior Incompleto (Não concluiu graduação)

☐ Curso Superior (Concluiu graduação)

☐ Pós-graduação profissional (cursos de especialização profissional de pós graduação)

☐ Pós-graduação acadêmica (cursos de mestrado ou doutorado)

☐ Other: _____

35. 035 - Qual o último curso que você concluiu? **Mark only one oval.*

- ☐ Curso Médio - Normal
- ☐ Curso Médio - Técnico
- ☐ Curso Superior na área de Tecnologia da Informação
- ☐ Curso Superior em outra área
- ☐ Pós-graduação profissional (cursos de especialização profissional de pós graduação) em TI
- ☐ Pós-graduação profissional (curso de especialização profissional de Pós graduação) em outra área
- ☐ Pós-graduação acadêmica (cursos de mestrado ou doutorado) na área de TI
- ☐ Pós-graduação acadêmica (cursos de mestrado ou doutorado) em outra área
- ☐ Outros cursos de curta duração na área de TI
- ☐ Outros cursos de curta duração de outras áreas
- ☐ Atualmente não estudo
- ☐ Other: _____

36. 036 - Qual o nome do curso que você concluiu? *

37. 037 - Onde você fez este curso (nome da escola, faculdade, etc.) *

38. 038 - Qual foi a duração do último curso que você concluiu?

39. 039 - Atualmente você estuda?*Mark only one oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Other: _____

40. 040 - Qual curso você faz? **Mark only one oval.*

- ☐ Curso Médio - Normal
- ☐ Curso Médio - Técnico
- ☐ Curso Superior na área de Tecnologia da Informação
- ☐ Curso Superior em outra área
- ☐ Pós-graduação profissional (cursos de especialização profissional de pós graduação) em TI
- ☐ Pós-graduação profissional (curso de especialização profissional de Pós graduação) em outra área
- ☐ Pós-graduação acadêmica (cursos de mestrado ou doutorado) na área de TI
- ☐ Pós-graduação acadêmica (cursos de mestrado ou doutorado) em outra área
- ☐ Outros cursos de curta duração na área de TI
- ☐ Outros cursos de curta duração de outras áreas
- ☐ Atualmente não estudo
- ☐ Other: _____

41. 041 - Qual o nome do curso que você faz atualmente e qual a duração? *

42. 042 - Em qual instituição você faz/fez este curso? *

43. 043 - Depois de ter concluído o último curso, você começou outro que não terminou? **Mark only one oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Other: _____

44. 044 - Qual o curso que você não concluiu?

45. 045 - Por que você não concluiu o curso que havia começado?

46. **046 - Você fez colegial normal? (Fez colegial técnico?) Indique quais cursos você fez após concluir o ensino fundamental: ***

47. **047 - Detalhamento: quais outros cursos você fez antes desse? (descreva brevemente esta trajetória) (quais os principais cursos que você fez?). Começar com o nome do curso (principal) que você faz - caso faça - ou o último que fez e seguir até o início da formação destacando os mais relevantes. ***

48. **048 - Por favor, detalhe as instituições nas quais você fez estes cursos: ***

49. **049 - Por favor, detalhe a duração destes cursos: ***

50. **050 - Você concluiu todos (cada um) destes cursos? Quais? ***

51. **051 - Que curso você fazia (o que estudava) quando teve seu primeiro trabalho/emprego/atividade profissional (quando teve o primeiro trabalho seja ele ou não na área de TI)? ***

52. **052 - Qual idade você tinha quando teve o primeiro trabalho (dentro ou fora do TI)? ***

53. **053 - Que curso você fazia (o que estudava) quando teve seu primeiro trabalho/emprego/atividade na área de TI? ***

54. **054 - Com qual idade você teve seu primeiro trabalho/emprego/atividade na área de TI? ***

55. **055 - (P1) - Quando você estudou (ou teve contato com a área de TI), em que plataforma você começou a atuar na área ou a aprender através de estudos? ***

Check all that apply.

- ☐ Mainframe e grandes computadores com terminais
- ☐ Minicomputadores e com terminais de operação
- ☐ Microcomputadores (ambiente sistema operacional DOS, Novel, etc.)
- ☐ Microcomputadores (cliente-servidor ambiente gráfico Windows/Apple, etc.)
- ☐ Microcomputadores (ambiente Web/Cloud)
- ☐ Tablets e Smartphones (Mobile)
- ☐ Other: _____

56. **056 - (P2a) Quando você estudou (ou teve contato com a área de TI), que tipo de atividade da área de TI foi a que você teve mais contato ou para a qual havia mais direcionamento do curso? ***

Check all that apply.

- ☐ Operação se sistemas operacionais e ambiente de rede (DOS, OS2, NOVEL, ETC) ambiente de prompt de comando
- ☐ Programação com cartões perfurados e cartões físicos
- ☐ Programação com ambiente de prompt de comando (Dbase, Clipper, Cobol, C, etc.)
- ☐ Programação com ambiente gráfico cliente-servidor orientado a objetos ou a eventos (Visual Basic, Delphi, etc.)
- ☐ Programação com ambietne Web (html, .net, java, php, etc.)
- ☐ Programação com ambiente mobile
- ☐ Administração de desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados (SGBDs)
- ☐ Configuração e manutenção de hardware (estações e servidores)
- ☐ Configuração e manutenção de redes
- ☐ Operação e desenvolvimento de distemas especialistas para gestão (ERPs, e sistemas específicos para área jurídica, médica, industrial e etc.)
- ☐ Operação e desenvolvimento de ambientes especializados (Datawarehouses, Business Intelligence, etc.)
- ☐ Microcomputadores (ambiente Web/Cloud) para programação .net, java, php, etc.
- ☐ Softwares para tratamento de imagens, produção de vídeos e áudio
- ☐ Sistemas para elaboração de projetos de engenharia e arquitetura
- ☐ Uso de aplicativos como Office, planilhas de cálculos, editores de texto, e etc.
- ☐ Other: _____

57. 057 - (P2b) Destas opções qual é a que você mais se dedicou? (Seja porque era importante para a sua formação ou por opção profissional) em 1º lugar: *

Mark only one oval.

- ☐ 1. Operação se sistemas operacionais e ambiente de rede (DOS, OS2, NOVEL, ETC) ambiente de prompt de comando
- ☐ 2. Programação com cartões perfurados e cartões físicos
- ☐ 3. Programação com ambiente de prompt de comando (Dbase, Clipper, Cobol, C, etc.)
- ☐ 4. Programação com ambiente gráfico cliente-servidor orientado a objetos ou a eventos (Visual Basic, Delphi, etc.)
- ☐ 5. Programação com ambiente Web (html, .net, java, php, etc.)
- ☐ 6. Programação com ambiente mobile
- ☐ 7. Administração de desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados (SGBDs)
- ☐ 8. Configuração e manutenção de hardware (estações e servidores)
- ☐ 9. Configuração e manutenção de redes
- ☐ 10. Operação e desenvolvimento de sistemas especialistas para gestão (ERPs, e sistemas específicos para área jurídica, médica, industrial e etc.)
- ☐ 11. Operação e desenvolvimento de ambientes especializados (Datawarehouses, Business Intelligence, etc.)
- ☐ 12. Microcomputadores (ambiente Web/Cloud) para programação .net, java, php, etc.
- ☐ 13. Softwares para tratamento de imagens, produção de vídeos e áudio
- ☐ 14. Sistemas para elaboração de projetos de engenharia e arquitetura
- ☐ 15. Uso de aplicativos como Office, planilhas de cálculos, editores de texto, e etc.

58. **058 - (P2c) Destas opções qual é a que você mais se dedicou? (Seja porque era importante para a sua formação ou por opção profissional) em 2º lugar: ***

Mark only one oval.

