

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO

YONARA APARECIDA SANTANA

As relações de comunicação e trabalho dos profissionais do setor de tecnologia da informação e os discursos de incentivo ao trabalho excessivo

São Paulo

2023

YONARA APARECIDA SANTANA

As relações de comunicação e trabalho dos profissionais do setor de tecnologia da informação e os discursos de incentivo ao trabalho excessivo

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências da Comunicação, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Roseli Figaro.

São Paulo

2023

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
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Santana, Yonara Aparecida As relações de comunicação e trabalho dos profissionais do setor de tecnologia da informação e os discursos de incentivo ao trabalho excessivo / Yonara Aparecida Santana; orientadora, Roseli Figaro. - São Paulo, 2023.
167 p.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação / Escola de Comunicações e Artes / Universidade de São Paulo.

Bibliografia
Versão corrigida.

1. Comunicação. 2. Trabalho. 3. Tecnologia da Informação. 4. Profissionais de TI. 5. Análise do Discurso. I. Figaro, Roseli. II. Título.

CDD 21.ed. -
302.2

Projeto aprovado pelo Comissão Nacional de Ética em Pesquisa/Plataforma Brasil.
CAAE: 59487622.1.0000.5390

**Universidade de São Paulo
Escola de Comunicações e Artes
Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação**

COMISSÃO EXAMINADORA

A Banca Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação de Mestrado “As relações de comunicação e trabalho dos profissionais do setor de tecnologia da informação e os discursos de incentivo ao trabalho excessivo”, elaborada por Yonara Aparecida Santana, como exigência parcial à obtenção de título de Mestre em Ciências da Comunicação.

Banca Examinadora

Nome	Assinatura
------	------------

Prof. Dr.	_____
-----------	-------

Prof. Dr.	_____
-----------	-------

Prof. Dr.	_____
-----------	-------

São Paulo, _____ de _____ de 20____.

RESUMO

SANTANA, Yonara Aparecida. **As relações de comunicação e trabalho dos profissionais do setor de tecnologia da informação e os discursos de incentivo ao trabalho excessivo**. 2023. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023).

A presente pesquisa discute e analisa, a partir do binômio comunicação e trabalho, no contexto brasileiro, as relações de comunicação dos profissionais do setor de tecnologia da informação. O estudo busca responder se os profissionais enfrentam jornadas de trabalho exaustivas, se há o incentivo para que elas sejam realizadas e como os trabalhadores se relacionam com os discursos de estímulo ao trabalho excessivo. A hipótese da pesquisa é a de que há entre esses profissionais o culto ao trabalho excessivo – conjunto de práticas do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, no qual ocorre a glorificação do discurso sobre o adensamento das atividades, com um ritmo de trabalho mais intenso para se ganhar mais dinheiro. A metodologia da pesquisa abarca levantamento de informações sobre o trabalho na área de tecnologia, formulário de pesquisa, aplicado a um grupo de 217 trabalhadores do setor de tecnologia da informação; e entrevistas semiestruturadas realizadas com 10 participantes da segunda fase empírica da pesquisa. O material coletado foi tratado por meio de interpretação dos dados do formulário e de análise do discurso materialista das entrevistas. Os resultados mostram que os discursos de incentivo ao trabalho excessivo são estruturais e imperativos no sistema capitalista e, portanto, estão presentes também no setor de TI, dentre outros apontamentos.

Palavras-chave: Comunicação e trabalho. Tecnologia da informação. Trabalho excessivo. Produtividade. Precarização.

ABSTRACT

SANTANA, Yonara Aparecida. **Communication and work relations of information technology professionals and discourses of excessive work incentives**. 2023. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023).

This research discusses and analyzes, within the Brazilian context, the communication and work dynamics of professionals in the information technology sector. The study aims to address whether these professionals face exhausting work hours, whether there is encouragement for such practices, and how workers relate to discourses that promote overwork. The research hypothesis suggests that there is a culture of overwork among these professionals, which encompasses a set of practices in the contemporary capitalist workplace that glorify the discourse of increasing work intensity to earn more money. The research methodology includes data collection on the technology field, a survey distributed to a group of 217 information technology workers, and semi-structured interviews conducted with 10 participants in the second empirical phase of the research. The collected data was analyzed through the interpretation of survey responses and a materialist discourse analysis of the interviews. The results indicate that discourses promoting overwork are structural and imperative within the capitalist system and, therefore, are also prevalent in the IT sector, among other findings.

Keywords: Communication and work. Information technology. Excessive work. Productivity. Precarization.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que com coragem juvenil me trouxeram à vida e permitiram o início dessa grande jornada.

À curiosidade e necessidade de compreensão que desde a tenra idade me estimulam a buscar compreender e questionar os fatos, contextos e situações.

Aos designios da vida, sucessão de acontecimentos e escolhas que me trouxeram a este exato momento.

A todos os professores que, por incontáveis vezes, tocaram a minha alma e transformaram a minha vida por meio do esclarecimento que o conhecimento proporciona. Aqui, agradeço especialmente à professora Roseli Figaro, pela paciência na condução de uma trabalhadora no pretensioso desafio de concluir um mestrado e à professora Juliana Michelli da Silva Oliveira, que propôs e incentivou essa ambição.

Aos pesquisadores do Centro de Pesquisa Comunicação e Trabalho (CPCT) pelas trocas e vivências, esclarecedoras em múltiplos sentidos. Agradecimento especial à Claudia Nonato, pela ajuda, no fim de 2020, na adequação do projeto que viabilizou essa pesquisa.

Aos profissionais do setor de tecnologia da informação (TI) que, direta ou indiretamente, contribuíram com o presente estudo.

Por fim, agradeço especialmente aos colegas de trabalho com os quais interagi e aprendi nos últimos 26 anos.

“Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.”

Karl Marx (Manuscritos Econômico-Filosóficos, 1844)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	18
1.1 Comunicação e trabalho: o binômio.....	18
1.2 A linguagem em movimento: a abordagem materialista na análise do discurso dos profissionais de TI.....	23
1.3 O falso reinado da tecnologia.....	27
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
2.1 Universo e amostragem.....	34
2.2 A indústria de TI nacional: algumas histórias.....	46
2.3 O setor de TI e as novas formas do trabalho.....	49
2.4 Aceleração e trabalho: lucro e doença.....	56
3. OS PROFISSIONAIS DE TI PELO VIÉS DO BINÔMIO COMUNICAÇÃO E TRABALHO.....	61
3.1. Os 63 respondentes do primeiro instrumento: formulário de pesquisa.....	61
3.2 Jornada de trabalho e saúde mental.....	75
3.3 Por trás das telas: as vozes dos trabalhadores de TI.....	81
3.4 A intensificação do trabalho.....	86
3.5 Os notívagos trabalhadores de banco de dados.....	95
3.6 Atualização constante.....	101
3.7 Menina brinca com boneca.....	108
3.8 Brodagem.....	115
3.9 Unidos, mas nem tanto.....	119
3.10 Entender e ser entendido: uma perspectiva marxista e ergológica.....	125
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	132
REFERÊNCIAS.....	137
ANEXOS.....	144

APRESENTAÇÃO

Venho de uma família desprovida de recursos financeiros, assim como a maior parcela da população brasileira. Após a separação dos meus pais – motivada pelo alcoolismo – minha mãe resolveu tentar a vida em outro estado e perdi grande parte da convivência que eu tinha com o meu pai. Eu tinha 15 anos na época e pedi para morar com a minha avó, em São Paulo, pois tinha conseguido uma vaga em um dos poucos colégios cujo ensino era considerado bom, na rede pública estadual.

A questão é que eu morava no Jardim João XXIII, zona Oeste de São Paulo, e precisaria de dinheiro para me locomover até Pinheiros, onde se situava o colégio. Meus avós não poderiam me ajudar, além da moradia e da alimentação que me forneciam. Foi nessa época, então – 1998 especificamente –, que comecei a procurar um trabalho que me desse a oportunidade de continuar os meus estudos.

Foi assim que, no primeiro ano do Ensino Médio, então chamado “colegial”, comecei a trabalhar na rede internacional de restaurantes McDonald’s. Ao longo das últimas duas décadas, atuei em diversas empresas e só pude continuar estudando graças ao dinheiro advindo do meu trabalho. Com muito trabalho e esforço, consegui ser a primeira pessoa da minha família a cursar o ensino superior e obter um diploma de graduação.

Já na especialização, foi natural que, para o trabalho de conclusão do curso, eu optasse por abordar um assunto com o qual fui obrigada a lidar desde cedo: o trabalho. O ano era 2019, eu trabalhava em uma agência de comunicação e era assessora de imprensa de uma *startup* de tecnologia que comercializava uma solução de geolocalização *indoor* que viabilizava o envio de publicidade por meio de notificações *push* para pessoas que tivessem um dos mais de cem aplicativos parceiros da empresa instalados em seus smartphones.

Nessa época, anterior à Pandemia de Covid-19, a agência em questão optou por ser um dos primeiros clientes do We Work, uma empresa multinacional americana que oferecia espaços de trabalho compartilhados, conhecidos como coworking, para empresas e “empreendedores”. Fundada em 2010, a empresa tinha como objetivo criar ambientes de trabalho colaborativos e “inspiradores”, com estruturas flexíveis e serviços adicionais.

A We Work disponibilizava escritórios, salas de reunião, espaços de eventos e outros serviços relacionados, como acesso à internet, serviços de impressão, café e áreas de convivência por meio do pagamento de uma mensalidade pelas empresas ou pessoas que ali decidissem alugar para exercer suas atividades de trabalho. Além disso, a empresa promovia a ideia de criação de uma comunidade de profissionais que poderiam se conectar e colaborar entre

si. Hoje, depois da Pandemia de Covid-19, em um cenário de ode ao *home office* e ao barateamento dos custos fixos das empresas, o WeWork está a um passo de anunciar falência.

Mas voltemos a 2019. Trabalhando lá, me chamava muito a atenção a quantidade de jovens que permaneciam muitas horas no espaço, seja trabalhando ou interagindo com outros membros que compartilhavam o mesmo espaço. Após às 18h, 19h, o coworking, invariavelmente, promovia palestras, eventos, *happy hours* – eles também disponibilizavam lanches, café e cerveja 24h por dia para quem ali trabalhasse – e todos os eventos sempre estavam lotados.

Notei, então, que esses jovens profissionais – a maioria atuantes na área de tecnologia da informação – achavam muito divertido permanecer no ambiente. O intuito era conhecer pessoas, gerar novos negócios, demonstrarem-se sempre engajados e disponíveis para o trabalho. Invariavelmente, eu me sentia uma péssima profissional, pois, após um longo dia de trabalho, eu só queria ir para a minha casa descansar. Chamava-me a atenção a vontade de muitos trabalhadores de ali permanecerem por inúmeras horas. Eram pessoas jovens, na casa dos 20, 30 anos e eu sempre me questionava: “esse povo não teria coisa melhor para fazer?”.

Já na especialização, realizada também na ECA/USP, em uma disciplina do professor Vinicius Romanini, escolhi observar e tatear o tema do trabalho excessivo. Eu tinha curiosidade em compreender as motivações que levavam esses jovens profissionais a encherem o peito ao dizerem que amavam o que faziam. Porque eu, na época, me sentia exaurida.

Durante a realização do trabalho para a conclusão da disciplina do professor Romanini, me deparei com uma matéria do *Nexo Jornal* cujo título era “Quais as críticas a quem glorifica a ‘ralação’ no trabalho?”. A matéria questionava o motivo de tantas pessoas se vangloriarem por trabalhar inúmeras horas a fio e se sacrificarem em nome do trabalho. O texto também apresentava um termo desconhecido para mim: *hustle culture*.

Foi por meio dessa matéria, elaborada pelo jornalista Camilo Rocha, que veio a inspiração de, para o trabalho de conclusão da especialização, refletir sobre o que chamei de “cultura do trabalho excessivo”, elogiosa à produtividade, tendo como ponto de partida as condições de trabalho remoto, a carga horária e a saúde mental dos profissionais de comunicação da cidade de São Paulo, inseridos no contexto da Pandemia.

Desse tateamento, veio a conclusão de que o trabalho excessivo é caracterizado como uma completa devoção ao trabalho, em um ritmo acelerado, que subtrai dos indivíduos o controle sobre as suas próprias aspirações. Trata-se de uma ideologia elogiosa e propagada na sociedade capitalista contemporânea.

Terminada a especialização, fui motivada pela professora e orientadora do trabalho de conclusão do curso, Juliana Michelli da Silva Oliveira, a seguir aprofundando a pesquisa por meio do mestrado. Assim, no último bimestre de 2020, optei por ingressar no processo seletivo do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.

Meu objetivo era continuar pesquisando o trabalho excessivo e fui aprovada. O ano era 2021 e um misto de sentimentos me rondava. Apesar de efetivo – vale e faço questão de aqui ressaltar que foi sempre por meio do estudo que vi a minha vida se transformar para melhor – é emocionalmente desgastante conciliar as atividades que garantem o “ganha-pão” com a utopia de ter a vida modificada para melhor, por meio do estudo. Mas sempre optei por persistir.

Muito bem orientada pela professora Roseli Figaro, tive acesso, mais uma vez, a uma nova camada de conhecimentos inéditos. Tive a oportunidade de aprofundar meus conhecimentos ao adentrar camadas até então desconhecidas sobre o mundo do trabalho. Percebi que o que eu tinha feito na especialização foi apenas a pontinha do *iceberg* do mundo complexo e fascinante que envolve o trabalho. Debrucei-me a estudar alguns dos escritos de Karl Marx, conheci Álvaro Vieira Pinto, me surpreendi e me fascinei com os pensadores russos da linguagem e, por diversas vezes, me assustei com as previsões de um futuro alarmante que nos ronda quando o assunto é trabalho.

Trabalhando há 16 anos no setor de tecnologia da informação, sempre tive a impressão de que os trabalhadores desse setor são os que mais se sentem orgulhosos ao afirmar que trabalham muitas horas diariamente. Partindo dessa impressão e pela expressividade do setor na economia, miramos o nosso olhar para os trabalhadores que nele atuam.

Esses anos de atuação na área me permitiram conhecer diversos profissionais e, por isso, optamos por investigar os discursos e as condições nas atividades dos profissionais do setor de TI. Assim, o estudo dará continuidade ao tateamento anterior, realizado entre os anos de 2019 e 2020, no curso de especialização *Mídia, Informação e Cultura*, do Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Comunicação e Cultura (CELACC), da ECA/USP, cujo trabalho de conclusão foi intitulado como “Cultura do trabalho excessivo no contexto da Covid-19”. Conforme mencionado, na oportunidade, a situação dos trabalhadores da comunicação, categoria que, também, há tempos sofre com o desemprego e com a precarização do trabalho, foi inicialmente abordada.

A proposta vai ao encontro das pesquisas desenvolvidas pelo Centro de Pesquisa Comunicação e Trabalho (CPCT), liderado pela orientadora desta investigação, Professora

Roseli Figaro, cujos resultados têm sido acompanhados por nós, nos últimos anos, e integram a linha de pesquisa *Comunicação, redes e linguagens: objetos teóricos e empíricos*.

INTRODUÇÃO

A Pandemia de Covid-19 intensificou a dependência da sociedade por plataformas digitais que, para uma certa parcela da sociedade, viabilizam o consumo (SRNICEK, 2018). Aplicativos de entregas e de transporte são alguns exemplos que foram muito utilizados durante o período obrigatório de isolamento. Por outro lado, essas mesmas plataformas permitem que outra parte da sociedade, carente de fontes de sobrevivência, realize alguma atividade de trabalho (embora precarizada, sem direitos, sem regulamentação, quase uma herança da escravidão), agora gerida por tecnologias muito sofisticadas (SLEE, 2017).

O Brasil há tempos sofre com a precarização do trabalho, marcada fortemente por demissões, contratos precários, rebaixamento salarial, densificação do trabalho e todo o tipo de estresse, além do quadro de incertezas sobre o futuro (FIGARO et al., 2020, p.10). O primeiro relatório Fairwork Brasil¹, realizado por pesquisadores brasileiros em parceria com a Universidade de Oxford, em 2022, destaca que a informalidade, a precariedade, a temporariedade e a má remuneração são características históricas e estruturantes do mercado de trabalho brasileiro.

Com o surgimento das plataformas digitais, o cenário foi agravado ainda mais, já que a classe de trabalhadores que depende dessas empresas para conseguir alguma fonte de renda enfrenta atualmente “condições de trabalho precárias e perigosas, com inúmeros relatos de problemas de saúde e acidentes”, conforme evidencia o relatório Fairwork (2022, p. 2).

Assim como na pesquisa realizada pela socióloga Ludmila Abílio (2014), que analisou o trabalho de revendedoras de cosméticos brasileiras, o relatório Fairwork Brasil (2022) expõe as formas contemporâneas que empresas internacionais utilizam para transferir diversos tipos de riscos e obrigações aos trabalhadores que não possuem, sequer, a garantia de algum rendimento.

Concomitantemente, no mesmo Brasil, uma pesquisa liderada pelo presidente do Conselho Diretor do Instituto de Psiquiatria do HCFMUSP, Wagner Gattaz (2022), evidenciou que 18% dos profissionais brasileiros, 1 a cada 5, sofrem com a Síndrome de *Burnout*. Além disso, 43% relataram sintomas depressivos (13% tendo sido diagnosticados com a doença) e 24% queixas relacionadas à ansiedade².

¹ Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

² YONESHIGUE, Bernardo. Burnout: 1 em cada 5 profissionais de grandes corporações sofrem de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita. O Globo. 13 out. 2022. Disponível em: <https://ipqhc.org.br/2022/10/13/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita/>. Acesso em: 5 out. 2023.

De acordo com o Ministério da Saúde, a *Síndrome de Burnout* é:

um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.³

Outro levantamento, realizado durante a Pandemia de Covid-19 pela *International Stress Management Association* (Isma), informou, em 2022, que 44% dos brasileiros afirmaram que o período de convívio com a doença ampliou ainda mais a sensação de esgotamento profissional. Em um ranking de oito países sondados pela associação, o Brasil ocupa a primeira colocação, à frente de Singapura (37%), Estados Unidos (31%) e Índia (29%).

Na 72ª Assembleia Mundial de Saúde, que contou com a participação de 194 países-membros da Organização Mundial da Saúde (OMS), realizada em maio de 2019, na Suíça, a definição de *Burnout* passou de “estado de exaustão vital” para “esgotamento fruto do estresse crônico no local de trabalho”⁴, na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID).

No Instagram, a hashtag #thankgoditsmonday contabilizou quase 40 mil menções, de acordo com uma matéria publicada em fevereiro de 2019, pelo Nexo Jornal⁵. O número equivale a 10% de #thankgoditsfriday, mas ainda assim é expressivo. As mensagens contidas nos posts revelam uma glorificação à correria e ao trabalho excessivo, temperada com chavões motivacionais como “trabalhe enquanto eles dormem”.

³ BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%A9ndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%A9ndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 2 out. 2023.

⁴ Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms>. Acesso em: 5 out. 2023.

⁵ ROCHA, Camilo. Quais as críticas a quem glorifica a ‘ralação’ no trabalho. *Nexo*. 2 fev. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/02/02/Quais-as-cr%C3%ADticas-a-quem-glorifica-a-%E2%80%98rala%C3%A7%C3%A3o%E2%80%99-no-trabalho#:~:text=%C3%89%20s%C3%B3%2010%25%20de%20%23thankgoditsfriday,futuro%20%C3%A9%20cri%C3%A1%20do%E2%80%9D>. Acesso em: 2 out. 2023.

Figura 1 – Anúncio da israelense Fiverr, plataforma de trabalho freelance



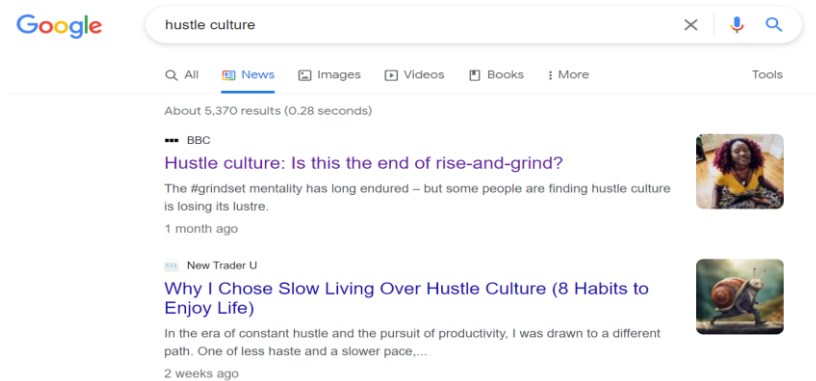
Em inglês, a gíria *hustle* tem diversos sentidos, muitos deles negativos. Nos últimos anos, virou também um termo para descrever o ato de trabalhar excessivamente para ganhar dinheiro e *status* social. O termo pode ser encontrado em livros de negócios, na mídia e nos discursos de ricos empresários de tecnologia, como Elon Musk, autor do *tweet* “ninguém nunca mudou o mundo trabalhando 40 horas por semana”. O termo também foi utilizado por Erin Griffith, no artigo *Why are young people pretending to love work?*⁶, publicado no jornal *The New York Times*, em janeiro de 2019, e descreve a *hustle culture* como a glorificação da ambição não como um caminho para um objetivo, mas como um estilo de vida. Uma nova versão do indivíduo *workaholic*.

A OMS estimou, em maio de 2023, que pelo menos 20 milhões de pessoas morreram em decorrência da Pandemia de Covid-19 em todo o mundo⁷. A partir disso, é natural concluir que ocorra entre os sobreviventes reflexões e maior valorização das relações humanas no geral. Assim, em uma busca rápida pelo termo *hustle culture* no buscador Google, aparecem duas matérias que sugerem o declínio do termo:

⁶ Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/01/26/business/against-hustle-culture-rise-and-grind-tgim.html>. Acesso em: 2 out. 2023.

⁷ ESTADO DE MINAS. A difícil coleta de dados sobre as mortes por Covid no mundo. 5 maio 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2023/05/05/interna_internacional.1490390/a-dificil-coleta-de-dados-sobre-as-mortes-por-covid-no-mundo.shtml. Acesso em: 2 out. 2023.

Figura 2 – Print de pesquisa no buscador do Google sobre “*hustle culture*”, realizada em 30 de maio de 2023



Matérias resultantes sugerem o declínio do termo e a busca por uma vida mais tranquila e prazerosa. De cima para baixo: “*Hustle culture*: é o fim do “acorde e vá trabalhar?”” e “Por que escolhi uma vida tranquila ao invés da *hustle culture* (8 hábitos para aproveitar a vida)”. Tradução nossa.

Apesar disso, há um conjunto de discursos nos mais diferentes meios que amplificam a glorificação ao trabalho. O capricho de muitas empresas para a criação de ambientes bem decorados, que não se assemelham a um local de trabalho, com o fornecimento de alimentos gratuitos, onde as pessoas não batem ponto e trabalham muitas horas por dia, parece estimular o jeito *workaholic* de ser e é muito promovido por *startups*, empresas de tecnologia do Vale do Silício – como Google e Facebook –, e coworkings. Esses ambientes têm discursividades que compõem a imagem da marca dessas grandes empresas.

Figura 3 – “Existem lugares muito mais fáceis para trabalhar, mas ninguém nunca mudou o mundo em 40 horas por semana”. Print de post no Twitter de Elon Musk, dono da Tesla, X e SpaceX. Tradução nossa.



Por trás disso, há a hipótese de que o cenário encubra uma questão extremamente nefasta e relevante: o fato de que muitos profissionais que ali atuam serão levados ao seu limite de esgotamento físico e mental e depois serão demitidos por essas empresas. Há a suspeita de que o verniz *cool* esconda, de fato, uma realidade de precarização.

No fim do mês de julho de 2023, o jornal *O Estado de S. Paulo* noticiou uma matéria cuja chamada dizia: “Pablo Marçal coloca no ‘melhor tênis’ nome de funcionário que morreu após maratona”⁸. O conteúdo tratava sobre o posicionamento do empresário e palestrante motivacional Pablo Marçal que havia comentado pela primeira vez a morte de Bruno da Silva Teixeira, funcionário de sua empresa, que morreu após participar de uma maratona surpresa de 42 km organizada pela empresa.

Marçal afirmou que escreveu o nome de Bruno em seu melhor tênis como forma de homenageá-lo. De acordo com a matéria, o funcionário reclamou da prova em um vídeo antes de passar mal no 15º quilômetro e ser levado para o hospital, onde faleceu.

Figura 4 – Chamada do Estadão para a matéria que abordava a morte de Bruno da Silva Teixeira, que morreu após realizar uma maratona surpresa promovida pela empresa em que trabalhava



Apesar de o empresário ter negado o seu envolvimento na organização da maratona e ter afirmado que a morte foi uma fatalidade, é impossível desconsiderar o fato de que Marçal é conhecido por “incentivar as pessoas a superarem seus limites” em suas palestras e nas *lives* que realiza nas redes sociais. “Todos nascemos para ser foguetes. O problema é que muitos são inoperantes”, é um exemplo de frase utilizada por ele com o objetivo de “encorajar pessoas, destruir bloqueios”, de acordo com a matéria do Estadão.

⁸ TOMAZELA, José Maria. Pablo Marçal coloca no ‘melhor tênis’ nome de funcionário que morreu após maratona. Estadão, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/pablo-marcal-coloca-nome-de-funcionario-que-morreu-apos-maratona-no-melhor-tenis-nprm/>. Acesso em: 2 out. 2023.

Convém, portanto, refletir sobre a existência no ambiente corporativo de uma ética não declarada, composta por discursos que implicam em uma necessidade constante de os funcionários sempre demonstrarem-se profissionalmente engajados e produtivos, embora isso não seja explicitamente declarado por administradores, gestores e empresários. Valores subentendidos que não se veem, não se ouvem, mas que norteiam decisões e processos.

Inseridos nessa lógica não explicitamente declarada, os trabalhadores buscam se destacar e esperam um tratamento diferenciado por doarem-se além das expectativas em seus grupos de trabalho. Funcionários que cumprem essa norma velada receberão mais reconhecimento e aqueles que possuem relações profissionais de baixa qualidade estarão mais propensos a frustrações e ao *Burnout*, de acordo com o estudo *Hustle Culture and the Implications for Our Workforce*, de Arianna Balkeran (2020)⁹.

O capitalismo perdura dois séculos de condicionamento social e moralização sobre a importância do trabalho, da pontualidade e dos malefícios da ociosidade, do atraso e da demora. Afinal, no sistema capitalista: tempo é dinheiro. Faz parte dessa moralização impor a submissão aos empregadores a despeito da falta de qualidade de vida dos trabalhadores, chegando a extremos que levam ao adoecimento e à morte. Apesar de estar associado principalmente ao Japão, a morte pelo excesso de trabalho, o *Karoshi*, é um fenômeno que ocorre em todo o mundo. Na China, o sistema 996 de trabalho (das 9h da manhã às 9h da noite, seis dias por semana) é defendido por pessoas como o bilionário chinês Jack Ma, cofundador da gigante de tecnologia Alibaba¹⁰.

Há na contemporaneidade uma pressão por ser produtivo o tempo todo e ela não fugiu à regra durante o período de isolamento. Ao contrário, diante do cenário pandêmico – que trouxe demissões, férias, licenças forçadas e cortes de salários –, muitos trabalhadores cogitaram que talvez aquele fosse o melhor momento para serem extremamente produtivos e evidenciar aos seus empregadores o quão valiosos eram, para garantirem o emprego. Para a autopromoção, muitas pessoas passaram o tempo trabalhando, mesmo quando estavam fora do trabalho, ao alimentarem continuamente seus perfis profissionais em suas redes sociais, por exemplo.

O filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2019) afirma que a sociedade contemporânea passou a ser marcada pela autoexploração. Há uma valorização na ideia de que todo segundo deve ser transformado em mercadoria, com foco no lucro e no autoaperfeiçoamento.

⁹ BALKERAN, Arianna. **Hustle Culture and the Implications for Our Workforce**. 2020. Tese (Mestrado em Artes) - City University of New York, New York, 2020. Disponível em: https://academicworks.cuny.edu/bb_etds/101/. Acesso em: 5 out. 2023.

¹⁰ REUTERS. **Alibaba founder Jack Ma defends '996' overtime work culture**. 13 abr. 2019. Disponível em: <https://www.businesstoday.in/latest/corporate/story/alibaba-founder-jack-ma-defends-996-overtime-work-culture-187857-2019-04-13>. Acesso em: 2 out. 2023.

A mudança de paradigma da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho aponta para a continuidade de um nível. Já habita, naturalmente, o inconsciente social, o desejo de maximizar a produção. A partir de determinado ponto da produtividade, a técnica disciplinar ou o esquema negativo da proibição se choca rapidamente com seus limites. Para elevar a produtividade, o paradigma da disciplina é substituído pelo paradigma do desempenho ou pelo esquema positivo do poder, pois a partir de um determinado nível de produtividade, a negatividade da proibição tem um efeito de bloqueio, impedindo um maior crescimento. A positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever. Assim o inconsciente social do dever troca de registro para o registro do poder. O sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência. O poder, porém, não cancela o dever. O sujeito de desempenho continua disciplinado. Ele tem atrás de si o estágio disciplinar. O poder eleva o nível de produtividade que é intencionado através da técnica disciplinar, o imperativo do dever. Mas em relação à elevação da produtividade não há qualquer ruptura; há apenas continuidade. (BYUNG, 2019, p. 25)

A pressão para o trabalho já não é externa, mas individual, introjetada pelos sujeitos. Por outro lado, Dardot e Laval (2016) chamam nossa atenção para o gerenciamento neoliberal. Uma forma ideológica de opressão econômica e política que avança para fazer o gerenciamento da vida das pessoas. Uma “nova razão do mundo” (idem) que torna o trabalhador déspota de si mesmo.

Figura 5 – Trabalhadores tiram soneca durante a hora do almoço na Tencent, China, em 24 de dezembro de 2013 (QilaiShen/The New York Times)



Para enriquecer as compreensões sobre a atual sociedade de economia neoliberal, em que a pressão por produtividade exacerbada é econômica e social, faz-se extremamente necessário refletir sobre os elementos discursivos que incentivam o excesso de trabalho. A

presente pesquisa propõe, portanto, a partir do binômio comunicação e trabalho (FIGARO, 2018), contribuir com as reflexões já existentes sobre o trabalho e compreender as condições objetivas do labor dos profissionais que atuam na área de tecnologia da informação, com o intento de desvendar os discursos de incentivo à prática do trabalho excessivo, por meio da propagação de discursos capazes de induzir os trabalhadores à sua adesão.

Para isso, o estudo investigará se os trabalhadores possuem jornadas de trabalho exaustivas, já que a área demanda, cada vez mais, um número crescente de profissionais multifuncionais e polivalentes, que precisam desempenhar diversas funções para se manterem atuantes no competitivo mercado de trabalho, sem contar a necessidade constante de aperfeiçoamento, advindo da necessidade de domínio das mais diferentes linguagens de programação requeridas.

Outro ponto de exploração será a hipótese da existência no ambiente empresarial de incentivos, explícitos ou implícitos, às longas jornadas de trabalho por parte dos gestores, que pode ser resultado da pressão do sistema capitalista por produtividade e resultados constantes, gerando, também no setor de tecnologia da informação, intensa competição por empregos e, conseqüentemente, uma busca das empresas por profissionais de alto desempenho e, por parte dos trabalhadores, aperfeiçoamento e produtividade constantes.

A negociação dos discursos sobre trabalho excessivo no cotidiano dos trabalhadores ocorre de diferentes formas. Por isso, também buscaremos compreender como esses profissionais se mantêm informados, a quais fontes eles geralmente recorrem e como eles se relacionam com os discursos circulantes de estímulo ao trabalho excessivo e como esses discursos são negociados e incorporados por eles em seu cotidiano.

Para cumprir esses objetivos, dividimos a dissertação em três capítulos. O primeiro, trata da abordagem teórica do binômio comunicação e trabalho, de uma compreensão da relevância da linguagem verbal nas relações sociais, traz reflexões sobre o conceito de tecnologia e o setor de TI, o excesso de trabalho, lucro e adoecimentos. O segundo capítulo discute as opções metodológicas da pesquisa e os instrumentos de coleta de dados. O terceiro, analisa as informações coletadas pelo formulário aplicado a 217 trabalhadores de TI; e o material discursivo proveniente das entrevistas. As considerações finais trazem as conclusões e outras reflexões sobre os achados da pesquisa.

1. ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA

1.1 Comunicação e trabalho: o binômio

Iniciaremos a explanação sobre a abordagem teórica discorrendo sobre o binômio comunicação e trabalho, eixo principal que norteará o presente estudo. A relação entre comunicação e trabalho é um tema central explorado nesta pesquisa, pois a interseção desses dois elementos desempenha um papel fundamental no ambiente profissional. Neste contexto, é essencial compreender como a comunicação influencia as dinâmicas de trabalho e como as práticas de comunicação no ambiente de trabalho podem impactar os resultados e as relações entre os trabalhadores.

O binômio comunicação e trabalho propõe-se, segundo Figaro (2021)¹¹, a articular a concepção materialista da história em perspectiva ontológica, ou seja, vincular dois conceitos fundamentais na formação do ser humano, são eles: a produção dos meios para a sobrevivência – a atividade de trabalho; e a produção de conceitos, sentidos – por meio da atividade de comunicação.

O binômio esclarece, ainda segundo a autora (2021), dialeticamente o movimento entre as bases materiais de produção da vida e as bases materiais de produção da subjetividade. Um aspecto não se desvincula do outro. Assim, o ser humano se fez ser da espécie na interrelação necessária de comunicação e trabalho.

Produzir ferramentas depende também de uma atividade simbólica, comunicacional. A atividade simbólica de produção de conceitos (a palavra, por exemplo) depende da produção material da vida, de uma ação de transformação do meio. É dessa maneira que se articula conhecer o trabalho por meio da comunicação entre os sujeitos que trabalham (FIGARO, 2021). Nessa perspectiva, encontra-se ainda a compreensão da relação entre ser humano e tecnologia.

Cabe, aqui, avançarmos um pouco mais sobre os porquês de utilizarmos o binômio comunicação e trabalho como pontos para a análise das condições de trabalho dos profissionais de TI.

Na apresentação da nova reimpressão do livro *A ideologia alemã*, Emir Sader (2021) explica que, divergindo dos cientistas positivistas, foi Hegel (1770-1831) o responsável por difundir que a contraposição ser *versus* objeto não é científica e que o ser (homem) e o objeto (produtos) se relacionam. Para ele, a realidade não é construída por oposição, mas, sim, por

¹¹ Figaro, Roseli. Comunicação oral durante aula de pós-graduação na disciplina Atividade de Comunicação e de Trabalho: desafios teórico-metodológicos, PPGCOM – USP, 2021.

relações e que seria a história a responsável pela compreensão dessas relações. Assim, a história se colocaria como o movimento de relações contraditórias (dialética). Ela (a história) entra no cenário científico como um aspecto essencial, já que não há a possibilidade de um ser humano sentir-se completo fora das relações sociais.

Nessa perspectiva, cada ser humano não deveria ser encarado como uma média da sociedade, mas, sim, como uma particularidade. Em outras palavras, é na interação social que o sujeito se torna um ser social particular e seria a dialética a âncora capaz de permitir a reflexão sobre os períodos históricos de desenvolvimento e mudanças da humanidade.

Cientificamente, portanto, a dialética permite que o objeto de estudo seja pensado em suas contradições e nos eixos que o fazem existir e se portar de determinada maneira, já que o movimento histórico não é linear, mas repleto de contradições.

Ainda no livro *A ideologia alemã*, por meio do conceito do materialismo histórico, Marx e Engels (1846) rompem com Hegel por considerar que suas ideias apresentavam aspectos idealistas. Marx, então, destaca o conhecimento do mundo a partir das condições objetivas de produção e de reprodução da existência dos seres humanos na história. Dessa forma, o método dialético pressupõe o movimento e a transformação da humanidade. Não havendo um momento final, de síntese, mas – e sempre – um momento temporário de unidade, que desencadearia outras contradições e assim sucessivamente.

Já em *O Capital* (1890), Marx destaca que a maneira como a espécie produz e se coloca no mundo caracteriza a cultura, ou seja, ela é o modo de ser da sociedade. E, assim como o movimento do mar, a cultura também é um eterno vai e vem.

A materialidade das relações sociais, ou seja, a história, seria uma maneira de se pensar o mundo e esse movimento contínuo estaria ancorado na mudança social e nas atividades de trabalho, as quais produzem os meios de vida em diferentes períodos. Para o autor, o trabalho é, portanto, o eixo estruturante das relações sociais e um caminho para se refletir os diversos movimentos históricos.

Nessa perspectiva, para Marx, a filosofia, o pensamento social e a economia política seriam as bases para a reflexão sobre o capital e sobre como funciona a sociedade. A análise dos meios de produção exemplificaria o processo de organização, os avanços dos meios de produção e a expansão comercial, conforme o progresso é mobilizado em diversas camadas sociais. Para os materialistas, assim como Marx e Engels, a abordagem do mundo sob a perspectiva do trabalho seria uma crítica ao empirismo que, de acordo com os autores, se reduziria à descrição dos fatos.