- ☐ 1. Operação se sistemas operacionais e ambiente de rede (DOS, OS2, NOVEL, ETC) ambiente de prompt de comando
- ☐ 2. Programação com cartões perfurados e cartões físicos
- ☐ 3. Programação com ambiente de prompt de comando (Dbase, Clipper, Cobol, C, etc.)
- ☐ 4. Programação com ambiente gráfico cliente-servidor orientado a objetos ou a eventos (Visual Basic, Delphi, etc.)
- ☐ 5. Programação com ambiente Web (html, .net, java, php, etc.)
- ☐ 6. Programação com ambiente mobile
- ☐ 7. Administração de desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados (SGBDs)
- ☐ 8. Configuração e manutenção de hardware (estações e servidores)
- ☐ 9. Configuração e manutenção de redes
- ☐ 10. Operação e desenvolvimento de sistemas especialistas para gestão (ERPs, e sistemas específicos para área jurídica, médica, industrial e etc.)
- ☐ 11. Operação e desenvolvimento de ambientes especializados (Datawarehouses, Business Intelligence, etc.)
- ☐ 12. Microcomputadores (ambiente Web/Cloud) para programação .net, java, php, etc.
- ☐ 13. Softwares para tratamento de imagens, produção de vídeos e áudio
- ☐ 14. Sistemas para elaboração de projetos de engenharia e arquitetura
- ☐ 15. Uso de aplicativos como Office, planilhas de cálculos, editores de texto, e etc.
- ☐ Nenhuma outra

59. **059 - (P2d) Destas opções qual é a que você mais se dedicou? (Seja porque era importante para a sua formação ou por opção profissional) em 3º lugar: ***

Mark only one oval.

- ☐ 1. Operação se sistemas operacionais e ambiente de rede (DOS, OS2, NOVEL, ETC) ambiente de prompt de comando
- ☐ 2. Programação com cartões perfurados e cartões físicos
- ☐ 3. Programação com ambiente de prompt de comando (Dbase, Clipper, Cobol, C, etc.)
- ☐ 4. Programação com ambiente gráfico cliente-servidor orientado a objetos ou a eventos (Visual Basic, Delphi, etc.)
- ☐ 5. Programação com ambiente Web (html, .net, java, php, etc.)
- ☐ 6. Programação com ambiente mobile
- ☐ 7. Administração de desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados (SGBDs)
- ☐ 8. Configuração e manutenção de hardware (estações e servidores)
- ☐ 9. Configuração e manutenção de redes
- ☐ 10. Operação e desenvolvimento de distemas especialistas para gestão (ERPs, e sistemas específicos para área jurídica, médica, industrial e etc.)
- ☐ 11. Operação e desenvolvimento de ambientes especializados (Datawarehouses, Business Intelligence, etc.)
- ☐ 12. Microcomputadores (ambiente Web/Cloud) para programação .net, java, php, etc.
- ☐ 13. Softwares para tratamento de imagens, produção de vídeos e áudio
- ☐ 14. Sistemas para elaboração de projetos de engenharia e arquitetura
- ☐ 15. Uso de aplicativos como Office, planilhas de cálculos, editores de texto, e etc.
- ☐ Nenhuma outra

60. **060 - Desde seu primeiro trabalho na área de TI, quais foram suas experiências posteriores (até chegar à atual)? Quais empresas (cargo e área) e por quanto tempo atuou por cada uma delas? (Você pode mencionar a empresa (manteremos sigilo) ou dizer que tipo de empresa, área de atuação e porte [vale para as demais questões sobre trajetória de trabalho]).**

61. **061 - Destas empresas que você mencionou quais delas você trabalhou como CLT, quais delas trabalhou como PJ (ou em outros modelos de contratação)? ***

62. **062 - Atualmente você está trabalhando? ***

63. **063 - Qual a sua profissão ou ocupação atual? ***

64. **064 - O que te motivou a ingressar na área de TI? ***

65. **065 - Qual o principal motivo que o leva a trabalhar até hoje na área de TI? ***

66. 066 - (P3) Em sua atividade de trabalho principal, você atua em qual destes regimes? **Mark only one oval.*

- ☐ 1. Trabalhador informal - não recolhe ou emite nota fiscal e realiza projetos avulsos (temporários, bicos, etc...)
- ☐ 2. Trabalhador informal - não recolhe ou emite nota fiscal e atua sempre num mesmo cliente ou empresa sem carteira assinada
- ☐ 3. Trabalhador assalariado SEM Carteira Assinada (não é CLT)
- ☐ 4. Trabalhador formal (PJ) - emite nota de pessoa jurídica ,atua somente em/para uma empresa/cliente e não tem funcionários
- ☐ 5. Trabalhador no modelo CLT - é funcionário de empresa e possui carteira de trabalho assinada
- ☐ 6. Trabalhador formal autônomo - recolhe impostos (ISS) e paga previdência social (emite nota)
- ☐ 7. Empreendedor formal (PJ) com um único cliente (emite notas fiscais para um único cliente a cada mês)
- ☐ 8. Empreendedor formal (PJ) - tem empresa aberta e mantém ao menos um funcionário contratado no regime CLT por sua empresa
- ☐ 9. Empresário - é dono ou sócio de empresa e mantém dois ou mais funcionários contratados em regime PJ ou CLT
- ☐ 10. Servidor Público
- ☐ 11. Pesquisador ou bolsista da área acadêmica (sem vínculo de servidor público)
- ☐ 12. Estagiário remunerado em instituição pública ou privada (ou bolsista)
- ☐ 13. Não exerce atividade remunerada
- ☐ Other: _____

67. 067 - Você tem um segundo trabalho ou uma atividade secundária? (qual?) *

68. **068 - Se você tiver uma atividade secundária, qual delas é a que melhor se adequa à sua condição hoje? ***

Mark only one oval.

- ☐ 1. Trabalhador informal - não recolhe ou emite nota fiscal e realiza projetos avulsos (temporários, bicos, etc...)
- ☐ 2. Trabalhador informal - que atua sempre num mesmo cliente ou empresa sem carteira assinada (não recolhe ou emite nota fiscal)
- ☐ 3. Trabalhador assalariado SEM Carteira Assinada (não é CLT)
- ☐ 4. Trabalhador formal (PJ) - emite nota de pessoa jurídica, atua somente em/para uma empresa/cliente e não tem funcionários
- ☐ 5. Trabalhador no modelo CLT - é funcionário de empresa e possui carteira de trabalho assinada
- ☐ 6. Trabalhador formal autônomo - recolhe impostos e paga previdência social (emite nota)
- ☐ 7. Empreendedor formal (PJ) - tem empresa aberta e mantém ao menos um funcionário contratado no regime CLT por sua empresa
- ☐ 8. Empreendedor formal (PJ) com um único cliente (emite notas fiscais para um único cliente a cada mês)
- ☐ 9. Empresário - é dono ou sócio de empresa e mantém dois ou mais funcionários contratados em regime PJ ou CLT
- ☐ 10. Servidor Público
- ☐ 11. Pesquisador ou bolsista da área acadêmica (sem vínculo de servidor público)
- ☐ 12. Estagiário remunerado em instituição pública ou privada
- ☐ 13. Não exerce atividade remunerada
- ☐ Other: _____

69. **069 - Em que empresa você trabalha/para quem você trabalha (em seu trabalho principal)? ***

70. **070 - Em qual área ou departamento você trabalha? [indique "N/A" caso não esteja trabalhando] ***

71. **071 - E antes dela? E antes da anterior, em qual departamento ou departamentos você já trabalhou? (descreva brevemente a sua trajetória)**

72. **072 - Quanto tempo você trabalhou no lugar (empresa ou cliente) anterior ao seu trabalho principal? ***

73. **073 - Qual foi a sua primeira atividade (cargo, função, trabalho) na área de TI? ***

74. **074 - Qual o seu atual Cargo ou Função? [indique "não estou trabalhando" caso não esteja trabalhando] ***

75. **075 - Qual a sua carga horária diária (ou semanal) de trabalho (principal e demais)? (caso esteja trabalhando neste momento) [informe "0" caso não esteja trabalhando] especificar se Carga Horária diária ou Semanal. ***

76. **076 - Qual o tipo de vínculo que mantém com seu(s) contratante(s)? (Qual o seu atual regime de trabalho?) ***

77. **077 - Quais as razões e circunstâncias para atuar sob tal vínculo? (anterior e atual) (o que motivou)? ***

78. **078 - Por favor descreva o que faz na empresa para a qual/na qual você trabalha em seu trabalho principal? [indique se não está trabalhando, neste caso, descreva o que faz no seu dia a dia - mesmo que não esteja trabalhando] ***

79. **079 - A empresa para a qual/na qual você trabalha é [uma empresa...] (caso não esteja trabalhando indique o da última empresa na qual trabalhou) ***

Mark only one oval.

- ☐ 1) ...de TI que fabrica equipamentos (hardware)
- ☐ 2) ...da área industrial geral (fabrica qualquer outro tipo de produto que não seja de TI)
- ☐ 3) ...da área comercial de TI que vende sistemas/software
- ☐ 4) ...da área de TI que desenvolve, vende ou aluga sistemas/software
- ☐ 5) ...da área de Serviços que oferece consultoria e treinamento em TI
- ☐ 6) ...da área de Serviços em Telecomunicações
- ☐ 7) ...da área de Serviços (presta qualquer outro tipo de serviço que não seja de TI ou de Telecom)
- ☐ 8) ...do setor público ligado à área de TI
- ☐ 9) ...do setor público (outras áreas que não de TI)
- ☐ Other: _____

80. **080 - Quantos funcionários/empregados tem a empresa em que você trabalha ou presta serviços (total estimado)? [caso você trabalhe no modelo de Pessoa Jurídica - responda de acordo com a empresa que te contrata] (ou última empresa na qual trabalhou) ***

Mark only one oval.

- ☐ Nenhum. Eu trabalho por conta e não tenho funcionários/empregados
- ☐ Somente 1 funcionário/trabalhador (sem contar você mesmo)
- ☐ de 2 a 9 funcionários/trabalhadores
- ☐ de 10 a 49 funcionários/trabalhadores
- ☐ de 50 a 249 funcionários/trabalhadores
- ☐ de 250 a 999 funcionários/trabalhadores
- ☐ mais de 1000 trabalhadores

81. **081 - Os clientes da empresa para a qual você trabalha são principalmente: ***

Mark only one oval.

- ☐ Outras empresas
- ☐ Governos e empresas do setor público
- ☐ Profissionais da própria área de TI
- ☐ Profissionais de alguma área não ligada à TI
- ☐ Consumidores comuns (pessoas de qualquer área ou profissão, ao invés de empresas)
- ☐ No momento não estou trabalhando
- ☐ Other: _____

82. **082 - Como você teve contato com sua atual empresa? Conhecia alguém de lá antes de sair do emprego anterior? (sobre o processo seletivo) - (ou da última empresa). ***

83. **083 - Quando saiu do emprego/trabalho anterior já tinha tudo acertado com a atual empresa (última empresa em que trabalhou)? Como foi este processo? ***

****** Detalhamento sobre o tipo de vínculo e regime de trabalho**

Ir para a parte 2 (B)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScozlaFVTmqkjFnD_KyaCO65azFWKh2e18Ahu3ZGCyGPMwikA/viewform?usp=sf_link

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScozlaFVTmqkjFnD_KyaCO65azFWKh2e18Ahu3ZGCyGPMwikA/viewform?usp=sf_link

Powered by

B - Questionário sobre a atuação na área de TI (v3.2.B)

Olá! Este formulário é direcionado a quem trabalha ou estuda em área relacionada ao TI (Tecnologia da Informação). Suas respostas a estas questões são de grande importância para estudarmos aspectos relacionados ao trabalho na área. Este questionário costuma ser respondido em um período de 35 a 45 minutos, mas fique à vontade para levar o tempo que for preciso! Não existe resposta certa ou errada, há somente a resposta mais sincera que você pode dar e que permitirá que conheçamos um pouco mais da área a partir do SEU ponto de vista. Esteja à vontade para indicar um APELIDO ou CODINOME que será o modo como identificaremos você na pesquisa. Por outro lado, pedimos que indique um e-mail pelo qual você possa ser acessado para enviarmos o resultado deste estudo quando estiver disponível.

* Required

A sua identidade será mantida em sigilo se você preferir, neste caso, somente utilizaremos o nome/codínome que você indicar mais abaixo.

1. 001b - Qual o seu e-mail? *

2. 002b Qual o seu nome? *

**** Detalhamento sobre o tipo de vínculo e regime de trabalho

3. 084 - Em algum momento de sua vida você trabalhou com carteira assinada? (CLT) *

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

4. 085 - Em algum momento de sua vida você trabalhou como (Pessoa Jurídica - PJ) [emitir notas fiscais periodicamente para uma empresa contratante dos seus serviços]? *

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

5. 086 - Alguma vez você já foi demitido? Como/quando foi? *

6. 087 - Você já fez acordo com alguma empresa contratante para ser demitido (do modelo CLT) e receber benefícios? Como e quando ocorreu? *

7. 088 - De modo geral, como é sua sua situação atual do ponto de vista do seu trabalho/de sua profissão? Você está satisfeito com sua profissão e área de trabalho? *

8. 089 - Como você espera estar ou imagina estar profissionalmente, do ponto de vista do seu trabalho, daqui a 5 (cinco) anos? *

9. 090 - (P5) Das opções abaixo qual delas é a que mais se aproxima da sua realidade hoje na área de TI (em relação ao trabalho)? *

Mark only one oval.

- ☐ A) Hoje realizo tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas.
- ☐ B) Hoje realizo trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer.
- ☐ C) Hoje estou desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo parecem não ser mais os necessários neste momento para a(s) empresa(s) e para o mercado.
- ☐ D) Hoje estou empregado mas tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro.
- ☐ E) Hoje realizo tarefas complexas que demandam alto grau de qualificação, mas nem sempre sou reconhecido do modo como deveria dentro da organização
- ☐ F) Hoje realizo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e conhecimentos que foram obtidos com ajuda da organização na qual trabalho e sou reconhecido dentro dela.
- ☐ G) Hoje executo tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas nem sempre tenho contratos de trabalhos garantidos por conta da especificidade do serviço, produto ou trabalho que ofereço.
- ☐ H) Hoje realizo trabalhos para diferentes empresas e diferentes clientes que me contratam por conta da especialidade e especificidade do meu trabalho.
- ☐ I) Hoje realizo trabalhos dentro de uma empresa ou organização que me oferece estabilidade e contrapartidas adequadas.
- ☐ J) Não trabalho mais na área de TI (me aposentei)
- ☐ K) Não trabalho mais na área de TI (abandonei a área)
- ☐ L) Ainda não trabalho na área de TI mas desejo trabalhar na área
- ☐ Other: _____