Por isso, a proposta deste estudo é analisar os diferentes fatos de comunicação inseridos nas relações de trabalho dos profissionais de tecnologia da informação, problematizando cada um deles, tendo como ponto de partida a centralidade do trabalho para se entender a sociedade.

À concepção de Marx sobre a exploração do trabalho no capitalismo conectamos a abordagem ergológica que pensa a atividade humana de trabalho como condição de existência. Essa compreensão nos é trazida pelo filósofo Yves Schwartz (2000), quando afirma:

Tratando do valor trabalho [...], arrisca-se a todas as derivações se esquece que ele não é uma realidade simples, historicamente datada, susceptível de caracterização unilateral. Se o trabalho for identificado, sem nuances, a um emprego, se fará do valor trabalho o fato de se ter um lugar num conjunto de lugares o que definiria uma sociedade. Esta definição puramente exterior valoriza a integração a tal sociedade e faz a preço baixo os conteúdos e os processos de toda a atividade humana, assalariada ou não. Por isso, entre uma ação humana qualquer – trabalho autônomo, trabalho doméstico, atividade lúdica, esportiva – e um trabalho economicamente qualificado, não há descontinuidade absoluta: todos os dois são comensuráveis a uma experiência, aquela de uma negociação problemática entre as normas antecedentes e as normas dos sujeitos singulares, sempre a redefinir aqui e agora. (SCHWARTZ, 2000, p. 306)

Isso significa que o binômio comunicação e trabalho compreende o trabalho em sua dimensão de produtor de bens para a sociedade, gerador de valor, fator estruturante da luta de classes; e trabalho como atividade humana, fator de sociabilidade, gerador de saberes, normas e prescrições que orientam a vida em sociedade. Significa ainda que toda a atividade de trabalho é complexa, por envolver contínuas negociações e interações entre sujeitos únicos, com subjetividades e histórias de vida diferentes. Dentro de um sistema de normas pré-estabelecidas pelos empregadores, de experiências anteriores e de saberes profissionais, esses sujeitos serão obrigados a conviver diariamente e, além disso, alcançar metas de produção, com o objetivo maior de garantir a sua fonte de sobrevivência, mas, ao mesmo tempo, compondo, nesse mundo do trabalho, sua vida concreta, vivida.

No artigo “Comunicação e trabalho para mudanças na perspectiva sociotécnica” (FIGARO, 2010), a autora explica que as tecnologias são frutos de conhecimentos acumulados que atendem necessidades que devem ser superadas. Ela resulta da práxis humana, sobretudo das relações de comunicação que a atividade engendra e passa de uma geração a outra (FIGARO, 2010, p. 99). Na mesma discussão, explica a relação entre trabalho e comunicação citando Leontiev (2004 *apud* FIGARO, 2010, p. 18):

“No trabalho, os homens entram inevitavelmente em relação, em comunicação uns com os outros. Na origem, suas ações, propriamente

o trabalho, e sua comunicação formam um processo único. Agindo sobre a natureza, os movimentos de trabalho dos homens agem igualmente sobre os outros participantes na produção. Isso significa que as ações do homem têm nessas condições uma dupla função: uma função imediatamente produtiva e uma função de ação sobre outros homens, uma função de comunicação”.

Dessa forma, o presente estudo buscará identificar e entender, principalmente, além das atividades efetivas de trabalho dos profissionais que serão entrevistados, como se dão as relações de comunicação entre os integrantes da equipe e a liderança entre os profissionais, com o objetivo de compreender os efeitos de sentidos dos discursos sobre o trabalho excessivo que rondam as atividades desses trabalhadores.

A identificação dessas interações e desses discursos nos dará subsídios para a formulação de conclusões sobre os cenários em que esses trabalhadores atuam. É a linguagem, a qual perpassa todas as relações de trabalho, que também viabilizará a compreensão da importância dos discursos desses trabalhadores do setor de tecnologia da informação.

Em *Marxismo e filosofia da linguagem* (1929), Volochínov discute a compreensão que tem sobre a linguagem. Apesar da guerra, grandes discussões surgiram na União Soviética nessa época, além do aprimoramento dos meios de comunicação. A obra, em resumo, fala e reitera que a comunicação, ou seja, a interação humana é o que coloca o ser humano em ação. Pela linguagem, a partir de um corpo desenvolvido para isso, a expressão se dá na vida vivida e na interação social. A capacidade de expressão vem influenciada pelas relações em questão.

Uma palavra nunca se limita ao seu significado no dicionário. Nessa perspectiva, ela é contaminada pelos embates e pela vida cotidiana, no nível da política e das instituições culturais. A palavra está presente em todas as relações sociais. Ela está no mundo do trabalho como parte dos processos produtivos: nos manuais, nas prescrições, nas ordens dos superiores, na fala como trabalho, nas conversas entre os trabalhadores, nas diferentes formas de saber e de comunicar esses saberes.

Os signos são caracterizados por Volochínov (2017) como qualquer coisa que adquire sentido. Signo é sobretudo a palavra. O signo linguístico faz parte do ser social. A linguagem não é uma capacidade interior de, simplesmente, falar algumas palavras. A vivência no mundo faz com que os indivíduos tenham uma consciência com signos/significados adquiridos pelas interações sociais. A palavra, signo linguístico, possui materialidade (som) e conceito, que são sedimentados pelas relações sociais. Podemos exemplificar, hoje, o símbolo de um telefone verde, como um signo do aplicativo WhatsApp. Assim como a mensagem de “não fume” passou a ser reconhecida, em qualquer lugar, por meio do símbolo de um cigarro aceso cortado por

uma faixa vermelha, o símbolo verde significa que, no local, é possível ter acesso ao aplicativo de troca de mensagens, por exemplo. Signos carregam, assim, os significados das relações sociais. No mundo do trabalho, os sentidos transitam em disputas com aqueles que têm o poder de nomear. Há uma luta pelos sentidos.

Assim, a comunicação é uma vivência. A palavra tem valor construído na transação social e guarda a síntese da interação social, na escola, na família, na política, no trabalho e no Estado. Valor é uma forma de guardar a experiência e a aprendizagem das relações sociais (ideologia). Não é possível haver comunicação sem que o signo tenha valor.

Dessa maneira, a fala é a mais elevada forma de produção humana de abstração (VYGOTSKY, 2005; LEONTIEV, 2004; VOLOCHÍNOV, 2017). A linguagem verbal perpassa a sociedade e evidencia o lugar da interação verbal na produção social. Corroborando com Volochínov, em *Palavra e Discurso. História e Literatura*, Maria Aparecida Baccega (2000) afirma a concepção de que a linguagem se vincula à dinâmica da vida social e que os sentidos das palavras estão vinculados às ações humanas e que toda relação que o indivíduo terá com a linguagem passará pelo discurso. Dessa maneira, é fundamental que toda a análise de discursos relacione a palavra com as formações ideológicas vigentes.

Nessa perspectiva, a comunicação é o eixo central também das relações de trabalho. Nouroudine (2002) explica que, para Catherine Teiger, nas situações de trabalho, a linguagem integra aspectos estratégicos definíveis como “fala para si e fala ao outro, para o outro, centrada essencialmente nos desafios da realização do trabalho” (NOUROUDINE, 2002, p.19). O autor discute também as contribuições de Lacoste em relação às linguagens do, sobre e no trabalho: para si, para o outro e as negociações permanentes que ocorrem no ambiente laboral. Também Daniel Faïta e Donato (1997) destacam a inter-relação da linguagem e trabalho.

Para eles, as interações no ambiente de trabalho são diversas, abrangendo desde momentos casuais e informais até situações mais estruturadas e padronizadas. No entanto, também podem ocorrer situações em que a colaboração para resolver problemas ou criar análises se ajusta a interações inesperadas, onde as conversas podem assumir uma forma mais descontraída, como brincadeiras ou conversas informais. Isso, na verdade, disfarça a maneira flexível como a atividade coletiva é gerenciada, incluindo aspectos como manter a atenção, administrar o tempo e reduzir o drama nas interações. Portanto, o ambiente de trabalho é o contexto em que essas relações essenciais podem ser mais bem compreendidas.

1.2 A linguagem em movimento: a abordagem materialista na análise do discurso dos profissionais de TI

Para a análise dos diversos tipos de situações de enunciação, o material coletado com as falas dos profissionais de tecnologia será interpretado por meio da Análise de Discurso (AD) (materialista).

A denominação “ciências da linguagem” surgiu após os anos 1960-70 em um período em que “sob impulso do Estruturalismo e do Gerativismo houve grande impulso nos estudos filológicos e gramaticais com novas hipóteses sobre o funcionamento da linguagem e métodos novos de análise dos sistemas linguísticos” (CHARAUDEAU; MAINGUENEAU, 2004, p. 13).

Nascida como resultado da convergência de movimentos com pressupostos diferentes surgidos nos anos 1960 na Europa e nos EUA, a AD foi formulada com o intuito de compreender a significação social, por meio da análise dos discursos que eram produzidos. “Período sócio-histórico de grandes rompimentos de valores, de concepções sobre a realidade, de tentativas de reconstrução do mundo, em novas bases” (BACCEGA, 2015, p. 9).

Foi nesse período que chegaram ao Ocidente as obras do pensador e filósofo russo Mikhail Mikhailovich Bakhtin (Oriol, 1895- Moscou, 1975). O Círculo de Bakhtin referia-se a um grupo de intelectuais que se reuniu entre 1919 e 1929, primeiro em Nevel e Vitebsk, e, depois, em São Petersburgo (Leningrado) cujas contribuições tiveram um profundo impacto nos estudos linguísticos, literários e culturais. Os participantes tinham diversas formações e constituíram um grupo interdisciplinar: Matvei Kagan (filósofo); Ivan I. Kanaev (biólogo); Maria V. Yudina (pianista); Lev V. Pumpianski (professor de literatura); Mikhail M. Bakhtin; Valentin N. Volóchinov (estudioso da música, e da linguística) e Pavel N. Medvedev (formado em Direito, educador e gestor na área da cultura).

Liderado por Mikhail Bakhtin, esse círculo de pensadores trouxe uma abordagem inovadora para a compreensão da linguagem e sua relação com a cultura e a sociedade. Uma das principais contribuições do grupo foi a teoria do dialogismo. Bakhtin argumentava que a linguagem é essencialmente dialógica, ou seja, ela surge e se desenvolve a partir das interações e diálogos entre as pessoas. Para Bakhtin (1997), a compreensão da linguagem não pode ser separada do contexto social em que ela é usada. Ele enfatizou a importância do diálogo, do discurso e das vozes múltiplas na construção do significado.

Outro conceito fundamental desenvolvido pelo Círculo de Bakhtin foi o de gêneros discursivos. Bakhtin argumentava que os textos não podem ser estudados isoladamente, mas sim como parte de gêneros discursivos específicos, que são influenciados pelas convenções

sociais e históricas. Cada gênero discursivo tem suas próprias características e propósitos comunicativos, refletindo as relações de poder e as normas culturais de uma determinada época e contexto. Além disso, o Círculo de Bakhtin também abordou a importância da presença de múltiplas vozes e discursos dentro de um texto ou contexto social. Essa perspectiva reconhece a diversidade linguística e cultural, rejeitando visões privilegiadas da linguagem.

As contribuições do Círculo de Bakhtin, sobretudo, da obra *Marxismo e filosofia da linguagem*, de Volochinov (2017), ressoaram nas proposições da Análise de Discurso. Pêcheux haveria tomado contato com essa obra via Todorov (FURLANETTO, 2018). As influências e os debates teóricos da época colocam-se até o presente.

A França foi um dos principais centros para essas reflexões, onde os aportes sobre os estudos do discurso circularam. Debates ainda mais próximos também foram desenvolvidos entre os trabalhos de Michel Foucault (*Arqueologia do Saber*) e Michel Pêcheux. Entre distanciamentos e aproximações, esses aportes originam correntes de estudo com abordagens diversas. As condições sócio-históricas em que se dão os discursos são o terreno comum dessas abordagens. No Brasil, a AD tem um caminho particular de desenvolvimento, apropriando-se dos aportes de Michel Pêcheux e dos entrecruzamentos criativos desses autores e seus conceitos.

Vamos trabalhar nesta dissertação um constructo que transita por autores brasileiros que se situam nesse interstício conceitual, rearticulando e contextualizando, a partir de Orlandi (2003), Brandão (2012), Baccega (1998, 2000), Gonçalves (2007) e como articulam outros autores.

Assim, retomamos Orlandi (2003) sobre as relações entre linguagem e ideologia, considerando-as fundamentais não apenas para os estudos linguísticos, mas também para os estudos das Ciências Sociais.

A Análise de Discurso [...] não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso. E a palavra discurso, etimologicamente, tem em si a ideia de curso, de percurso, de correr por, de movimento. O discurso é assim a palavra em movimento; prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando. (ORLANDI, 2003, p. 15)

Michel Pêcheux estabeleceu uma relação entre língua/sujeito/história ou língua/ideologia. A AD se concentra no sentido, e não no conteúdo do texto. Esse sentido não é traduzido, mas produzido. O corpus da AD é composto pela interação entre ideologia, história e linguagem. A ideologia é entendida como a posição adotada pelo sujeito quando se filia a um discurso. É o processo de formação do imaginário social – o interdiscurso, diria Bakhtin –

presente no inconsciente, ou seja, o sistema de ideias que constitui a representação. (CAREGNATO; MUTTI, 2005, p. 680).

A história representa o contexto sócio-histórico, e a linguagem, a materialidade do texto, fornecendo “pistas” do sentido que o sujeito pretende transmitir. Portanto, na AD, a linguagem vai além do texto, trazendo sentidos pré-construídos que são reflexos da memória dos discursos sociais.

Em suma, nessa abordagem, o discurso é caracterizado por três pilares: em primeiro lugar, ele ultrapassa o nível linguístico. Em segundo, ele “diz respeito a enunciados concretos a falas realmente produzidas” (BRANDÃO, 2012, p. 19). Por último, como terceiro pilar, tem-se o conhecimento e domínio da língua. A análise, no entanto, não é puramente gramatical e envolve aspectos histórico-ideológico-sociais, como também reforça Brandão (2012, p. 21):

Ela leva em conta outros aspectos externos à língua, mas que fazem parte essencial de uma abordagem discursiva: além do contexto imediato da situação de comunicação, compreendem os elementos históricos, sociais, culturais, ideológicos, que cercam a produção de um discurso e nele se refletem. Considera-se o espaço que esse discurso ocupa em relação a outros discursos produzidos e que circulam na comunidade.

Assim, a AD rejeita a ideia de que a linguagem é simplesmente um meio neutro de refletir, ou descrever o mundo. É uma disciplina de interpretação fundada pela intersecção de epistemologias distintas, pertencentes a áreas da linguística, do materialismo histórico e da psicanálise. A linguística deslocou a noção de fala para discurso; do materialismo histórico emergiu a teoria da ideologia; e, finalmente, da psicanálise veio a noção de inconsciente que a AD trabalha com o descentramento do sujeito (CAREGNATO; MUTTI, 2005, p. 680).

A relação entre comunicação e linguagem implica na compreensão sobre o poder comunicativo, já que ao utilizar a linguagem o indivíduo tem o poder de agir, seja para promover mudanças ou para perpetuar determinadas posições.

Parte-se assim do princípio de que a comunicação não é neutra e a linguagem é material, pois cria realidades e atribui significado ao universo (GONÇALVES, 2007, p. 11).

Além disso, a linguagem não se trata de um simples instrumento, pois constrói visões de mundo e convida os indivíduos a participarem dela, por meio do uso de seu conhecimento, visão de mundo e potencialidades. Além disso, reconhecer as estratégias de persuasão pela linguagem traz consciência de que há muitas coisas implícitas no que é transmitido explicitamente:

Nenhum texto apresenta de forma explícita toda a informação necessária à sua compreensão: há sempre elementos implícitos que necessitam ser recuperados pelo ouvinte/leitor por ocasião da atividade de produção do sentido. Para tanto, ele produz inferência: isto é, a partir dos elementos que o texto contém, vai estabelecer relação com aquilo que o texto traz implícito. (KOCH, 1995, p. 26)

O pensamento é moldado pela aquisição e utilização da linguagem, a qual é percebida como um processo em constante movimento e reformulação, conferindo diferentes significados e ressignificações ao universo. A composição da mensagem envolve a escolha de recursos lexicais, sintáticos e imagéticos que revelam intenções e transmitem informações subjacentes, refletindo as perspectivas do emissor e sua interpretação do mundo.

Desvendar as intenções ocultas nas mensagens e suas relações ideológicas explícitas é o objetivo do estudo que busca não apenas entender, mas também agir socialmente sobre uma determinada realidade. Essa abordagem propõe transformações por meio de análises e reflexões, já que não existe um texto neutro, pois sempre existem interesses envolvidos em uma determinada questão. Conforme afirmado por Pêcheux (1975), o discurso não surge do nada, mas está ligado a uma formação discursiva específica que o gerou e que fornece as condições para sua existência. Essa formação, por sua vez, também é permeada por uma ideologia subentendida.

As palavras carregam muitos significados e ideologias quando usadas na comunicação. A escolha de uma palavra em vez de outra revela a posição do indivíduo em relação ao assunto discutido. Dito de outra maneira, as palavras podem ser substituídas umas pelas outras dependendo do contexto, mas sempre trazendo nuances diferentes de significado (GONÇALVES, 2007, p. 12).

Cabe explicitar que um enunciado vai além de uma simples frase, pois é necessário analisar o contexto em que ela se insere. O enunciado, portanto, é um fenômeno histórico que precisa ser observado e identificado, levando em consideração todos os elementos da mensagem, bem como a posição dos indivíduos sociais envolvidos. Ao analisar a mensagem dessa perspectiva, é crucial considerar as condições de produção desses discursos, que incluem o contexto social, histórico e ideológico, e estão intimamente ligadas às circunstâncias em que são enunciados – o contexto imediato, de acordo com Orlandi (2003).

Assim, os fatos relatados pelos profissionais que integram esse estudo não necessariamente refletem a realidade como um espelho, mas apresentam um recorte sobre o fenômeno observado.

O campo da Comunicação Social destaca que a linguagem é um eixo de conexão entre os eventos e a forma como são percebidos. Para Baccaga (1998, p. 52-53), os acontecimentos vivenciados pelo indivíduo são aprendidos “sempre com as influências transmitidas pela cultura, principalmente por meio da linguagem verbal”.

Por caminhar lado a lado com o materialismo histórico ao propor a relação língua/sujeito/história ou língua/ideologia, foi escolhida a AD (materialista) como arcabouço teórico-metodológico de análise dos intercâmbios discursivos frutos das entrevistas realizadas com os trabalhadores do setor de tecnologia da informação.

Para avançar na construção do objeto teórico desta dissertação, na medida em que já discutimos o binômio comunicação e trabalho e a compreensão que se tem de linguagem e de discurso, cabe esclarecer o se entende por tecnologia. Neste tópico, o pensamento do filósofo brasileiro Álvaro Vieira Pinto completa a coerência e a coesão que buscamos para a análise do problema de pesquisa.

1.3 O falso reinado da tecnologia

O setor de tecnologia da informação é composto por uma categoria de trabalhadores que muito se difere dos trabalhadores precarizados das plataformas digitais, mencionados anteriormente, e que será o objeto de estudo desta pesquisa: os profissionais de TI. O setor acumula posições que exigem alto grau de raciocínio lógico, aliado à capacidade de análise e síntese de informações, conhecimento do setor e habilidade para se comunicar¹².

Na atualidade, compreender o setor de TI passa pela necessária indicação do modelo de negócio hegemônico do setor. São as denominadas empresas-plataformas. Srnicek (2019) explica que as plataformas são um novo tipo de empresas, caracterizadas por fornecerem infraestrutura para mediar relações entre diferentes grupos de usuários, por exibir tendências monopolísticas, causadas por efeitos de rede (p. 49). Dessa forma, os proprietários dessas empresas detêm os meios de produção.

Por trás dos algoritmos e dos aplicativos dessas plataformas estão os trabalhadores de TI. A categoria é composta por profissionais com boa formação educacional que precisam constantemente estudar e se atualizar sobre as novas tecnologias e linguagens de programação

¹² D’Angelo, Fernando. O colapso pós-pandemia na área de TI: altos salários e baixa qualificação? **Canaltech**, 10 maio 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/o-colapso-pos-pandemia-na-area-de-ti-altos-salarios-e-baixa-qualificacao/>. Acesso em: 3 out. 2023.

requisitadas, já que as novidades da área são velozes e constantes. Podemos denominar essa constante atualização de obsolescência programada que caracteriza o capitalismo.

Todos esses requisitos corroboram com o imaginário social de que esses trabalhadores se distinguem dos demais. Primeiro, devido à grande oferta de trabalho e aos bons salários oferecidos pelo setor. Segundo, pela existência de um discurso circulante hegemônico de que a classe de profissionais de tecnologia seja formada pelos alunos mais estudiosos de escolas, cursinhos e das faculdades. Seria o imaginário do “jovem nerd” que permanecerá continuamente investindo em seus estudos para, em um breve futuro, se tornar um *hacker* à serviço do maravilhoso mundo da tecnologia, repleto de regalias liderados por mestres formados pelo MIT (*Massachusetts Institute of Technology*) e empreendedores do Vale do Silício, como nos explicam os autores:

[...] locus da terceira revolução industrial ou do terceiro momento do capitalismo, que apresenta uma classe trabalhadora diferenciada, marcada por imigrantes latinos na produção de serviços de apoio, e uma classe "criativa", marcada pelos gênios de garagem e desenvolvedores de softwares em busca do ouro de novos aplicativos, os quais são produzidos por pequenos grupos e comprados por preços milionários por grandes empresas que controlam globalmente a produção de software (MOULIER-BOUTANG, 2011, p. 60). (BRIDI, LIMA, 2018, p. 22)

Essa proposta de carreira (e por que não de vida?), muitas vezes apoiada pela família e pelas instituições de ensino, justificaria todo o tipo de sacrifício e sofrimento por parte desses trabalhadores.

Contudo, antes de aprofundarmos as discussões sobre o setor de TI, cabe aqui explorarmos o conceito de tecnologia que será utilizado neste trabalho. É comum a ideia de que no século XXI os avanços tecnológicos e científicos ocorreram rapidamente nas primeiras décadas e tornaram-se indispensáveis, como um processo natural e inevitável. No entanto, o interesse em estudar as peculiaridades da vida humana é remoto. As primeiras invenções consideradas tecnológicas datam de cerca de dois milhões de anos antes de Cristo, destacando-se o machado e a lança, criados para defesa contra animais e para facilitar a sobrevivência e a vida humana em meio à natureza¹³. A descoberta do fogo, a invenção da roda, a capacidade de medir o tempo e a descoberta da agricultura foram algumas invenções que revolucionaram a sociedade em diferentes períodos históricos.

¹³ Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Cronologia_das_inven%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 3 out. 2023.

Atualmente, para muitas pessoas é comum associar o termo tecnologia à informática, aos cabos e aos computadores . Ao contrário do que vem à mente dessas pessoas que cultuam “as maravilhas da tecnologia do mundo moderno”¹⁴, utilizaremos os estudos do filósofo brasileiro Álvaro Vieira Pinto (2005) para a conceituação do termo.

Ao abordar a técnica, Álvaro Vieira Pinto (2005) cita, entre outros filósofos, os conceitos antigos de Aristóteles. Para Aristóteles, a técnica é um modo de ser específico do homem e ele a compreendia como uma razão que antecede uma ação, como uma “prefiguração dos resultados do ato” (PINTO, 2005, p.138). Um dos elementos da constituição da finalidade que determina a ação humana. Álvaro Pinto (2005) parafraseia o filósofo antigo ao explicar que é no ato humano que reside o princípio da técnica:

A arte na verdade consiste na concepção do vir a ser produzido antes de sua realização no material. O calor e o frio podem tornar o ferro brando ou duro, mas o que faz uma espada é o movimento dos instrumentos empregados, e este movimento contém o princípio da arte (técnica). Pois a mica é o ponto de partida (ou o princípio, arque) e a forma do produto. (PINTO, 2005, p. 137)

Assim como os estudos marxistas, Vieira Pinto (2005) defende que a técnica não é nada mais do que toda a ação humana intencional criada pelo homem a partir de sua capacidade de apreensão das coisas. Isso significa que o ser humano se humaniza produzindo a si mesmo. A partir do pensamento dialético, compreende-se que o homem ao mesmo tempo que produz o seu entorno é também ele mesmo modificado nesse processo. Assim, ao contrário dos defensores da “mais tecnológica das eras”, para o filósofo, toda época histórica é extraordinária.

Para começar, verificamos logo que a expressão “era tecnológica” se refere a toda e qualquer época da história, desde que o homem se constituiu em ser capaz de elaborar projetos e de realizar os objetos ou as ações que os concretizam. Toda fase da história humana, em qualquer cultura, caracteriza-se, do ponto de vista descritivo, pelas produções técnicas capazes de elaborar. [...] Representado pela habilidade de polir a pedra, em contraste com a simples fragmentação, tem tão alta importância que pode ser utilizado como manifestação divisória de dois períodos multimilenares da evolução humana. A passagem, posterior, à agricultura, à domesticação de animais e à produção de utensílios de barro são fatos de transcendência comparável à da chamada Revolução Industrial dos tempos modernos e, na atualidade, à introdução das novas fontes de energia obtidas das reações nucleares. (PINTO, 2005, p. 63)

¹⁴ Disponível em: <https://www.hoost.com.br/as-maravilhas-da-tecnologia-no-mundo-moderno/>. Acesso em: 3 out. 2023.

Em sua visão, a técnica é diferente daquilo que muitos afirmam. Ela não é o motor da história. É o homem o agente da sua própria história por deter a capacidade de adquirir e exercer, com consciência, a direção do seu percurso. No terceiro capítulo do livro, *O conceito de tecnologia* (2013), Álvaro Vieira Pinto destaca que a técnica é vista como um adjetivo que qualifica o ato de produzir. Em seguida, essa qualidade é atribuída ao agente e, por fim, a técnica é considerada um substantivo abstrato. O autor argumenta contra a periodização da história com base em avanços técnicos, enfatizando o papel do grupo social como o verdadeiro ator dos atos técnicos.

A cultura e a palavra são fundamentais na evolução da técnica e do homem. O autor critica o falso dilema entre maquinismo e humanismo, destacando que a técnica é uma extensão do homem e sua aplicação depende do ser humano. O processo produtivo, assim, estaria ligado à aplicação do conhecimento e à descoberta de novos conhecimentos. A técnica é vista como a resolução de uma contradição existencial e sempre terá valor revolucionário. O autor também conclui que apenas o pensamento dialético é capaz de compreender a técnica em sua totalidade, já que ela não determina o destino do homem, ao contrário.

Ao explorar o conceito de tecnologia, o autor destaca a importância do estudo da técnica como um dado da realidade objetiva e como um produto da percepção humana que retorna ao mundo em forma de ação. O domínio teórico da técnica liberta o homem da servidão prática a ela, permitindo uma compreensão mais profunda do mundo.

O autor critica as concepções de tecnologia elaboradas pelos técnicos que ignoram sua origem e reforçam os interesses dos grupos dominantes. Ele defende a teoria da consciência crítica da realidade, que permite aos povos pobres expressarem sua apreensão do mundo e rebaterem os sofismas existentes.

Vieira Pinto ressalta a diversidade de noções escondidas sob o termo “tecnologia” e alerta para a necessidade de buscar seu verdadeiro significado. Ele critica o exagerado deslumbramento com a técnica e destaca que o desenvolvimento tecnológico atual é positivo, pois significa um aumento do conhecimento humano. No entanto, ele enfatiza que a técnica é única para cada ser humano e não pode ser homogeneizada.

O autor aborda a historicidade e a classificação das técnicas, argumentando que é impossível definir a primeira técnica utilizada, pois ela ocorreu na primeira projeção cerebral feita por um ser humano. Ele ressalta que a historicidade técnica reflete a do homem e é reflexo do regime social vigente.

Ele observa ainda a práxis social e a personalidade do técnico, enfatizando que a compreensão da tecnologia é uma verdadeira teoria das práxis. O autor também aborda como

os grupos sociais dominantes influenciam o acesso ao conhecimento técnico, levando à ideologização da técnica. Por fim, adverte sobre a alienação e a falta de domínio das técnicas em um país, que resultam em subdesenvolvimento e dependência de outros países. Ele destaca que a tecnologia não é um produto exclusivo de alguns países, mas um patrimônio humano, ou seja, deveria pertencer à humanidade.

Nessa perspectiva, a tecnologia sempre esteve presente durante todo o desenvolvimento do ser humano. Em busca de sua sobrevivência ao longo de séculos, o homem utiliza diferentes técnicas disponíveis na natureza, ou criadas por ele mesmo, como artefatos, que o auxiliam nas tarefas que ele não seria capaz de realizar sozinho. A tecnologia, assim, expande a ação do ser humano no mundo, ao mesmo tempo que o desenvolve cognitivamente. Dessa forma, a tecnologia é uma produção humana sempre contextualizada em determinadas condições históricas e a apropriação e modos de seu uso se dão em consonância com o sistema econômico hegemônico. Há aí uma dialética entre criação, apropriação, poder e expropriação que envolve a atividade humana, o conhecimento acumulado e as forças econômicas e políticas dominantes.

Em resumo, a tecnologia é uma parte intrínseca da atividade humana, que influencia e é influenciada por diversas dimensões sociais, políticas e econômicas. Sua relação com a criação, apropriação, poder e expropriação é complexa, multifacetada e reflete o contexto em que é desenvolvida e utilizada.

A criação tecnológica é impulsionada pela busca incessante por soluções para problemas e necessidades humanas. Ao longo da história, a humanidade tem acumulado conhecimento e habilidades, que são aplicados na concepção e desenvolvimento de tecnologias. A criatividade humana, aliada ao conhecimento acumulado, impulsiona a criação de novas ferramentas, dispositivos e sistemas que transformam a maneira de viver, trabalhar e interagir.

No entanto, a apropriação da tecnologia nem sempre é equitativa. O acesso e controle sobre as tecnologias são determinados por forças econômicas e políticas dominantes. As empresas e organizações que detêm recursos financeiros e poder político têm vantagem significativa na apropriação e utilização das tecnologias, o que gera disparidades e desigualdades na sociedade, reforçando estruturas de poder existentes e marginalizando grupos ou indivíduos que não têm acesso a essas tecnologias ou capacidade de utilização delas.

Além disso, a relação entre poder e expropriação também está presente no contexto tecnológico. Aqueles que controlam e desenvolvem tecnologias têm o potencial de exercer influência e controle sobre os outros. Isso pode ocorrer por meio da coleta e uso indevido de dados pessoais, do monitoramento e vigilância excessiva, ou da manipulação de informações e

narrativas. Nessa perspectiva, a tecnologia também pode ser usada como uma ferramenta de opressão, perpetuando desigualdades e concentrando ainda mais o poder nas mãos de poucos.

Assim, as forças econômicas desempenham um papel crucial na dinâmica da tecnologia. As empresas e indústrias tecnológicas são movidas pelo lucro e pelo mercado, buscando maximizar seus ganhos e dominar setores específicos. Isso pode levar a práticas monopolísticas, falta de concorrência saudável e controle excessivo sobre a produção e distribuição de tecnologias. As políticas dominantes também podem influenciar o desenvolvimento e a utilização de tecnologias, moldando regulamentações e diretrizes que favorecem determinados interesses ou visões de mundo.

Em síntese, o binômio comunicação e trabalho revela à pesquisa o papel fundamental dos processos comunicacionais nas relações dos trabalhadores e no ambiente profissional. Por meio dessa interseção é possível compreender como a comunicação influencia as dinâmicas de trabalho e como as práticas de comunicação no ambiente de trabalho podem impactar os resultados e as relações entre os trabalhadores. Para interpretar o material coletado nas falas dos trabalhadores do setor de tecnologia, a pesquisa utilizará a Análise de Discurso (AD) materialista, abordagem que considera que a linguagem não é neutra, que o discurso vai além da língua e que relaciona elementos históricos, sociais, culturais e ideológicos em seu método de compreensão.

Além disso, a pesquisa explora o conceito de tecnologia com base na visão do filósofo brasileiro Álvaro Vieira Pinto. A tecnologia é encarada como uma parte intrínseca da atividade humana que reflete a busca por soluções às necessidades e problemas humanos. A tecnologia é influenciada por uma complexa interação entre criação, apropriação, poder e expropriação, e seu uso reflete as forças econômicas, políticas e sociais dominantes. A pesquisa enfatiza a importância de compreender a relação entre tecnologia e poder, a fim de analisar como as desigualdades na apropriação e controle de tecnologias podem impactar a sociedade, reforçando estruturas de poder existentes e ampliando disparidades. Além disso, destaca o papel fundamental das empresas e indústrias tecnológicas, orientadas pelo lucro e pela busca de mercado, e das políticas dominantes na configuração da dinâmica tecnológica. A seguir, daremos continuidade ao estudo discorrendo sobre os procedimentos metodológicos.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

É importante destacar que o contexto profissional e pessoal da pesquisadora colaborou para a decisão sobre o objeto de pesquisa de sua dissertação de mestrado: as relações de comunicação e trabalho dos profissionais de tecnologia da informação e o trabalho excessivo.

A escolha deu-se por considerar a pertinência do objeto (os discursos de incentivo ao trabalho excessivo) e a hipótese de que seja crescente a adoção de um novo modelo *workaholic* como um estilo de vida, principalmente entre os trabalhadores do setor de tecnologia da informação. Assim, pretende-se compreender as condições objetivas do labor dos profissionais que atuam na área de tecnologia da informação, com o intento de responder: quais são os discursos de incentivo à prática do trabalho excessivo capazes de induzir os trabalhadores à sua adesão?

Para o estudo, optou-se por realizar uma investigação qualitativa de cunho exploratório. Deslauriers e Kérisit (2008, p. 132) refletem que a pesquisa qualitativa é utilizada quando o objeto é uma lacuna que deve ser preenchida. Sua importância nas Ciências Sociais deve-se por possibilitar a consideração de aspectos de um caso particular e ampliá-los para um contexto geral. Os autores também notam que a pesquisa qualitativa “se refere aos processos organizacionais, suas ligações informais e não estruturadas” (DESLAURIERS, KÉRISIT, 2008, p. 130), o que evidencia uma justificativa para a sua utilização na pesquisa proposta.

Lopes (2003) cita que, de acordo com Bachelard, os objetos científicos são conquistados, construídos e comprovados. Ela explica que o polo técnico é o momento de observação, do relatório dos fatos, enquanto o polo teórico é o momento da interpretação e da explicação desses fatos. O fato é correlato da ideia. Em seu método, a pesquisadora também defende a combinação de diferentes técnicas investigativas, reconhecendo “ao lado das vantagens metodológicas de cada uma, seus limites epistemológicos” (LOPES, 2003, p. 133).

Assim, no polo técnico, duas diferentes técnicas de investigação foram cogitadas para utilização em diferentes fases para compor nosso estudo empírico exploratório, com os 217 profissionais de tecnologia da informação para a obtenção de informações: o envio de um formulário de pesquisa online, composto por questões abertas e fechadas, de múltipla escolha, para a construção do perfil da categoria; e entrevistas semiestruturadas com os profissionais que sinalizaram estar dispostos a participar da investigação no formulário de pesquisa, com o intuito de gerar conteúdo para a análise do objeto de pesquisa. Thiollent (1980, p. 35) explica que entrevistas dirigidas ou padronizadas são aquelas em que o entrevistador não tem papel

ativo, pois aplica um questionário predeterminado, com perguntas fechadas. Em razão dessas características, foi possível aplicar o questionário por meio da internet.

2.1 Universo e amostragem

Desde o início de sua carreira profissional, em 1998, a pesquisadora tem estabelecido e acumulado diversas conexões profissionais. A partir de 2011, a maioria desses relacionamentos profissionais acaba se estendendo também para o mundo digital, com a chegada da plataforma LinkedIn¹⁵ ao Brasil.

O LinkedIn é uma rede social corporativa estadunidense, criada para estabelecer conexões entre trabalhadores e empresas. A plataforma permite que candidatos a vagas de emprego publiquem e divulguem seus currículos e que empresas empregadoras divulguem oportunidades de empregos e selecionem candidatos para o preenchimento das vagas.

Figura 6 – Autodenominação e princípios organizacionais apresentados no site de acesso à plataforma LinkedIn



No site de acesso à plataforma, a narrativa sobre a sua criação é a seguinte:

LinkedIn começou na sala de estar do nosso cofundador Reid Hoffman e foi lançado oficialmente em 5 de maio de 2003. Hoje, sob a liderança de Ryan Roslansky, o LinkedIn conta com um modelo de negócios diversificado, com receita proveniente de assinaturas, vendas de publicidade e de soluções de recrutamento. Em dezembro de 2016, a Microsoft concluiu sua aquisição do LinkedIn, reunindo o maior serviço de nuvem profissional do mundo com a maior rede profissional do mundo.