10. **091 - (P6) Das opções abaixo qual delas é a que você acredita que irá vivenciar ou experimentar em sua trajetória futura na área de TI num horizonte de 2 a 5 anos? ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Irei realizar tarefas simples na área de TI, trabalhos fáceis de serem realizados e que podem ser feitos sem dificuldades por outras pessoas.
- ☐ B) Realizarei trabalhos simples na área de TI que não demandam alto nível de formação ou capacitação mas que pouca gente pode fazer.
- ☐ C) Estarei desempregado, afastado (ou em vias de) pois os conhecimentos que possuo não deverão ser mais os necessários para o mercado.
- ☐ D) Tenho a sensação de que os conhecimentos que possuo estão em vias de se tornarem ultrapassados, o que pode ameaçar meu trabalho no futuro.
- ☐ F) Deverei estar realizando tarefas complexas que demandarão alto grau de qualificação, mas sei que o mercado deverá pressionar a minha renda para baixo ou nem sempre oferecer trabalhos.
- ☐ G) Deverei estar realizando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação e deverei subir de cargo ou ter um trabalho mais importante que o atual na empresa/cliente em que atuo ou em outra empresa/com outros clientes.
- ☐ H) Deverei estar executando tarefas complexas que exigem alto grau de qualificação mas imagino que o mercado será ainda mais complicado em termos de oferecimento de oportunidades.
- ☐ I) Imagino que terei que diversificar ainda mais os meus conhecimentos e me preparar para atender um número ainda maior de projetos mais curtos e mesmo incertos.
- ☐ J) Acredito que estarei fora da área de TI (caso seja este o caso, por favor indique abaixo em "outros/other" qual área). Você pode utilizar o campo "outros/other" pra indicar outras respostas que não as oferecidas.
- ☐ Other: _____

11. **092 - Você atua, é associado ou vinculado a algum tipo de associação de trabalhadores/profissionais ou empresas na área de TI - como associação profissional, sindicato, instituto ou fundação? Que tipo/qual? ***

12. **093 - De acordo com a sua resposta à pergunta anterior, porque você opta por (participar ou não participar) de associações como sindicatos, institutos ou fundações? ***

13. **094 - Você considera que o seu atual regime de trabalho é o ideal para você, para o modo de vida que vive e deseja levar? ***

14. **095 - Por que você considera isso (a sua resposta acima) em relação ao regime de trabalho que tem/vive/leva? ***

15. **096 - (P7) Para você uma situação ideal e possível seria: ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Trabalhar em uma empresa na área de TI no regime CLT.
- ☐ B) Trabalhar como prestador de serviço (PJ) na área de TI.
- ☐ C) Ter uma pequena ou média empresa de TI.
- ☐ D) Ser sócio de uma empresa (como uma startup) na área de TI.
- ☐ F) Ser funcionário público na área de TI.
- ☐ G) Trabalhar em alguma outra área (como empregado ou funcionário CLT) em outra área que não seja TI
- ☐ H) Trabalhar em alguma outra área (como PJ) que não seja TI.
- ☐ I) Ser sócio ou proprietário de alguma empresa que não seja da área de TI.
- ☐ J) Ser funcionário público em outra área.
- ☐ Other: _____

16. **097 - Qual a sua opinião sobre o modelo de contrato CLT (carteira de trabalho assinada), ou seja, o que você acha do modelo de contratação CLT? ***

17. **098 - Você considera o seu chefe ou superior imediato como um exemplo a ser seguido em sua carreira? (além de responder sim ou não, por favor, detalhe sua resposta indicando o porquê dela) ***

18. **099 - Você considera o(s) dono(s) da empresa que te contrata (o seu patrão ou “cliente”) como um exemplo a ser seguido? (além de responder sim ou não, por favor, detalhe sua resposta indicando o porquê dela) ***

19. **100 - Qual a sua opinião sobre o modelo de contrato PJ (Pessoa Jurídica - ter empresa aberta e emitir notas fiscais para uma única empresa ou cliente), ou seja, o que você acha do modelo de contratação PJ?**

20. **101 - Qual a sua opinião sobre ser empresário ou empreendedor (que contrata e mantém funcionários trabalhando para si), ou seja, o que você acha de ser empresário ou empreender na área de TI?**

21. **102 - Se tivesse livre opção e disponibilidade de contratação você iria preferir ser contratado ou manter-se contratado no modelo de trabalho (CLT)? ***

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Other: _____

22. **103 - Porque você indicou a resposta acima em relação ao contrato CLT? O que mais motiva você a ter a opinião selecionada acima? ***

23. **104 - Qual a sua opinião sobre o modelo de contrato de Pessoa Jurídica (PJ) - modelo de trabalho no qual a pessoa ao invés de ter carteira assinada ela tem uma empresa aberta e emite notas fiscais para a empresa contratante? ***

24. **105 - Quais outros tipos de contratação você conhece ou já teve contato na área de TI? ***

25. **106 - Se tivesse livre opção e disponibilidade de contratação você iria preferir ser contratado ou manter-se contratado no modelo de trabalho (Pessoa Jurídica - PJ)?**

Mark only one oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Other: _____

26. **107 - Por que você indicou a resposta acima em relação ao contrato PJ? O que mais motiva você a ter a opinião selecionada acima? ***

27. **108 - Você procuraria ou aceitaria trabalho no regime CLT caso fosse demitido hoje? Em que condições? ***

28. **109 - Você procuraria ou aceitaria trabalho no regime PJ caso não tivesse trabalho hoje? Em que condições? ***

29. **110 - Se lhe oferecessem uma vaga com o mesmo salário você aceitaria atuar como CLT?**

30. **111 - Se lhe oferecessem uma vaga com o mesmo salário você aceitaria atuar como PJ?**

31. **112 - Quais os fatores mais importantes para que você mudasse de vínculo (ou aceitasse o vínculo que tem/teve)? (Família/Ter filhos? Padrão de vida e de consumo?)**

32. 113 - Você trabalharia como Funcionário Público? Por quê?

33. 114 - Aceitaria trabalhar recebendo parte do rendimento como CLT e parte do rendimento como PJ (ou por fora)? Por quê?

34. 115 - Na sua opinião quais os benefícios ou vantagens que um profissional CLT tem em relação ao PJ? *

35. 116 - Quais os benefícios ou vantagens que um profissional PJ tem em relação ao CLT? *

36. 117 - Excluindo os aspectos financeiros e materiais, que outras vantagens cada um desses tipos de vínculos tem em relação ao outro? *

37. **118 - Para o PJ (você acredita que poderia ter a mesma renda / salário caso atuasse como CLT)? Sua atual empresa o contrataria sob esse regime? Por quê (sim ou não)?**

38. **119 - O que faria você mudar de ideia em relação a mudar seu tipo de vínculo (transitar de PJ para CLT ou vice versa)?**

39. **120 - Caso você tenha mudado o tipo de vínculo (de PJ, para CLT, ou de CLT para PJ, por exemplo) porque você fez esta transição?**

40. **121 - Você considera que sendo (PJ ou CLT) teria mais tempo ou menos tempo para fazer coisas que gosta como passear, estar com a família e etc.? Por quê?**

41. **122 - Este é um aspecto importante para você? ***

42. **123 - O que sua família acha da sua atual condição de vínculo (PJ, CLT, Etc.)? (Eles se interessam/se importam com o tipo de vínculo que você tem?) (é uma condição que eles acham boa ou ruim?)**

43. **124 - Se tivesse livre opção e disponibilidade você se tornaria um empresário ou empreendedor na área de TI? ***

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Other: _____

44. **125 - Por que você indicou a resposta acima em relação se tornar empreendedor ou empresário? O que mais motiva você a ter a opinião selecionada acima? ***

45. **126 - Sua atividade profissional e vínculo atual estão de acordo com seu perfil?**

46. **127 - Você considera estar atuando sob o mesmo tipo de vínculo nos próximos 5 anos? E nos próximos 20 anos? ***

47. **128 - Você imaginava no início de sua carreira/trajetória profissional que iria atuar sob o atual tipo de vínculo? Como imaginava que estaria hoje quando tinha dezesseis ou dezessete anos? ***

48. **129 - Além de CLT, PJ e Empreendedor/Empresário que outra forma você consideraria ou gostaria que fosse a sua forma de atuar na área de TI? ***

49. **130 - (P8a) Qual a faixa de renda (exclusivamente sua) é a que mais se encaixa ao seu caso hoje: ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Hoje eu não tenho nenhuma renda.
- ☐ B) Minha renda individual é hoje de até R\$937,00
- ☐ C) Minha renda individual é hoje de R\$938,00 a R\$1.874,00
- ☐ D) Minha renda individual é hoje de R\$1875,00 a R\$2.811,00
- ☐ E) Minha renda individual é hoje de R\$2.812,00 a R\$3.748,00
- ☐ F) Minha renda individual é hoje de R\$3.749,00 a R\$4.685,00
- ☐ G) Minha renda individual é hoje de R\$4.686,00 a 9.370,00
- ☐ H) Minha renda individual é hoje de R\$9.371,00 a R\$18.740,00
- ☐ I) Minha renda individual é hoje de R\$18.741,00 ou mais.

50. **131 - (P8b) Qual a faixa de renda estimada da sua família (núcleo familiar), ou do conjunto das pessoas que vivem com você e compartilham as mesmas despesas tal como uma família? (atribua um valor estimado ou quanto acha que seria/é). ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Minha renda familiar é hoje de até R\$937,00
- ☐ B) Minha renda familiar é hoje de R\$938,00 a R\$1.874,00
- ☐ C) Minha renda familiar é hoje de R\$1875,00 a R\$2.811,00
- ☐ D) Minha renda familiar é hoje de R\$2.812,00 a R\$3.748,00
- ☐ E) Minha renda familiar é hoje de R\$3.749,00 a R\$4.685,00
- ☐ F) Minha renda familiar é hoje de R\$4.686,00 a 9.370,00
- ☐ G) Minha renda familiar é hoje de R\$9.371,00 a R\$18.740,00
- ☐ H) Minha renda familiar é hoje de R\$18.741,00 ou mais.
- ☐ I) Atualmente a família/pessoas com quem vivo e convivo não têm qualquer renda.

51. **132 - (P8c) Qual a faixa de renda você acredita que terá daqui a cinco (5) anos? (atribua um valor estimado ou quanto acha que seria). ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Minha renda individual é hoje de até R\$937,00
- ☐ B) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$938,00 a R\$1.874,00
- ☐ C) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$1875,00 a R\$2.811,00
- ☐ D) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$2.812,00 a R\$3.748,00
- ☐ E) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$3.749,00 a R\$4.685,00
- ☐ F) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$4.686,00 a 9.370,00
- ☐ G) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$9.371,00 a R\$18.740,00
- ☐ H) Minha renda individual estimada em 5 anos seria de R\$18.741,00 ou mais.
- ☐ I) Atualmente a família/pessoas com quem vivo e convivo não têm qualquer renda.

52. **133 - (P8d) Qual a faixa de renda você acredita que terá daqui a dez (10) ou quinze (15) anos? (atribua um valor estimado ou quanto acha que seria). ***

Mark only one oval.

- ☐ A) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de até R\$937,00
- ☐ B) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$938,00 a R\$1.874,00
- ☐ C) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$1875,00 a R\$2.811,00
- ☐ D) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$2.812,00 a R\$3.748,00
- ☐ E) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$3.749,00 a R\$4.685,00
- ☐ F) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$4.686,00 a 9.370,00
- ☐ G) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$9.371,00 a R\$18.740,00
- ☐ H) Minha renda individual em 15 ou 20 anos seria de R\$18.741,00 ou mais.
- ☐ I) Atualmente a família/pessoas com quem vivo e convivo não têm qualquer renda.

53. **134 - Você acredita que sua renda é equilibrada em relação ao serviço que presta / salário que recebe? ***

54. **135 - Você considera adequada e justa a sua atual condição de trabalho? Por quê (sim ou não)? ***

55. **136 - O que você pensa a respeito da sua renda hoje? Ela é adequada ao seu estilo de vida? Superior? Inferior? ***

56. **137 - Você tem plano de saúde privado? ***

57. **138 - Você tem casa própria/apartamento próprio? Está quitado? ***

58. **139 - Você possui veículo próprio? Qual o tipo? (motocicleta, automóvel, etc.) ***

59. **140 - Na sua família (na casa onde vive) há um veículo do qual você também usufrua? ***

60. **141 - Você costuma viajar para fora do estado ou do país nas suas férias? Para onde foi nos últimos 5 anos? (cite mais de um lugar se preferir). ***

61. **142 - Você tem computador ou laptop? ***

62. **143 - Você tem um smartphone?**

63. **144 - Com qual idade você teve seu primeiro computador? ***

64. 145 - Como você costuma se informar (tipo de mídia)?

65. 146 - Quais os principais canais de TV que você assiste?

66. 147 - Você lê jornal ou revistas? Quais? *

67. 148 - Você leva mais em consideração qual tipo de mídia (redes sociais, TV, jornais impressos, amigos , família, colegas de trabalho, pessoas da comunidade que frequenta) em que ordem? (quais deles você menos acredita?) *

68. 149 - Você mantém ou pretende manter plano de previdência privada? *

69. 150 - Como você pretende se aposentar? *

70. 151 - O que mais desagrada você na área de TI? *

71. 152 - O momento que o país (vive)vivia teve influência na sua decisão sobre entrar ou manter-se no atual trabalho/emprego (sobre o tipo de vínculo)? *

72. 153 - A qual classe social você pertence? (indique com suas próprias palavras) *

73. 154 - O que é ser um “trabalhador”? *

74. 155 - Você se considera um “trabalhador”? Por quê? *

75. 156 - O que é ser um “empreendedor”? *

76. 157 - Você se considera um “empreendedor”? *

77. 158 - (Caso não se considere um trabalhador ou empreendedor) Se você não se sente nem “trabalhador” nem “empreendedor” que nome você daria ao conjunto de pessoas que realizam trabalhos de acordo com os mesmos vínculos que você? *

78. 159 - Você desejaria se tornar dono de uma grande empresa na área de TI (ou em outra área?) Por quê? *

79. **160 - Se todas as possibilidades estivessem disponíveis hoje para você o que você seria (De modo geral e especificamente na área de TI ou fora dela)? ***

80. **161 - Se você tivesse que escolher entre receber o mesmo salário ou rendimento trabalhando metade do tempo que trabalha hoje ou entre trabalhar o mesmo que trabalha hoje ganhando o dobro, o que você escolheria? Por quê? ***

81. **162 - Você considera fatores como religião, orientação política ou religiosa importantes em relação ao modo como você desempenha sua profissão? De que modo (caso positivo)? ***

82. **163 - Você tem alguma religião? ***

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Other: _____

83. **164 - Qual é a sua religião? ***

84. **165 - (P9) Muitas pessoas costumam se identificar do ponto de vista político como sendo de esquerda ou de direita. Considerando as seguintes opções, você se considera como? ***

Mark only one oval.

- ☐ L) Alguém muito à esquerda
- ☐ M) Alguém de esquerda
- ☐ N) Alguém um pouco à esquerda (de centro-esquerda)
- ☐ O) Alguém de centro
- ☐ P) Alguém um pouco à direita (de centro-direita)
- ☐ Q) Alguém de direita
- ☐ R) Alguém muito à direita

85. **166 - Você considera que fatores como gênero/sexo, cor/raça e idade têm peso na sua área de atuação? De que modo?**

86. **167 - Você já sentiu contra você algum tipo de preconceito? ***

87. **168 - Você acredita que fatores como gênero/sexo, cor/raça e idade fazem diferença em relação ao trabalho no modelo... (tratar do tipo de vínculo que a pessoa tem). E em relação ao modelo... tratar do outro modelo de referência.**

Questões sobre variações em relação ao modo de trabalho (geracional)

88. **169 - Considerando o período em que você começou a trabalhar até hoje quais são as principais mudanças em relação às condições (perda ou ganho de direitos) que você se recorda? Houve mudanças em relação ao modo como você trabalhava/era empregado e o modo que você trabalha hoje? Qual ou quais foram? ***

89. **170 - Qual foi a principal mudança (caso haja alguma) que você experimentou em sua trajetória profissional/de trabalho? ***