¹⁵ LINKEDIN. Website. Sobre. Disponível em: www.linkedin.com.br. Acesso em: 3 out. 2023.

Antes de avançarmos cabe discorrer sobre o conceito de plataformas com base no conteúdo supracitado. Srnicek explica que as empresas capitalistas adaptaram o seu modelo de negócios para tirarem o máximo de proveito da extração de dados e do grande volume de informações.

Nasce, assim, um novo modelo e poderoso tipo de empresa: a plataforma (SRNICEK, 2018, p.44). Juan Bustos e Jessica Castillo (2019) afirmam que as grandes plataformas de tecnologia são elementos centrais em um ecossistema digital governado pela nova economia da informação. Configura-se uma nova estrutura industrial hegemônica, dominada por gigantes empresas de tecnologia, como Google, Amazon, Facebook, Apple e Microsoft – GAFAM (BUSTOS; CASTILLO, 2019, p. 2):

Plataformas são infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam. Desta forma, posicionam-se como intermediários que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores, distribuidores e até mesmo objetos físicos. Quase sempre, essas plataformas também vêm com uma série de ferramentas que permitem aos usuários construir seus próprios produtos, serviços e espaços de transação. (SRNICEK, 2018, p. 45. Tradução nossa)

Estas empresas competem pela atenção dos usuários da internet, desenvolvem produtos e serviços de mídia e atraem o maior investimento possível em publicidade online. Nesse sentido, a cooperação coletiva e o conhecimento se convertem em uma fonte de valor para essas plataformas, tornando o trabalho cada vez mais imaterial e orientado pelo uso e manipulação de símbolos e afetos (SRNICEK, 2018, p. 40).

Elas atuam em diferentes campos econômicos e produtivos, por meio de múltiplos e variados produtos e serviços, podendo ser consideradas um ecossistema em si mesmo dentro de um amplo sistema digital, pois realizam atividades pertencentes a diferentes setores da indústria e envolvem milhões de usuários.

Os gigantes da tecnologia criaram seu próprio ecossistema de inovações e, apesar de terem origens diferentes, apresentam características semelhantes. Entre eles, a competição ecossistêmica em diferentes indústrias e não por produto (eles vendem dispositivos ou software, conteúdo ou aplicativos). Todos eles experimentam um contínuo processo de expansão por meio da comercialização de inovações ou aquisições de outras empresas, o que os torna centralizados e dominantes nas áreas de negócios como *Big data*, *cloud computing*, conteúdo de mídia e internet das coisas (IoT).

Muitas empresas com plataformas de tecnologia também são líderes no mercado de ações e, por isso, dependem muito da inovação e de novas tecnologias. Por isso, possuem uma fome doentia por patentes. A aquisição de *startups* e de novas tecnologias é uma estratégia fundamental para este agrupamento econômico. A exemplo do que aconteceu com o LinkedIn que, em 2016, foi adquirido pela Microsoft por 26,2 bilhões de dólares. O valor da compra foi o maior já pago pela Microsoft¹⁶.

O *Big data* está no DNA das plataformas. Este é o elemento comum da comercialização de seus respectivos ecossistemas e pelo qual todos competem: a atenção dos usuários. A essência das plataformas reside em busca, compilação e gerenciamento de *Big data*. O conjunto de produtos e serviços oferecidos busca obter o máximo possível de informações dos usuários para que seja possível explorá-los e monetizá-los posteriormente. Essa captação de subjetividades:

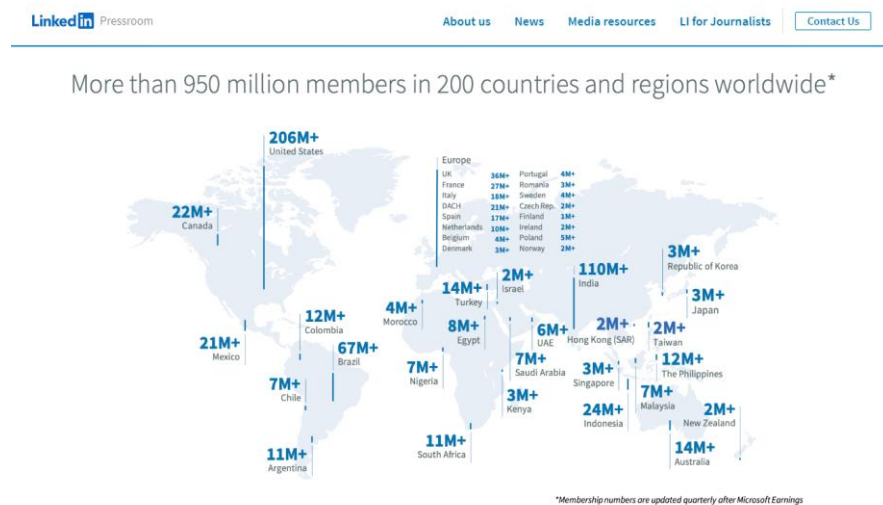
[...] depende de uma vasta infraestrutura para detectar, registrar e analisar. Simplificando, devemos considerar que os dados são a matéria-prima que deve ser extraída, e as atividades dos usuários, a fonte natural deste matéria-prima. Como o petróleo, os dados são materiais que se extraem, se refinam e se usam de distintas maneiras. Quanto mais dados, mais usos a eles se podem atribuir. (SRNICEK, 2018, p. 43. Tradução nossa)

Ao contrário das outras redes sociais voltadas para o entretenimento, o LinkedIn é a maior rede social profissional do mundo. São 950 milhões de usuários e 63 milhões de empresas cadastrados na plataforma e distribuídos em 200 países, utilizando 26 línguas, que vão do árabe ao português, passando pelo russo e chinês simplificado.

A empresa informa empregar 19.500 profissionais, em período integral, em 30 escritórios localizados em diferentes cidades do mundo.

¹⁶ G1. Microsoft compra a rede social LinkedIn por US\$ 26,2 bilhões. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/06/microsoft-compra-rede-social-linkedin-por-us-262-bilhoes.html>. Acesso em: 3 out. 2023.

Figura 7 – Número de usuários por região, de acordo com a plataforma em junho de 2021



Diferente de outras plataformas sociais que acabam competindo entre si pela atenção do usuário, ela sai na frente por meio do discurso de ter por objetivo “criar oportunidades econômicas para cada integrante da força de trabalho global”, além de “conectar os profissionais do mundo para torná-los mais produtivos e bem-sucedidos”.

Após o pagamento de uma assinatura mensal pelos profissionais interessados em integrar a plataforma – cujo valor mínimo de mensalidade é de R\$ 89,99 e máximo de R\$ 139,99 – e pelas empresas interessadas em anunciar suas vagas de emprego – o valor da assinatura é de R\$ 299,99 mensais – uma inteligência artificial selecionará e distribuirá conteúdo, intermediando relações e rastreando identidades, interações e subjetividades que serão, posteriormente, mais uma vez monetizadas por meio da venda de publicidade programática. A receita do LinkedIn ultrapassará 15 bilhões de dólares pela primeira vez no quarto trimestre do ano fiscal de 2023, de acordo com a própria plataforma¹⁷.

Em 2023, a plataforma acumulou 67 milhões de usuários no Brasil, quarto país com maior presença de profissionais na rede social. Devido à Pandemia de Covid-19, a popularização da rede cresceu ainda mais e o *networking*, com o também crescente desemprego, tem sido bastante valorizado pelos trabalhadores na busca por novas oportunidades.

Em março de 2022, a pesquisadora acumulava 1371 conexões com profissionais na plataforma LinkedIn. Por ter trabalhado nos últimos 13 anos na área de comunicação corporativa, 25,65% dos contatos – a maioria (339) –, atuam na área de Comunicação. São repórteres, editores, redatores, profissionais de comunicação, assessores de imprensa, relações

¹⁷ Disponível em: <https://news.linkedin.com/about-us#Statistics>. Acesso em: 3 out. 2023.

públicas e designers que, majoritariamente, atuam em agências de comunicação ou veículos de imprensa.

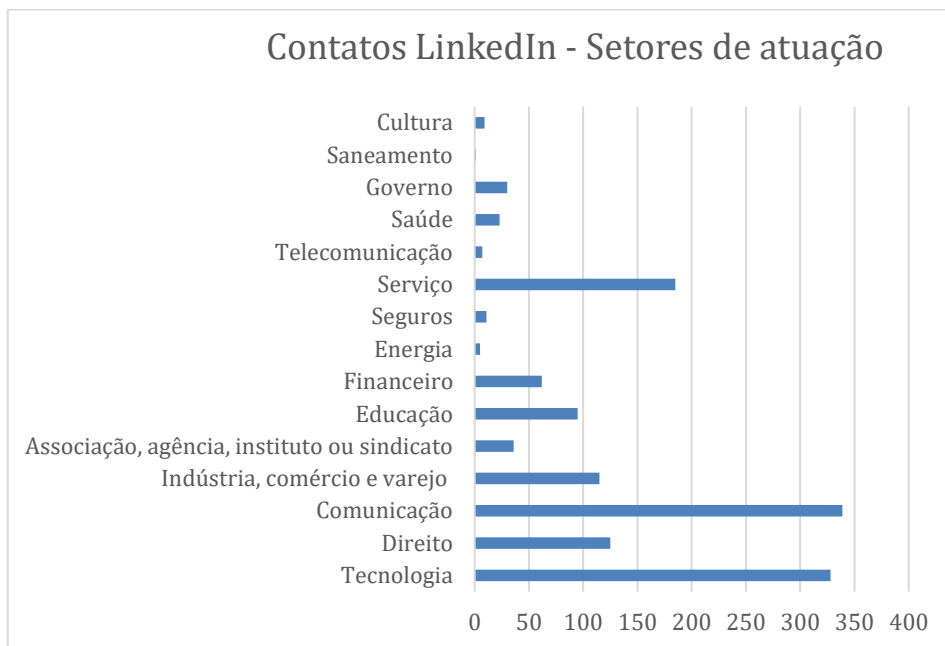
Dentre as 1371 conexões, 24% dos contatos atuam no setor de tecnologia da informação (328). Entre os anos de 2004 e 2009 e, depois, de 2011 a 2016, ou seja, 9 anos, a pesquisadora atuou em diversas empresas do ramo, o que justifica o segundo maior acúmulo de contatos entre as conexões.

Os cargos exercidos por esses profissionais são vastos, assim como os tipos de empresas em que eles atuam, que serão abordados posteriormente. São CEOs (*Chief Executive Officer*), ou conselheiro delegado e/ou diretor executivo (cargo mais elevado depois da matriz internacional nas sedes brasileiras das multinacionais de tecnologia), CFOs (*Chief Financial Officer*, ou simplesmente diretor financeiro), desenvolvedores de softwares (muitos desses contatos foram estabelecidos entre os anos de 2004 e 2008, período em que a pesquisadora trabalhou em um centro de treinamento de desenvolvimento de softwares por meio da linguagem Pascal), gerentes de projetos de TI, analistas de riscos, arquitetos de soluções, engenheiros web, entre outros.

Com relação às empresas, há empresas de desenvolvimento e programação de softwares (Emag Software, South System, Aquasoft), consultorias nacionais e internacionais (IBM, Cognizant, Accenture, Stefanini, Deloit, TOTVS), bancos digitais (Neon, C6 Bank), comércios online (Frete.com, Americanas.com), empresas de análise de dados (InLoco), comércios de hardware e softwares (Ingram Micro), empresas de segurança digital (Incognia), empresas de virtualização (VMware), além de plataformas digitais como Google, Meta, TikTok, Amazon, Mercado Livre, iFood, 99, entre outras.

Os demais contatos estão divididos nos setores do Direito (125 contatos), devido à atuação da pesquisadora no setor durante dois anos e oito meses; serviços (185); indústria, comércio e varejo (115); associações, agências, institutos ou sindicatos (36); educação (95); financeira (62); energia (5); seguros (11); telecomunicação (7); saúde (23); governamental (30); saneamento (1) e, por fim, cultura (9).

Figura 8 – Conexões profissionais no LinkedIn e áreas de atuação dos profissionais



Durante a elaboração do projeto de pesquisa, o recorte construído para o estudo a partir dos contatos da pesquisadora no LinkedIn foi definido por conveniência, levando em consideração a dificuldade no acesso às empresas de tecnologia e o fato de que a plataforma possibilitaria o contato com profissionais com perfis diferenciados, localizados em diferentes regiões do país, o que facilitaria e aceleraria o trabalho de pesquisa.

Assim, uma amostragem não probabilística, já que o grupo de profissionais não é capaz de representar o todo social, foi selecionada para o presente estudo levando em conta o que escreve Álvaro P. Pires (2006), que aposta na arte de retirar dos dados que dispõe o pesquisador para a elaboração de sua análise, considerando “fútil a construção de critérios formais de amostragem”:

A palavra “amostra” pode conter uma dupla significação. No sentido estrito ou operacional, ela designa exclusivamente o resultado de um procedimento visando extrair uma parte de um todo bem determinado, no sentido amplo, ela designa o resultado de qualquer operação visando constituir o corpus empírico de uma pesquisa. É no âmbito deste segundo sentido que se deve entender aqui a referida palavra. Assim compreendida, a noção de amostra concerne tanto às grandes investigações por questionário quanto as pesquisas referidas a um único indivíduo. (PIRES, 2006. p. 7)

Assim, a princípio, 328 trabalhadores, que se relacionavam de alguma maneira ao trabalho de tecnologia da informação, foram selecionados. Trabalhadores que ou eram

funcionários de empresas do ramo ou que exerciam funções relacionadas ao universo da tecnologia.

Contudo, em uma análise aprofundada, a pesquisadora notou que muitos dos profissionais ali presentes trabalhavam com ferramentas tecnológicas de *business intelligence*. Esses profissionais integravam, principalmente, os setores de marketing e comunicação das empresas e estavam envolvidos em atividades de marketing digital e análise de dados. Por isso, com o intuito de manter o estudo fiel a sua proposta, uma nova seleção foi realizada e o recorte da pesquisa se limitou a 217 profissionais que atuam em empresas de TI ou que exercem suas funções em departamentos diretamente relacionados ao setor.

O formulário com as perguntas foi enviado individualmente, por meio da ferramenta de chat do LinkedIn, para 217 profissionais entre os dias 19 e 23 de agosto de 2022. Durante o período de três meses (entre agosto e novembro de 2022), dos 217 envios do formulário de pesquisa, 63 respostas foram obtidas. O número representa 29,3% da amostra.

A escolha das perguntas apresentadas no formulário de pesquisa teve como objetivo investigar as condições de trabalho dos profissionais que atuam na área de tecnologia da informação de forma abrangente e detalhada. Cada pergunta foi estrategicamente formulada para fornecer informações relevantes sobre diversos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho e ao bem-estar dos profissionais de TI. A seguir, a escolha das perguntas será contextualizada e detalhada.

As perguntas de um a cinco (demografia e características pessoais) objetivaram fornecer informações básicas sobre os participantes da pesquisa, incluindo gênero, faixa etária, cor, número de moradores no domicílio e nível de escolaridade. Esses dados são essenciais para compreender a diversidade da força de trabalho de TI e como diferentes grupos podem enfrentar desafios específicos

As perguntas seis e sete (salário e cargo) ajudam a entender a relação entre remuneração e posição na hierarquia organizacional. Salários e cargos são fatores importantes para avaliar a equidade salarial e a progressão na carreira dos profissionais. A oitava pergunta aborda o modelo de trabalho. A Pandemia de Covid-19 gerou mudanças significativas nos modelos de trabalho. Saber se os profissionais de TI trabalham presencial ou remotamente ou em um modelo híbrido é crucial para avaliar como essas mudanças afetaram suas condições de trabalho.

A nona pergunta questiona o tamanho da empresa em que o profissional trabalha. A informação pode impactar suas experiências de trabalho. Empresas de diferentes tamanhos podem ter culturas organizacionais distintas e demandas específicas. A décima pergunta busca

conhecer a duração da jornada de trabalho para entender os níveis de carga de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As perguntas de 11 a 14 exploram as horas extras, incluindo a frequência, quantidade e remuneração dessas horas. Isso permite avaliar os níveis de estresse e a compensação por trabalho adicional. Os questionamentos trazidos pelas perguntas entre 15 e 18 buscam revelar o impacto do trabalho no estado de saúde dos profissionais. Avaliar como o trabalho afeta o estado de saúde mental e emocional dos profissionais de TI é crucial, pois essa é uma área em que muitos enfrentam desafios relativos à alta produtividade e necessidade de aperfeiçoamento contínuo.

As relações de trabalho são contempladas nas perguntas de 19 a 24. Elas exploram assuntos relativos à autoestima, pressão no trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

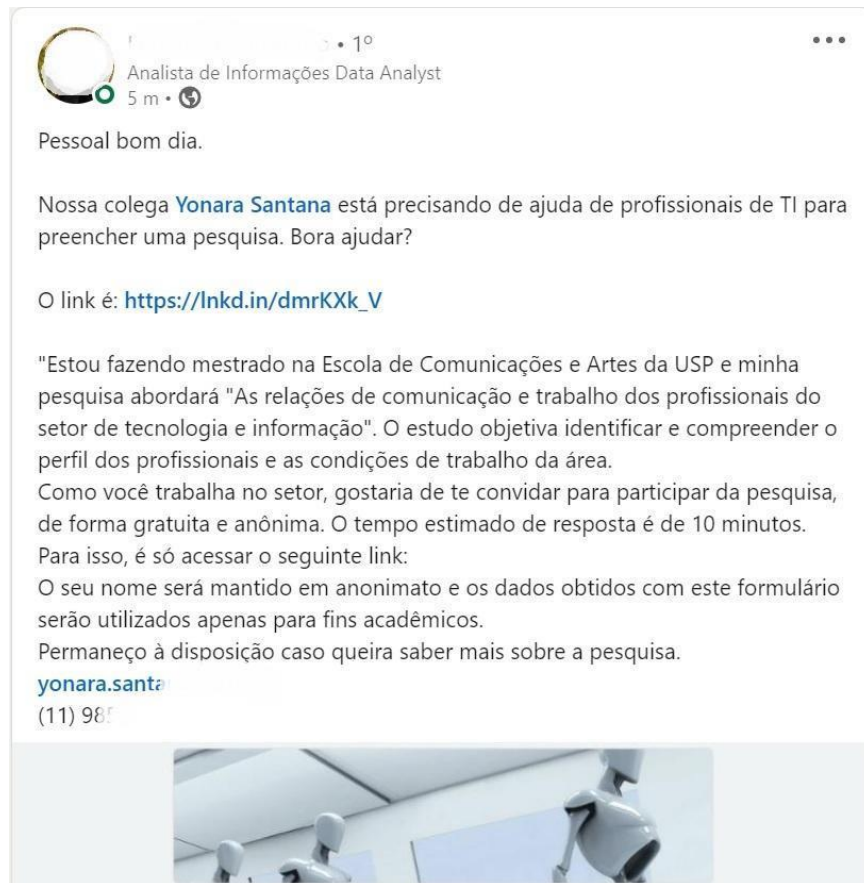
A pergunta 25 investiga se os profissionais de TI sentem a necessidade de estar disponíveis nos finais de semana, o que pode impactar seu descanso e vida pessoal. Já as perguntas 26 e 27 avaliam se os profissionais de TI compreendem as metas e confiam em seus gestores. As perguntas objetivam compreender a eficácia da liderança e a comunicação no ambiente de trabalho.

A pergunta 28 aborda a relação dos profissionais com o trabalho, especialmente se eles têm dificuldade em desconectarem-se. Por fim, as últimas duas perguntas (29 e 30) permitiram que os participantes expressassem uma autoavaliação da área e se colocassem à disposição para um contato futuro, caso desejassem compartilhar experiências mais detalhadas, na segunda etapa a pesquisa.

As perguntas foram elaboradas com o intuito de obter uma visão holística sobre o perfil dos profissionais e das suas condições de trabalho, incluindo fatores demográficos, remuneração, saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação no trabalho.

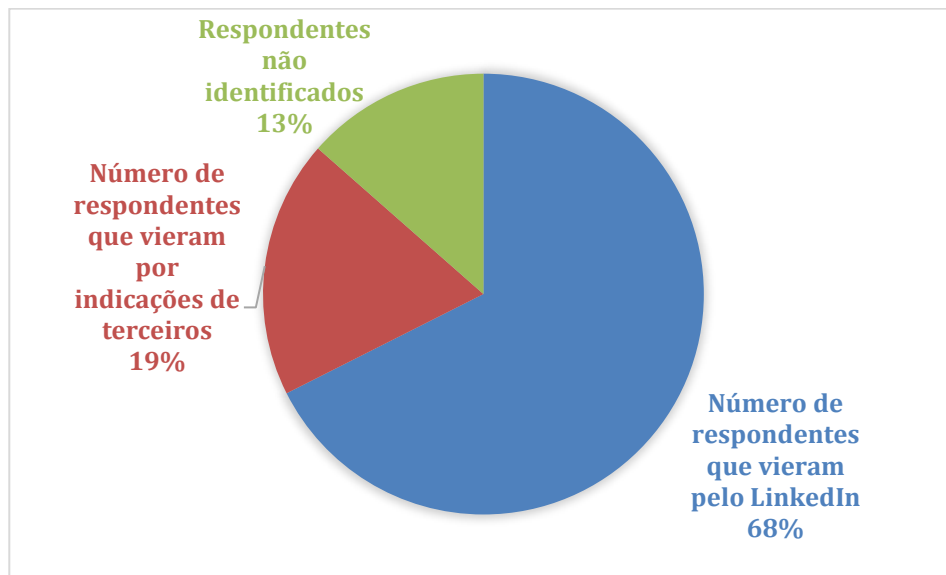
Faz-se necessário ressaltar que a divulgação do questionário não ficou restrita aos profissionais que o receberam por meio do LinkedIn. Um dos profissionais, por exemplo, doutor em robótica, visão computacional e inteligência artificial, por lecionar no ensino técnico e tecnológico do Instituto Federal do Espírito Santo compartilhou o conteúdo com os seus alunos. Outra profissional da área, que também leciona na área desde 1998 divulgou o questionário de pesquisa com os seus contatos no LinkedIn.

Figura 9 – Divulgação da pesquisa por profissional respondente em seu perfil no LinkedIn



Dos 63 respondentes, 37 (58,7%) sinalizaram interesse em continuar contribuindo com o estudo nas próximas fases da pesquisa. Para isso, eles disponibilizaram suas informações de e-mails para serem contatados. Analisando a nomenclatura desses e-mails, foi possível identificar com precisão que 25 deles fazem parte da amostra de profissionais que receberam o formulário de pesquisa diretamente pelo LinkedIn. Outros 7 foram localizados no LinkedIn por terem os seus nomes e sobrenomes citados na nomenclatura dos e-mails que disponibilizaram no formulário de pesquisa. Dos cinco restantes, porém, não foi possível identificar por possuírem nomenclaturas de e-mails que não viabilizam a identificação do nome do usuário. Exemplo: girafinha@live.com. Nenhum dos cinco contatos aceitaram o convite de participação da próxima fase da pesquisa (entrevistas semiestruturadas), cujo retorno viabilizaria as identificações.

Figura 10 – Fonte dos respondentes



Cabe aqui ressaltar que durante a elaboração do formulário na ferramenta Google Forms, optou-se que não fosse exigida a coleta do e-mail da pessoa que tivesse a intenção de responder a pesquisa. A escolha foi tomada com a intenção de facilitar o acesso à pesquisa e incentivar a participação dos profissionais. Assim, não foi possível ter acesso aos e-mails de todos os 63 respondentes, mas somente dos que sinalizaram interesse em continuar participando do estudo. A partir disso, foi possível identificar as seguintes informações sobre os 32 respondentes mapeados:

Tabela 1 – Informações sobre os empregadores dos 32 respondentes identificados a partir dos e-mails fornecidos pelos respondentes

Respon dente	Empregador	Região	Tipo	Setor de atuação	Localização	Localização do profissional	Sede
1	Empresa de TI						
2	Instituição governamental	Nacional	Pública	Público	São Paulo	São Paulo	São Paulo
3	Empresa de TI	Internacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	Texas/EUA
4	Empresa industrial	Nacional	Privada	Embalagem	Santa Catarina, Goiânia, Paraná, Rio de Janeiro, Mato Grosso	São Paulo	Santa Catarina
5	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	São Paulo
6	Empresa industrial	Nacional	Privada	Educação	São Paulo	Brasília	Brasília
7	Serviços jurídicos	Nacional	Privada	Jurídico	São Paulo	São Paulo	São Paulo
8	Banco privado	Nacional	Privada	Bancário	Nacional	São Paulo	São Paulo
9	Multinacional de telecomunicações	Internacional	Privada	Telecomunicação	Doze países da Europa e América Latina	São Paulo	Espanha
10	Multinacional de TI	Internacional	Privada	TI	Presente em mais de 150 países	São Paulo	Nova Iorque/EUA
11	Serviços e consultoria de TI	Nacional	Privada	TI	Presente em mais de 41 países	São Paulo	São Paulo
12	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	Barueri
13	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	Porto Alegre
14	Empresa de TI	Internacional	Privada	TI	Suíça	Suíça	Suíça
15	Empresa de TI	Internacional	Privada	TI	Canadá, Inglaterra, Alemanha, EUA	Canadá	Canadá

16	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	Santos	São Paulo
17	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Caetano do Sul, EUA	São Paulo	São Caetano do Sul
18	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	São Paulo
19	Hospital privado	Nacional	Privada	Saúde	São Paulo	São Paulo	São Paulo
20	Empresa de seguros	Internacional	Privada	Seguros	Presente em mais de 30 países	São Paulo	Alemanha
21	Empresa de pagamentos	Internacional	Privada	Turismo	Presente em 17 países	São Paulo	Inglaterra
22	Serviços jurídicos	Nacional	Privada	Jurídico	São Paulo	São Paulo	São Paulo
23	<i>Startups</i> TI	Nacional	Privada	TI	Reino Unido	São Paulo	Reino Unido
24	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	Paraná, Bahia, Distrito Federal	Paraná	Paraná
25	Administradora de Consórcios	Nacional	Privada	Consórcios	São Paulo	São Paulo	São Paulo
26	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	São Paulo	São Paulo	São Paulo
27	Plataforma de relacionamento e consumo	Nacional	Privada	Comércio	-	São Paulo	São Paulo
28	Doceria	Nacional	Privada	Alimentício	São Paulo	São Paulo	São Paulo
29	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	Sorocaba	Sorocaba	Sorocaba
30	Instituição governamental	Nacional	Pública	Público	Espírito Santo	Espírito Santo	Espírito Santo
31	Empresa de TI	Nacional	Privada	TI	Espírito Santo	São Paulo	Espírito Santo
32	Empresa de seguros	Nacional	Privada	Seguros	Rio de Janeiro e São Paulo	Paraná	Rio de Janeiro

Fonte: Levantamento dos contatos da pesquisadora via LinkedIn – respondentes dos questionários de pesquisa que forneceram e-mail para contato.

O quadro dos empregadores dos respondentes da primeira fase da pesquisa traz um número expressivo de empresas privadas nacionais que atuam no ramo de TI. Não é objeto deste estudo problematizar a origem e a história dessas empresas, nem mesmo que tipo de relações guardam com as grandes empresas internacionais de tecnologia. No entanto, é importante registrar a curta história da tentativa de o Brasil ter autonomia na área de tecnologia. Esta história será contada com um recorte bem preciso, década de 1970, não voltaremos às tentativas de autonomia tecnológica empreendidas nos anos do governo Vargas, mas sem dúvida isso merece atenção de um estudo mais aprofundado.

2.2 A indústria de TI nacional: algumas histórias

Rafael Romer (2023), em uma matéria elaborada para o portal IT Fórum narra que a trajetória da informática no Brasil teve início na década de 1950, seguindo uma tendência mundial. Em 1957, o “Computador Automático Universal” (Univac 120), fabricado pela Remington Rand, dos Estados Unidos, foi instalado no país, marcando a entrada da computação em território nacional. Adquirido pela prefeitura de São Paulo e utilizado pelo Departamento de Águas e Esgotos (DAE), o Univac 120 modernizou os cálculos do órgão.

Ao longo dos anos seguintes, mais computadores foram importados, representando um período de desenvolvimento baseado em tecnologias externas. A década de 1970, entretanto, marcou um movimento governamental durante a ditadura militar para incentivar a produção nacional de microcomputadores.

Em outubro de 1984, a Lei Federal nº 7.232 instituiu a Reserva de Mercado de Informática, por meio da Política Nacional de Informática (PNI), visando priorizar empresas nacionais para diversos segmentos do mercado, incluindo softwares. O investimento governamental tinha por objetivo replicar o desenvolvimento da indústria automobilística nacional no setor de tecnologia, considerado estratégico pelo regime militar. Contudo, os mercados eram diferentes. Não havia no setor de tecnologia a mesma escala de consumo do setor automobilístico.

Algumas empresas foram protagonistas para o desenvolvimento da indústria. No ano de 1974, foi estabelecida a Computadores e Sistemas Brasileiros Ltda., conhecida como COBRA, inaugurada como a pioneira a elaborar, produzir e comercializar computadores no Brasil. A empresa nasceu a partir de uma parceria de três pilares: a nacional EE Eletrônica, a britânica Ferranti, reconhecida por seus computadores na Marinha, e o Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDE). A COBRA teve em sua fundação nomes ligados à Pontifícia

Universidade Católica (PUC/RJ) e colaboradores do desenvolvimento do “Pato Feio”, um computador criado pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP), em 1972.

No decorrer da década de 1970, a empresa lançou sistemas de controle e terminais de dados. Sua primeira fábrica foi inaugurada em 1979, em Jacarepaguá, no Rio de Janeiro. Em 1980, apresentou o Cobra 530, o primeiro computador projetado, desenvolvido e produzido integralmente no Brasil. Durante essa década, a empresa conquistou uma posição sólida no mercado nacional, passando a fabricar a maioria dos componentes localmente.

Com o término da reserva de mercado na década de 1990, a COBRA enfrentou a concorrência internacional. Ela buscou se reestruturar ao ser adquirida pelo Banco do Brasil, redirecionando suas atividades para a integração de sistemas e prestação de serviços no setor bancário. A empresa se tornou a Cobra Tecnologia no início dos anos 2000 e, em 2013, evoluiu para BB Tecnologia e Serviços (BBTS), ampliando sua proximidade com a matriz e limitando-se a fornecedora de serviços para o Banco do Brasil.

A Scopus Tecnologia também emergiu na década de 1970, seguindo a busca do país pela independência tecnológica. Fundada por Josef Manasterski, Célio Ikeda e Edson Fregni, este último também envolvido no projeto “Pato Feio”, da USP, em 1975, a Scopus diferiu da COBRA ao inicialmente focar em serviços e manutenção de computadores. Seus primeiros anos foram dedicados ao desenvolvimento de terminais de vídeo nacionais, como o TVA-80. Posteriormente, na década de 1980, a empresa ingressou no mercado de microcomputadores. Em 1983 lançou o Nexus 1600, uma emulação do IBM-PC que se tornou um dos modelos mais populares da Scopus, utilizando o sistema operacional ‘SISNE’, compatível com o MS-DOS.

Na década de 1990, a Scopus enfrentou desafios similares aos da COBRA. Em 1989, o Bradesco adquiriu o controle acionário da empresa. Com a abertura do mercado nacional, sua organização foi direcionada para os serviços de TI, oferecendo suporte técnico, desenvolvimento e integração de sistemas. Ela também participou do desenvolvimento do primeiro Internet Banking da América Latina. Posteriormente, a IBM Brasil adquiriu a área de suporte e manutenção de hardware e software da Scopus. A companhia transformou-se na Proxxi Tecnologia e, em 2019, os funcionários de tecnologia foram incorporados pelo Bradesco.

A Itaú Tecnologia S/A, ou Itautec, é outro exemplo da conexão próxima entre a indústria de tecnologia brasileira e o setor bancário. Fundada em 1979, a empresa surgiu da necessidade de modernizar o banco Itaú fomentada por Olavo Setúbal, diretor-presidente do banco, que tinha experiências internacionais de automação bancária. A Itautec tinha a missão de implantar

sistemas online no banco, além de estimular talentos no setor bancário e desenvolver tecnologia nacional para o mercado consumidor e corporativo.

Nos anos 1980, a empresa lançou uma gama de microcomputadores e produtos de informática, aproveitando a Política Nacional de Informática (PNI). Em 1982, introduziu o Itautec I-7000, seu primeiro microprocessador. Em 1988, lançou o IS30 Plus, representando um avanço na produção brasileira. A fusão com a Philco e a aquisição do controle da Itáú S/A marcaram a trajetória da Itautec. A empresa adaptou-se ao mercado de informática e tecnologia, promovendo joint-ventures e alianças estratégicas com empresas como Intel, IBM e Texas Instruments. A Itautec deixou a fabricação de computadores em 2013, passando a focar em soluções de automação comercial, com o controle da Oki Electric Industry, marcando sua transição para a Oki Brasil.

A Comércio de Componentes Eletrônicos (CCE) nasceu em 1964 como uma importadora e comerciante de dispositivos eletrônicos, fundada por Isaac Sverner. A empresa diversificou-se para fabricar produtos eletrônicos em 1971. Nos anos 1980, a CCE adentrou o campo da informática, introduzindo o MC1000 como seu primeiro computador doméstico. O MC4000, focado em uso pessoal e empresarial, trouxe compatibilidade de hardware e software com o Apple II Plus. A CCE expandiu-se para setores como eletrodomésticos e jogos eletrônicos, além de continuar a desenvolver computadores pessoais. Em 2012, foi adquirida pela Lenovo, líder de mercado de PCs no Brasil em 2014. A negociação desfez-se em 2015, devolvendo o controle à família Sverner.

A Microdigital Eletrônica Ltda., criada em 1981, pelos irmãos George Kovari e Tomas Kovari, produziu microcomputadores baseados em dispositivos da Sinclair. O TK80, um clone do ZX80 inglês, foi um dos primeiros produtos. A empresa expandiu sua oferta com dispositivos da linha TK voltados para uso pessoal e empresarial. Na década de 1980, a reserva de mercado impulsionou a Microdigital, que chegou a operar três fábricas. Em 1985, seu TK90X trouxe melhorias ao ZX Spectrum. A empresa chegou a comercializar seus produtos na Argentina e no Uruguai. A abertura da economia nos anos 1990 levou ao fechamento da empresa, em 1992.

A Reserva de Mercado de Informática, por meio da Política Nacional de Informática (PNI), foi encerrada por Fernando Collor em 1991. Apesar de não ter funcionado da maneira pretendida, ela contribuiu para o desenvolvimento de mão de obra técnica e o crescimento do mercado de microcomputadores no país, posteriormente aproveitada pelo setor empresarial, o bancário, em especial.

Foi por meio do estudo “Uma avaliação da reserva de mercado na indústria brasileira de computadores”, de 1992, dos pesquisadores Hubert Schmitz e Tom Hewitt, que Romer explica que entre os anos de 1984 e 1987, a taxa média de crescimento anual do mercado brasileiro de microcomputadores foi de 7,4% – mais alta do mundo capitalista da época. No mesmo período, o Brasil também saltou de 42 mil empregos em informática e automação para 74 mil postos, segundo o Panorama do Setor de Informática de 1991.

Nas últimas três décadas, perdemos a memória sobre esse período do desenvolvimento tecnológico brasileiro. O peso da dependência tecnológica ocasiona para a economia brasileira e para a população o que Nick Couldry (2020) denomina de colonialismo (de dados) e o movimento recente de Evgeny Morozov (2023) pela América Latina – e Brasil – chamando atenção para a necessidade de soberania informacional.

2.3 O setor de TI e as novas formas do trabalho

Caracterizar o perfil do setor de TI no Brasil é uma atividade complexa que tem resultado na multiplicidade de atividades diretamente vinculadas ao setor, bem como atividades e perfis de trabalhadores lateralmente vinculados a ele.

De acordo com Castells (1999), o setor de TI é um dos que mais vem se desenvolvendo nas últimas décadas, incentivado por uma série de inovações estabelecidas a partir da década de 1970, nos Estados Unidos. A circulação instantânea de informações facilitou a criação de novas formas de interação temporal e espacial, permitindo uma maior internacionalização da produção.

Leite (2018, p. 124) contribui com a discussão e conceitua o setor da seguinte forma:

Esse setor compreende uma grande diversidade de atividades e tipos de profissionais envolvidos, o que dificulta uma caracterização mais precisa da área e o desenho de um perfil de profissional que nela podemos encontrar. Para Castells (1999), a Tecnologia da Informação é um conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (software e hardware), telecomunicações e radiodifusão, optoeletrônica e, inclusive, engenharia genética. [...] Ainda assim, podemos dizer que a área de TI compreende diversas atividades relacionadas ao manejo de informações (como sua aplicação, produção, armazenamento, transmissão, acesso e segurança), a partir de recursos de computação, na busca de soluções para fins mais diversos, estando ainda vinculada a uma “indústria” de produção de softwares, mas não se resume a isso.