90. **171 - E de modo geral, na sua vida, qual foi (foram) as mudanças mais importantes ou impactantes que transformaram sua vida? (idade ou ano em que ocorreram). ***

91. **172 - Como o seu estilo de vida se modificou desde: (quando morava com os pais, quando passou a viver sozinho, quando passou a viver com cônjuge ou companheir(o/a), quando teve filhos, quando (se separou), (outros), e hoje. ***

92. **173 - Qual a mudança mais importante na sua vida que veio a impactar na sua vida profissional e financeira (nos últimos 5 anos) ***

93. **174 - Qual a mudança mais importante na sua vida que veio a impactar na sua vida profissional e financeira (em toda a vida)**

94. **175 - (aos mais velhos) O que você considera de diferente em relação ao ambiente de trabalho e ao modo de trabalhar de quando você entrou na área de TI em comparação com o que experimenta hoje? ***

95. **176 - (aos mais jovens) O que você considera de diferente em relação ao ambiente de trabalho e ao modo de trabalhar de quando você entrou na área de TI em comparação com o que experimenta hoje? ***

96. **177 - Como você imagina que será o trabalho na área de TI daqui a 10 ou 20 anos? Como você espera estar em relação a esta área de trabalho? ***

97. **178 - Ao longo da sua vida você trabalhou principalmente com pessoas mais jovens, da mesma faixa etária ou mais velhas? ***

98. **179 - O que você acha das pessoas mais jovens que você (como eles trabalham, como você lida com eles no ambiente profissional)?**

99. **180 - O que você acha das pessoas da sua mesma faixa etária (como eles trabalham, como você lida com eles no ambiente profissional)? ***

100. **181 - O que você acha das pessoas mais velhas que você (como eles trabalham, como você lida com eles no ambiente profissional)? ***

101. **182 - Você vê diferenças no modo como elas trabalham em relação ao seu modo de trabalhar?**

102. **183 - Com qual destas faixas etárias você se sente melhor(ou pior) de trabalhar ? Porque?**

103. **184 - Alguma questão que você julgue importante e que não tenha sido feita e que você gostaria de complementar? ***

Mark only one oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Other: _____

104. **185 - Qual é a sugestão de questão?**

Muito obrigado por contribuir para esta pesquisa! Sua ajuda permitirá que este estudo sobre a área de TI seja desenvolvido de modo mais completo e detalhado!

Powered by

Apêndice L – Um breve relato da experiência profissional do autor na área de TI, sobre seus vínculos de trabalho e atividade acadêmica

O tom confessional deste fragmento do texto tem por objetivo, conforme indicado na introdução deste estudo, expor um pouco da trajetória do autor na área de TI e apresentar elementos que ajudem a compreender potencialidades e limitações deste em relação ao campo de pesquisa que foi estudado. Este trecho foi acrescentado após o estudo ser observado pela ilustríssima banca de avaliação a que tivemos a honra de submeter este estudo e que contribuiu muito com críticas e sugestões que resultaram em melhorias e complementos como este apêndice ao material. Nos parágrafos que se seguem o uso da primeira pessoa do singular será adotado diferenciando-se do número que utilizamos para o pronome na maior parte deste material.

Comecei a trabalhar nos arredores da área de TI aos 14 anos quando fui contratado por uma produtora de vídeos científicos e culturais para atuar como *office boy*. Isso foi no ano de 1992 e o modelo de contratação foi o CLT. Antes de ter esta experiência havia trabalhado como entregador, operador de máquina em uma fábrica de peneiras (contratos informais) e como meio-oficial de serralheria (contrato CLT). Quanto trabalhei na produtora de vídeos éramos somente quatro pessoas na filial paulista (a matriz ficava em Curitiba). Um supervisor de vendas, duas vendedoras e eu. Além de realizar tarefas como ir aos bancos, ao correio e a outros lugares necessários eu também fazia entregas de fitas VHS de clientes que compravam filmes sobre agropecuária. Poucos meses depois de iniciar neste trabalho, o supervisor de vendas foi desligado da empresa e acabei assumindo algumas das tarefas que ele realizava. Um computador foi adquirido pelo escritório e passei a realizar algumas tarefas simples de cadastro de clientes, impressão de listas de mala direta e de contatos com clientes. Pouco depois saí da produtora, pois a nova supervisora de vendas decidira que eu realizaria somente trabalho de entrega de fitas VHS para clientes na grande São Paulo. Insatisfeito por não mais poder utilizar o computador, e aprender mais sobre aquela máquina, pedi demissão. Naquele ano eu havia deixado de estudar por aproximadamente seis meses para me dedicar ao trabalho que invariavelmente superava o horário de ingresso à aula (final do ensino fundamental em escola pública).

Logo depois fui contratado por uma corretora de câmbio no centro de São Paulo. Permaneci lá entre os anos de 1993 e 1997. Ingressei como *office boy* e em aproximadamente um ano meses me tornei responsável pela área de expedição de

documentos. O trabalho era praticamente todo feito à máquina de escrever. Em 1994, quando comecei a realizar esta atividade na corretora de câmbio, ingressei em um curso de microcomputação no centro comercial do bairro onde morava (Penha, zona leste de São Paulo). Realizei um curso de um ano onde aprendia os ambientes MS-DOS, e Microsoft Windows 3.1 e 3.11 e o ambiente office incluindo o MS-Word, Excel, PowerPoint e Access. A corretora de câmbio estava passando por um processo de informatização e durante os anos seguintes após terminar o trabalho de expedição de documentos (ainda realizado na máquina de escrever) eu ia até o “aquário” onde ficavam os computadores dos operadores de câmbio e assistentes que estavam conectados ao “Sisbacen”, o sistema informatizado do Banco Central para a área de câmbio, e ajudava a equipe no registro dos contratos celebrados. Lembro-me que a Rua Boa Vista, devido à proximidade com a Bolsa de Valores de São Paulo, passou por um período conturbado naquele período. Devido à privatização das empresas de telecomunicação, em alguns dias, as imediações foram fechadas e ocupadas pelo exército que visava proteger os operadores de câmbio e interessados que negociavam a compra de fatias da Telesp e da Embratel. Lembro-me de datilografar diferentes valores para cotações do dólar em 1995 (em torno de 88 centavos de Real), em 1997 (algo como 1,12 Reais). Em janeiro de 1999 o valor chegaria a quase dois reais.

Aos dezesseis para dezessete anos eu havia cursado o primeiro ano regular do colegial e havia ingressado pela primeira vez em uma escola particular para fazer um curso de tecnologia em processamento de dados, um curso técnico com habilitação em informática. Naquele mesmo ano, a dona da escola me convidou para dar um curso livre de informática para outros alunos. Foi minha primeira experiência como instrutor. Atuei pela escola aquele ano todo alternando minha atividade de aluno com a atividade de instrutor (nas janelas de aula) mantendo minha função de “chefe” de expedição de documentos na corretora. Em 1997 saí da corretora e me transferei para o colégio ligado a uma (hoje) conhecida faculdade de informática. Naquele ano fui contratado como funcionário temporário da Embratel, que estava em processo de aquisição pela MCI (empresa que a havia comprado). Atuei como operador de telefonia internacional recebendo ligações de pessoas que estavam fora do país e de outros operadores que precisavam conectar seus clientes com as pessoas com quem queriam conversar no Brasil (e vice versa). O atendimento consistia em preencher um “bilhete” de atendimento eletrônico em um terminal de computador que processava as ligações telefônicas. Tínhamos que conferir os dados de país de origem e destino da ligação, verificar se as