Como se vê existe uma multiplicidade de atividades vinculadas ao setor de TI e grande diversidade de perfis profissionais que nele trabalham.

No primeiro capítulo do livro *Flexíveis, virtuais e precários?* que reúne uma série de estudos de diferentes autores sobre os trabalhadores do setor de TI, Maria Aparecida Bridi (2018) e Jacob Carlos Lima (2018) apresentam um retrato sobre o setor de TI. Eles também destacam a complexidade, heterogeneidade e multifaces (BRIDI, LIMA, 2018, p. 26) da área, contextualizando que muitos pesquisadores têm se debruçado sobre as transformações que as TIs trouxeram para o trabalho nas últimas décadas. Além das mudanças tecnológicas e organizacionais, a forma de apropriação dessas tecnologias tem sido desafiadora para a sociedade dos direitos, quebrando conquistas importantes dos direitos dos trabalhadores, aspecto com impactos relevantes na vida social e pessoal do conjunto da classe trabalhadora (BRIDI, LIMA, 2018, p. 22).

Os autores explicam que alguns pesquisadores, considerados por eles otimistas, sugerem que as mudanças tecnológicas e organizacionais, possibilitariam uma possível emancipação dos trabalhadores das amarras do trabalho alienado (BRIDI, LIMA, 2018, p. 25):

A Revolução Tecnológica centrada na computação e nos sistemas operacionais de informação foi e continua sendo objeto de projeções acerca das possibilidades de um trabalho livre de subordinação e com caráter emancipador. Muitas das projeções dos teóricos do “pós-industrialismo”, de que as mudanças advindas da Terceira Revolução Tecnológica promoveriam um trabalho autônomo e mais autorrealizador, distinto do taylorismo-fordismo, ainda carecem de provas empíricas.

Outros, como Braverman (1987):

já destacava o surgimento de uma categoria de trabalhadores não fabris, voltados às tecnologias digitais, na qual se aplicava a tendência de um grupo de trabalhadores altamente qualificados, representado então pelos programadores e pela massa de digitadores menos qualificados. Apontava a tendência contínua do capitalismo de destruição das forças produtivas, com o desaparecimento de ocupações a partir das novas tecnologias e mudanças organizacionais, e o surgimento de outras, com a crescente terceirização da economia e do setor de serviços. (BRIDI, LIMA, 2018, p. 22)

Os autores explicam que o setor de Tecnologia de Informação (TI), no Brasil, faz parte da categoria de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), que inclui não apenas a informática, mas também a telefonia, os meios de comunicação, os equipamentos de escritório e medição.

Especificamente no campo da informática, é possível observar diferentes subsectores,

como o de produção de software que, segundo os autores, desempenha um papel fundamental na criação de programas que automatizam processos, padronizam operações e controlam o trabalho em vários setores econômicos.

Os programas de computador, considerados mercadorias intangíveis e imateriais, são responsáveis por operar sistemas de produção modernos baseados em computadores interconectados por meio de redes, abrangendo desde o gerenciamento de estoques em diferentes segmentos da economia até transações bancárias complexas e compras online.

Os pesquisadores destacam que a diversidade dessas atividades torna desafiante a busca por padrões na indústria de TI, que abrange uma ampla variedade de funções, qualificações, formas de remuneração e perfis de trabalhadores. Na área de desenvolvimento de software, os estudiosos identificaram um perfil específico de trabalhadores digitais ou de TI, cujo trabalho requer conhecimento avançado em novas tecnologias, habilidades analíticas e competências interpessoais, contribuindo para uma configuração de trabalho complexa e pouco fragmentada.

No contexto brasileiro, Bridi (2018) e Lima (2018) destacam que o setor de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) abrange uma ampla gama de atividades que englobam indústria, comércio e serviços. Isso inclui desde telecomunicações até atividades de informática, como a fabricação de hardware e software. Além disso, o setor envolve serviços de manutenção e reparo de equipamentos de escritório e informática, bem como a captura, transmissão e divulgação de dados e informações.

O estudo destaca que o subsetor com o maior número de trabalhadores é o de Serviços de TI, englobando atividades como desenvolvimento e licenciamento de software personalizado, desenvolvimento e licenciamento de software não personalizado, desenvolvimento de software sob encomenda, consultoria em TI, suporte técnico, manutenção e outros serviços de TI. Destes trabalhadores, 19,3% atuam por conta própria, sendo 8,1% com status formal e 11,2% informais (BRIDI, LIMA, 2018, p. 28).

Essas atividades abrangem uma variedade de áreas distintas e que os autores dividem como principais subsetores: o de telecomunicação, que inclui telefonia, centrais de atendimento, telemarketing, entre outros (e se desdobra em indústria, serviços e comércio); produção de hardware, englobando fábricas e montadoras de computadores, tablets, smartphones, além de componentes e acessórios para dispositivos eletrônicos e, por último, o de desenvolvimento de software, que envolve a criação e o desenvolvimento de programas de computador, com várias modalidades de empresas que combinam processos de "fabricação" com serviços.

Os autores frisam que cada um desses subsetores apresenta distinções significativas em

termos da natureza do trabalho, níveis de qualificação, tipos de empresas, vínculos laborais, interdependências, localização e papel das empresas e dos países na divisão internacional do trabalho e que o setor de tecnologia, como um todo, foi desenvolvido em um ambiente de trabalho flexível e instável, com ênfase em conceitos como risco, individualismo, empregabilidade e empreendedorismo (BRIDI, LIMA, 2018, p. 33).

Dessa forma, contrariando as previsões fetichizadas, Antunes (1998, p.35) faz a crítica à “[d]aqueles que visualizam uma sociedade comunicacional, capaz de possibilitar uma interação subjetiva, para não falar daqueles que visualizam o fim do trabalho como a realização concreta do reino da liberdade”. Apesar do desenvolvimento tecnológico e das mudanças econômicas e sociais estabelecidas nas últimas décadas, o ritmo, a quantidade e o controle sobre o trabalho não diminuíram, ao contrário, aumentaram e vêm convertendo a concorrência e a busca da produtividade em um processo destrutivo, gerando uma imensa sociedade de excluídos e precarizados (ANTUNES, 1998).

Demo (2006) também contribui com esta discussão ao ressaltar que:

O capital, desde cedo, percebeu que o trabalho não se esvaía na ideia da produtividade mensurada pelas horas de esforço manual ou mesmo mental. No trabalho havia “uma semente que repousa sob a neve, esperando a maturação, uma força vital ativa desde sempre nas redes dinâmicas de cooperação. Por conta desta percepção da criatividade indomável do trabalho humano, o capital não só se dedica a explorá-lo como fonte (para Marx, única) de valor, mas preocupa-se em discipliná-lo sob a forma do assalariamento. Tãmanha criatividade tem que ser mantida com rédea curta, o que se percebe atualmente com as táticas de desregulação do trabalho – enquanto o capital ganha liberdade total, o trabalho é manietado a praças circunscritas onde pode ser visto e controlado. (DEMO, 2006, p. 6)

É nesse cenário que se desdobra o capitalismo de plataforma, o qual necessita do fornecimento de infraestrutura suficiente para a mediação de diferentes grupos, por meio de subsídios cruzados que sejam capazes de capturar diferentes grupos de usuários, tendo uma arquitetura central que controla as possibilidades de interação (SRNICEK, 2018). Assim, sobre as transformações dos processos produtivos, Srnicek (2018) explica que as empresas capitalistas adaptaram o seu modelo de negócios para tirarem o máximo de proveito da extração de dados e do grande volume de informações. E é o setor de tecnologia, portanto, o responsável pela instalação e pelo funcionamento dessa engrenagem.

Com relação à internacionalização, facilitada devido à conectividade da internet, vale a pena ressaltar que na década de 1980, Álvaro Vieira Pinto (2013) já destacava os diferentes níveis de tecnologias e a apropriação inadequada que os países desenvolvidos fazem das

riquezas dos países subdesenvolvidos, empregando assim, o conceito de “tecnologia” como uma expressão de dominação, já que o país mais desenvolvido estará sempre à frente em termos de tecnologia, subjugando os demais. É possível ilustrar essa ideia associando-a ao que ocorre hoje no Brasil com a atuação de empresas de plataformas digitais internacionais, citadas anteriormente. Elas fortalecem os seus lucros no país, ao utilizarem força de trabalho barata e ainda são vistas como fontes de oportunidades (“salvadoras da pátria”), mesmo que descumpram¹⁸ a legislação, sem encontrar nenhum empecilho que exija garantias e benefícios trabalhistas desses ricos conglomerados.

Do outro lado, também a serviço dessas empresas globais, em tempos pandêmicos, seja na elaboração de algoritmos, no controle da segurança cibernética, do *Big data*, dos dados em nuvem ou da inteligência artificial, estão os profissionais de tecnologia brasileiros que, possivelmente, tiveram sua carga de trabalho aumentada consideravelmente, já que uma boa parte da sociedade foi obrigada a se adaptar ao digital, em alta velocidade, frente ao isolamento advindo da Pandemia de Covid-19.

O ciclo de produção acima do normal no contexto de precarização brasileiro possivelmente gerou problemas de saúde (mentais e físicos) a esses profissionais. Além disso, a falta de força de trabalho provavelmente fez com que as empresas exigissem conhecimentos avançados mesmo de profissionais em início de carreira; além de gerar excesso de trabalho sem o devido aumento salarial, retrabalho e, claro, desmotivação.

Diante do novo cenário, Marcia de Paula Leite (2018) enfatiza a importância de olharmos para essas novas questões:

O trabalho informacional traz consigo a emergência de novas formas de trabalhar, novas maneiras de conceber o trabalho e sua administração, novas configurações da organização empresarial, novos valores profissionais, novas maneiras de se justificar a exploração do trabalho e de se obter o consentimento dos trabalhadores e trabalhadoras. Nesse sentido, emerge com ele não só um novo tipo de trabalho, mas um conjunto de transformações no mundo do trabalho que afeta a forma de trabalhar de maneira geral, o qual vem justificando a compreensão de que estaríamos diante da inauguração de um novo momento da história do trabalho. (LEITE, 2018, p. 7)

Isso posto, há, ainda, a hipótese de que a área de tecnologia da informação seja aquela em que se encontram alguns dos profissionais mais propensos a terem *Burnout*, devido à

¹⁸ Nesses primeiros meses de 2023, o governo federal, liderado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, criou uma comissão tripartite – governo, representantes dos trabalhadores e representantes das empresas – para discutir e formalizar um acordo sobre a regulamentação do trabalho por aplicativos. Passados quatro meses, o que se tem de mais concreto é o enorme lobby que as empresas-plataformas estão fazendo nos três poderes, além das ameaças e pressões à opinião pública.

constante pressão e prazos apertados. De acordo com o levantamento da consultoria Robert Half, cerca de 81% dos *Chief Information Officers* (CIOs) acreditam que a pressão exercida sobre os profissionais de tecnologia da informação tenha aumentado nos últimos anos. Além disso, 66% dos profissionais dessa área estariam dispostos a buscar outro emprego que, mesmo com salário menor, gerasse menos cobranças¹⁹.

De acordo com o Olhar Digital²⁰, em 2020, uma investigação conduzida pela AppDynamics revelou que 95% dos especialistas em tecnologia da informação afirmaram que as organizações em que trabalhavam tinham reconfigurado suas ênfases tecnológicas em resposta à Pandemia. No mesmo estudo, aproximadamente 71% dos profissionais indicaram que a Pandemia de Covid-19 impulsionou a rápida execução de projetos que, de outra forma, levariam meses ou até mesmo anos para serem implementados. Além disso, em 2019, a Digital Ocean levantou que 82% dos desenvolvedores dos EUA relataram algum desgaste relacionado à síndrome de *Burnout*.

De acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), de 2019 a 2024 seria necessário, em média, contratar 70 mil pessoas por ano para suprir as necessidades do setor. No entanto, os cursos superiores formam 46 mil trabalhadores anualmente. No contexto brasileiro, no qual a formação educacional é cara e escassa, essa dificuldade faz com que o mercado valorize substancialmente esses profissionais. Por outro lado, a falta de mão de obra torna exigência de as empresas requererem conhecimentos avançados mesmo de profissionais em início de carreira, os faça atuar em múltiplas funções e estimulem o excesso de trabalho, sem salários que condigam com as horas trabalhadas.

É fundamental aqui destacar que os profissionais passam a ser responsabilizados pela sua própria qualificação e empregabilidade, fortalecendo o discurso do empreendedorismo que “incentiva o arriscar-se” a buscar desafios, mascarando e tornando positiva a imagem de processos de casualização do trabalho. Em outros termos, a lógica da “autorresponsabilização e do individualismo” (PIRES, 2018, p. 123):

A trajetória profissional passa a ser um percurso individual, independente da empresa. Estar em um projeto permite mostrar competências, aprender e conhecer pessoas, fatores que possibilitarão o acesso de todo trabalhador a novos projetos. Assim, o trabalhador

¹⁹ PADRÃO, Márcio. Desejados e bem pagos, profissionais de TI lidam com sobrecarga e despreparo. **Canaltech**. 11 out. 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empregos/desejados-e-bem-pagos-profissionais-de-ti-lidam-com-sobrecarga-e-despreparo-198104/>. Acesso em: 3 out. 2023.

²⁰ Olhar Digital, Matheus Barro. Após pandemia, 89% dos profissionais de TI relatam maior pressão no trabalho. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/02/24/pro/profissionais-de-ti-relatam-maior-pressao-no-trabalho/>. Acesso em: 13 out. 2023.

precisa ser “empreendedor de si”, isto é, passa a ser responsável por sua própria qualificação e “empregabilidade”. A empregabilidade seria a capacidade que os indivíduos precisam ter para que sejam solicitados em novos projetos. (PIRES, 2018, p. 124)

De acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Software (Abes), o Brasil ocupa a 10ª posição no ranking dos maiores mercados de tecnologia do mundo. Além disso, o país é líder na América Latina e representa cerca de 40% do consumo de tecnologias na região. O enfrentamento à falta de mão de obra qualificada, por meio da formação de pessoas com alto grau de raciocínio lógico, capacidade de análise e síntese de conceitos e processos, com habilidade de se relacionar e se comunicar de forma clara e objetiva e ainda saber lidar com tomadas de decisão em ambientes de alta pressão, é um desafio imenso para o setor que, além disso, lida também com um dos maiores números de evasão nos cursos superiores.

A flexibilização é outra característica marcante do setor:

Embora seja difícil de caracterizar, e os próprios dados formais escapem diante da complexidade do setor de TI, as formas de trabalho consideradas flexíveis estão muito presentes, tanto quanto ou mais que em outros setores. Trabalha-se por projetos, nas mais variadas relações de trabalho, que vão do assalariamento ao estágio não remunerado, passando pelo trabalho autônomo, remunerado por tarefa, trabalho terceirizado e até quarteirizado, com especial destaque para a figura da pessoa jurídica (PJ) (POTENGY, 2006). Além disso, não é difícil perceber que a participação dos jovens nesse mercado de trabalho é muito expressiva. (PIRES, 2018, p. 124)

Citando Harvey (1993), Pires (2018) explica que a flexibilização, na forma contemporânea de apropriação do capital, se tornou uma tendência e uma necessidade nas empresas e nos processos de trabalho para acelerar a produção de mais valor. A racionalização dos processos de trabalho na lógica neoliberal envolve uma série de dimensões, como competências polivalentes, trabalho em equipe, práticas de alta rotatividade de funcionários, contratação de trabalhadores temporários ou de tempo parcial, subcontratação e *home worker* (p. 126). Abrange também as rápidas mudanças na quantidade de trabalho, nas habilidades requeridas para a realização do trabalho, sem contar a flexibilidade nas relações de emprego, caracterizada pela alta rotatividade e curto período de emprego.

A área de desenvolvimento de software apresenta uma alta taxa de rotação de funcionários, sendo superada apenas pela construção civil em termos de flutuação de pessoal (BRIDI, LIMA, 2018, p.33). Bridi (2018) e Lima (2018) explicam que enquanto as empresas alegam uma escassez de profissionais com a qualificação necessária, os trabalhadores

frequentemente mudam de emprego em busca de salários mais atraentes, melhores condições de trabalho, oportunidades de aprendizado e novos desafios.

A trajetória profissional dos indivíduos que atuam nesse setor frequentemente inclui jovens com idades em torno de 22 ou 23 anos que já passaram por cinco, seis ou mais empresas, em parte devido à natureza do trabalho por projeto (BRIDI, LIMA, 2018, p.33). Além disso, durante períodos de aumento da demanda, como na Pandemia, a contratação de profissionais temporários se torna uma prática relativamente comum.

2.4 Aceleração e trabalho: lucro e doença

A Primeira Internacional foi uma grande luta dos trabalhadores, em 1864, para a implantação de direitos trabalhistas como 8 horas de trabalho, 8 horas de lazer e 8 horas de descanso. Mais de um século depois, é notória a perda global desses direitos há tanto tempo já conquistados pelos trabalhadores. Já em 2009, o professor e economista Marcio Pochmann²¹, em artigo para o portal UOL, traduzia em linguagem simples muitos de seus estudos sobre a jornada de trabalho. No artigo, Pochmann (2009, afirma: “[...] juntas, as jornadas de trabalho material e imaterial resultam em carga horária anual próxima daquelas exercidas no século 19”. Ao mesmo tempo, cresce um exército de reserva de desempregados e de trabalhadores não qualificados para postos de trabalho que exigem cada vez mais escolaridade, experiência e domínio de determinadas técnicas contemporâneas. Essa disjunção entre excesso de jornada para uns e falta de trabalho para muitos é uma política conveniente e aderente à máxima “otimização” das condições de produção, redução de custos e gerenciamento permanente em busca de aumento da lucratividade. Esse é o cerne do gerenciamento neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016).

A situação do “precariado”, segundo formula Guy Standing (2013) para designar o novo proletariado de serviços na era digital, que pode ser exemplificado pelos dados do primeiro relatório Fairwork no Brasil, pelo sistema de trabalho chinês 996 e pelo Karoshi japonês, já anteriormente apresentados. São apenas três fotografias da perda do direito ao tempo para além do trabalho, como afirma Tom Slee:

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia de Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons

²¹ Portal UOL, Opinião, Marcio Pochamann. Redistribuir o tempo de trabalho. 29 ago. 2009. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz2008200908.htm>. Acesso em: 3 out. 2023.

empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa. (SLEE, 2003, p. 24)

É do trabalho não pago ao trabalhador que advém o lucro capitalista. O segredo da autoexpansão ou valorização do capital se reduz ao seu poder de dispor de uma quantidade determinada de trabalho alheio não pago (MARX, 2015, p. 617).

Dentro dessa lógica, quanto mais o tempo de trabalho for acelerado e estendido, mais lucro o capitalista terá. Assim, o grande dilema do capital seria o controle do tempo de produção, ou seja, fazer com que o trabalhador produza mais em menos tempo. Essa é a raiz da questão e o fato que pode explicar o motivo de tantos trabalhadores terem adoecido nos últimos anos em decorrência do *Burnout*, por excesso de trabalho. Para contextualizar, falemos um pouco sobre a organização do trabalho.

O Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo foram exemplos de racionalização de organização e hierarquização do trabalho. Processos de transformações produtivos que objetivaram a organização científica do trabalho e o domínio das subjetividades dos trabalhadores, já que – dialeticamente – o trabalho é, ao mesmo tempo, exploração e realização.

Para o Taylorismo, cabe à gestão conhecer as matérias, as ferramentas e o corpo dos trabalhadores para racionalizar o trabalho com o intuito de eliminar os tempos mortos na produção. A metrificação dos gestos dos trabalhadores e a prescrição minuciosa das tarefas pela gerência aumentaram a hierarquização e a divisão do trabalho. A comunicação seria uma aliada nesse processo de organização do trabalho e do discurso para a implantação da cultura do trabalhador “com corpo forte e mente domada”.

Ford também introduziu mudanças importantes na cultura laboral, adensando às lógicas tayloristas a linha de produção com ainda maior fragmentação das tarefas do trabalhador. Medidas de organização que beneficiavam a produção e a adesão dos trabalhadores como questões de higiene, casas e escolas também foram adotadas. Práticas que objetivaram o controle e a manutenção das mínimas condições de vida que viabilizassem o retorno da pessoa ao trabalho. Uma característica importante dessa organização foi a comunicação hierarquizada por meio de uma série de chefes que mediavam o processo de comunicação. Os trabalhadores não interagiam e não tinham sua voz validada. A hierarquia entre os cargos fazia fluir as prescrições para o trabalho.

Por fim, o Toyotismo, que surgiu no Japão devastado do pós-guerra e foi muito influente no processo de reconstrução do país. Taichi Onno, seu idealizador, foi o responsável por

inverter a lógica de produção (primeiro se vende e depois se fabrica) e reorganizar todo o chão de fábrica. Surge, então, a criação de pequenos núcleos de produção – as células – em que os funcionários controlam um ao outro; o controle do sistema de produção (Kanban) e a filosofia estruturada na possibilidade de se fazer mais em menos tempo (*Just in Time* e *Kaisen*). O método toyotista chegou ao Ocidente e fez sucesso, além de intensificar a comunicação na organização do trabalho, conforme explica Figaro (2010, p. 102):

O discurso persuasivo e as estratégias retóricas são usados para implantar o consentimento à intensificação do ritmo de trabalho, à colaboração, à inovação por meio de programas de coleta de ideias para o aperfeiçoamento do processo produtivo (Antunes, 1999; Coriat, 1994). Nesse novo paradigma, a apropriação do fazer, da criatividade, da participação do sujeito, na forma de polivalência e de flexibilização das funções no trabalho, requer estratégias comunicativas simuladoras da horizontalidade das relações entre as equipes de trabalho e os diferentes níveis hierárquicos.

O Toyotismo reergueu o Japão pós-guerra, destruiu a organização sindical e implantou a ideia da empresa como a primeira família. Nessa lógica, os trabalhadores foram incentivados a se comunicarem, participarem e fornecerem ideias para que o negócio capitalista prosperasse cada vez mais:

Também ao contrário do taylorismo e do fordismo (que, é bom lembrar, continuam vigentes em várias partes do mundo, ainda que de forma muitas vezes híbrida ou mesclada), no Toyotismo ou nas formas flexíveis de acumulação, os/as trabalhadores/as são interiorizados/as e instigados/as a se tornar déspotas de si próprios/as. Na síntese que utilizei em *Adeus ao trabalho?*, eles são instigados a se autorrecriminar e se punir se a sua produção não atingir as famigeradas “metas”, sendo pressionados a ser déspotas de si mesmos. Eles trabalham num coletivo, em times ou células de produção e, se um/a companheiro/a não comparece ao trabalho, é cobrado/a” pelos próprios membros que formam sua equipe. É assim, por exemplo, no ideário do toyotismo. As resistências, as rebeldias, as recusas são completamente rechaçadas pelos gestores como atitudes contrárias “ao bom desempenho da empresa”. (ANTUNES, 2018, p. 105)

Conceitos como polivalência e flexibilidade foram implantados nessa época, ponto inicial do discurso “aja como dono!”, que muitos empresários, administradores e gestores difundem em suas empresas, incentivando o trabalho em excesso sem pagamentos relativos e a precarização cada vez maior das condições de trabalho nos dias de hoje, categoria em que também se encontram os profissionais de tecnologia da informação que farão parte deste estudo.

Dessa forma, os estudos sobre os processos de organização do trabalho sob o controle do capital mostram que há uma busca frenética para se extrair mais valor do trabalho vivo

humano. O controle do tempo do trabalhador é fundamental para a expansão do capital. Regular e dominar o tempo significa dominar os processos de interação entre trabalhadores. Esse controle se dá pela interdição das interações e/ou pela regulação, normatização dessas interações. Figaro (2010), ao explicitar os conceitos da abordagem ergológica, afirma que o mundo do trabalho engloba e coloca em relação:

[...] a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas (saberes constituídos) que regulam tais relações, a experiência (saber investido), os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho e a sociedade se desenvolvam; as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas nesse processo dialético de atividade. É um mundo que passa a existir a partir das relações que nascem motivadas pela atividade humana de comunicação e de trabalho, e simultaneamente conformam e regulam a atividade por meio de leis próprias a ele. (FIGARO, 2010, p. 104)

Por fim, no mesmo artigo, a autora ressalta que não existe apenas a comunicação regulada pela lógica da empresa. Ela permite ao campo da comunicação propor-se como área do conhecimento para além das deontologias e rotinas da formação profissional (MESQUITA, 2006) e é por meio da análise dessas interações de comunicação que subjetividades vêm à tona, como a constituição de coletivos de trabalho; como se constituem as redes de ajuda e solidariedade na resolução de problemas e tarefas e as mudanças que ora se dão nos perfis profissionais e nas sobreposições de funções (FIGARO, 2010). Desta feita, o que temos é um imbricado sistema de contradições: a força do capital para controlar e domar o trabalho vivo humano; e o trabalho vivo humano buscando realizar-se como expressão da vida e da sanidade mental dos viventes.

O binômio comunicação e trabalho viabiliza o estudo das complexas interações entre as práticas comunicacionais contemporâneas e as dinâmicas laborais. Dentro desse contexto, construímos o objeto de estudo centrado nos discursos que promovem o trabalho excessivo. Esses discursos, enraizados nas empresas e amplamente disseminados por múltiplos meios, estabelecem uma conexão entre a busca incessante por produtividade e a valorização social. Eles fundamentam a ideia de que o trabalho constante e incansável é o caminho para o sucesso e a realização pessoal, exaltando a disponibilidade 24/7 como um símbolo de dedicação e comprometimento. No entanto, essa articulação também suscita questões críticas sobre os impactos na saúde mental, na qualidade de vida e nas relações pessoais dos indivíduos submetidos a essa pressão pelo excesso de trabalho.

As falas dos trabalhadores do setor de tecnologia da informação podem revelar, por meio da comunicação que perpassa as dinâmicas laborais, os intrincados discursos que não apenas moldam as percepções individuais sobre o valor do trabalho ininterrupto, mas também alimentam uma cultura organizacional que na maioria das vezes ignora os limites entre vida profissional e pessoal.

O discurso midiático, as redes sociais, os ambientes digitais e até mesmo a publicidade desempenham papéis cruciais na promoção dessas narrativas, construindo uma imagem idealizada do indivíduo sempre produtivo e disponível. Nesse cenário, com base no binômio comunicação e trabalho, direcionamos o olhar para os discursos dos trabalhadores para compreendermos os mecanismos de influência por trás dessas ideias, além de examinarmos a ocorrência de consequências individuais e sociais dessa busca desenfreada por produtividade.

É com base nesse referencial teórico-metodológico que abordaremos nosso problema de pesquisa, ou seja, a situação de trabalho excessivo entre os profissionais de TI. A seguir, discorreremos em detalhes sobre as bases metodológicas e sobre o objeto empírico que constituirão o nosso estudo.

3. OS PROFISSIONAIS DE TI PELO VIÉS DO BINÔMIO COMUNICAÇÃO E TRABALHO

Neste capítulo, examinaremos os resultados obtidos a partir dos dados do formulário da pesquisa e das entrevistas conduzidas com os profissionais que atuam no setor da tecnologia da informação (TI). Em consonância com as observações de Bridi (2018) e Lima (2018), a pesquisa empírica desempenha um papel essencial na compreensão mais aprofundada das condições e dinâmicas de trabalho nesse setor caracterizado como complexo e multifacetado (BRIDI, LIMA, 2018). A investigação nesse domínio apresenta desafios que requerem um equilíbrio entre generalização e particularização, considerando a necessidade de afastar-se das categorias de análise tradicionais de outros setores econômicos.

O estudo busca identificar padrões, sejam eles novos ou reconfigurados, que emergem da trajetória histórica desse setor. Embora o setor de TI possa introduzir configurações de trabalho inovadoras, ainda mantém algumas semelhanças e afinidades com outros setores da economia, especialmente devido à crescente digitalização.

O cenário é caracterizado por grupos empresariais multinacionais e transnacionais que adotam abordagens flexíveis de produção e contratação, organizando-se em redes globais, particularmente no campo de hardware e sistemas de informações. A globalização e a divisão internacional do trabalho são aspectos marcantes desse setor, que, embora relativamente recente, carrega o pioneirismo dos Estados Unidos no desenvolvimento da indústria de TI (BRIDI, LIMA, 2018, p.36). Este capítulo tem como objetivo explorar as complexidades e desafios inerentes ao trabalho no setor de TI, levando em consideração sua integração em uma economia cada vez mais digital e global.

3.1. Os 63 respondentes do primeiro instrumento: formulário de pesquisa

A partir dos dados levantados dos respondentes do formulário disponibilizado para 217 trabalhadores de TI de nosso universo de pesquisa, obtivemos 63 respostas. São esses os dados que passaremos a analisar.

Com relação às 63 respostas obtidas, em termos gerais, no que diz respeito ao perfil dos respondentes, é possível afirmar que o público é majoritariamente masculino (52 respondentes, contra 8 femininos e 3 não binários) e branco. 48 (77,4%) profissionais declararam-se brancos. Pardos, amarelos e pretos somam menos de 15%. Há mais homens brancos no setor. O dado

corroborar com o estudo Digital Skills, realizado pela Tera e Mindminers²², que afirma que mulheres e pessoas negras ainda são minorias no setor.

Em um país onde mais de 55,8% da população é negra²³, surpreende que a amostra apresente 77,4% de pessoas brancas. A diferença salarial entre os gêneros é um outro ponto que chama a atenção na análise dos dados. Dentre as oito mulheres respondentes, 4 se declararam brancas, 3 pardas e 1 preta. Destas, apenas uma negra (Assistente) e uma branca (Analista I) ganham até 2 salários-mínimos mensais. Comparado aos colegas homens, com a mesma função de Analista I, a mulher branca integra a faixa salarial mais baixa. No mesmo cargo, eles recebem de 3 salários-mínimos em diante.

Os dados trazem à tona questões já enraizadas no sistema capitalista patriarcal que afetam a mulher, como assédio, diferença salarial entre os gêneros e violência sexual. A abertura para diversidade seria uma aliada no combate ao déficit de mão de obra na área de tecnologia. A Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom)²⁴ estima que até 2025 devam ser criadas quase 800 mil novas vagas de trabalho na área de tecnologia. A projeção aponta um déficit anual de 106 mil profissionais, chegando a 530 mil em cinco anos.

Os números refletem o crescimento das tecnologias da informação e comunicação, durante a Pandemia e o consequente aumento da demanda de mão de obra para a área. Com a digitalização dos negócios ocasionados pela Pandemia de Covid-19, o setor foi o que mais cresceu nesse período na América Latina, de acordo com um estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em parceria com o LinkedIn²⁵.

Passado o período mais turbulento, contudo, as contratações tendem à queda. Segundo dados da pesquisa de emprego CAGED 2022²⁶, o número de postos no setor da informação e comunicação cresceu 23,9%. Desde 2020, a categoria apresenta a quarta maior geração proporcional de empregos entre outras 19 áreas. Contudo, a partir de dezembro de 2022, o

²² BERTÃO, Naiara. Mercado digital: apenas dois em cada dez profissionais são negros, mostra pesquisa. **Valor Investe**, São Paulo, 8 fev. 2022. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2022/02/08/mercado-digital-apanas-dois-em-cada-dez-profissionais-sao-negros-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 4 out. 2023.

²³ SINDSAÚDE/GO. **Dieese divulga mapa sobre a população negra e o mercado de trabalho**. 18 nov. 2022. Disponível em: <https://www.sindsaude.com.br/dieese-divulga-mapa-sobre-a-populacao-negra-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 4 out. 2023.

²⁴ BRASSCOM. **Estudo da Brasscom aponta demanda de 797 mil profissionais de tecnologia até 2025**. 1 dez. 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/estudo-da-brasscom-aponta-demanda-de-797-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025/>. Acesso em: 4 out. 2023.

²⁵ AZUARA, Oliver. **LinkedIn en América Latina y el Caribe: ¿una transformación acelerada del mercado laboral por la pandemia?** / Oliver Azuara, Mauricio Mondragón, Eric Torres. p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2436) Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/linkedin-en-america-latina-y-el-caribe-una-transformacion-acelerada-del-mercado-laboral-por-la>. Acesso em: 4 out. 2023.

²⁶ Ministério do Trabalho: Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Pesquisa de emprego**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em: 1 ago. 2023.

número de vagas no setor caiu pela primeira vez desde o início da série histórica, em 2020. Assim, mesmo o país não tendo um número de profissionais suficientes para atender às demandas da área, uma onda recente de demissões²⁷ tem ocorrido no setor, muito provavelmente ocasionada pelo fim da Pandemia, que acelerou exponencialmente a necessidade de as empresas digitalizarem produtos e serviços.

Os salários dos profissionais de tecnologia tiveram um aumento mais lento em 2023²⁸ em comparação com anos anteriores, de acordo com o Guia Salarial da Robert Half. Em 2022, o salário médio de um desenvolvedor back-end sênior aumentou em R\$ 2.150 em relação ao ano anterior. No entanto, em 2023, o aumento foi de apenas R\$ 1.500 em relação a 2022, representando uma desaceleração de 30% em comparação com o aumento observado entre 2021 e 2022.

Entre os respondentes, 32 (50,8%) afirmam ter entre 35 e 45 anos de idade. 11 (17,5%) entre 25 e 34 anos. 10 (15,9%) entre 46 e 54 anos e 8 (12,7%) com mais de 55 anos. Apenas 2 (3,17%) sinalizaram ter entre 17 e 24 anos. Observa-se que a maioria da amostra é formada por respondentes entre 35 e mais de 55 anos, caracterizando um perfil de profissionais mais maduros.

Durante a análise dos resultados da pesquisa, foi identificado um desafio significativo relacionado à pergunta que buscou identificar o valor do salário mensal dos respondentes. Os dados foram coletados a partir de alternativas mal formuladas na questão relativa a ganhos mensais (exemplo: ganhos de “até cinco salários-mínimos (R\$ 6.060,00)” ou de “até dois salários-mínimos (R\$ 2.424,00)”) que inviabilizaram a utilização dos dados. Afinal, um profissional que ganha um salário-mínimo poderia assinalar as duas alternativas acima exemplificadas.

A formulação incorreta da questão resultou em respostas ambíguas por parte dos participantes. A pergunta foi reelaborada e reenviada por e-mail aos participantes que manifestaram interesse em seguir participando do estudo. Contudo, apenas três respondentes retornaram com respostas válidas. Diante disso, optou-se pelo descarte das informações.

Essa situação enfatiza a importância crucial de elaborar perguntas de pesquisa de forma cuidadosa e exata, a fim de garantir a qualidade e a confiabilidade dos dados coletados para uma análise eficaz e conclusões precisas. Esse episódio destaca a necessidade de um

²⁷ FAUSTINO, Rafael. Empresas de tecnologia demitiram 1,6 mil pessoas por dia em 2023. *Época Negócios*. Tecnologia 16 jan. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2023/01/empresas-de-tecnologia-demitiram-16-mil-pessoas-por-dia-em-2023.ghtml>. Acesso em: 4 out. 2023.

²⁸ MIATO, Bruna. É o fim da bolha? Vagas de tecnologia devem passar por uma desaceleração dos salários, dizem especialistas. *G1*. Trabalho e Carreira. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/16/vagas-de-tecnologia-devem-passar-por-uma-desaceleracao-dos-salarios-dizem-especialistas.ghtml>. Acesso em: 4 out. 2023.

planejamento rigoroso e validação cuidadosa de questionários de pesquisa para evitar problemas semelhantes no futuro e assegurar que os resultados reflitam com precisão as respostas e percepções dos participantes.