tarifas internacionais estavam corretas e fazer as mudanças que fossem necessárias. O sistema era desenvolvido pela AT&T e tínhamos que nos comunicar com os operadores de outros países em inglês (aprendi o básico do idioma para ser contratado pela Embratel em um curso intensivo de duas semanas provido pela minha então namorada – hoje esposa – que à época era professora de inglês. Antes disso eu havia tido acesso somente ao inglês do ginásio e do colégio e a algumas fitas de curso de inglês da Larousse Cultural). Por ser um trabalhador temporário terceirizado que atuava pelo modelo CLT ou um “MOT” (Mão de Obra Temporária – como nos chamavam os funcionários concursados e efetivados da empresa), após um período de seis meses tínhamos que ser desligados e somente após outros seis meses poderíamos ser recontratados. No mesmo período eu me demiti da corretora de câmbio e passei a trabalhar como coordenador do Centro de Processamento de Dados de um cartório na região da avenida Paulista no modelo CLT. Eu era o mais novo dos que atuavam no CPD do cartório e coordenava três profissionais mais velhos e mais experientes que eu. Naquele período eu me transferi para outro colégio privado para concluir o curso de Tecnólogo em Processamento de Dados e passei a estudar de manhã. Ingressava no curso de tecnologia às 7h30 da manhã e ficava até as 12h30. Ia da zona leste de São Paulo até a avenida Paulista onde começava o trabalho no CPD do cartório às 14h. Permanecia no cartório até as 18h nos dias tranquilos, mas às vezes tinha que ficar até meia noite para fechar as atividades de registro dos documentos e contabilização dos serviços. Em minha segunda experiência de trabalho na Embratel (seis meses depois da primeira) ingressava às 18h na empresa de telefonia, o que acabou fazendo com que eu viesse a me desligar, naquele período, do cartório. Nesta segunda experiência, atuava na Embratel não só como operador mas também como assistente da supervisão sendo responsável por elaborar relatórios para a chefia no final do meu turno. Naquele ano, após sair do cartório, eu combinava a atividade de operador de telefonia e monitor de atendimento com o trabalho de instrutor de informática para pequenas escolas do bairro além de dar aulas particulares. Fui convidado para ser efetivado pela empresa que passou a ser responsável pelo atendimento de telefonia da Embratel (chamada Brasil Center) e uma semana após realizar os exames admissionais e preencher a documentação de contratação eu fui convidado para uma entrevista em uma consultoria de TI especializada na área de Inteligência de Negócios ou *Business Intelligence (BI)*. A oportunidade era muito interessante tanto financeiramente quanto em termos de aprendizado. Em 1999 eu teria a chance de aprender uma nova tecnologia (*Business Intelligence*) e de executar um trabalho que vinha desde os dezesseis

anos: o trabalho de instrutor de informática.

Quando fui contratado como instrutor júnior de BI pela empresa de consultoria no modelo CLT, em 1999, iniciei um curso superior em administração com habilitação para sistemas de informação pela Universidade Ibero Americana. No segundo ano de trabalho para essa primeira consultoria de BI meu chefe foi promovido a gerente comercial da empresa e eu assumi seu posto de gerente da área de treinamento, mas continuava ministrando cursos para empresas de grande porte que contratavam a plataforma Cognos de BI. Os sistemas de BI foram desenvolvidos para proporcionar às empresas um ambiente para organização dos dados gerenciais em uma linguagem em plataforma acessíveis para os gestores montarem suas próprias análises e relatórios. Eu ingressara no curso de administração pois me sentia capaz de aprender a dimensão tecnológica destes sistemas, mas sentia que precisava conhecer mais sobre as diferentes funções e áreas das empresas, em especial aqueles aspectos relevantes aos gestores e tomadores de decisão, uma vez que os *softwares* de BI serviam exatamente para tornar possível aos gestores e dirigentes realizarem suas próprias análises em um ambiente *user friendly*. Entretanto, para que o ambiente de BI pudesse se tornar disponível para os tomadores de decisão das empresas (ou, como comumente eram chamados: *decision makers*) era necessário construir um banco de dados de negócios para que atendesse a toda a corporação (um *datawarehouse*) ou um banco de dados de negócios que atendesse a alguma área estratégica (um *datamart*); era necessário planejar e desenhar os “cubos” e “catálogos” de dados do ambiente de BI, era necessário instalar e administrar os servidores e estações de trabalho do ambiente de BI, bem como aprender a extrair relatórios e análises do ambiente desenhado para os gestores. Meu trabalho como instrutor era ensinar desenvolvedores de bancos de dados a desenharem os *datamarts* e *datawarehouses*, ensinar os programadores a extraírem, transferirem e a carregarem (Extract, Transform and Load – ETL) os dados dos bancos de dados transacionais ou operacionais para os bancos de dados de negócios (ou bancos de dados gerenciais), ensinar os desenvolvedores das plataformas de BI a desenharem e desenvolverem cubos e catálogos de dados, e ensinar os gestores e dirigentes das grandes companhias que podiam contratar uma plataforma tão cara a desenhar, extrair e analisar os dados oriundos dos bancos de dados gerenciais. Atuei por esta consultoria até 2004. Nesse meio tempo me casei (em 2001) e dei entrada na compra de um pequeno apartamento para o qual nos mudamos ao me casar. Saí da empresa porque a fabricante do *softwares* iniciou atividade comercial diretamente no Brasil e começou a concorrer com a consultoria pela qual eu trabalhava.

Fui convidado para cuidar da área de treinamento da fabricante no Brasil mas meu empregador vetou minha contratação pois considerava que não poderia abrir mão da minha atividade pela companhia. Ao tomar conhecimento do veto sem ter sido consultado eu me demiti. Naquele mesmo ano eu me formei em administração tendo como trabalho de conclusão de curso um estudo sobre a formação dos tomadores de decisão de empresas de grande porte da cidade de São Paulo. O estudo baseou-se num trabalho prévio realizado durante o trabalho de consultoria e treinamento em que eu pude identificar os cursos superiores que os gestores e diretores das grandes corporações que utilizavam BI haviam cursado. Pude observar que havia certa proporcionalidade entre gestores e dirigentes e o ranking das universidades paulistanas mais bem conceituadas na área de gestão e administração. O estudo do TCC baseou-se em um levantamento das grades curriculares das dez instituições paulistanas mais bem conceituadas em gestão de negócios. O estudo, orientado pelo professor Surian citado nos agradecimentos desta pesquisa, observou que os tomadores de decisão advindos destas instituições tinham como base para suas formações um tripé constituído pelo: i) estudo de métodos quantitativos (matemática), ii) pelo estudo de gestão e negócios das diferentes áreas como marketing, produção, RH, vendas e etc.; iii) e pelo estudo de ferramentas e técnicas de TI. O trabalho de conclusão de curso, embora tenha apresentado falhas – quando avaliado a posteriori – acabou recebendo a primeira nota dez no curso de Administração da Unibero. Mérito indiscutivelmente maior do meu orientador que tanto cuidou para que o trabalho chegasse ao seu resultado final. Parcela significativa dos entrevistados do presente estudo com quem tive contato direto, ou seja, conhecia antes de realizar esta pesquisa é de pessoas com quem tive contato durante a realização deste curso superior em administração concluído em 2004.

Passei a atuar no mesmo ano de 2004 por outra consultoria na qual tive contato com outra parte dos entrevistados cujo contato foi direto nesta pesquisa. O gerente de treinamento que havia me contratado em 1999 para ser instrutor na primeira consultoria e que posteriormente se tornou gerente comercial e a quem substituí na gestão da área de treinamento naquela oportunidade foi contratado por esta segunda consultoria, para cuidar da área comercial. Ao saber que eu havia saído da empresa pela qual havíamos trabalhado juntos ele me convidou para estruturar a área de treinamento desta outra empresa. Foi contratado pela primeira vez pelo modelo PJ. Meu salário na época era o dobro do último salário que tive como CLT. Não via, de modo algum, o modelo PJ como uma forma de perda de direitos de trabalho. Aos vinte e poucos anos a ideia de contribuir

para previdência e as preocupações com desemprego (num cenário de crescimento profissional) pareciam muito distantes. O modelo CLT parecia proporcionar segurança mas os contratantes da área de TI pareciam pouco dispostos a pagar salários mais altos que a média naquele formato.