No entanto, para trazer um vislumbre sobre a questão, replicamos aqui os dados do mapeamento salarial da área, realizado esse ano pela consultoria de recursos humanos Robert Ralf²⁹:

Tabela 2 – Mapeamento salarial da área de TI

Área: Desenvolvimento			
Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Desenvolvedor Mobile Sênior	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 21.900
Desenvolvedor Mobile Pleno	R\$ 9.550	R\$ 12.500	R\$ 16.050
Desenvolvedor Mobile Júnior	R\$ 6.200	R\$ 7.000	R\$ 8.950
Desenvolvedor Front-End Sênior	R\$ 13.050	R\$ 17.000	R\$ 21.900
Desenvolvedor Front-End Pleno	R\$ 9.250	R\$ 12.100	R\$ 15.550
Desenvolvedor Front-End Júnior	R\$ 6.200	R\$ 7.000	R\$ 8.950
Desenvolvedor Full-Stack Sênior	R\$ 12.250	R\$ 16.000	R\$ 20.600
Desenvolvedor Full-Stack Pleno	R\$ 9.250	R\$ 12.000	R\$ 15.450
Desenvolvedor Full-Stack Júnior	R\$ 6.200	R\$ 7.000	R\$ 8.950
Desenvolvedor Back-End Sênior	R\$ 12.250	R\$ 16.000	R\$ 20.600
Desenvolvedor Back-End Pleno	R\$ 9.200	R\$ 12.000	R\$ 15.450
Desenvolvedor Back-End Júnior	R\$ 6.200	R\$ 7.000	R\$ 8.950
Desenvolvedor RPA Sênior	R\$ 12.250	R\$ 16.000	R\$ 20.600
Desenvolvedor RPA Pleno	R\$ 9.200	R\$ 12.000	R\$ 15.450
Desenvolvedor RPA Júnior	R\$ 6.200	R\$ 7.000	R\$ 8.950
Product Owner - PO	R\$ 10.100	R\$ 13.200	R\$ 17.050
Gerente de Produto	R\$ 13.550	R\$ 17.600	R\$ 22.700
Scrum Master	R\$ 11.650	R\$ 15.200	R\$ 19.550
Agile Coach	R\$ 12.700	R\$ 16.500	R\$ 21.250
Analista de Testes Sênior	R\$ 10.350	R\$ 13.500	R\$ 17.400
Analista de Testes Pleno	R\$ 7.650	R\$ 10.000	R\$ 12.850
Analista de Testes Júnior	R\$ 5.700	R\$ 7.200	R\$ 9.250

Área: Aplicação e Integração de Sistemas

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Coordenador de Sistemas	R\$ 13.050	R\$ 17.000	R\$ 21.900
Analista de Negócios	R\$ 10.550	R\$ 13.700	R\$ 17.650

²⁹ ROBERT HALF. **Guia Salarial 2023**. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/guia-salarial/pratica/tecnologia>. Acesso em: 4 out. 2023.

Analista de Sistemas Sênior	R\$ 11.500	R\$ 15.000	R\$ 19.300
Analista de Sistemas Pleno	R\$ 8.800	R\$ 11.500	R\$ 14.750
Analista de Sistemas Júnior	R\$ 5.700	R\$ 7.200	R\$ 9.100
Arquiteto de Software	R\$ 15.350	R\$ 20.000	R\$ 25.800
Analista de DevSecOps	R\$ 14.650	R\$ 19.000	R\$ 24.500
Analista de Devops	R\$ 14.650	R\$ 19.000	R\$ 24.500

Área: Big data

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Especialista/Cientista de dados	R\$ 14.400	R\$ 18.700	R\$ 24.100
Especialista de BI	R\$ 13.050	R\$ 17.000	R\$ 21.900
Analista de BI Sênior	R\$ 11.500	R\$ 15.000	R\$ 19.300
Analista de BI Pleno	R\$ 8.750	R\$ 11.500	R\$ 14.750
Analista de BI Júnior	R\$ 5.600	R\$ 7.000	R\$ 9.000

Área: Segurança

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Coordenador de Segurança da Informação	R\$ 17.350	R\$ 20.000	R\$ 23.750
Analista de Segurança Sênior	R\$ 11.450	R\$ 15.000	R\$ 19.300
Analista de Segurança Pleno	R\$ 8.400	R\$ 11.000	R\$ 14.100
Analista de Segurança Júnior	R\$ 6.100	R\$ 8.000	R\$ 10.250
PenTester	R\$ 13.400	R\$ 15.500	R\$ 18.400

Área: Infraestrutura/Cloud/Help Desk/Redes

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Especialista de Cloud	R\$ 11.550	R\$ 15.000	R\$ 19.350
Coordenador de Infraestrutura	R\$ 11.550	R\$ 15.000	R\$ 19.350
Analista de Infraestrutura Sênior	R\$ 9.600	R\$ 12.500	R\$ 16.100
Analista de Infraestrutura Pleno	R\$ 6.150	R\$ 8.000	R\$ 10.300
Analista de Infraestrutura Júnior	R\$ 4.200	R\$ 5.500	R\$ 7.050
Analista de Suporte Senior	R\$ 6.500	R\$ 8.500	R\$ 10.900
Analista de Suporte Pleno	R\$ 4.950	R\$ 6.500	R\$ 8.350
Analista de Suporte Júnior	R\$ 3.400	R\$ 4.500	R\$ 5.750

Área: ERPs/CRMs

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
Gerente de Projetos	R\$ 13.800	R\$ 18.000	R\$ 23.200
Consultor ERP	R\$ 13.100	R\$ 17.000	R\$ 21.900

Área: Liderança Executiva

Cargo	25º percentil	50º percentil	75º percentil
CIO - Chief Information Officer	R\$ 30.850	R\$ 40.000	R\$ 51.650
CTO - Chief Technology Officer	R\$ 29.850	R\$ 38.700	R\$ 50.000
CSO - Chief Security Officer	R\$ 26.950	R\$ 35.000	R\$ 45.200
Gerente de TI Generalista	R\$ 20.400	R\$ 26.500	R\$ 34.200
Gerente de Desenvolvimento	R\$ 21.600	R\$ 28.000	R\$ 36.150
Gerente de Sistemas	R\$ 18.150	R\$ 23.500	R\$ 30.350
Gerente de Dados	R\$ 21.600	R\$ 28.000	R\$ 36.100
Gerente de BI	R\$ 19.250	R\$ 25.000	R\$ 32.250
Gerente de Segurança da Informação	R\$ 23.100	R\$ 30.000	R\$ 38.700
Gerente de Infraestrutura	R\$ 16.950	R\$ 22.000	R\$ 28.350

Os dados fornecem uma ampla gama de cargos e níveis salariais em várias áreas da tecnologia. É notável que, em todas as áreas da TI, os salários variam significativamente com base na experiência e no nível do cargo. Por exemplo, para o cargo de desenvolvedor mobile, os salários variam de R\$ 6.200 (júnior) a R\$ 21.900 (sênior), o que reflete a importância da experiência e das habilidades específicas na determinação dos salários.

A liderança executiva (CIO, CTO, CSO) tende a apresentar os salários mais altos, com os 75º percentis superando o valor salarial de R\$ 45.000, ilustrando a importância desses cargos no setor.

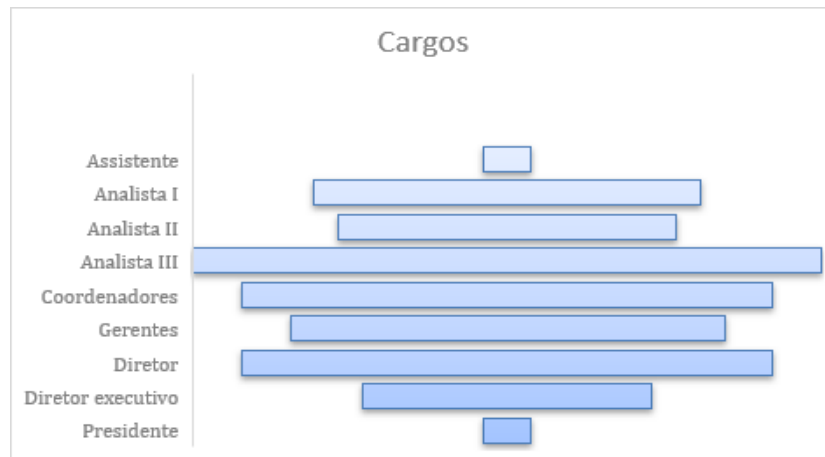
Cargos de desenvolvedores (mobile, front-end, full-stack, back-end) têm uma ampla variação de salários entre os níveis júnior, pleno e sênior. Os desenvolvedores seniores costumam ganhar o dobro ou mais em comparação com seus colegas juniores. Diferentes áreas, como *Big data*, Segurança e Infraestrutura/Cloud, apresentam suas próprias variações salariais. Gerentes de TI, Gerentes de Projetos e outros cargos de liderança também apresentam ampla variação salarial.

Coordenadores de sistemas e consultores ERP geralmente têm salários sólidos, o que sugere que esses cargos exijam habilidades especializadas e experiência considerável.

Em resumo, a análise dos salários dos profissionais de TI mostra que a experiência, as habilidades específicas e o nível de cargo desempenham um papel significativo na determinação dos salários. Além disso, diferentes áreas da TI têm suas próprias escalas salariais, com liderança executiva e especializações em *Big data* e Segurança da Informação

geralmente apresentando os salários mais altos. Voltando aos dados da nossa pesquisa, a mostra abarca os seguintes cargos: 13 analistas nível III (20,6%), 11 diretores (17,5%), 9 gerentes (14,3%), 8 analistas nível I (12,7%), 7 analistas nível II (11,1%), 11 coordenadores (11,1%), 6 diretores executivos (9,5%), 1 assistente (1,6%) e 1 presidente (1,6%).

Figura 11 – Relação de quantidade de respondentes por cargo



Fonte: Dados dos respondentes da pesquisa deste trabalho.

As informações fornecem uma visão resumida da distribuição de cargos comumente encontradas nas empresas de tecnologia. Elas revelam a hierarquia e as responsabilidades típicas associadas a cada nível de cargo. Em primeiro lugar, estão as posições de assistentes, que geralmente desempenham um papel fundamental no suporte administrativo e na execução de tarefas essenciais para o funcionamento cotidiano da organização. São os pilares que mantêm a operação funcionando.

Na sequência, estão os analistas I, que são profissionais em estágios iniciais de suas carreiras. Eles são encarregados de tarefas técnicas e análise de dados fundamentais para a tomada de decisões informadas. Os analistas II, com mais experiência, lidam com análises mais complexas, enquanto os analistas III, com uma experiência substancial, assumem a liderança em projetos analíticos de maior envergadura.

Os coordenadores desempenham o papel de supervisionar equipes ou projetos específicos, garantindo a coordenação das atividades e dos recursos envolvidos. À medida que avançamos na hierarquia, encontramos os gerentes, que ocupam posições de gestão mais elevada e são responsáveis por liderar várias equipes e diferentes departamentos. Esse cargo é voltado para a execução da estratégia da organização.

Diretores ocupam uma posição de alto escalão e têm responsabilidades estratégicas na formulação e implementação de planos e metas. O diretor executivo é o líder máximo da organização, sendo responsável por estabelecer a visão estratégica geral e garantir que a organização alcance objetivos traçados a longo prazo. Por fim, o presidente é o chefe supremo da organização. Ele desempenha um papel crucial na tomada de decisões e no direcionamento da organização como um todo.

O setor de tecnologia se tornou estratégico nas empresas de qualquer indústria, de acordo com especialistas de recrutamento em TI. A rápida evolução advém do surgimento de novas tecnologias e inovações, como a inteligência artificial, nuvem, internet das coisas, *blockchain* e 5G, que criam constantes desafios para o setor. A mudança no uso da tecnologia é outro fator que faz com que o setor esteja em constante aceleração. A forma como as pessoas e as empresas utilizam a tecnologia muda rapidamente. A crescente adoção de dispositivos móveis e soluções de nuvem são exemplos que justificam a demanda constante por novos recursos e funcionalidades.

A conectividade global, possibilitada pela revolução tecnológica, tem de fato transformado a maneira como empresas e indivíduos interagem e colaboram. No entanto, essa conectividade também trouxe consigo desafios e demandas crescentes em termos de tecnologia da informação. O mundo empresarial, inerentemente capitalista, é altamente competitivo, e as organizações e os indivíduos são incitados a se subordinarem às regras da obsolescência programada ou a destruição criativa ou disruptiva para permanecerem empregáveis no mercado.

Nesse contexto, os discursos sobre a adoção e atualização constantes de inovações tecnológicas são imperativos. A busca por vantagem competitiva requer a implementação de soluções de TI avançadas, o que faz com que as empresas procurem otimizar processos, reduzir custos, melhorar a eficiência e, ao mesmo tempo, proporcionar maior entrega aos clientes. O trabalho e o trabalhador são tidos como peças nesse jogo da competitividade.

O conceito de tecnologia, conforme mencionado por Álvaro Vieira Pinto (2013), ressalta que o conhecimento científico e tecnológico se tornou uma fonte potencial de exploração de recursos e força de trabalho. Isso significa que a tecnologia não é apenas uma ferramenta para melhorar a produtividade, mas também um meio de valorização do capital e exploração da força de trabalho. As organizações investem em pesquisa e desenvolvimento para criar produtos e serviços inovadores que atendam às necessidades do mercado e, ao mesmo tempo, impulsionem seus lucros.

No entanto, é importante ressaltar que a busca incessante pela inovação deve ser equilibrada com considerações sociais e éticas. A obsolescência rápida de produtos, métodos e

softwares não justifica custos sociais significativos, como o descarte inadequado de tecnologia e a degradação das condições de trabalho. Em outras palavras, a conectividade global e a competitividade no mundo capitalista impulsionam a busca constante por inovação e avanços em TI. Contudo, essa busca não abarca preocupações sociais e éticas com o intuito de garantir que a tecnologia beneficie não apenas o lucro de empresas privadas, mas também a sociedade como um todo.

Do universo da pesquisa realizada, são diversos os ramos de atuação citados pelos respondentes. São 11 em tecnologia, dois em marketing, um em publicidade, dois em vendas, nove em desenvolvimento, um em Salesforce, um em SAP (ERP *Enterprise Resource Planning*, sistema de gestão, que leva o mesmo nome da fabricante), dois no comercial, um em inovação e tecnologia, um em confiabilidade e qualidade de software, um em engenharia de banco de dados, um em controles internos, um em melhoria contínua, um em *customer experience*, dois em infraestrutura, um em *contact center*. Além disso, há respondentes alocados em transformação digital (1), segurança da informação (1), energia renovável (1), *shared services* (1), automação (1), ciência de dados e inteligência artificial (1), sustentação (1), gestão de projetos (1), NOC – Network Operation Center (1), inteligência artificial (1), *business solutions* (1), implantação e suporte (1), *pet food and care* (1), telecom (1), automação e eficiência em (RPA, Inteligência Artificial e Métodos Ágeis) (1), engenharia de sistemas (1), *customer success* (1), *e-commerce* (1), suporte ao cliente (1), Edtech (1), datacenter (1) e automação comercial (1).

Quadro 1– Ramos de atuação dos respondentes e tipos de empresas que demandam os serviços

Ramo	Descrição	Tipos de empresas que utilizam
Tecnologia (11)	Engloba várias áreas da tecnologia, como desenvolvimento de software, infraestrutura e mais.	Empresas de tecnologia, <i>startups</i> , empresas de consultoria em TI, fabricantes de <i>hardware</i> , fornecedores de software.
Marketing (2)	Envolve estratégias de marketing, pesquisa de mercado e publicidade.	Agências de marketing, empresas de publicidade, empresas de pesquisa de mercado.
Publicidade (1)	Focado em estratégias publicitárias e promoção de produtos/serviços.	Agências de publicidade, agências de comunicação e todos os tipos de empresas.
Vendas (2)	Relacionado a estratégia de vendas e gerenciamento de vendas.	Empresas de vendas diretas, empresas de varejo, todos os tipos de empresas.
Desenvolvimento (9)	Abrange o desenvolvimento de produtos, software, aplicativos etc.	Empresas de desenvolvimento de software, empresas de desenvolvimento de produtos.
Salesforce (1)	Soluções de software baseadas em nuvem para gerenciamento de relacionamento com o cliente (CRM), automação de vendas, atendimento ao cliente, análise de dados etc.	Todos os tipos de empresas.

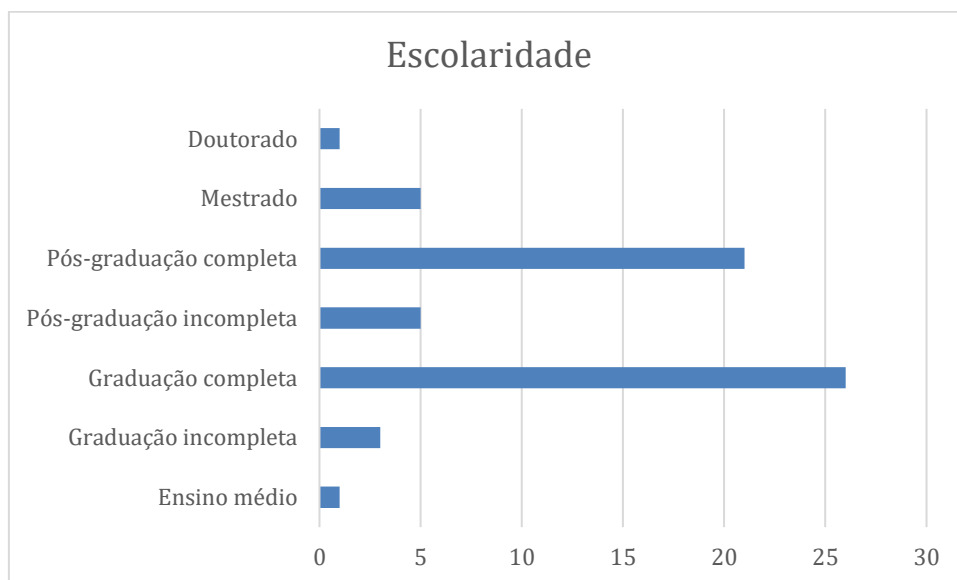
SAP (ERP) (1)	Conhecida por seu sistema ERP (<i>Enterprise Resource Planning</i>), que leva o mesmo nome da empresa. A sigla SAP originalmente representava <i>Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung</i> , em alemão, que se traduz em "sistemas, aplicativos e produtos para processamento de dados" em português.	Todos os tipos de empresas.
Comercial (2)	Envolve estratégias e operações comerciais.	Todos os tipos de empresas
Inovação e Tecnologia (1)	Centrado na busca de inovação tecnológica.	Todos os tipos de empresas com foco em pesquisa e desenvolvimento.
Confiabilidade e qualidade de software (1)	Garantia da qualidade do software e sistemas.	Empresas de testes de qualidade, empresas de desenvolvimento de software.
Engenharia de banco de dados (1)	Relacionado ao projeto e gerenciamento de bancos de dados.	Empresas que dependem de grandes volumes de dados.
Controles internos (1)	Envolve auditoria interna e conformidade regulatória.	Empresas financeiras, empresas de auditoria.
Melhoria contínua (1)	Foco na otimização contínua de processos.	Empresas de consultoria em melhoria de processos.
<i>Customer experience</i> (1)	Centrado na melhoria da experiência do cliente.	Empresas de atendimento ao cliente, empresas de consultoria em CX (<i>customer experience</i>).
Infraestrutura (2)	Relacionado à construção e manutenção de infraestruturas de TI.	Empresas de hospedagem, empresas de telecomunicações.
Transformação digital (1)	Estratégias de transformação digital de negócios.	Empresas de diversos setores que buscam digitalização.
Segurança da informação (1)	Proteção e segurança dos dados e informações.	Empresas de segurança cibernética, empresas de tecnologia.
Energia renovável (1)	Foco na produção de energia limpa e sustentável.	Empresas de energia renovável.
<i>Shared services</i> (1)	Centralização de serviços compartilhados em uma organização.	Empresas que buscam economia de escala.
Automação (1)	Implementação de processos automatizados.	Empresas que buscam aumentar a eficiência operacional.
Ciência de dados e Inteligência artificial (1)	Análise de dados e IA para tomada de decisões.	Empresas de tecnologia, empresas de análise de dados.
Sustentação (1)	Manutenção e suporte contínuo de sistemas.	Empresas que dependem de sistemas críticos.
Gestão de projetos (1)	Gerenciamento de projetos e entregas.	Empresas que realizam projetos complexos.
NOC - <i>Network Operation Center</i> (1)	Monitoramento e gerenciamento de redes.	Empresas de telecomunicações, provedores de internet.
<i>Business solutions</i> (1)	Oferta de soluções de negócios customizadas.	Empresas de consultoria em soluções empresariais.
Implantação e suporte (1)	Implementação e suporte a sistemas e tecnologias.	Empresas de consultoria em implantação de tecnologia.
<i>Pet food and care</i> (1)	Indústria de alimentos e cuidados para animais de estimação.	Empresas do setor de <i>pet food</i> e cuidados com animais.
Telecom (1)	Serviços e tecnologia de telecomunicações.	Empresas de telecomunicações, provedores de telefonia.
Automação e eficiência (1)	Uso de RPA (<i>Robotic Process Automation</i> ou Automação de Processos Robóticos, em	Empresas de automatização e otimização de processos.

	português), IA e métodos ágeis para aumentar a eficiência.	
Engenharia de sistemas (1)	Projeto e desenvolvimento de sistemas complexos.	Empresas de engenharia de software.
<i>Customer success</i> (1)	Foco na satisfação e retenção de clientes.	Empresas de tecnologia, empresas de serviços.
<i>E-commerce</i> (1)	Vendas online de produtos e/ou serviços.	Empresas de <i>e-commerce</i> , varejistas online.
Suporte ao cliente (1)	Fornecimento de suporte técnico e atendimento ao cliente.	Empresas de suporte técnico, empresas de atendimento ao cliente.
Edtech (1)	Tecnologia aplicada à educação e aprendizado.	Empresas de tecnologia educacional.
Datacenter (1)	Gestão e operação de centros de dados.	Empresas de hospedagem de dados, empresas de TI.
Automação comercial (1)	Automação de processos no setor de vendas e varejo.	Empresas de varejo, empresas de automação.

Fonte: Dados dos respondentes da pesquisa deste trabalho.

Os dados evidenciam que apenas um profissional terminou o ensino médio e não deu continuidade aos estudos. Três não concluíram o curso de graduação. 58 (92%) respondentes concluíram cursos na área acadêmica, sendo que 26 (41,3%) concluíram o ensino superior. Quase metade dos respondentes concluíram ou ao menos iniciaram uma pós-graduação: 21 (33,3%) concluíram o curso de pós-graduação; 5 (7,9%) têm pós-graduação incompleta; 5 (7,9%) possuem mestrado completo e 1 (1,6%) doutorado completo, conforme Figura 12.

Figura 12 – Escolaridade dos respondentes



Fonte: Dados dos respondentes da pesquisa deste trabalho.

Uma breve análise dos dados sobre a formação dos respondentes revela informações importantes sobre o perfil educacional do grupo pesquisado. Os dados evidenciam que a

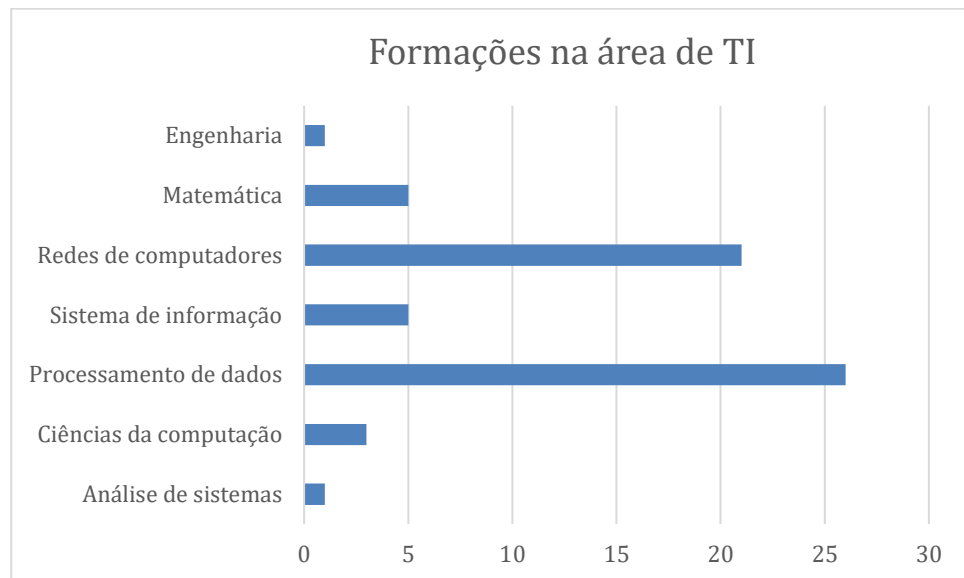
amostra consiste em profissionais bem-educados, com uma forte inclinação para a educação continuada, fato que reafirma a necessidade constante de aprimoramento requerida pelo setor e pelos profissionais que nele atuam.

A maioria dos respondentes (92%) tem formação acadêmica, ou seja, esses profissionais têm educação formal consistente. Apenas um respondente concluiu apenas o ensino médio e não continuou seus estudos, sugerindo que a amostra é composta principalmente por pessoas com uma base educacional sólida. A informação de que três respondentes não concluíram o curso de graduação sugere que a maioria dos entrevistados concluiu ao menos um curso de graduação, informação que corrobora a inclinação significativa para profissionais com um nível mais alto de educação.

A informação de que quase metade da amostra (48,7%) cursou ou iniciou um programa de pós-graduação é notável. A pós-graduação é uma etapa de educação avançada que geralmente é buscada por profissionais que desejam aprimorar suas habilidades e seus conhecimentos em uma área específica. Ter mais de um terço da amostra com pós-graduação completa (33,3%) indica um alto nível de especialização na área de atuação desses profissionais. A presença de respondentes com mestrado completo (7,9%) e doutorado completo (1,6%) demonstra um grupo de profissionais altamente qualificados. O mestrado e o doutorado são graus acadêmicos avançados que geralmente indicam um alto nível de especialização e comprometimento com a pesquisa e o conhecimento em determinada área de estudo, aqui a TI.

Os participantes da pesquisa vêm de diversas áreas de formação, mas a maioria deles (36 respondentes) são graduados em cursos relacionados à área de tecnologia da informação. 10 profissionais sinalizaram terem cursado graduações em análise de sistemas (16,13%); 7 em ciência da computação (11,29%); 4 em processamento de dados (6,45%); 6 em sistema de informação (9,68%); 3 em redes de computadores (4,84%); 2 em matemática (3,23%); 2 em engenharia (3,23%) e 2 em segurança da informação (3,23%), de acordo com a Figura 13.

Figura 13 – Formações mencionadas na área de TI



Fonte: Dados dos respondentes da pesquisa deste trabalho.

Cursos diversos também foram citados. Três em Administração de Empresas (4,84%); dois em Publicidade e Propaganda (3,23%); dois profissionais sinalizaram formações em Marketing (3,23%); dois em Psicologia (3,23%) e um para cada um dos cursos citados a seguir: Produção Fonográfica, Tecnologia em Gestão Comercial, Engenharia da Computação, Ciências Contábeis, Engenharia Mecânica, Gestão em Segurança da Informação, *Business* e Comunicação Social, Jogos Digitais e Marketing Internacional, Gestão de TI, Jornalismo, Física, Finanças, Relações Públicas, Eletrônica Industrial e Gestão De Vendas e Administração de Recursos Humanos.

A análise dos dados sobre as áreas de formação dos participantes da pesquisa oferece uma visão interessante do perfil educacional da amostra. A maioria dos respondentes (36 de um total de 67) tem formação em cursos relacionados à Tecnologia da Informação (TI). Dentro do grupo de respondentes com formação em TI, há uma diversidade de graduações, com destaque para Análise de Sistemas, Ciência da Computação, Processamento de Dados, Sistema de Informação, Redes de Computadores, Segurança da Informação e outras áreas afins.

Além dos profissionais de TI, a pesquisa também inclui respondentes com formação em áreas como Matemática, Engenharia e outras. Embora esses grupos sejam menores em número, eles indicam uma variedade de perspectivas e conhecimentos que podem indicar a interdisciplinaridade do setor.

Com a mudança no perfil das empresas, novas funções e tecnologias emergentes, é

provável que esses profissionais formados em graduações tradicionais levam suas bagagens de conhecimento para atuar na área de tecnologia.

A observação de que profissionais com formações tradicionais estão migrando para a área de tecnologia sugere uma necessidade de adaptação às mudanças no mercado de trabalho. Conforme as empresas incorporam tecnologias emergentes e novas funções, a capacidade de profissionais com formações diversas trabalharem juntos cresce para impulsionar a adaptação dos negócios ao modelo digital.

Questionados sobre o tamanho da empresa em que trabalham, a maioria dos respondentes (46 ou 73%) mencionou atuar em grandes empresas (com 100 ou mais empregados). Outros 8 (12,7%) exercem sua profissão em empresas de pequeno porte (de 10 a 49 empregados), 5 (7,9%) em microempresas (até 9 empregados) e 4 (6,3%) em empresas de médio porte (entre 50 e 99 empregados).

A informação sobre o tamanho da empresa onde os profissionais atuam é importante porque o contexto organizacional pode ter um impacto significativo em experiências, responsabilidades e desafios enfrentados pelos profissionais. Isso também pode influenciar a forma como a pesquisa é interpretada, uma vez que as conclusões podem variar dependendo do ambiente organizacional. A maioria esmagadora dos respondentes (73%) relatou trabalhar em grandes empresas, definidas como aquelas com 100 ou mais empregados. Esse é um dado significativo, pois relaciona o estudo a questões específicas ou desafios enfrentados por organizações de grande porte. Essas empresas tendem a ter estruturas organizacionais mais complexas e recursos substanciais, o que pode influenciar o tipo de trabalho e as demandas dos profissionais.

Sobre a modalidade de trabalho, 27 (42,9%) mencionaram trabalhar no modelo híbrido, 24 (38,1%) no modelo remoto e 12 (19%) presencialmente. Depois da Pandemia da Covid-19, modelos de trabalho não presenciais e com maior flexibilidade seguem como a preferência das empresas. A alta adesão é facilmente justificada pela redução de custos fixos para as empresas. De acordo com o estudo Modelos de Trabalho Pós-Pandemia³⁰, da PwC com a PageGroup Brasil, 58% dos entrevistados com cargo de liderança trabalham em regimes de *home office* integral ou híbrido. Entre os liderados, esse número sobe para 67%.

³⁰ PwC. Modelos de trabalho pós-pandemia. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/modelos-de-trabalho-pos-pandemia.html>. Acesso em: 4 out. 2023.

Vale destacar que, em uma pesquisa realizada em 2021 com 718 profissionais da área de Tecnologia da Informação, pela plataforma GeekHunter³¹, foi evidenciado que 78% dos profissionais de TI preferem trabalhar de maneira remota; 19,36% preferem o modelo híbrido, em que trabalham alguns dias de casa e outros na empresa; e 2,37% preferem trabalhar presencialmente.

Esses dados fornecem um retrato abrangente do perfil dos respondentes, destacando questões de gênero, raça, idade, educação e ambiente de trabalho que são relevantes para a compreensão do contexto em que esses profissionais atuam no setor de tecnologia.

O perfil dos respondentes pode ser sintetizado da seguinte forma: a maioria dos participantes da pesquisa é composta por profissionais majoritariamente masculinos (52 respondentes, contra 8 femininos e 3 não binários), e a grande maioria se identificou como brancos (77,4%). Esses dados sugerem que o setor tecnológico ainda enfrenta desafios em termos de diversidade de gênero e racial, com mulheres e pessoas de minorias étnicas sendo minorias na área, mesmo em um país onde a população negra é maioria.

Além disso, a pesquisa revelou que a faixa etária predominante é de 35 a 45 anos, indicando um perfil de profissionais maduros, e a maioria dos respondentes tem educação formal sólida, com uma alta porcentagem de pós-graduados, incluindo mestrados e doutorados.

Quanto ao setor de atuação, a maioria dos respondentes trabalha em empresas de tecnologia. Quanto ao tamanho da empresa, a maioria atua em grandes empresas, e os modelos de trabalho híbrido e remoto têm sido adotados de forma significativa após a Pandemia. Por outro lado, há uma diversidade de formações acadêmicas representadas, sugerindo a interdisciplinaridade no setor.

3.2 Jornada de trabalho e saúde mental

Parte das perguntas realizadas no questionário de pesquisa também buscou compreender inicialmente como se davam a jornadas de trabalho dos profissionais do setor de TI e ter um lampejo inicial sobre questões de saúde, bem-estar e satisfação dos trabalhadores.

Com relação à jornada diária de trabalho, dos 63 respondentes, um (1,5%) afirmou exercer até seis horas, dois (3%) seis horas, 44 (70%) oito horas, nove (14%) dez horas, seis

³¹ ANDRION, Roseli. Quase 80% dos profissionais de tecnologia preferem o trabalho remoto. **Canaltech**. 18 out. 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/quase-80-dos-profissionais-de-tecnologia-preferem-o-trabalho-remoto-199137/>. Acesso em: 4 out. 2023.

respondentes (9,5%) mencionaram doze horas e um (1,5%) mais de 14 horas.

Treze (21%) fazem horas extras de trabalho diariamente, quinze (21%) semanalmente, dois (3%) mensalmente e 18 (29%) raramente. Com relação às horas extras trabalhadas, dentre os que realizam, quatorze (29%) trabalham até 5 horas a mais, oito (17%) entre cinco e dez horas, seis (12%) entre dez e quinze horas, cinco (10%) entre quinze e vinte horas e oito (17%) mais de vinte horas.

Vinte e oito (44%) dos profissionais informaram não receber pelas horas extras trabalhadas. Dentre os remunerados, 21 deles (33%) são compensados por meio de horas inclusas no banco de horas, três (4,7%) por horas adicionais no período de férias e treze (20%) por meio de pagamento em dinheiro.

Questionados se o trabalho provocaria alterações no estado de saúde dos profissionais, 34 (54%) profissionais disseram que poucas vezes, 11 (17%) que nunca, 16 (25%) que muitas vezes e dois (3%) que sempre. Chama a atenção, contudo, o fato de que, quando questionados se conheciam colegas que teriam adoecido por conta do trabalho, 47 (75%) disseram conhecer e 16 (25%) disseram que não.

Aprofundando a investigação das questões de saúde, 37 (59%) disseram ter se sentido deprimido poucas vezes por causa do trabalho. 16 (25%) muitas vezes e 10 (16%) nunca. Com relação à frequência de se sentirem ansiosos, 35 (56%) dos respondentes mencionaram poucas vezes, 24 (38%) muitas vezes, 3 (5%) nunca e um (1,6%) sempre. Buscando adentrar um pouco mais na investigação sobre o bem-estar dos profissionais, questionados sobre o estado de sua autoestima, 38 (60%) mencionaram ter autoestima alta, 19 (30%) média, 3 (4,8%) baixa e outros 3 (4,8%) extremamente alta.

Questionados, em uma escala de 0 a 10, o quanto se sentem pressionados no dia a dia: 18 respondentes sinalizaram o número 7 (28,6%); 8 respondentes indicaram o número 5 (12,7%); 7 respondentes indicaram os números 6, 8 e 9 (11,1% cada); 4 respondentes indicaram os números 3 e 1 (6,3% cada); 3 respondentes indicaram os números 0, 2 e 10 (4,8% cada).

Sobre a necessidade de acompanhar o mesmo ritmo de trabalho dos colegas de trabalho: 20 respondentes mencionaram sentir pouca necessidade (31,7%); 18 respondentes nunca sentem essa necessidade (28,6%); 13 respondentes sempre sentem essa necessidade (20,6%); 12 respondentes muitas vezes sentem essa necessidade (19%).

Diante da afirmação: "trabalhe enquanto eles dormem": 21 respondentes não concordaram nem discordaram (33,3%); 15 respondentes discordaram totalmente (23,8%); 14 respondentes discordaram (22,2%); 8 respondentes concordaram (12,7%); 5 respondentes concordaram totalmente (7,9%).

Sobre a afirmação: "consigo conciliar de forma equilibrada minha vida pessoal e profissional": 27 respondentes concordaram com a afirmação (42,9%); 16 respondentes concordaram totalmente (25,4%); 12 respondentes não concordaram nem discordaram (19%); 6 respondentes discordaram (9,5%); 2 respondentes discordaram totalmente (3,2%).

Já sobre "sou tratado em pé de igualdade com relação aos meus pares pelo meu gestor": 27 respondentes concordaram (42,9%); 14 respondentes concordaram totalmente (22,2%); 11 respondentes não concordaram nem discordaram (17,5%); 9 respondentes discordaram (14,3%); 2 respondentes discordaram totalmente (3,2%).

Com relação ao quanto de necessidade os respondentes têm de se mostrar disponíveis nos finais de semana, em uma escala de zero a dez: 13 respondentes sinalizaram o número 0 (20,6%); 10 respondentes o número 1 (15,9%); 9 respondentes o número 2 (14,3%); 7 respondentes os números 5 e 6 (11,1% cada); 5 respondentes o número 10 (7,9%); 4 respondentes os números 3 e 7 (6,3% cada); 3 respondentes o número 9 (4,8%); 1 respondente o número 4 (1,6%).

Sobre a compreensão das metas, objetivos, entregas individuais e da sua área como um todo: 60 respondentes estão cientes (95,2%); 3 respondentes desconhecem (4,8%).

Questionados sobre a confiança no trabalho e na liderança realizada por gestor(a/es/as): 51 respondentes confiam (81%) e 12 respondentes não confiam (19%). Diante da afirmação "perco a noção de tempo de descanso ao me envolver com o trabalho": 25 respondentes concordam (39,7%); 14 respondentes concordam totalmente (22,2%); 12 respondentes discordam (19%); 10 respondentes não concordam nem discordam (15,9%); 2 respondentes discordam totalmente (3,2%).

Em síntese, o questionário destacou que a maioria dos 63 respondentes trabalha 8 horas diárias, embora alguns tenham jornadas significativamente mais longas. Cerca de um quinto dos profissionais relatou fazer horas extras com frequência, mas mais da metade deles não é remunerada por esse trabalho adicional. Além disso, um alto percentual de profissionais expressou preocupações sobre o impacto do trabalho na sua saúde e bem-estar, relatando níveis variados de depressão, ansiedade e satisfação com sua autoestima.

Em relação à pressão no trabalho, quase 30% dos respondentes indicaram sentir-se pressionados no nível 7 de uma escala de 0 a 10. Quanto à necessidade de acompanhar o ritmo de trabalho dos colegas, mais de 30% mencionaram sentir pouca ou nenhuma necessidade. Além disso, quase metade dos respondentes (43%) concorda com a afirmação "trabalhe enquanto eles dormem", o que pode sugerir adesão ao discurso capitalista de autodesenvolvimento e superação constantes.

Além disso, a palavra “análise de dados” indica a importância da coleta e interpretação de informações na área de TI. Isso pode sugerir que os profissionais de TI estão cada vez mais envolvidos na análise de dados para tomar decisões. A palavra “intensa” pode refletir a natureza desafiadora e exigente da área de TI. Os profissionais de TI muitas vezes lidam com prazos apertados e complexidades técnicas, o que pode criar um ambiente de intensa imersão, concentração, de trabalho intenso.

A menção de “criatividade” ressalta que a TI não é apenas sobre resolução de problemas técnicos, mas também envolve inovação e criatividade. Os profissionais de TI podem estar envolvidos no desenvolvimento de soluções criativas para desafios tecnológicos.

Por fim, a palavra "conhecimento" destaca a importância do domínio do conhecimento na área de TI. Os profissionais precisam estar atualizados com as últimas tecnologias e tendências para ter sucesso em suas funções.

No geral, essa análise sugere que os profissionais de TI são motivados por desafios, têm um foco significativo em resolver problemas, estão cientes da importância dos dados, enfrentam situações de alta pressão e valorizam a criatividade e a busca contínua por conhecimento.

Aprofundaremos mais essas questões na última fase metodológica que abarcou a realização de entrevistas semiestruturadas com profissionais de diferentes áreas de atuação do setor de tecnologia da informação. Foram conduzidas 10 entrevistas individuais, com a participação de profissionais com experiências variadas em termos de tempo de carreira e diversidade de empresas nas quais trabalharam dentro do setor de TI.

Quadro 2 – Perfil dos respondentes das entrevistas semiestruturadas

Respon- dente	Regime de contratação	Localida- de	Empregador	Gênero	Idade	Cor	Escolaridade	Cargo
1	CLT	PR	Empresa privada brasileira	Masculino	Mais de 55 anos	Branco	Pós-graduação incompleta	Analista III
2	CLT	SP	Empresa privada brasileira	Masculino	De 35 a 45 anos	Amarelo	Ensino superior completo	Analista II
3	CLT	SP	Empresa privada brasileira	Masculino	De 35 a 45 anos	Branco	Ensino superior completo	Coordenador
4	CLT	SP	Empresa privada brasileira	Masculino	De 35 a 45 anos	Branco	Ensino médio completo	Analista III
5	CLT	SP	Empresa privada brasileira	Masculino	De 35 a 45 anos	Branco	Pós-graduação completa	Diretor
6	CLT	SP	Multinacional norte-americana	Masculino	De 25 a 34 anos	Branco	Ensino superior completo	Analista III
7	Aposentado	SP	Aposentado	Masculino	Mais de 55 anos	Branco	Ensino superior completo	Coordenador
8	CLT	SANTOS	Empresa privada brasileira	Feminino	De 46 a 54 anos	Branco	Ensino superior completo	Gerente
9	Concursado	ES	Instituição governamental	Masculino	De 35 a 45 anos	Branco	Doutorado completo	Analista III
10	CLT	SP	Hospital privado	Masculino	De 35 a 45 anos	Branco	Ensino superior completo	Analista II

Fonte: Dados dos respondentes da pesquisa deste trabalho.

As perguntas pré-elaboradas nortearam essas conversas individuais, que foram realizadas por meio de uma ferramenta de comunicação online (Google Meets). O objetivo principal dessa etapa foi aprofundar individualmente as questões inicialmente apuradas pelo questionário de pesquisa. Isso proporcionou uma análise mais detalhada e aprofundada dos discursos dos entrevistados.

Com os resultados das entrevistas, a intenção foi potencializar a confiabilidade dos dados anteriormente obtidos por meio do questionário. Além disso, essa fase permitiu uma exploração aprofundada das questões levantadas, contribuindo para uma compreensão mais completa e holística do tema em estudo.

As perguntas buscaram identificar uma ampla variedade de informações relacionadas às experiências, aos desafios e às perspectivas desses profissionais. Elas foram pensadas com o objetivo de criar um retrato abrangente do setor de tecnologia da informação, desde as motivações e histórias pessoais dos profissionais até os desafios e perspectivas para o futuro. Elas também abordaram questões relacionadas à comunicação, relacionamento interpessoal, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além da situação atual do mercado de trabalho na área de TI.

Na próxima seção, analisaremos os resultados dessas entrevistas com os profissionais do setor de tecnologia, os quais trarão informações valiosas sobre as relações de trabalho, comunicação e as maneiras pelas quais esses trabalhadores resolvem problemas no ambiente profissional.

3.3 Por trás das telas: as vozes dos trabalhadores de TI

Antes de adentrarmos propriamente na análise das falas dos entrevistados, cabe aqui retomar alguns conceitos sobre comunicação e trabalho. Ressaltamos que o trabalho é uma esfera que abarca diversas facetas do ser humano. Marx destaca o conhecimento do mundo a partir das condições de produção e reprodução e afirma que o trabalho é “uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana” (MARX, 2020, p. 120). Assim, a luta pela sobrevivência humana e o seu desenvolvimento manifestam-se por meio do trabalho.

Na concepção de Marx, o trabalho é uma atividade que objetiva a produção de valores de uso e troca. E toda a atividade humana de trabalho consiste em materializar o que foi

planejado primeiramente no mundo das ideias. Nesse sentido, todo tipo de atividade laboral envolve um trabalho intelectual, pois requer que ela aconteça, primeiramente, no cérebro, na ideação do trabalhador.

Paralelamente, a linguagem perpassa e viabiliza todo o processo da atividade humana, e é sempre uma operação que vincula a atividade em questão: “[...] é no significado da palavra que o pensamento e a fala se unem em pensamento verbal. É no significado que podemos encontrar as respostas às nossas questões sobre a relação entre o pensamento e a fala” (VYGOTSKY, 2005, p. 55).

Marx (2020), Vygotsky (2010) e Leontiev (2004) defendem que a atividade humana é a responsável pelo desenvolvimento e domínio do homem sobre si mesmo e sobre o meio ambiente. Para Vygotsky (2010) e Leontiev (2004), a linguagem e o ato de aprender a falar é um ato social que só é possibilitado devido à capacidade inata de fala do ser humano, por meio da experiência do aprendizado e do convívio social:

As modificações anatômicas e fisiológicas devidas ao trabalho acarretam necessariamente uma transformação global no organismo, dada a independência natural dos órgãos. Assim, o aparecimento e desenvolvimento do trabalho modificaram a aparência física do homem bem como a sua organização anatômica e fisiológica (LEONTIEV, 2004, p. 79)

Em resumo, a linguagem é co-criadora da cultura e a aparição do trabalho está ligada à condição da existência e sobrevivência do próprio homem. É uma atividade humana acumuladora de culturas, técnicas e experiências de outras gerações. Nessa perspectiva, a atividade de trabalho é complexa e não pode ser resumida meramente à atividade remunerada.

Assim, todo o trabalho será sempre inédito, já que a atividade será renormalizada por um sujeito (corpo si) único, que realiza, da sua própria maneira, o trabalho proposto e que insere nele a sua particularidade, por meio da gestão de si mesmo e de outros (SCHWARTZ, 2000). Nesse sentido, corpo, mente, cultura e história viabilizam a atividade: experiência e conhecimento de um ser único, formado a partir da interação social que acumula milênios e milênios de caminhada de gerações passadas. Um acúmulo de técnicas e tecnologias colocadas em prática por meio de um corpo humano dotado de subjetividade e sensibilidade.

Toda a atividade de trabalho engloba a experiência e o conhecimento do trabalhador, aliado às normas e aos procedimentos requeridos. No entanto, vem da Organização Científica do Trabalho (Taylorismo), a ideia de que o homem envolvido em atividades braçais não reflete e não utiliza criatividade para executar o trabalho por outros planejado. Essa concepção buscava

impedir a presença da subjetividade e do pensamento do trabalhador na execução da tarefa. No entanto, toda a atividade de trabalho pressupõe experiência, conhecimento herdado, registrado em normas e procedimentos.

Sendo o trabalho, portanto, também um fator importante para a realização e a autoestima do trabalhador é fácil concluir que o sistema capitalista se aproprie e tire proveito próprio disso para a obtenção desenfreada de lucros maiores, estimulando a competição e exigindo cada vez mais resultados e produtividade dos trabalhadores. Cabe ressaltar a esse respeito que muitos respondentes falam sobre a preocupação com a execução de suas atividades. Para ilustrar, questionado sobre o principal ponto positivo de sua profissão, um profissional afirma: “quando você consegue fazer (a) entrega no período certo. Tudo certinho, tudo bem detalhado” (Respondente 2). Nesse contexto, a realização está relacionada ao senso de cumprimento de metas e ao sentimento de competência e eficácia na realização das tarefas.

Existem várias razões pelas quais o trabalho pode proporcionar realização para o ser humano: concluir uma tarefa com sucesso e dentro do prazo pode ser uma fonte de satisfação pessoal. Isso proporciona uma sensação de dever cumprido e realizações concretas. Quando o trabalho bem-feito é reconhecido pelos superiores, colegas ou clientes, isso pode reforçar a sensação de realização e motivação para continuar desempenhando bem as tarefas.

Ter a oportunidade de exercer criatividade e autonomia no trabalho muitas vezes está relacionado à satisfação. A capacidade de resolver problemas e encontrar soluções inovadoras pode ser gratificante. Muitas pessoas encontram realização no trabalho quando sentem que estão contribuindo de maneira significativa para a organização ou para a sociedade em geral. Além disso, a sensação de crescimento pessoal e profissional, adquirindo novas habilidades e novos conhecimentos, pode ser altamente gratificante.

Para aprofundar a compreensão das relações de trabalho e comunicação dos trabalhadores desse setor, na segunda fase da investigação, dez entrevistas semiestruturadas com os profissionais dispostos a continuarem contribuindo com o estudo foram realizadas. Daniel Fäita (2002) explica que as Ciências Cognitivas pesquisaram, nas trocas languageiras, os traços formais do modo como os indivíduos resolvem seus problemas no trabalho e que os discursos podem contribuir para o conhecimento das relações de grupo, sua estruturação e para a produção de saberes coletivos e de regras profissionais. Nouroudine (2003, p. 21) corrobora e explica que:

A interação entre o locutor e o interlocutor torna a linguagem fundamentalmente social, integrando, ao mesmo tempo, a coesão e o

conflito. Nas situações de trabalho, em meio aos coletivos, a linguagem permite, em especial, travar e manter relações sociais entre parceiros. [...] É enquanto dimensão do trabalho que se apresenta ela própria sob a forma de uma série de dimensões que a linguagem é atividade atravessada pelos saberes, pelos valores etc., atividade dotada de propriedades dinâmicas de transformação. Nesse caso, no exame das situações de trabalho, não se analisa a linguagem unicamente como discurso pré e/ou pós-experiência, mas, sobretudo, como parte da atividade em que constituintes fisiológicos, cognitivos, subjetivo, social etc. se cruzam em um complexo que se torna ele próprio uma marca distintiva de uma experiência específica em relação a outras.

A abordagem de Análise de Discurso desempenha um papel crucial na pesquisa, pois permite uma compreensão mais profunda das experiências e vivências dos profissionais do setor de tecnologia em relação ao excesso de trabalho. Ao adotar essa ótica da Análise de Discurso, buscamos examinar não apenas o conteúdo das entrevistas, mas também as maneiras como os discursos são construídos, como os sujeitos se posicionam e como a história influencia suas perspectivas. Isso é fundamental para problematizar e desvelar os discursos que valorizam ou incentivam o excesso de trabalho no contexto da tecnologia.

No processo de análise, as falas selecionadas foram escolhidas por sua relevância para os temas centrais da pesquisa, ou seja, os discursos relacionados ao excesso de trabalho. A seleção considerou a capacidade de cada fala em fornecer *insights* significativos e exemplos concretos sobre as experiências dos profissionais, bem como suas percepções sobre o excesso de trabalho. Além disso, foram escolhidas falas que dialogam de forma coerente com a bibliografia discutida anteriormente na pesquisa, os quais corroboram o entendimento das condições de trabalho dos entrevistados.

Selecionadas a partir da visão discursiva e ideológica baseada na escolha da autora, as falas selecionadas permitirão uma análise detalhada das dinâmicas de trabalho, das pressões enfrentadas pelos profissionais e das implicações do excesso de trabalho em suas vidas e saúde. Além disso, a análise de discurso permitirá identificar nuances, contradições e ambiguidades nos discursos dos entrevistados, o que enriquecerá a compreensão das complexas relações entre língua, sujeito, história e o incentivo ao excesso de trabalho no contexto tecnológico.

Portanto, a análise de discurso desempenha um papel fundamental ao revelar como os profissionais do setor de tecnologia se relacionam com o trabalho, como suas experiências são construídas discursivamente e como esses discursos se conectam com as discussões já apresentadas na pesquisa. Ela nos permitirá aprofundar nossa compreensão dos desafios enfrentados por esses trabalhadores e contribuirá para uma discussão mais embasada sobre as implicações do excesso de trabalho no ambiente tecnológico.

Iniciemos abordando o perfil dos entrevistados, portanto. Dos dez profissionais entrevistados, um está na faixa etária entre 25 e 35 anos, seis têm entre 35 e 45 anos, um entre 46 e 54 anos e dois mais de 55 anos. Nove são homens e uma mulher. Nove declaram-se brancos e um amarelo. Sete residem no estado de São Paulo, um em Santos, um no Paraná e outro no Espírito Santo.

Um deles possui o ensino médio completo, seis têm cursos de graduação completa (em Matemática, Sistemas de Informação, Engenharia da Computação, Processamento de Dados, Segurança da Informação, Gerenciamento de Redes e Finanças), dois são pós-graduados e um tem doutorado em ciências da computação, e atua como professor em uma instituição federal nos cursos técnicos e de graduação em Análise de Sistemas.

Os demais atuam em diversas atividades do setor de TI (consultoria, desenvolvimento de software, análise de sistemas, banco de dados, entre outros), em empresas de diferentes ramos (banco, hospital, *softwares houses* etc.). Dessas empresas, oito têm mais de 100 funcionários e duas entre 50 e 99. A maioria dos entrevistados (9) possui vínculos empregatício formais, de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e dois deles já estão aposentados. Um, no entanto, continua exercendo atividade remunerada com vínculo CLT. Com relação aos cargos que ocupam, dois são analistas II, três analistas III, dois coordenadores, um gerente e um diretor.

Quatro trabalham em um modelo de trabalho completamente remoto, quatro no modelo híbrido (presencial e remoto) e dois no modelo presencial. Sete mencionaram jornadas diárias de oito horas de trabalho. Dois, 12 horas e um 14 horas. Sobre a realização de horas extras, dois mencionaram trabalhar além do horário diariamente, um semanalmente, um mensalmente, quatro raramente e dois informaram não trabalhar horas extras. Com relação ao número de horas de trabalho excedidas, dois mencionaram fazer mais de 20 horas no mês, dois entre 15 e 20 horas e dois até 5 horas. Apenas três respondentes sinalizaram que são pagos pelas horas extras de trabalho realizadas. Somente dois recebem dinheiro como pagamento, a compensação das horas trabalhadas (banco de horas) é mencionada por cinco pessoas como alternativa para restituição do tempo trabalhado.

Questionados se o trabalho provocava alterações no estado de saúde dos profissionais, seis mencionaram “poucas vezes”, dois “muitas vezes”, um “sempre” e um “nunca”. Contudo, nove dos dez respondentes afirmaram conhecer alguém que tenha adoecido por causa do trabalho e todos mencionaram sentirem-se pressionados no dia a dia de trabalho. Seis deles informaram perder a noção de tempo de descanso ao se envolverem com o trabalho.

Nove dos dez respondentes mencionaram utilizar sites de notícias para manterem-se informados, privilegiando as editoriais de ciências e tecnologia (10), cultura (6), economia (5) política (5), empreendedorismo (4) e carreira (4). Um deles, no entanto, utiliza somente podcasts e redes sociais para manter-se informado.

3.4 A intensificação do trabalho

A aceleração do trabalho no setor de tecnologia da informação não foge à regra de outros setores e pode ser identificada em diversos aspectos, desde a alta demanda para o desenvolvimento de novas soluções até a necessidade de constante atualização e aprendizado dos profissionais.

A demanda por novas soluções, cada vez mais eficientes e inovadoras, é constante e veloz. Com a digitalização crescente acelerada pela Pandemia de Covid-19, a maioria das empresas se adaptou, desenvolvendo soluções que permitam a transformação e as mantenham na concorrência pelo capital. Isso significa que a pressão pelo desenvolvimento de novos produtos e serviços com maior rapidez aumentou significativamente no setor.

A concorrência no setor de TI também é cada vez mais acirrada. Novas *startups* surgem a todo momento e grandes empresas disputam a liderança em seus mercados. Nesse cenário, a rapidez na entrega de produtos e serviços torna-se um fator decisivo para o sucesso – ou fracasso – de uma empresa, o que torna a aceleração do trabalho uma constante na vida do trabalhador.

Outro fator que contribui para a aceleração do trabalho na área de TI é o constante avanço tecnológico. Novas linguagens de programação, *frameworks*, bibliotecas e ferramentas são lançados com frequência, exigindo dos profissionais de TI constante atualização e aprendizado para acompanhar tais mudanças, o que demanda um investimento significativo de tempo e energia, aumentando ainda mais a pressão sobre esses profissionais.

Além disso, muitas empresas adotam metodologias ágeis de desenvolvimento de software, que enfatizam a entrega contínua de pequenas funcionalidades em soluções já existentes em vez de grandes lançamentos tecnológicos. Isso pode levar a um ciclo de trabalho constante e intenso, com prazos apertados e uma grande quantidade de tarefas a serem concluídas em um curto período

Desde o tempo que eu comecei, até meu penúltimo emprego, foi um ritmo sempre muito acelerado. Fazia muita hora extra em Porto Alegre. Foi minha primeira experiência, no primeiro emprego, com hora extra. Me lembro até hoje do primeiro final de semana que chegaram para

mim e me deram um bip. Naquela época bip porque não tinha telefone celular. Não tinha nada. Me deram um bip e “esse final de semana é teu, beleza?”. E sexta-feira, 23h30 da noite, primeiro dia de plantão. Problema para resolver. Virei a noite dentro da empresa para resolver. Naquela época, tinha que ir até a empresa, né? Então, dali para frente, praticamente por todas as empresas que eu passei sempre trabalhei com hora extra. Sempre foi um ritmo muito alucinado. E quando eu vim para o Paraná, eu vim para fazer uma transição dentro da empresa que me contratou. Então, quando eu cheguei para fazer essa transição, que era desligar um computador e implantar todo o sistema no computador novo, eu cheguei a virar praticamente 48 horas sem dormir. Porque quando eu cheguei, o gerente me disse assim: “olha, nós temos um mês para desligar esse computador e transferir tudo para o computador novo e não tinha nada feito. Nada. Então, foi uma loucura. Então, sempre estive em um processo de trabalhar muito fora do horário. Sempre foi uma coisa extremamente desgastante. Até que o penúltimo emprego que eu tive foi no banco. E no banco também, tremendamente desgastante. A gente tinha rodízio. Nós éramos uma equipe grande, mas havia rodízio. Era, pelo menos uma vez por mês, uma semana inteira de plantão. Então, assim, de dia ou de noite, se desse um problema era para mim, na minha semana de plantão. E quando não era, mesmo não sendo meu plantão, tinha que ajudar. (RESPONDENTE 1)

O relato acima descreve a experiência de um dos profissionais entrevistados que trabalha com tecnologia da informação desde 1976. O trecho revela a intensidade do trabalho e a cultura de horas extras no setor em que o respondente atuou. A noção do tempo é crucial aqui, pois ele menciona várias experiências profissionais nas quais teve que trabalhar extensivamente fora do horário regular do emprego. Alguns aspectos na fala abordam o ritmo acelerado: o respondente descreve seu percurso profissional como sempre muito acelerado, indicando que a pressão por produção e entrega sempre foram constantes. Ele menciona que sua primeira experiência de trabalho já envolvia horas extras, destacando a intensidade do setor desde o início de sua carreira.

O trecho ressalta a necessidade de estar fisicamente na empresa para resolver problemas, o que implica um comprometimento considerável de tempo (para o deslocamento) e energia do trabalhador. O respondente relata situações em que teve que trabalhar por longas horas consecutivas sem dormir, como quando precisou realizar uma transição de sistemas que durou 48 horas. A situação ilustra o extremo desgaste físico e mental associado ao seu trabalho, considerando também a cultura de plantão. A menção ao rodízio de plantões, mesmo em equipes grandes, indica que a demanda por disponibilidade fora do horário comercial sempre foi uma norma na sua área de atuação.

Por meio do uso de adjetivos como “alucinado”, “desgastante” e “loucura”, o respondente enfatiza a intensidade e a exaustão associada a essas experiências. Essa descrição

contribui para uma compreensão mais profunda das condições de trabalho e da cultura profissional no setor em questão, destacando a pressão constante para realizar horas extras e estar disponível a qualquer momento para resolver problemas. Tal consideração é valiosa para a pesquisa por evidenciar os desafios enfrentados pelos trabalhadores em relação ao excesso de trabalho, conforme já discutido.

A fala do trabalhador que atua no setor há 46 anos revela uma cultura de trabalho que valoriza a quantidade de horas dedicadas ao trabalho, mesmo que isso signifique sacrificar o descanso e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O entrevistado descreve uma mentalidade de disponibilidade constante, mencionando que mesmo quando não estava em seu plantão, ainda era exigido que “ajudasse”. Isso sugere uma falta de limites claros de atuação e uma pressão implícita para estar sempre disponível.

Além disso, o discurso aponta para a ausência de uma preocupação com a saúde e o bem-estar dos funcionários. O relato de virar noites e trabalhar em ritmo alucinado evidencia uma cultura organizacional que não prioriza o cuidado com a saúde (física e mental) de seus colaboradores.

É importante observar que esse discurso não deve ser generalizado para todas as experiências profissionais, pois se baseia na experiência individual do entrevistado. No entanto, ele destaca a existência de ambientes de trabalho em que a exploração excessiva e a falta de equilíbrio são uma realidade, o que se entende ser potencialmente prejudicial para a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Questionado sobre o ritmo do trabalho nas diferentes décadas, o mesmo entrevistado aborda a questão da seguinte maneira:

Continua frenético e eu acho que, na verdade, mesmo com todas as ferramentas que foram criadas. Eu diria até que o ritmo, num certo aspecto, acelerou ainda mais. Piorou ainda mais. O que eu posso dizer é, assim, toda essa experiência que eu vivi, eu até digo que ela piorou no sentido de que quanto mais as ferramentas se desenvolveram para nos ajudar no desenvolvimento, num certo sentido a qualidade do produto caiu porque essas pessoas que hoje trabalham nesse novo ambiente não têm aquela preocupação que muitos de nós tínhamos lá atrás com a qualidade do produto, com você fazer uma coisa bem feita, com fazer uma coisa economizando espaço, memória, CPU ou um monte de coisa hoje em dia. Tô com um problema aqui: aumenta a memória. Ah, tô com problema: bota mais disso. Ah, tô com um problema aqui: bota mais o quê? Então eu sinto muito isso, tá? Apesar de todos os produtos que nós temos hoje num certo sentido eu vivi uma mudança de piora de qualidade nesse sentido. (RESPONDENTE 1)

O trecho destacado do depoimento do respondente aborda a relação entre sua experiência de trabalho ao longo dos anos e a desqualificação do trabalhador e do produto, além de permitir uma reflexão sobre a lógica do capital e seu impacto nos trabalhadores. O respondente observa que, apesar das ferramentas tecnológicas criadas para auxiliar no desenvolvimento de produtos, o ritmo de trabalho continuou “frenético” e, em alguns aspectos, ainda mais acelerado. Isso sugere uma pressão constante para o aumento da produtividade e da eficiência.

O respondente aponta ainda que, ao longo de sua experiência, houve uma deterioração na qualidade do produto. Ele relaciona essa piora à falta de preocupação dos profissionais com a qualidade, economia de recursos e eficiência no trabalho.

A desqualificação do trabalhador e do produto, contudo, está intimamente relacionada à lógica do capital. A busca incessante por lucros e produtividade muitas vezes resulta em condições de trabalho exaustivas e na diminuição da qualidade do trabalho e dos produtos entregues. Embora o trecho não aborde diretamente o sofrimento do trabalhador, é possível inferir que a pressão para produzir mais em menos tempo, sem a devida consideração pela qualidade, pode causar estresse, insatisfação e desgaste nos profissionais. Essa pressão está intrinsecamente ligada à lógica capitalista de maximização de lucros.

A observação de que, apesar do avanço tecnológico, a qualidade do produto piorou devido à falta de preocupação com aspectos fundamentais da produção, como economia de recursos, reflete uma dinâmica comum em ambientes de trabalho fortemente orientados pela competitividade. Essa dinâmica pode contribuir para o sofrimento dos trabalhadores, que muitas vezes são sobrecarregados e submetidos a condições de trabalho insustentáveis para atender às demandas de produção, além de contribuir para a alienação do trabalhador.

A alienação do trabalhador, conforme conceituada por Karl Marx (2013) em sua teoria, refere-se a um estado no qual os trabalhadores se sentem desconectados, desvinculados e estranhos em relação ao produto de seu próprio trabalho, ao processo de trabalho, a si mesmos como seres humanos e até mesmo em relação aos outros trabalhadores. Essa alienação, na forma do estranhamento, é vista como uma consequência direta das relações de produção capitalistas.

A sobrecarga de trabalho, o excesso de horas extras e a exigência de plantões noturnos podem prejudicar a saúde física e mental dos profissionais, levando a problemas como estresse, ansiedade, depressão, insônia e outras doenças:

Eu acho que para acompanhar esse ritmo frenético, você acaba impactando muito a sua família, por exemplo. Então, não é raro ver

peessoas nessa profissão com problemas familiares, de saúde mental e até mesmo física. E é claro que você tem que gerenciar isso. Você acaba ficando muito sedentário sem querer ou querendo, porque tem uma boa desculpa para não fazer as coisas. E sua vida social pode ser comprometida. Você acaba sempre tendo que trabalhar muito, como eu estou fazendo agora com esse pico de trabalho que tenho. Ou então, você tem que estudar coisas que vai usar em breve. Essa é a parte ruim. (RESPONDENTE 4)

O depoimento revela alguns aspectos importantes relacionados ao mundo do trabalho contemporâneo e à responsabilidade atribuída aos próprios trabalhadores em lidar com as condições adversas. O trecho destaca a responsabilidade que o trabalhador sente por gerenciar em sua vida pessoal os impactos adversos de um ritmo de trabalho acelerado. Isso reflete uma tendência capitalista contemporânea, em que a responsabilidade pela própria empregabilidade e bem-estar é colocada nas mãos dos trabalhadores. Eles são incentivados a “se virar” diante das dificuldades, em vez de esperar que a empresa ou o sistema forneça um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

A fala do Respondente 4 menciona que acompanhar esse ritmo de trabalho pode ter sérios impactos na vida pessoal, incluindo problemas familiares e de saúde mental e física. Isso ressalta como a busca incessante por produtividade e o excesso de trabalho podem prejudicar a qualidade de vida dos trabalhadores e até servir como uma “desculpa” para o distanciamento dos profissionais de suas responsabilidades e vidas pessoais. A fala aponta ainda o sedentarismo e o comprometimento da vida social como resultados desse ritmo de trabalho. Os trabalhadores podem se tornar mais sedentários devido às longas horas de trabalho, e sua vida social pode ser comprometida porque estão constantemente sobrecarregados com as demandas profissionais ou necessidades de atualização, de modo que não “sobra” tempo para o lazer ou o cuidado com a saúde.

O discurso do entrevistado menciona a necessidade de trabalhar muito e estudar constantemente para se manter relevante no mercado de trabalho. Isso está alinhado com um discurso social imperativo que valoriza o excesso de trabalho como meio de sucesso e progresso na carreira. Os trabalhadores tendem a aderir a essa mentalidade para se tornarem mais atraentes em um mercado altamente competitivo, alimentando, assim, um círculo vicioso.

É importante notar que o trecho evidencia que a responsabilidade de gerenciar esses desafios é colocada principalmente nas mãos dos próprios trabalhadores. Isso sugere que as empresas não estão necessariamente assumindo sua responsabilidade por criar condições de trabalho mais saudáveis e equilibradas. No contexto do pensamento de Marx sobre a alienação, essa situação reflete como os trabalhadores, muitas vezes, assumem a responsabilidade por

resolver os problemas criados pelas condições de trabalho exploradoras, em vez de as empresas ou o sistema capitalista serem responsabilizados por essas questões. Isso também destaca como a lógica do capital pode levar os trabalhadores a adotar e reproduzir discursos que incentivam o excesso de trabalho e a competição como uma forma de garantir sua empregabilidade, mesmo que isso resulte em consequências negativas para suas vidas pessoais e seu bem-estar.

Essa rotina intensa pode afetar negativamente as relações familiares, já que o profissional tem pouco tempo para se dedicar a outras atividades e pode estar ausente na maior parte do tempo. O que chama atenção no relato acima é que, apesar de todas as situações que porventura tenham afetado a sua vida particular, o trabalhador demonstra mais preocupação com a qualidade do trabalho entregue realizado. David Harvey (2013, p. 215) explica que:

Os capitalistas desenvolvem conscientemente novas tecnologias como instrumentos da luta de classes. Essas tecnologias não apenas servem para disciplinar o trabalhador dentro do processo de trabalho, como também ajudam a criar um excedente de trabalho que reduz os salários e as ambições do trabalhador.

Ao narrar as dificuldades enfrentadas no trabalho, o respondente não questiona as práticas da empresa e nem cogita a possibilidade de mudanças. Essa normalização da sobrecarga de trabalho leva à perpetuação de práticas prejudiciais ao bem-estar dos trabalhadores. Outro respondente comenta que:

Eu acordo por volta das 5h30, 6h e passo o tempo afiando o machado até as 8h30, quando começo a trabalhar. Para começar o dia, faço uma leitura espiritual e meditação por cerca de meia hora para me concentrar espiritualmente. Em seguida, dedico uma hora à leitura de um livro sobre desenvolvimento pessoal ou profissional, definindo algumas categorias. Após isso, tomo café e faço atividades físicas na academia. Normalmente, eu treino na hora do almoço, desde que não haja reuniões. Acho importante cuidar tanto da saúde física quanto mental, que é algo muito em voga hoje em dia. No trabalho, eu entendo que estou na empresa para servir e não para ser servido pelas pessoas. Ninguém me deve nada, mas eu devo tudo aos outros. Essa é uma mentalidade importante que às vezes esquecemos. Claro, todos nós somos pecadores. Estou aqui para buscar a santidade, mas sei que não é fácil alcançá-la. No meu trabalho, estou lá para servir e não esperar que me sirvam. Tenho que deixar de lado a vaidade e a fofoca, e sempre tentar ajudar as pessoas. (RESPONDENTE 5)

A ênfase em “buscar a santidade” e outras afirmações como “estou na empresa para servir e não para ser servido”, “ninguém me deve nada, mas eu devo tudo aos outros”, “nós somos pecadores”, “buscar a santidade”, “estou lá para servir e não esperar que me sirvam” e

“ajudar as pessoas” evidencia a crença religiosa do respondente que, aplicada às questões de trabalho, remete a um discurso de gestão que se aproxima do discurso religioso.

A postura de “servir” no ambiente de trabalho, mencionada pelo Respondente 4, pode ser vista como uma forma de subserviência baseada em princípios religiosos, sugerindo que os trabalhadores devem sempre colocar as necessidades dos outros acima das suas próprias.

Em um artigo intitulado *A dádiva nas relações entre empresas e sociedade: uma análise acerca da responsabilidade social empresarial*, a socióloga Caroline Jacques explica o significado da dádiva na perspectiva sociológica de Allain Caillé. O autor descreve a dádiva como qualquer ato de oferecer bens ou serviços sem garantia de reciprocidade, com o propósito de estabelecer, manter ou restaurar laços sociais. Nesse contexto, o foco recai mais sobre a importância do relacionamento em si do que sobre os próprios bens ou serviços oferecidos.

Em uma definição geral, a dádiva, pela ótica dada à incerteza de seu retorno, contém uma dimensão de gratuidade.

Assim, “o paradigma da dádiva insiste sobre a importância, positiva e normativa, sociológica, econômica, ética, política e filosófica desse tipo de ação e prestação” (Caillé, 1998, p.191-192 *apud* Martins, 2002). Tarot (1993, *apud* Martins, *idem*) atenta para a inexorável lei da tripla obrigação: dar, aceitar e retribuir e por assim dizer, a dádiva não corresponde a uma sequência descontínua de atos individuais, mas sim como princípio da vida social normal. O capítulo conclusivo do Ensaio sobre a Dádiva aponta para uma aproximação normativa da dádiva como um elemento de sobrevivência na sociedade moderna. No entanto, como bem observou Godelier (2001), o dom existe em todo lugar embora não seja o mesmo em toda parte. (JACQUES, 2010, p. 42)

Jacques (2010) explica que tanto *Ensaio sobre a Dádiva*, de Marcel Mauss (1923-1924) quanto *Os Argonautas do Pacífico Ocidental*, de Bronislaw Malinowski (1976), são trabalhos minuciosos que exploram as práticas das sociedades nativas com uma abordagem da teoria sociocultural e antropológica que desafia as ideias de que o ser humano é naturalmente egoísta e orientado para o lucro, como sugerido pelo conceito do *Homo economicus* na economia clássica.

A autora cita que os autores destacam que o sistema de trocas nessas sociedades primitivas está profundamente ligado a rituais, mitos religiosos, estética e moralidade, e envolve toda a sociedade. Por essa perspectiva, as relações de troca e contratos não podem ser entendidas apenas como atos racionais e instrumentais, mas estão enraizados em dinâmicas que transcendem essa racionalidade estritamente utilitária:

Com efeito, a dádiva caracteriza-se pela dimensão de aliança proveitosa; não é livre, na medida em que confere sentido para a relação entre clãs e tribos, e não é verdadeiramente desinteressada na medida em que estabelece hierarquias, posições sociais. A busca pela honra e o prestígio social talvez seria, pode-se dizer, a dinâmica intrínseca na relação estabelecida através da dádiva nas sociedades ditas primitivas ou arcaicas. Nas palavras de Mauss: “ser o primeiro, o mais belo, o mais afortunado, o mais forte e o mais rico, eis o que se procura e como se obtém” (idem, p.187). (JACQUES, 2010, p. 44)

Nessa perspectiva, o discurso da dádiva como ato de oferecer bens ou serviços sem garantia de reciprocidade simula uma aparência moderna, democrática, mas, de fato, recorre aos princípios identificados por antropólogos e sociólogos em comunidades primitivas em que as relações de troca são sustentadas por vínculos religiosos e mitos que reforçam a posição social dentro do grupo e fortalecem a própria comunidade.

Essas são expressões relacionadas com as relações econômicas encontradas em comunidades primitivas, relações econômicas que conferiam significado às interações entre clãs e tribos e que não eram verdadeiramente desinteressadas, uma vez que estabeleciam hierarquias e posições sociais.

Nessa perspectiva, as expressões utilizadas pelo Respondente 5 sugerem que a relação entre empregador e empregado, por exemplo, é vista como uma relação natural, baseada em hierarquias enraizadas em rituais comunitários que visam preservar a própria comunidade, minimizando o fato de que as relações capitalistas são baseadas na superexploração, no interesse e no lucro. O sistema do capital está estruturado em sociedades avançadas, urbanas e com alto desenvolvimento tecnológico, cuja divisão do trabalho obedece não às necessidades de sobrevivência de uma comunidade, mas aos interesses das classes que acumulam conhecimento, riquezas e poder político.

O discurso religioso adentou o ambiente do gerenciamento no mundo do trabalho. O diretor de produção de uma empresa pode ser o peregrino que busca a colheita dos resultados – da dádiva – de seus trabalhadores. Para além do que nos ensinou Max Weber em *A ética protestante e o espírito do capitalismo* (2004), obra na qual salienta que mais do que um sistema econômico, o capitalismo se instituía como uma cultura, como ‘espírito’, disciplina e aspiração eticamente regidos pelo protestantismo de seus quadros mais bem colocados e regimento proprietários. Temos no discurso religioso gerencial contemporâneo a transposição da crença e da disciplina da igreja, do templo para a empresa. O pastor – representante da voz divina – passa ao proprietário, diretor ou gerente. O rebanho que louva e pede clemência e proteção são os trabalhadores que ocupam esse lugar por determinação divina. Dedicar-se integralmente à

empresa é curar-se do pecado. Este instrumento discursivo é poderoso e dissemina-se como uma lei propagandeada pela lógica da razão neoliberal.