Naquele ano desenhei um projeto de compra de novas máquinas para a sala de treinamento, treinei os vendedores para que passassem a vender o serviço de treinamento indicando que este serviço não era somente uma atividade de “pós-venda” mas alertando para o fato de que se os clientes não soubessem como usar os sistemas que haviam comprado o projeto teria grandes chances de insucesso. Os vendedores compreenderam também que enquanto eles tinham somente a oportunidade de ficar duas ou três horas em reunião com os dirigentes das empresas que atendiam (seus clientes) os instrutores podiam ficar uma ou duas semanas em período integral com estas mesmas pessoas com quem eles tentavam a todo custo manter contato. Neste período de 40 a 80 horas os instrutores tinham a oportunidade de conhecer profundamente as necessidades dos clientes e ao conhecê-los podiam ajudar a orientar os gestores de projeto da consultoria a encontrarem soluções mais adequadas aos clientes que atendiam. O faturamento da área de treinamento saiu de simbólicos 40 mil reais para meio milhão de reais em oito meses e chegou a um milhão e meio de reais no final do primeiro ano de atividade. Naquele ano a Cognos seria comprada pela por outra empresa e a consultoria veio a ser premiada como o título de “melhor *Education Center*” da plataforma de BI Cognos da América Latina. Se minha renda em 2004 era aproximadamente oito salários mínimos pelo modelo CLT (cerca de R\$1800,00) naquele mesmo ano, pelo modelo PJ na nova consultoria minha renda passou a ser de pouco mais de quinze salários mínimos. Em 2004, tendo somente concluído o curso superior, fui convidado para ser professor numa faculdade de Administração e Informática de São Paulo por conta da minha atividade como consultor e instrutor da área de BI. Atuei como professor de curso universitário da área de TI (como cooperado e CLT) até 2008. A informação que tive na época é que os cursos da área de TI estavam em busca de professores que enfatizassem o trabalho prático e que pudessem “fugir” da tradição teórica e (segundo os coordenadores do curso) pouco atualizada que até então vinha sendo mantida. A mim causava estranheza estar cercado de professoras e professores com formação e titulação muito superiores à que eu tinha, em especial quando a mim eram oferecidas turmas em volume e frequência maior do que a média dos disponíveis para outros professores. Esta experiência me motivou a voltar para a área acadêmica mas eu não queria fazer um curso que me restringisse ainda mais ao universo

do BI ou do TI. Eu seguramente gostaria de continuar refletindo sobre o TI, mas não mais exclusivamente a respeito de negócios ou de técnicas ligadas à área.

O trabalho como consultor e instrutor (ou gestor de treinamento) proporcionou experiências riquíssimas e extremas. Se por um lado tive oportunidade de conhecer diversos tipos de indústrias, organizações, funções e atividades de empresas e órgãos governamentais, se pude conhecer dezenas de cidades brasileiras e algumas das principais metrópoles mundiais com o trabalho de consultoria também experimentei o período de maior perda de qualidade de vida em termos de saúde. Eu praticamente dobrei o meu peso ao longo dos dez anos de consultoria em que atuei em tal intensidade (entre 1999 e 2008). Embora desde muito cedo me interessasse por temas como história, literatura, teatro e filosofia eu via na área de TI uma possibilidade de obter a estabilidade financeira que me garantisse um mínimo de autonomia e liberdade para poder namorar, me casar, fazer coisas que gostava. Apesar da impossibilidade de fazer um curso de filosofia, algo que eu desejava desde muito cedo, entre os anos de 1998 e 2008 eu dediquei algum tempo ao estudo de livros de filosofia orientados pela obra de Bertrand Russell que trata da história do pensamento ocidental e de seu contemporâneo Will Durant. Em 2008, quando o ganho financeiro na área de consultoria já não parecia compensar o prejuízo à saúde que o estilo de vida que vinha levando estava gerando eu decidi sair da consultoria e a atender um número menor de projetos. No mesmo período eu comecei a cogitar fazer um curso na área de humanidades. A estabilidade financeira finalmente poderia me proporcionar a condição de fazer um curso que eu desejava fazer uma década antes. Minha companheira, cuja primeira formação foi em psicologia, indicou ter a mesma vontade de voltar a estudar. Enquanto nos preparávamos para fazer o vestibular a empresa de tradução que ela vinha mantendo desde 2003 sofreu um calote de valor altíssimo de uma grande empresa de TI. Este evento acelerou o processo que estava em curso de mudarmos de área. Continuei atuando como consultor e instrutor de projetos de TI nos anos seguintes (o que me levou a atrasar os planos de ingressar num curso de humanidades) somente em 2009, após conseguir pagar as principais obrigações financeiras decorrentes do calote sofrido no ano anterior, é que pudemos nos dedicar aos estudos novamente para tentar o ingresso no curso de Ciências Sociais da USP para iniciarmos o curso em 2010 a escolha do curso ao invés do curso de filosofia se deu pelo fato de que provavelmente teria que ler grande parte do material que já havia tido contato pelo “curso” proposto por Russell, e considerava que a melhor forma de ter contato com o pensamento contemporâneo e de caráter mais empírico seria através dos estudos em

Ciências Sociais e não através do curso de filosofia. Segui atuando pontualmente como consultor nos anos seguintes com atividade cada vez mais esparsa e substituí o trabalho de consultoria por outras atividades que sempre haviam me despertado paixão: as áreas do teatro, da fotografia e do audiovisual. Na medida em que ia absorvendo o conteúdo do curso de Ciências Sociais observava cada vez mais contradições em relação às atividades profissionais que eu vinha exercendo. Em 2012 eu havia praticamente invertido a proporção de atividade em TI e a de audiovisual. Maior parte da minha atividade e da minha renda vinha de projetos de filmagem que eu realizava e não mais do trabalho em TI.

A presente dissertação de mestrado pode ser considerada como uma síntese de duas dimensões extremamente marcantes em minha trajetória de vida. De um lado a experiência profissional na área de TI, área em relação à qual experimentei um distanciamento relativo nos últimos dez anos, e de outro, a experiência como estudante e pesquisador das Ciências Sociais, mais especificamente da Sociologia, área da qual vim me aproximando progressivamente nos últimos dez anos. Este material, portanto – ainda que tenhamos tentado submetê-lo a diversos dispositivos de distanciamento, de racionalização, de organização e de busca pelo equilíbrio entre a análise fria e a intimidade que este autor desenvolveu ao longo da carreira na área a certas facetas do trabalho na área do TI – é um amálgama destas duas dimensões aqui retratadas: o trabalho na área de TI e o trabalho de pesquisa acadêmica na área da Sociologia e das Ciências Sociais. Os profissionais de TI que vierem a ter contato com este material certamente encontrarão estranhamento em relação à linguagem e aos tipos de reflexões e análises aqui expressas. De outro modo, os estudiosos das ciências sociais possivelmente irão considerar que o nível de detalhe e mesmo o caminho metodológico aqui utilizado não foram os mais econômicos e “limpos” tal qual contemporaneamente encontram em trabalhos acadêmicos da área. Entretanto, consideramos que o interesse pelo tema e a boa vontade em conhecer universos, por vezes, distintos daqueles que cada área acostumou-se a valorizar serão suficientes para que pesquisadores das humanidades, profissionais de TI e de outras áreas que estão interessados nas mudanças de tipos de vínculos (e outros desdobramentos que tratamos neste estudo) encontrem aqui material que colabore para ampliação da compreensão a respeito das transformações sociais, sociológicas, políticas e econômicas que lhes sejam relevantes. E em especial, neste apêndice, consigam identificar um pouco melhor as características da lente que foi utilizada para explorar o universo retratado e analisado neste estudo.