Por fim, vale destacar que a citação ao fato de que a “saúde mental estar muito em voga hoje em dia”, realizada pelo Respondente 5, pode caracterizar um certo desprezo e minimização da importância da questão. Além disso, a sua fala não apresenta considerações sobre o tempo livre do respondente ou a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que pode ser visto como um modo de viver que coloca o ganho monetário acima das realizações pessoais do próprio trabalhador. É importante notar que a rotina apresentada pelo respondente, apesar de intensa, não parece ser assim considerada por ele. Estresse ou dificuldade em manter rigidamente essa rotina não foram questões abordadas em sua fala.

Sociedade do cansaço de Byung-Chul Han (2022) é um livro breve que também transmite de forma precisa o aspecto sombrio desse período caracterizado pela velocidade, exaustão e valorização de indivíduos inquietos e hiperativos que realizam múltiplas tarefas diárias na busca incessante pela produtividade. Em resumo, a obra examina as dinâmicas culturais e sociais contemporâneas que contribuem para o esgotamento e destaca a importância de repensar nossa abordagem em relação ao trabalho, ao sucesso e ao bem-estar em uma era de positividade constante.

Corroborando com as problematizações aqui apresentadas, com base nos trechos das entrevistas realizadas com os profissionais que atuam na área de tecnologia da informação, o livro aborda as mudanças na sociedade contemporânea e a cultura do excesso de trabalho. O autor Byung-Chul Han argumenta que, ao contrário da sociedade disciplinar do passado, a sociedade atual é uma “sociedade da positividade”, caracterizada pela pressão para ser produtivo, eficiente e positivo o tempo todo. Ele aborda a ideia de que a positividade constante pode levar ao esgotamento. O autor discute como a ênfase no individualismo e na autoexploração cria uma pressão adicional sobre as pessoas para que sejam bem-sucedidas em todas as áreas de suas vidas, levando a uma cultura do cansaço. Para além do cansaço, podemos fazer inferências entre Han e Weber: seria um pecado não se dispor positivamente ao excesso de trabalho, pois é purificadora a atitude da meritocracia, da concorrência e da acumulação.

O autor também analisa como a sociedade moderna se tornou uma sociedade de desempenho, na qual as pessoas estão constantemente se exibindo nas redes sociais e buscando validação por meio do trabalho árduo e da aparência. Além disso, o livro destaca como essa cultura do excesso de trabalho e da positividade constante pode levar ao esgotamento e à depressão, substituindo as antigas formas de coerção e opressão por uma pressão interna e individual. Por fim, Byung-Chul Han (2022) argumenta que, em vez de reconhecer o cansaço

e a negatividade como partes naturais da vida, a sociedade moderna tende a negá-los e suprimi-los, o que pode ser prejudicial para a saúde mental e física.

Dardot e Laval (2016) chamam a atenção para o gerenciamento neoliberal. Uma forma ideológica de opressão econômica e política que avança para fazer o gerenciamento da vida das pessoas. Uma “nova razão do mundo” (idem) que torna o trabalhador déspota de si mesmo:

[...] visam a mostrar como se constrói na concorrência geral certa dimensão do homem, o *entrepreneurship*, que é versão mais essencial à ordem capitalista. (...) Em outras palavras, radicalizando e sistematizando numa teoria coerente da ação humana alguns aspectos já presentes no pensamento liberal clássico (desejo de melhorar a própria sorte, fazer melhor do que o outro etc.), a doutrina austríaca privilegia uma dimensão agonística: a da competição e da rivalidade. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 279)

Dependentes de seus salários, torna-se normal que os profissionais se submetam a essa exploração e que haja preocupação por parte deles com a construção de uma reputação de que sejam bons profissionais, por meio de discursos que atestem o seu valor como profissionais empenhados e incansáveis, já que essa imagem atestará a garantia de eficiência profissional, responsável pela permanência no setor e possibilidade de atrair novas oportunidades de empregabilidade, conforme já mencionado.

3.5 Os notívagos trabalhadores de banco de dados

Para Morozov (2018), a tecnologia deixou de ter o papel de ferramenta para se tornar um vício e um meio de manipulação. As máquinas garantem o conhecimento profundo do usuário. Quanto mais dados coletados pelas empresas de plataforma, mais assertivas e preditivas serão as estratégias dessas empresas, seja para o envio de anúncios, coleta de dados geográficos, histórico de saúde etc.

A essência dessas empresas reside em busca, compilação e gerenciamento de *Big data*, como já mencionado. Trata-se de um conjunto de produtos e serviços oferecidos que busca obter o máximo possível de informações dos usuários para que seja possível explorá-los.

Srnicek (2018) explica que a coleta de dados hoje em dia depende de uma grande infraestrutura para identificar, registrar e analisar informações. Em termos simples, devemos pensar nos dados como uma matéria-prima que precisa ser coletada, e as atividades dos usuários são a fonte natural dessa matéria-prima. Assim como o petróleo, os dados são recursos que

podem ser extraídos, refinados e utilizados de várias maneiras. Quanto mais dados tiverem, mais oportunidades teremos de utilizá-los de diferentes maneiras.

Nesse cenário, a administração do banco de dados torna-se uma questão fundamental no modelo de plataforma, pois é ele o setor que permite o armazenamento, o gerenciamento, a análise e a disponibilidade dos dados, fator crucial na competição pelo maior ganho de rentabilidade.

Dentre os profissionais de tecnologia da informação, existem aqueles que trabalham com bancos de dados e são eles os responsáveis por garantirem a manutenção dos dados coletados dessas empresas.

Trata-se de especialistas que se dedicam à organização e manutenção de inúmeros sistemas de armazenamento de dados, cujas rotinas de trabalho envolvem atividades como a coleta, a análise, a interpretação de informações, além do desenvolvimento de estratégias para garantir a organização, o fácil acesso às informações, a segurança e a integridade dos dados:

O que eu faço? Trabalho no Data Center do hospital. Ele tem dois Centers e eu trabalho no principal deles, que fica no hospital do Morumbi. Como monitor, o que faço é prevenir que aconteça um problema, entendeu? Por exemplo, nós monitoramos 2000 servidores, então, monitoramos sistemas, links de internet, câmeras, monitoramos tudo. Claro que desses dois mil servidores cada área tem seus servidores, mas a maioria passa por nós. Como são dois mil servidores, as áreas não têm ninguém para ficar olhando o servidor a todo momento, logo, quem olha somos nós, por exemplo: o consumo da memória alta, tenho que avisar a área. Em alguns casos atuamos também, mas não são todos, por exemplo: consumo de disco que estourou ou diz que vai estourar, tenho que acionar a área para que ela possa solucionar o problema. Se estourar o disco pode parar uma aplicação e o servidor fica travado, se, por exemplo, o CRM deles que é o principal programa... se a pessoa chega para fazer sua ficha e esse sistema estiver parado, cai a terra, isso não pode acontecer, não pode parar nunca, entendeu? É muito complicado. Nós também monitoramos *backup*, todo o *backup* do hospital é conosco, então, se falhar porque caiu, temos que executar e restaurar o servidor que travou, para conseguir restaurar o do banco de dados e pegar o arquivo. Todo o *backup* do hospital X é com o nosso departamento. Mas, é mais ou menos isso que faço. Bom, fico vendo um site que gera alertas, alguns alertas eu resolvo e outros encaminho para que alguém possa resolver. (RESPONDENTE 10)

A exigência de alta disponibilidade dessas informações demanda dos profissionais o desenvolvimento e a implementação de estratégias de armazenamento e recuperação de dados, além do monitoramento constante dos sistemas de detecção de possíveis vulnerabilidades e riscos de segurança.

O Respondente 10 valoriza sua posição como trabalhador que vigia e assegura o bom desempenho do sistema na coleta e aplicação dos dados dos clientes do hospital. Toda a funcionalidade do sistema depende do setor em que ele trabalha. É importante destacar a noção de coletivo que o respondente demonstra: o pronome no plural ‘nós’ é acionado para dar a noção de um setor robusto, que tem relevância, de um coletivo que opera para o funcionamento geral do hospital, mas também para valorizar-se como portador de um eu-nós que tem expertise para a atividade que realiza. Afinal, o ‘nós’ não pode falhar, o hospital trabalha com vidas.

Para garantir a continuidade das operações e a operabilidade dos dados, esses profissionais trabalham em diferentes horários, incluindo o turno da noite, o que pode tornar a jornada de trabalho ainda mais desafiadora, já que eles precisam se manter alertas e concentrados durante as horas em que, normalmente, estariam dormindo:

Trabalho 12 horas todos os dias, pois, trabalho no esquema plantão, 12 por 36, é bem puxado. Começo às 7h da manhã e termino às 19h. Fazendo um resumo, no hospital é muito complicado. Você acha que trabalhar com TI é corrido até trabalhar no TI de um hospital. Não sei se é pelo *core business* da empresa que trabalha com vidas. Então é muita coisa. Não pode falhar, falha zero. É muito complicado trabalhar no hospital, ainda mais por ser um hospital excelente e muito conhecido, né? Outro dia saiu o ranking do hospital, ele foi classificado como o melhor da América Latina, o maior hospital do Brasil. Então, a régua é muito grande e não podemos falhar, é difícil. Meu departamento é 24 horas, não pode parar, não pode nunca não ter ninguém. Imagina se um servidor para 3h da manhã e cai uma aplicação superimportante? Não pode esperar até às 9h para alguém ‘resetar’, sabe? Então, temos que ter alguém 24 horas. Como tem que ter esse turno de 24 horas, nós trabalhamos 12 por 36, as equipes de TI geralmente são 12 por 36, a de redes também. A maioria das equipes trabalha com plantão, então, se der algum problema e passou das 18h, aí é acionamento via plantão. Todas as equipes lá têm plantonista, não tem ninguém que consegue dormir em paz, ainda mais em hospital. [...] O plantão é uma coisa extra, entendeu? Ela trabalha normal e o plantão é um brinde, né? Faz o horário dela normal e depois tem o acionamento. (Funciona para) toda a equipe de TI abaixo da diretoria de TI. Todo mês nós recebemos quem está de plantão, por exemplo, esse mês é Joaquim, depois a Maria e assim segue. O plantonista fica um mês de plantão. A equipe de plantão, né? Eu não. Por exemplo, eu estou de folga, então, hoje eu estou te boa, ninguém me aciona. Agora, amanhã, eu trabalho das 7h às 19h, depois disso, então, acionamos os plantonistas, entendeu? Tem um coordenador lá que não sei como ele está vivo, porque ele trabalha das 6h às 6h. Nós o acionamos meia-noite, uma, três horas da manhã e no outro dia ele está no trabalho às 6h. Eu não sei como esse cara vive. (RESPONDENTE 10)

A fala destacada aborda a natureza do trabalho em uma equipe de TI em um ambiente hospitalar, especificamente os plantões que são parte integrante desse ambiente. O trecho

começa mencionando que todas as equipes no hospital têm plantonistas. Isso sugere que o hospital opera 24 horas por dia, 7 dias por semana, e é necessário ter pessoal disponível a qualquer momento para lidar com situações tecnológicas inusitadas que possam surgir. Essa é uma característica comum em hospitais, já que a infraestrutura de TI é crítica para o funcionamento adequado dos sistemas médicos.

A fala destaca a natureza desafiadora do trabalho em um hospital, onde as equipes de TI precisam estar prontas para responder a problemas a qualquer momento, mesmo que isso envolva acionamentos durante a noite ou nos finais de semana, o que pode tornar o ambiente de trabalho estressante, com poucas oportunidades para um descanso adequado.

O respondente menciona que o plantão é visto como “uma coisa extra” e um “brinde”. Isso indica que os funcionários do setor de TI já têm seus horários regulares de trabalho durante o dia e, quando são convocados para o plantão, essa atividade é considerada trabalho adicional. Essa abordagem também ilustra o impacto da área na qualidade de vida dos funcionários, pois eles podem ter dificuldade em equilibrar seus compromissos pessoais com os plantões imprevistos.

A fala menciona que o plantão se aplica “a toda a equipe de TI abaixo da diretoria de TI”. Isso sugere que os membros da equipe, excluindo a alta direção, são responsáveis por participar dos plantões. Essa distribuição de responsabilidade pode ser comum em organizações de TI, onde todos os níveis da equipe compartilham a responsabilidade de manter os sistemas funcionando. O relato enfatiza a importância da tecnologia para o sucesso do hospital e o fato do respondente trabalhar em um hospital que é considerado o melhor da América Latina e o maior do Brasil. Isso sugere que o respondente se orgulha disso, assim como também do fato de a tecnologia desempenhar um papel crucial para o sucesso da empresa. O entrevistado também menciona a dificuldade do trabalho e a pressão para que falhas nunca ocorram, o que pode levar a altos níveis de estresse e sobrecarga de trabalho.

O respondente que trabalha no renomado hospital reconhece as dificuldades enfrentadas pelos plantonistas em suas respectivas jornadas de trabalho, já que o trabalho noturno pode afetar a saúde mental e física desses profissionais. Contudo, quando questionado se integrava o grupo de plantonistas, o respondente demonstra certa surpresa com a pergunta e enfatiza por duas vezes que não faz parte deste grupo. Essa ênfase sugere que, para o respondente, os profissionais que trabalham nos plantões estão em um nível de inferioridade em relação aos demais trabalhadores do setor de tecnologia do hospital.

A frase “eu não sei como esse cara vive” expressa uma reação de surpresa, ou até mesmo de lamentação, em relação ao estilo de vida de um trabalhador que dedica muitas horas ao

trabalho. É uma observação que sugere que a quantidade de tempo que esse trabalhador gasta no trabalho é tão extensa que levanta dúvidas ou curiosidade sobre como ele equilibra seu trabalho com outros aspectos da vida, como tempo para descanso, lazer, tempo com a família e bem-estar pessoal.

Essa expressão pode ser usada de diferentes maneiras. Alguns podem utilizá-la para elogiar a dedicação e o esforço do trabalhador em busca de sucesso ou reconhecimento profissional. Outros podem usá-la de forma mais crítica, sugerindo que o trabalhador está sacrificando sua qualidade de vida em prol do trabalho. A fala do respondente se encaixa no segundo caso: a percepção de que a quantidade de horas dedicadas ao trabalho por esse indivíduo é notável e levanta questionamentos sobre as escolhas de estilo de vida e os impactos disso em sua vida pessoal.

A questão dos plantões também foi levantada por outro respondente que trabalha na área de banco de dados:

[Trabalho] um final de semana sim e outro não. Tenho horário fixo das 9h às 18h porque existe um time de indianos e filipinos que cobrem os horários, então, o pessoal do Brasil trabalha das 9h às 21h, os responsáveis das 9h às 18h. Mas tem dias que se precisar entrar mais tarde, troco com essa pessoa, então, existe uma flexibilidade em relação a isso, mas tenho horário certo durante a semana, que é das 9h às 18h. Aos finais de semana eu fico em sobreaviso das 9h às 21h, nesse tempo pode acontecer tudo e nada. Hoje é assim. Mas há um tempo, por exemplo, no aplicativo de entregas de refeições, fazia hora extra a semana toda, então, começava na segunda-feira às 18h e entregava na segunda-feira às 18h horas da outra semana. No banco eu trabalhava uma vez por mês, das 7h às 19h. Sempre teve hora extra na minha vida, sem ter disponibilidade. Já cobri muito turno da madrugada, de ter que presencialmente passar o mês trabalhando da meia-noite até às 8h da manhã. Horas extras sempre estiveram na minha vida e o balanço disso no começo, quando eu era solteiro, era um pouco mais fácil, depois que me casei, ficou mais difícil. Mas, graças a Deus, a minha esposa entendeu que em alguns momentos são necessários. São importantes. Também sei que alguns momentos são desnecessários e não são importantes, então, nós conseguimos ter uma linha tênue de balancear e saber se vale a pena ou não. Como meus plantões hoje são tranquilos, ela não se importa. Mas, existiram épocas que nós brigávamos feio, vivia parecendo um indiano, só recebendo dinheiro e comida por debaixo da porta. No aplicativo de entrega de refeições eu trabalhava normalmente das 9h às 18h, porém, existia o plantão. Qualquer coisa que acontecesse entre 18h e 9h da manhã de segunda a segunda, eu era o responsável. Meu celular tocava, era gente me pedindo ajuda com automações de alertas, eu era obrigado a entrar no meio da madrugada, no meio da noite, para atender. Existiam semanas que, por exemplo, quem pegava a primeira e a segunda semana do mês o plantão era bem tranquilo. Mas quem pegava a terceira e a quarta semana surgiam muitos problemas. Porque para bater a meta de vendas por mês, começava a rolar muito cupom no aplicativo e isso dava muito

problema. Então, quem pegava as últimas semanas do mês era um inferno na Terra, passava a semana inteira virado. (RESPONDENTE 6)

O trecho apresentado revela a extrema disponibilidade e flexibilidade que os trabalhadores de TI que atuam com banco de dados enfrentam em seus empregos. Há várias questões importantes a serem analisadas. O trecho destaca que o entrevistado precisa estar disponível durante todo o tempo, incluindo finais de semana, para atender às demandas do trabalho. Isso cria uma pressão significativa sobre o trabalhador, pois ele nunca está verdadeiramente desconectado do emprego.

O discurso também aborda como o excesso de trabalho pode afetar a vida pessoal do trabalhador. Mencionar conflitos familiares e problemas de saúde mental e física ressalta os impactos negativos dessa carga de trabalho. O entrevistado menciona que, quando era solteiro, lidava de maneira diferente com o excesso de trabalho, mas que as coisas mudaram após o casamento. O respondente faz referência a diferentes experiências de trabalho, incluindo uma passagem no setor de TI de um banco e em um aplicativo de entrega de refeições. Isso ilustra como o excesso de trabalho pode ser uma característica persistente em diferentes setores e como os trabalhadores se adaptam a essas demandas.

A fala atesta que o excesso de trabalho é a norma em sua experiência profissional está em consonância com a ideia de que, em muitos setores, o excesso de trabalho é uma característica comum da cultura organizacional. Não é uma exceção, mas, sim, uma regra.

O livro *24/7: Capitalismo Tardio e os Fins do Sono*, de Jonathan Crary (2016), reflete essa ideia de que o capitalismo contemporâneo opera em um ambiente de disponibilidade constante, em que os trabalhadores são incentivados ou obrigados a estar sempre “ligados” ao trabalho. O trabalhador se torna um recurso disponível o tempo todo, e a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal se torna cada vez mais desafiadora. Trata-se de uma situação que exige reflexão crítica sobre como o trabalho é organizado e sobre as implicações para o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. Por que não contratar mais trabalhadores? Por que não organizar o trabalho de outra maneira, suprimindo as necessidades do serviço e ampliando o número de trabalhadores contratados?

A Síndrome *de Burnout* é o resultado do estresse crônico em decorrência de excesso de trabalho, falta de reconhecimento, cobranças em excesso e competição não saudável no ambiente corporativo. Um levantamento da *International Stress Management Association* (Isma), realizado durante a Pandemia de Covid-19, evidenciou que 44% dos brasileiros ouvidos disseram que o período de convívio com a Covid-19 ampliou ainda mais a sensação de

esgotamento profissional. Em um ranking de oito países sondados pela associação, o Brasil ocupa a primeira colocação, à frente de Singapura (37%), Estados Unidos (31%) e Índia (29%) no quesito esgotamento profissional.

Faz-se bons relatórios de pesquisa e muitas reuniões das organizações multilaterais internacionais, mas a solução do problema é mais óbvia do que parece: diminuir o exército de mão de obra de reserva, contratando mais trabalhadores, diminuindo o número de horas por trabalhador, melhorando as condições de trabalho é um caminho possível. No entanto, essas medidas diminuem a lucratividade concentrada nas mãos de poucas organizações no Brasil e no mundo. Portanto, simulam-se programas e metas, mas não se altera o que é, de fato, necessário.

3.6 Atualização constante

Novamente, a categoria é composta por profissionais com boa formação educacional que precisam constantemente estudar e se atualizar sobre as novas tecnologias e linguagens de programação requisitadas, já que as novidades da área são velozes e constantes. O setor acumula posições que exigem alto grau de raciocínio lógico, aliado à capacidade de análise e síntese de informações, conhecimento do setor e habilidade para se comunicar:

Dentro da minha função as maiores dificuldades que eu tive, que a gente tem, dentro é de repente tu pegar um problema que cai na tua mão e tu realmente não tem nem noção de por onde começar. Às vezes é dar um problema e tu para e “que que é isso? Por que que tá acontecendo isso?”. E é mais comum do que as pessoas leigas que nem tu imagina de acontecer, tá? De repente, assim, te dá um problema e você “tá, aí e agora? Que que é isso?” A área de informática, o desenvolvimento dela toda, a gente costuma brincar o seguinte, a maioria das pessoas dizem assim: informática é uma ciência exata. Eu costumo dizer: só diz que é uma ciência exata quem não é da área. Só diz que é uma ciência exata, embora seja 0 e 1 o tempo inteiro, esse 0 e 1 é que muitas vezes nos embanana. Então, eu digo assim, a maior dificuldade que eu enfrentei, às vezes, foi de me deparar até com uma linguagem que eu conhecia, de repente a gente se depara com uma situação que não esperava. Pô, tá. E aí, por exemplo, eu tive com o Delphi numa das empresas que eu passei. De repente eu me lembro que a gente, eu tava responsável por um sistema e na hora que ia gerar o código lá para liberar para produção, ele simplesmente não gerava o código. Tá, não gerou. Por que não dava erro? Não dizia nada! Aí tu tentava três, quatro, cinco vezes. E agora deu certo, mas porque ele deu certo? Não sei. Manda embora, vai... Então, às vezes, a maior dificuldade, por incrível que pareça, é a gente se defrontar com coisas que a gente não sabe o porquê. É estranho dizer isso: não saber o

porquê. Porque quando dá um erro, tá, aqui a mensagem de erro ou tu vai ali, você descobre, tudo bem? Mas é, você de repente se depara com o imponderável, tá dando erro, mas e daí, por quê? Tá. E claro, aí, é uma dificuldade que às vezes acontece é você não ter o conhecimento que precisa naquele momento. Tá, aí, você tem que correr atrás do negócio. (RESPONDENTE 1)

O trecho apresentado destaca a complexidade do trabalho na área de informática e como, muitas vezes, os profissionais se deparam com problemas inéditos, que desafiam até mesmo 47 anos de experiência e acúmulo de conhecimento no setor. O entrevistado menciona como uma das maiores dificuldades de sua função quando ele se depara com problemas para os quais ele não tem uma solução imediata e não sabe por onde começar. Isso destaca como, mesmo em profissões altamente especializadas, existem questões imponderáveis, como ele mesmo cita, que não podem ser previstas ou resolvidas com base apenas no conhecimento adquirido. Corroborando a tese do ineditismo das situações de trabalho.

O respondente brinca com a ideia de que a informática é considerada por muitos como uma “ciência exata”, mas, na realidade, a natureza dos problemas que os profissionais de informática enfrentam muitas vezes ultrapassa os limites da exatidão. A presença constante de “0 e 1” na programação não significa que tudo seja previsível ou solucionável de forma direta e racional. O exemplo do Delphi, em que o código não era gerado sem dar erro, mas também não fornecia mensagens de erro, ilustra um tipo de desafio técnico que pode ser extremamente frustrante para os profissionais de informática. Isso ressalta como a solução de problemas nessa área pode ser complexa e envolver a resolução de problemas que não são óbvios.

A fala destaca a importância do aprendizado contínuo na informática, já que os profissionais podem se deparar com situações em que não possuem o conhecimento necessário para resolver o problema. Isso enfatiza como os profissionais precisam ser ágeis na busca por soluções e na ampliação de seu conjunto de habilidades.

No contexto mais amplo, essa descrição reflete como a tecnologia da informação é uma área em constante evolução, em que a imprevisibilidade e a complexidade fazem parte do trabalho diário. Além disso, ressalta a importância da capacidade de resolução de problemas, do aprendizado contínuo e da adaptabilidade para os profissionais dessa área. A menção ao “imponderável” destaca como o trabalho muitas vezes vai além do conhecimento técnico e envolve lidar com situações únicas e desafiadoras.

Todos esses requisitos corroboram com o imaginário social de que esses trabalhadores se distinguem dos demais. Primeiro, devido à grande oferta de trabalho e de bons salários

(comparados a outras áreas) oferecidos pelo setor. Sobre isso, um dos respondentes traz o seguinte relato:

Nos últimos anos, sinto que a área criou uma imagem de que paga bem, tem salários bons, carreiras promissoras e muitas vagas. Isso criou uma fantasia na cabeça das pessoas e tenho observado um movimento de muitas pessoas querendo entrar na área de TI com essa motivação, o que é ruim por vários motivos. Primeiro, porque isso abaixa a régua dos times que já estão trabalhando e dedicando-se à área há bastante tempo. Segundo, porque essas pessoas que entram nem sempre se identificam com a área ou gostam do que fazem, estão lá apenas por necessidade. Isso tem uma série de impactos no clima do time e extrapola o indivíduo. Esse movimento e essa fantasia em torno da área são ruins e, mais recentemente, tem havido demissões em massa, principalmente de pessoas com pouca experiência. A área de Tecnologia estimula o estudo, o aprendizado e é muito dinâmica, mas as coisas mudam em uma velocidade muito grande e as tecnologias vão aparecendo e desaparecendo o tempo todo, criando um dinamismo que eu gosto, mas é uma coisa muito pessoal minha. Eu curto ter que me desafiar o tempo todo e ter a sensação de que ainda tenho muito a aprender. (RESPONDENTE 3)

No geral, o entrevistado expressa preocupação com a crescente entrada de pessoas na área de TI motivadas principalmente por fatores financeiros, sem uma verdadeira paixão ou comprometimento com o trabalho. O respondente afirma que isso pode impactar negativamente a qualidade das equipes e o clima de trabalho. Além disso, ele enfatiza a importância do aprendizado constante e do dinamismo da área para quem deseja ter sucesso em TI.

O trecho em questão apresenta uma análise pessoal sobre a imagem que a área de TI criou no imaginário coletivo nos últimos anos, como um setor que paga bem, oferece carreiras promissoras e possui muitas vagas disponíveis. O entrevistado acredita que essa imagem criou uma fantasia na cabeça das pessoas e está motivando muita gente a ingressar na área, mesmo sem qualquer identificação com o trabalho, mas unicamente por necessidade financeira. Mas há um não dito nesse enunciado: a concorrência entre trabalhadores. Mais gente trabalhando pode rebaixar salários e quebrar o mito de área de experts.

Vale destacar, contudo, que o Brasil é um país desigual. O estudo³² do Laboratório de desigualdades, pobreza e mercado de trabalho, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) aponta que, entre 2020 e 2021, 11,7 milhões de brasileiros entraram em situação de pobreza social, elevando a 30,4% o percentual de pessoas nessa condição – a

³² BAGOLIN, Izete Pengo; SALATA, André; MATTOS, Ely José de. Pobreza Social no Brasil: 2012-2021. Laboratório de Desigualdades, Pobreza e Mercado de Trabalho – PUCRS Data Social. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://www.pucrs.br/datasocial/pobreza-no-brasil/>. Acesso em: 5 out. 2023.

maior taxa da série histórica, iniciada em 2012. A pobreza social atingiu 64,6 milhões de pessoas em 2021.

Há alguns anos a área de TI se destaca como uma das mais promissoras e atrativas para os jovens que buscam uma carreira profissional bem-sucedida. Isso se deve, em grande parte, pelos discursos circulantes de empresas, veículos de imprensa (que muitas vezes recebe conteúdo pronto das equipes de comunicação dessas empresas) e profissionais do setor que contribuem para a criação desse imaginário. Quem nunca ouviu falar sobre as gigantes empresas de tecnologia que criam ambientes bem decorados, que não se assemelham a um local de trabalho, e fornecem alimentos gratuitos e muita diversão?³³

Em um país que encerrou o ano de 2022 com 8,6 milhões de desempregados³⁴, a oferta de salários elevados e a possibilidade de crescimento profissional são extremamente atrativas, o que motiva as pessoas a buscarem por oportunidades no setor. Contudo, em meio a desigualdade e à crise financeira que ronda o mundo pós-pandêmico, é fácil concluir que nem todas as pessoas tiveram o mesmo acesso à educação, oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional, o que pode justificar o desencanto e as dificuldades de adaptação mencionadas pelo Respondente 3 em um setor que demanda uma rotina de trabalho e perfis de profissionais muito exigentes.

Além disso, é imprescindível considerar a alta exigência do setor imposta aos profissionais que nele atuam, anteriormente aqui já exposto, e o ritmo de trabalho acelerado. Seres humanos são diversos. As subjetividades, sensibilidades e interesses também. A defesa da reserva de vagas de trabalho a um único perfil de profissional – altamente qualificado, extremamente produtivo e cem por cento disponível – desumaniza os profissionais de TI e os equipara a super-heróis ou até mesmo a uma máquina, além de fortalecer o imaginário de que os trabalhadores do setor não estão inseridos na lógica de exploração capitalista.

Sobre essa necessidade de atualização constante um dos respondentes explica que:

Bom, eu, em todo tempo, eu nunca me afastei de estar procurando conhecimento. Posso não estar trabalhando, mas continuamente do lado estão trabalhando com isso, estão trabalhando com aquilo, estão usando isso, estão fazendo aquilo. Quando eu comecei a trabalhar era mais fácil porque eram poucas linguagens. As coisas eram mais restritas, então, era mais fácil. Hoje em dia eu digo o seguinte: a minha área eu centrei no meu conhecimento, assim, o que eu gosto de trabalhar é desenvolvimento, é linguagem, tá? E dentro das linguagens,

³³ ESTADÃO. **Maravilhosos, cheios de mimos e... vazios**: o futuro dos escritórios das empresas de tecnologia. SEÇÃO DO JORNAL, 13/10/2020. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/link/maravilhosos-cheios-de-mimos-e-vazios-o-futuro-dos-escritorios-das-empresas-de-tecnologia/>. Acesso em: 5 out. 2023.

³⁴ IBGE. Desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 5 out. 2023.

eu procuro me cercar mais ou menos daquilo que eu realmente quero. E por que que eu digo isso? Hoje em dia tem um conceito novo. Não sei da onde que surgiu. No Brasil pegou muito e até fora do Brasil pegou muito, chamado o cara *full steck*. O cara *full steck* é aquele cara que, fazendo uma imagem bem grotesca, é aquele cara que no campo de futebol teria que correr, bater o escanteio, correr na área, cabecear, fazer o gol e voltar correndo para defender. Eu não acredito nisso, sinceramente. É o cara que tem que conhecer Java, JavaScript, CC ++, Delphi, tem que conhecer de ambiente de redes, de configuração de rede, não sei mais o quê. Eu não acredito nisso. Me desculpe, tá? É isso. Para mim a imagem semelhante é dizer que tu és o médico que vai entrar na sala para fazer uma cirurgia e vai entrar sozinho. Ele vai ter que abrir o paciente, vai ter que estar monitorando o paciente, vai ter que estar cuidando da anestesia, vai ter que estar cuidando disso, cuidando daquilo, eu não acredito nisso. Eu acho assim, a minha área é a de desenvolvimento. Então, eu tenho hoje, por exemplo, duas linguagens que eu gosto, que eu trabalho: Delphi e Java. Então, minha área de conhecimento é essa. “Ah, o mercado está indo para tal área”. Não me interessa. Não quero. Não vou. (RESPONDENTE 1)

O trecho acima, além das escolhas pessoais do Respondente 1, fala sobre obsolescência e disrupção. No sistema capitalista, a disrupção e a permanente obsolescência são consideradas naturais. O sistema é impulsionado pela competição e pela busca incessante por lucros. Para permanecerem competitivas e maximizarem seus lucros, as empresas buscam constantemente por inovações e melhorias em seus produtos e serviços. Isso leva à introdução de novas tecnologias e à obsolescência de produtos e modelos nem sempre antigos, diremos, anteriores.

O capitalismo depende do consumo constante de bens e serviços para sustentar o crescimento econômico. A obsolescência planejada, em que os produtos são projetados para ter uma vida útil limitada, incentiva as pessoas a substituírem constantemente seus produtos, impulsionando o consumo. O sistema de patentes e direitos autorais no capitalismo recompensa para alguns a inovação e a criação de novas tecnologias. Isso cria um ambiente em que as empresas têm incentivos para desenvolver continuamente produtos e serviços.

A obsolescência, pois produtos que ainda funcionam perfeitamente são descartados porque não atendem mais às expectativas do consumidor, é muitas vezes vista como uma parte natural do ciclo de renovação econômica. A máxima é a de que a substituição de produtos antigos por versões mais recentes gera empregos na produção, distribuição e venda desses novos produtos.

As empresas, sob pressão para entregar resultados financeiros sólidos aos acionistas, muitas vezes buscam aumentar as vendas e os lucros por meio da introdução de produtos inovadores e da descontinuação de produtos mais antigos. Embora a disrupção e a obsolescência sejam consideradas naturais no contexto do capitalismo, desprezam-se os

resultados necessariamente ruins para o conjunto da sociedade. Essas práticas geram o desperdício de recursos naturais, o impacto ambiental negativo, a pobreza e a cultura do descarte.

Além disso, o trecho remete a outra questão relevante anteriormente destacada: a presença de um discurso predominante adicional sugere que a comunidade de profissionais de tecnologia é composta por indivíduos dedicados, que se destacaram em suas jornadas acadêmicas, frequentando escolas, cursinhos e universidades. Esse estereótipo é frequentemente associado à figura do “jovem nerd”, anteriormente mencionado. No entanto, uma autorreflexão mais atenta gera a contradição. A metáfora exposta pelo respondente da imagem do médico, que entra na sala de cirurgia e é responsável por exercer todas as funções necessárias para que a cirurgia ocorra da melhor maneira, ilustra a impossibilidade da existência desse profissional super-herói, dotado de poderes especiais.

Levando em conta o relato acima é possível questionar até onde vão as expectativas com relação à atuação desses profissionais?

O sistema de mais-valia, explicado por Marx (2013), é baseado na exploração do trabalho dos trabalhadores, o qual é transformado em mercadoria com o intuito do lucro. Assim, os trabalhadores que vendem sua força de trabalho acabam recebendo um valor inferior que não condiz com o trabalho realizado. Novamente contradizendo o relato do Respondente 3, que expõe a entrada de pessoas que não se identificam com o setor, é possível, talvez, que a alta exigência da aceleração da produtividade aliada ao despreparo dos profissionais seja um dos grandes desestímulos à permanência de jovens profissionais na área:

Qual é o maior problema atualmente nas empresas que adotaram o *home office*? Pelo menos na minha, o problema é: como o júnior vai aprender? Não vejo saída para isso porque estou trabalhando com muitas pessoas e há distanciamento. Não sei exatamente o que as pessoas estão fazendo e elas não sabem o que estou fazendo. Então, é difícil para elas me procurarem sem sentir que estão atrapalhando. O júnior, que não tem experiência, não está aprendendo. Por causa da urgência, a demanda acaba indo para mim. Esse problema ficou muito evidente para mim quando alguns funcionários foram promovidos a desenvolvedores juniores, mas não possuem conhecimentos básicos de lógica (de programação). Foi um erro tê-los colocado nessa posição. Poderíamos ter dado a eles espaço para aprender, o que é saudável, mas agora estão sendo considerados desenvolvedores e não estão aprendendo a desenvolver. Provavelmente estão frustrados porque não estão trabalhando com outros desenvolvedores, o que é importante para aprender com a experiência. Isso é um problema sério que percebo também em outras empresas, assim como em conversas com outros colegas de trabalho. É por isso que muitas empresas estão contratando

apenas profissionais sêniores e plenos, sem espaço para aprendizado para os juniores. (RESPONDENTE 4)

O trecho destaca um desafio significativo enfrentado pelas empresas que adotaram o *home office*: a dificuldade de proporcionar aprendizado e desenvolvimento para os trabalhadores em início de carreira. A fala ressalta a importância da experiência no processo de aprendizado, em que os trabalhadores mais experientes desempenham um papel crucial na formação dos mais novos.

A ergologia é uma disciplina que estuda o trabalho humano, e uma de suas áreas de interesse é analisar como as atividades de trabalho se desenrolam na prática, muitas vezes em contraste com o que é prescrito ou planejado. A ideia de “espaço de renormalização” na ergologia refere-se ao espaço em que as atividades de trabalho são adaptadas ou ajustadas pelos trabalhadores para se adequarem às condições reais do trabalho, muitas vezes divergindo das prescrições formais ou ideais.

Entre o “prescrito” e o “real” está o espaço em que os trabalhadores tomam decisões práticas para lidar com as situações encontradas no dia a dia do trabalho. Isso pode incluir a adaptação de procedimentos, a tomada de atalhos, a improvisação e a colaboração com colegas para alcançar os objetivos da tarefa. Esse espaço de renormalização é uma resposta à complexidade e à dinâmica do trabalho, que raramente seguem estritamente o que foi planejado nos manuais ou nas orientações formais.

A ergologia reconhece que a atividade de trabalho é influenciada por uma série de fatores, incluindo as condições reais do ambiente, as habilidades e experiências dos trabalhadores, as restrições de tempo e recursos, entre outros. Portanto, o espaço de renormalização é uma manifestação da flexibilidade e da adaptabilidade dos trabalhadores para lidar com as situações emergentes e muitas vezes imprevisíveis que surgem durante o trabalho.

Essa abordagem da ergologia destaca a importância de entender o trabalho real e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para alcançar seus objetivos, reconhecendo que a realidade do trabalho nem sempre coincide com as expectativas prescritas. Trata-se de uma abordagem valiosa para melhorar a compreensão das atividades de trabalho e para projetar ambientes de trabalho mais eficazes e seguros.

A falta de oportunidades para os juniores aprenderem com os mais experientes pode resultar em frustração e, eventualmente, em trabalhadores que não estão preparados para desempenhar suas funções de maneira adequada. O trecho ressalta que é saudável dar espaço para o aprendizado, mesmo que isso signifique permitir que os juniores cometam erros e desenvolvam suas habilidades ao longo do tempo.

A abordagem de contratar apenas profissionais sêniores e plenos pode resolver temporariamente a questão da eficiência, mas não contribui para o desenvolvimento de talentos a longo prazo, ainda mais se considerarmos a falta de profissionais qualificados para as demandas do setor. Portanto, a necessidade de encontrar soluções que permitam a interação e o aprendizado entre todos os níveis de trabalhadores é um desafio importante no setor.

Fäita e Donato (1997) afirmam que a situação de trabalho é a instância na qual as relações constitutivas se deixam melhor apreender. É no ambiente de trabalho que ocorre a coexistência de trocas caracterizadas pelo informal e pelo formal. Assim, as resoluções coletivas de problemas e a elaboração de análises são atravessadas por momentos de interações informais. Alavancado pela Pandemia de Covid-19, o *home office* passou a ser uma opção comprovadamente eficaz e lucrativa para as empresas. A modalidade de trabalho possibilita a redução dos custos fixos operacionais, a redução de benefícios (custos com vale-transporte, auxílio combustível, estacionamento), despesas com instalações (água, energia, manutenção, higienização, móveis, telefone) e infraestrutura (aluguel, manutenção dos espaços). Por outro lado, a modalidade pode dificultar o aprendizado dos profissionais e o fortalecimento de vínculos com os colegas.

Harvey (2013) explica que, ao longo dos últimos trinta anos, profundas mudanças econômicas e aumentos de produtividade causaram desemprego e insegurança no emprego e que estudos mostram que cerca de dois terços da perda de postos de trabalho nos Estados Unidos se devem a mudanças tecnológicas. Assim, não é justo atribuir unicamente ao trabalhador a responsabilidade pela dificuldade no desenvolvimento de suas funções, sem considerar os múltiplos fatores circundantes a essa questão.

3.7 Menina brinca com boneca

Apesar das fundamentais – e lentas – mudanças sociais ocorridas nos últimos anos na luta para o combate da desigualdade dos gêneros, ainda é comum que muitas pessoas associem videogames e computadores como brinquedos para meninos e bonecas para meninas. Isso se reflete nos dados desta investigação.

Na primeira etapa da pesquisa, os dados atestam que o público respondente é majoritariamente masculino (52 respondentes, contra 8 femininos e 3 não binários). O dado

corroborar com a pesquisa Digital Skills, realizada pela Tera e Mindminers³⁵, que afirma que mulheres e pessoas negras ainda são minorias no setor de tecnologia da informação.

Na segunda etapa da investigação, dentre as dez entrevistas realizadas, apenas uma respondente era mulher³⁶. No relato sobre o exercício de suas atividades de trabalho, a entrevistada, que chamaremos aqui de Respondente 8, afirmou que as dificuldades de atuação “vieram ainda antes de chegar no setor de TI. Minha mãe foi muito resistente quando eu escolhi fazer um ‘curso de homem’”.

O exemplo retoma a divisão sexual do trabalho que, historicamente, designa aos homens a esfera produtiva e às mulheres a reprodutiva, cuja lógica impera na sociedade e no mercado de trabalho reproduzindo desigualdades e discriminações de gênero. Cabe à mulher a sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado que retira delas a autonomia sobre o seu tempo, deixando-as, muitas vezes, indisponíveis para se dedicarem ao lazer, ao descanso, à cultura, à participação política e aos estudos.

Bárbara Castro (2013), socióloga e autora de uma pesquisa de doutorado que investigou a presença feminina em TI, explica a forma como a sociedade conceitua e delimita as características de ser mulher e ser homem está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de suas capacidades e aptidões e isso também é fator decisivo para as escolhas profissionais, como comenta a Respondente 8.

Nossa credibilidade e profissionalismo são questionadas, somos menos levadas a sério, mulheres mais objetivas são facilmente taxadas de arrogantes e é mais difícil de se enturmar, você não é chamada pro *happy hour* a menos que prove que é uma “mulher sem frescuras” e mesmo provando pode não ser convidada porque as companheiras dos colegas de trabalho podem não gostar. Infelizmente, essa falta de vínculo com os colegas tem seus reflexos no dia a dia de trabalho. Sinto que preciso sempre me provar mais pra ter o menor grau de credibilidade. (RESPONDENTE 8)

A fala apresentada ressalta questões importantes relacionadas ao ambiente de trabalho e às dinâmicas de gênero que podem afetar as experiências profissionais das mulheres na área de tecnologia da informação. O relato aponta para a persistência de discriminação de gênero no ambiente de trabalho, onde as mulheres podem enfrentar preconceitos e estereótipos que afetam sua credibilidade e seu profissionalismo. Isso pode incluir a percepção equivocada de que

³⁵ BERTÃO, Naiara. Mercado digital: apenas dois em cada dez profissionais são negros, mostra pesquisa. Valor Investe, 8 fev. 2022. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2022/02/08/mercado-digital-apanas-dois-em-cada-dez-profissionais-sao-negros-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 5 out. 2023.

³⁶ Em abril de 2023, para a elaboração de um artigo científico sobre a secundarização do trabalho feminino, em coautoria, a pesquisadora conseguiu entrevistar uma segunda trabalhadora do setor. Com o intuito de enriquecer o corpus empírico da investigação sobre o tema, o relato dessa trabalhadora será apresentado.

mulheres assertivas, sérias, comprometidas profissionalmente e que, talvez, não performam a feminilidade esperada pela maioria da sociedade, são vistas como arrogantes.

A trabalhadora menciona a pressão social para se enquadrar em certos estereótipos de gênero, como a necessidade de provar que é uma “mulher sem frescuras”. Essa pressão para se conformar às expectativas de gênero pode ser prejudicial ao bem-estar no trabalho. O trecho também destaca que as mulheres podem enfrentar exclusão social no ambiente de trabalho, incluindo a dificuldade de serem incluídas em atividades sociais, como *happy hours*, com colegas de trabalho do sexo masculino ou outras mulheres.

O trecho menciona que essa falta de vínculo com os colegas de trabalho afeta seu dia a dia laboral, incluindo a necessidade de se provar constantemente para ganhar credibilidade, o que pode criar ambientes e cotidianos desafiadores, sem contar a possibilidade de prejuízo no desempenho profissional e no estado físico e mental das trabalhadoras. O relato destaca também a importância de se conscientizar sobre questões de gênero e a promoção de uma cultura de trabalho mais inclusiva, em que as mulheres não sejam prejudicadas por estereótipos e preconceitos de gênero.

No estudo realizado por Castro (2013), foi descoberto que todas as mulheres entrevistadas buscavam justificar o interesse na área de TI, tendo alguém como inspiração que já havia escolhido essa carreira e evidenciando as vantagens de se atuar no setor. Com os homens, no entanto, quando questionados sobre como e quando se interessaram por TI, eles afirmavam que sempre gostaram de tecnologia e de máquinas. Para os homens, essa área parece ser um caminho natural, enquanto para as mulheres ainda é algo a ser explorado, de acordo com a pesquisadora. A questão pode ser exemplificada por meio do relato de um dos entrevistados que acaba contradizendo sua afirmação inicial de que na empresa que trabalha não há distinção entre os gêneros:

Não existe nenhum tipo de preconceito, não existe nenhum tipo de assédio. Mas, para não falar, uma vez, não que eu tive, mas presenciei, foi quando eu trabalhava como operador de data center: uma menina, Maria Eduarda, entrou para ser operadora de data center. E o gerente de data center chegou em mim e falou “ó, você tem que demitir essa menina”. Aí, até olhei assim, “mas por que que tem que demitir?”. “Não, porque ela é uma mulher”. Eu falei “tá, mas que que isso tem a ver?”. “Não, porque ela não nasceu para fazer esse serviço, você não sabe? Você sabe!” Aí ele falou assim “lógico, se carrega peso!”. E eu “ela vai carregar peso se ela quiser. Se o que ela quer é fazer isso, então ela vai fazer”. Aí ele falou “então, você vai ficar de olho e se ela fizer m**** a culpa é sua!”. Falei: “fica tranquilo, sem problema. Se ela fizer alguma m****, a culpa é minha, mas ela não vai fazer m****”. Ela não fez nada de errado. Ela que chegou um tempo depois e pediu as contas porque aconteceu uma coisa na casa dela, então foi pelo lado pessoal. Ela preferiu sair fora da empresa. Mas eu reporte que não achava justo quando o RH me perguntou o

que que eu achava. O RH falou “estão pedindo para a gente demitir”. Falei “ó, não demite. Não é porque é uma garota que ela não vai saber fazer serviço. (RESPONDENTE 2)

A associação do setor ao gênero masculino distancia meninas e mulheres da tecnologia. Sempre o homem tem a tarefa de vigiar a mulher que, certamente, é dita como despreparada, não é o lugar dela ali, ela não aguenta, entre outros desqualificativos. A questão que se omite é como o ambiente de trabalho e os colegas homens criam uma situação inóspita e cheia de armadilhas para julgar negativamente o desempenho da trabalhadora. Elas sofrem preconceitos ao optarem por atuar em um universo tido como masculino:

Na empresa onde trabalhei como suporte, não tinha nenhuma mulher trabalhando no setor de desenvolvimento e existia uma resistência dos sócios da empresa na contratação de mulheres para “não deixar os meninos desconfortáveis no trabalho. Eles falam muita bobagem”. Por conta da dificuldade em encontrar profissionais qualificados do sexo masculino contrataram a primeira mulher para desenvolvedora. Antes de a mulher em questão iniciar no trabalho avisaram para os meninos do desenvolvimento que contratariam uma mulher e começaram os comentários sobre como agora eles não poderiam falar palavrão ou peidar na sala. Ainda nessa mesma empresa, tempos depois, contrataram uma mulher para (ser) gerente de desenvolvimento. Novamente, avisaram sobre a contratação de uma mulher para gerente e, dessa vez, os comentários incluíam inclusive que ela tinha feito teste do sofá (para conseguir o cargo). Pessoalmente, nunca me falaram nada muito ofensivo, mas via de regra eles falam pelas costas. A mulher atacada raramente fica sabendo. Participei de um evento de comemoração do dia da mulher e o dono da empresa pegou o microfone pra fazer piada sexista. (RESPONDENTE 8)

O discurso da trabalhadora evidencia sérios problemas relacionados a um ambiente de trabalho tóxico da área de TI. O relato revela que, na empresa em questão, o ambiente de trabalho é marcado por comportamentos sexistas e comentários inapropriados. Isso inclui piadas discriminatórias, comentários desrespeitosos sobre a contratação de mulheres e até insinuações infundadas sobre o processo de contratação de uma gerente.

A resistência dos sócios da empresa em contratar mulheres com base na preocupação de “não deixar os meninos desconfortáveis” é um exemplo claro de estereótipos de gênero que perpetuam a desigualdade no local de trabalho. O relato descreve uma cultura de trabalho tóxica, em que os comentários preconceituosos e sexistas são tolerados e até mesmo encorajados. A começar pelo fato de esses profissionais serem tratados como “meninos” e não como homens adultos e profissionais que são. Isso cria um ambiente hostil que pode ser

prejudicial tanto para as mulheres que trabalham na empresa quanto para o ambiente como um todo, por perpetuar discursos preconceituosos.

O fato de a empresa permitir piadas sexistas e comportamentos inadequados demonstra ainda falta de conscientização e ação por parte da liderança para promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. A fala da trabalhadora menciona que muitas vezes as mulheres atacadas raramente ficam sabendo sobre os comentários sobre elas ou sobre a presença delas no ambiente, mas isso não minimiza o impacto negativo que esse ambiente pode ter em sua saúde mental e bem-estar no trabalho.

Em resumo, o relato traz que há ainda um longo caminho para combater o sexismo e promover ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, principalmente porque isso requer ação por parte das empresas, incluindo políticas claras de não tolerância a comportamentos discriminatórios, conscientização e treinamento dos funcionários e liderança comprometida em criar um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todos os trabalhadores.

A história de Ada Lovelace³⁷, a primeira programadora da história, é amplamente conhecida entre aqueles que trabalham na área de TI. Há bibliografia vasta sobre o seu pioneirismo e importância por ter publicado o seu primeiro algoritmo para uma máquina computacional, em 1843. No entanto, a presença das mulheres no setor é baixa historicamente.

No período de 2007 a 2017, houve um aumento no número de mulheres empregadas nas atividades típicas de TI, de 21.253 para 40.492. Contudo, durante a Pandemia de Covid-19, o percentual de mulheres empregadas diminuiu de 24,05% para 19,83%. Isso se deve ao fato de que a taxa de emprego masculino aumentou em uma proporção muito maior, de 67.106 para 163.685, representando um crescimento de 144%.

Estereótipos de gêneros arraigados e o preconceito de empregadores são alguns fatores que ilustram o motivo:

Quando fui fazer estágio, fiz todas as entrevistas, dinâmica de grupo e etc. na multinacional famosa, que é uma empresa bem grande, né? E aí eu cheguei na entrevista. Passei por todo o processo. Cheguei na entrevista e quando eu tava lá, como sou de Santos e fui para São Paulo, eu acabei chegando cedo. Eu estava na sala, esperando e a pessoa com quem eu iria fazer entrevista não sabia que eu era eu porque cheguei um pouco mais cedo. E aí ele pegou o meu currículo e jogou para a secretária dele dizendo: “eu falei que eu não queria mulher” e brigou, brigou e brigou e aí ela (a secretária) respondia: “mas quem manda é o RH. Não posso fazer nada”, porque não era ela, secretária, que mandava né? Vinha direto do RH. Então me lembro que foi um caso assim de “nossa”, né? Eu fiz a entrevista. Ele me chamou porque ele era obrigado, né? Mas óbvio que eu não passei, entendeu? Aí eu não sei se ele realmente não

³⁷ Ada Lovelace: A primeira programadora da história. Disponível em: <http://www.ime.unicamp.br/~apmat/ada-lovelace/>. Acesso em: 4 out. 2023.

gostou de mim ou se realmente era porque ele não queria mulher de jeito nenhum. (RESPONDENTE 8)

Em seus estudos, Castro (2013) ressalta ter entrevistado quatro mulheres que cursaram Ciência da Computação na década de 1970 na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). É surpreendente notar que, naquela época, as turmas eram compostas principalmente por mulheres. A área de tecnologia não era tida como um universo masculino. Foi a partir da década de 1990, com o advento da internet, que a TI se tornou fundamental para a dinâmica capitalista e as profissões relacionadas às ciências e tecnologias passaram a ser tidas como símbolos de poder e prestígio, de acordo com a socióloga.

As barreiras enfrentadas pelas mulheres no setor de TI vão além do acesso à profissão, afetando sua permanência no mercado de trabalho. A associação histórica entre tecnologia e masculinidade, que não incentiva a presença feminina, desempenha um papel crucial nesse contexto. Além disso, o modelo de gerenciamento predominante na área de TI contribui para essas barreiras. O constante deslocamento e viagens necessários para atender clientes, bem como o sistema de trabalho por projetos, resultam em uma flexibilização contratual, falta de estabilidade no emprego e jornadas de trabalho longas e desreguladas.

Esses fatores, que fazem parte da lógica de gerenciamento do setor de TI, afetam tanto homens quanto mulheres, mas podem ser particularmente desafiadores para as mulheres que, na maioria dos casos, são responsáveis pelo trabalho de cuidado de suas famílias. O trabalho reprodutivo que historicamente cabe às mulheres sempre está invisibilizado. As limitações de horários, viagens, eventuais atrasos e faltas nunca são identificadas como causas do trabalho reprodutivo. Esses ‘problemas’ são imputados ao descompromisso das mulheres com o trabalho. Ou seja, além de enfrentarem a pressão das múltiplas jornadas de trabalho intensas e imprevisíveis, elas também precisam superar a dupla jornada do trabalho reprodutivo e os estereótipos de gênero arraigados, que frequentemente as desencorajam a permanecer no campo da tecnologia.

Além disso, a constante evolução e obsolescência dos produtos e tecnologias na área de TI também contribuem para a constante pressão no mercado de trabalho. As profissionais, assim como seus colegas masculinos, devem se manter atualizadas e adaptáveis a essas mudanças, o que pode ser um desafio adicional para a permanência das mulheres no setor. Portanto, a combinação de estereótipos de gênero, lógicas de gerenciamento e a dinâmica do mercado tecnológico contribui para a diminuição do tempo de permanência das mulheres no setor de TI.

Esses fatores reforçam a masculinização da área e refletem nas condições de trabalho das mulheres em TI. Muitas vezes, são naturalizados discursos e posturas correspondentes a uma masculinidade tóxica, que envolve comentários misóginos e assédio. Dessa forma, as mulheres enfrentam uma série de barreiras para a ascensão profissional e o aumento salarial, além de um processo de exclusão e desvalorização.

Eu lembro uma vez, mas a muito tempo atrás, que tinha um cliente que ligava para o suporte e aí ele falava, agora não lembro exatamente, faz muito tempo, mas dava alguma conotação sexual na conversa, sabe? Uma coisa muito fora do contexto. Tive um cliente assim. Eu mantinha a conversa no que tinha que conversar e com o tempo acabou. Era alguma bobagem da cabeça dele. Era um constrangimento. (RESPONDENTE 8)

Soft work é um termo frequentemente utilizado na área de tecnologia para descrever funções que dependem principalmente de habilidades consideradas inatas aos seres humanos, como comunicação, gestão de pessoas, planejamento e organização de projetos – habilidades que são muitas vezes associadas às mulheres. Por outro lado, o termo *hard work* se refere a atividades que dependem de habilidades técnicas, como lógica, programação, arquitetura e infraestrutura, que são frequentemente vistas como funções masculinas. Essa divisão cria nichos de atuação para cada gênero, justificando a atuação das mulheres em determinadas funções, mas não em outras, muitas vezes as subjugando.

Teve uma vez que um chefe meu, a gente tava numa apresentação e veio um cara dos Estados Unidos fazer uma apresentação na empresa. E ele (o chefe) falou assim: “Ah, não pode fazer nenhuma pergunta para o fulano. Não quero que vocês perguntem nada”. E estavam lá (presentes) outras empresas também, parceiras nossas, e todo mundo assistindo a palestra desse americano. E eu esqueci completamente que ele falou que não era para fazer pergunta. Esqueci total. E aí ele (o norte-americano) falou um negócio X e eu fui falar, mas aí o meu chefe fez alguma coisa e eu percebi que não era para falar. Aí o norte-americano ficava perguntando “o que você quer saber?” e eu “não, não quero saber nada”. Então ficou uma situação horrível porque ficou todo mundo olhando pra mim, né? Foi muito pior do fazer a pergunta. (RESPONDENTE 8)

A fala da respondente destaca uma situação constrangedora e complicada que ocorreu durante uma apresentação de um palestrante dos Estados Unidos na empresa da entrevistada. Seu chefe havia explicitamente proibido que qualquer pessoa fizesse perguntas ao palestrante. No entanto, a entrevistada se esqueceu dessa instrução e começou a fazer uma pergunta, sendo

interrompida pelo chefe por meio de algum sinal que a fez se calar no meio da elaboração da pergunta.

A proibição, talvez, venha da visão de um gestor que enxerga o estrangeiro como alguém superior, uma autoridade. A imposição do norte-americano falar e ninguém perguntar ou interagir pode ter sido tomada com base no fato de ser “feio” demonstrar que não sabe, ou receio de parecer esnobe questionar o estrangeiro.

O constrangimento se tornou ainda mais evidente quando o palestrante norte-americano insistiu em saber o que a entrevistada queria perguntar, e ela teve que responder que não tinha nenhuma pergunta. Essa situação deixou a entrevistada em uma posição desconfortável, já que todos na sala ficaram olhando para ela, o que foi mais embaraçoso do que se ela tivesse simplesmente feito a pergunta.

Esse relato, por fim, destaca como as dinâmicas de poder e as expectativas no ambiente de trabalho podem criar situações desafiadoras para as funcionárias, em que elas podem se sentir pressionadas a seguir as instruções dos superiores, mesmo que isso signifique se submeter a situações desconfortáveis e desagradáveis.

3.8 Brodagem

Dentre os relatos colhidos durante a segunda etapa da pesquisa foi identificada a existência de um tipo de fraternidade entre os profissionais do gênero masculino. A questão foi ressaltada de alguma forma pelos 10 respondentes, destacando como impera entre os integrantes das equipes do setor a existência de um tipo de parceria, uma camaradagem que contribui para o desenvolvimento do trabalho e traz um senso de união entre os membros:

Normalmente, por todas as empresas onde eu passei, sempre foi uma comunicação muito boa tanto no nível horizontal quanto no nível vertical, tá? Porque é aquela história: se eu não for ajudado no meu trabalho não é o meu trabalho que está sendo prejudicado. Eu trabalho do setor que tá sendo prejudicado. Então, a ajuda tem que ser mútua.
(RESPONDENTE 1)

Olha, hoje posso falar que gosto muito da equipe que trabalho, é ótima!
(RESPONDENTE 10)

Na maioria delas (equipes) todo mundo se ajuda bastante, você consegue contar com as pessoas, consegue compartilhar problemas, consegue trazer as pessoas para trabalhar junto e também consegue ajudar, consegue treinar, ensinar as coisas, então, é super positivo. Mas existem trabalhos, por exemplo, trabalho manual, que coloco meus

fonos de ouvido e viro um bichinho indiano, só me dá comida por debaixo da porta, para que possa focar e passar o dia inteiro fazendo o que tenho que fazer sozinho, mas a grande maioria das coisas é em equipe. (RESPONDENTE 6)

Aqui é bem tranquilo, para mim é super suave. A equipe é uma equipe que sempre está disposta a te apoiar, te ajudar e pedir ajuda quando necessário também. Então, não temos conflito de trabalho em equipe. Nós não temos nenhum tipo de problema. “Foi culpa de fulano”, não existe esse lance aqui de apontar dedos, não tem mesmo. Se der algum problema com outro que nem aconteceu com a minha parceira Priscila que saiu de férias, deu alguns problemas nos projetos dela, eu absorvi esses problemas para resolver. Mesmo ela voltando, você não fica culpando, não fica brigando, não fica pontuando a pessoa sobre o que fez errado. Aconteceu. Infelizmente acontece, não tem o que fazer e a gente tá aqui para resolver. Então, pelo menos o meu trabalho em equipe aqui é ótimo. Não tem problema nenhum. Isso pelo menos nunca tive problema. (RESPONDENTE 2)

As falas acima destacam a importância da camaradagem e da colaboração no ambiente de trabalho, que são aspectos relevantes da ergologia, já mencionados. Eles demonstram que as equipes têm uma comunicação sólida, com níveis de ajuda mútua tanto horizontal quanto verticalmente na hierarquia organizacional.

No decorrer das entrevistas foi notório identificar falas estratégicas que valorizam o próprio trabalho e os resultados alcançados pela equipe como um todo. Eles enfatizam o monitoramento de dados com maestria, destacam a importância da comunicação no reporte dos problemas e como mitigam que eles aconteçam. Reforçam a todo o momento que é um trabalho que requer muita atenção, tanto individual quanto coletiva. Por isso, valorizam o nós e o setor em que atuam.

No primeiro trecho, o entrevistado enfatiza como a ajuda mútua é essencial para o funcionamento da equipe. Ele ressalta que, quando um membro é ajudado, isso beneficia todo o setor de trabalho, promovendo uma mentalidade de cooperação. No segundo trecho, o respondente expressa seu apreço pela equipe com a qual trabalha, enfatizando a qualidade das relações interpessoais. Isso sugere que há uma atmosfera positiva de camaradagem na equipe, fator fundamental para o bem-estar no trabalho.

Na terceira fala, a ideia de trabalho em equipe é reforçada, e o respondente destaca a colaboração entre colegas. Ele menciona a capacidade de compartilhar problemas, treinar e ajudar uns aos outros, enfatizando a importância dessas interações. No último trecho, o entrevistado descreve a cultura de apoio em sua equipe, destacando a falta de conflitos e a

disposição para assumir responsabilidades extras quando necessário. Essa atitude de “resolver juntos” e evitar culpar os outros é fundamental para o bom convívio.

Por outro lado, cabe aqui o levantamento da hipótese de que a composição predominantemente masculina das equipes de TI também pode desempenhar um papel relevante nesse sentido de união. Conforme relatado no tópico anterior, historicamente, a indústria de TI tem sido dominada por homens. Embora essa realidade esteja mudando gradualmente, as equipes de TI ainda são compostas em grande parte por homens.

A teoria da construção social de gênero argumenta que a identificação entre o gênero masculino é um processo complexo que envolve tanto fatores biológicos quanto sociais e culturais. No entanto, a identificação vai além da biologia, sendo influenciada por normas e valores culturais que definem o que é ser um homem. Essas normas incluem comportamentos, interesses e traços de personalidade considerados “masculinos” pela sociedade em que o indivíduo está inserido.

Como resultado, muitos profissionais do setor sentem-se mais à vontade trabalhando com outros homens. Isso pode levar a um senso de camaradagem mais forte, já que eles compartilham uma experiência de vida comum. Homens têm, muitas vezes, uma educação social que enfatiza a competição e a cooperação entre os pares. Esses valores podem ser reforçados em ambientes de trabalho dominados por homens.

Judith Butler é uma das principais teóricas da construção social de gênero. Em suas obras *Corpos que importam* e *Problemas de gênero*, ela argumenta que o gênero não é uma identidade inata, mas sim uma performance social. Butler (2003) destaca como as normas de gênero são internalizadas e repetidas através do comportamento, e como a sociedade recompensa a conformidade com essas normas e puni a não conformidade.

A socióloga australiana Raewyn Connell desenvolveu a teoria das “hierarquias de gênero” em sua obra *Masculinities (Masculinidades, em tradução livre)*. Ela argumenta que a masculinidade não é uma entidade monolítica, mas sim uma construção social influenciada por normas e valores culturais. Connell (1995) descreve diferentes formas de masculinidade, muitas das quais podem ser opressivas para as mulheres e prejudiciais para os próprios homens.

Outro fator que pode contribuir para a união dos profissionais é a natureza do trabalho em si. A maioria dos projetos envolve colaboração entre diversas disciplinas, incluindo programação, *design*, gerenciamento de projetos e suporte técnico. Como resultado, os

membros da equipe precisam trabalhar juntos para alcançar um objetivo comum. Isso pode levar a um senso de unidade e colaboração que transcende diferenças.

Contudo, embora a colaboração entre profissionais seja fundamental em muitos contextos de trabalho, é importante problematizar como essa necessidade de colaboração pode ser afetada por dinâmicas competitivas, gerenciais e pelas extenuantes horas de trabalho que são imperativas na lógica capitalista e presentes nos ambientes de TI.

No mercado de trabalho como um todo, a competição é acirrada e os profissionais competem por promoções, reconhecimento ou recursos para o desenvolvimento do trabalho. Isso por si só favorece o surgimento de tensões entre os membros das equipes, mesmo quando a colaboração é necessária. A competição mina a colaboração e incentiva uma mentalidade de “cada um por si”. Tem-se, portanto, um movimento dialético em que o trabalho ao mesmo tempo que possibilita o senso de colaboração também incentiva a competição entre os mesmos profissionais. Este é um “prato cheio” para as empresas que têm no lucro o seu único e principal objetivo.

Para atingir esse objetivo, muitas organizações estabelecem metas rígidas em prazos apertados, impondo pressão constante sobre os funcionários para a entrega rápida de resultados, criando um ambiente que pode dificultar a construção de relacionamentos colaborativos, já que o foco está principalmente em atingir metas individuais ou de equipe em vez de cultivar um ambiente de trabalho colaborativo. Sem contar a implantação das longas jornadas de trabalho, comum no setor, que pode afetar adversamente a capacidade de colaboração. Trabalhadores constantemente sobrecarregados e exaustos, têm menos energia e disposição para colaborar, o que pode levar a conflitos e tensões nas equipes.

Além disso, as estruturas hierárquicas das organizações também podem dificultar a colaboração, já que os funcionários podem hesitar em compartilhar ideias ou informações com colegas ou superiores, temendo represálias ou falta de reconhecimento. Em alguns ambientes de trabalho, os incentivos financeiros ou de reconhecimento são direcionados principalmente a realizações individuais, em vez de esforços de equipe. Isso pode desencorajar a colaboração, pois os profissionais podem perceber que não há recompensas tangíveis para trabalhar em conjunto.

Portanto, embora a colaboração seja altamente valorizada nos discursos das empresas, as dinâmicas competitivas, as pressões do gerenciamento, a jornada de trabalho excessiva e as

estruturas organizacionais podem representar desafios significativos para a criação de ambientes de trabalho verdadeiramente colaborativos e cooperativos.

3.9 Unidos, mas nem tanto

O *Committee for the Coordination of Statistical Activities* (CCSA), organização que reúne mais de 30 instituições, da ONU, OMS ao Banco Mundial, e tem como objetivo o fornecimento de dados estatísticos, afirma que somente em abril de 2020, a Pandemia de Covid-19 tomou conta de 200 países e matou 17 pessoas por minuto. Em maio do mesmo ano, a crise empurrou para a pobreza extrema cerca de 60 milhões de pessoas e, mesmo nos países mais ricos, 36% das famílias esgotaram seus recursos básicos após três meses sem renda (ARBIX, 2020, p. 66). Mundialmente, o impacto sobre o emprego é o maior desde a Segunda Guerra Mundial de acordo com o sociólogo Glauco Arbix (2020). Ele explica que a atual crise deixou seu rastro com pelo menos três grandes marcas:

A primeira está cravada no alto custo em vidas e sequelas que feriram populações imensas em um curto espaço de tempo; a segunda responde pela aguda recessão e consequente diminuição do emprego, de salários e de renda, fechamento de empresas e desorganização da economia, com aumento de desigualdades e da pobreza; a terceira está ligada à corrosão institucional e à disseminação do medo e da perplexidade na sociedade. (ARBIX, 2020, p. 66)

Se o trabalho influencia diretamente o sentido da vida e a motivação existencial dos indivíduos, o caos e a alta taxa de desemprego desencadeados pela Pandemia tornaram as relações trabalhistas ainda mais precárias.

Convém reiterar sobre a existência no ambiente corporativo de uma ética composta por discursos que implicam uma necessidade constante de os funcionários demonstrarem-se profissionalmente sempre engajados e produtivos. Esses valores norteiam decisões e processos.

Em meio a esse contexto, há diversas novas realidades com as quais os trabalhadores foram obrigados a lidar. A crise decorrida da Pandemia trouxe consequências nefastas à cultura sistêmica capitalista, potencializando ainda mais a tríade já existente de inseguranças relacionadas à saúde, às questões financeiras e de segurança.

Somadas a isso, há relações de comunicação no dia a dia corporativo repletas de situações de assédio moral, de passividade agressiva, de pequenas humilhações e explorações descabidas, potencializadas muitas vezes pela certeza da grande oferta de trabalhadores ávidos

por uma vaga de trabalho rondando os que estão empregados.

A gente só percebe que foi assédio depois, dependendo da idade e maturidade da pessoa. Você acha que está tudo normal. Então, coisas já aconteceram, por exemplo, comigo. O dono é o diretor, né? Vamos supor que ele está demonstrando o software para um cliente. Então, esse software não existe ainda, então você tem que programar na hora. Tipo, é “amanhã a demonstração, dá para fazer isso, né?” Vem com aquela conversa do tipo que é um favor. Daqui a pouco, você está passando a noite lá na empresa. Um fato que aconteceu comigo foi isso. Tipo, eu falei que não ia dar certo (a programação de uma solução) em uma determinada situação. É engraçado que marca, né? Porque eu lembro disso até hoje, né? Eu avisei, né? O diretor falou que era para fazer assim mesmo, porque ele estava no comando, digamos assim, né? Ou seja, ele não sabia o que estava fazendo. Ele estava angustiado com a promessa que ele fez para o cliente. Mas isso acabou refletindo em um tratamento ruim para mim e para meus colegas também, né? Eu estou falando de mim, mas isso aconteceu com a equipe praticamente inteira. A tal demonstração simplesmente não aconteceu porque não era viável, mas como ele não era técnico, ele até era, mas não entendia aquela parte exatamente. O problema de trabalhar com pessoas que já foram programadoras e hoje são donas é que elas acham que sabem. Elas têm a impressão de que entendem o seu trabalho, né? Elas podem até entender a natureza, mas as técnicas mudaram e as dificuldades mudaram, né? Se elas saíam, deixaram de ser programadoras, elas não estão mais acompanhando a evolução. Então, isso é um momento ruim, né? Tipo, o resultado foi o seguinte: além do constrangimento, porque isso foi na frente de todo mundo, você acaba trabalhando sabendo que aquilo vai dar errado, né? Porque você é o dono daquele assunto, você sabe que vai ser improdutivo. Então, você tem duas opções: ou dá as costas, embora isso obviamente vá trazer consequências, se você puder fazer isso, que bom, mas geralmente a gente não pode, né? Ou se sujeitar. E pagar por outras consequências, como por exemplo, eu estou aqui falando sobre isso hoje, depois de vários anos do acontecimento. Foi como se a demonstração fosse no dia seguinte. Não sei o que ele esperava ou se esperava ter alguma ideia, um *insight*, sabe do que eu estou falando? Enfim, trabalhamos até de manhã para praticamente nada, porque nada aconteceu. Esse foi o resultado. Compram uma pizza para a gente e tá tudo certo, né? E eu estou falando de um fato que eu me lembro, mas não é algo recorrente, é algo que ocorreu. Houve uma certa tensão no tratamento. Houve um embate. Eu poderia ter brigado, mas acabei aceitando, falei que tudo bem, a gente faz, mas é isso aí, né? Eu achei que tinha que falar isso. Entendeu? Então é isso. E outra questão, se você me permitir, é que eu estava fazendo um papel de gestor nessa mesma empresa e um colega resolveu se mudar para o Nordeste, antes da pandemia, bem antes, assim. Então era uma coisa inusitada, né? Ele tinha familiares lá, ele casou, ele queria morar lá e me procurou para ver se a gente conseguia fazer ele trabalhar em *home office*. Eu comprei a ideia, falei que não era um problema, mas agora tinha que convencer a galera, né? E foi com a mesma pessoa, o mesmo diretor, né? “Então eu negociei com ele, expliquei que dava para fazer. Ele assumiu o risco, porque o cara quer se mudar, ele é um bom profissional, confiável. Eu confio nele, ele já trabalha conosco há vários anos e você também confia nele”. Se a gente dissesse que não,

ele sairia da empresa e procuraria outro emprego, talvez não conseguisse, talvez conseguisse. Mas os dois lados sairiam prejudicados, né? Então, por que não? E me marcou muito que ele falou assim, de uma forma que eu acho que - eu peguei ele num dia ruim, né? É uma coisa que às vezes acontece, né? - Então, algo assim, eu não lembro exatamente as palavras, mas é a famosa frase: “você está colocando o seu na reta.” Era tão pouco que eu estava negociando, não é? Por que usar essa expressão que tem esse sentido, que se der errado, é como se fosse um recado que recebi, né? Você será demitido. Fomos em frente, deu super certo e inclusive isso foi até propagado para outras pessoas depois. Mas esse tratamento, essas palavras nesse assunto... Eu acho que nenhum assunto merece isso, mas esse com certeza não mereceria. Foi um fator também de constrangimento, porque eu nem sabia o que era “dar certo” ou “não” para essa pessoa. Outro episódio que aconteceu diretamente no trabalho, um dos diretores perdeu um envelope com dinheiro. Eu não sei até hoje direito o que aconteceu, e tiveram a audácia de reunir todos os funcionários em uma sala para questionar se alguém havia pegado o envelope da mesa dele, com a presença de um advogado. Não sei os detalhes, mas foi algo assim que eu achei que estava sonhando na hora que estava acontecendo. Foi algo que presenciei e acabei sofrendo também, porque fui um dos interpelados. Foi uma coisa que aconteceu e que foi muito constrangedora, assim como os casos de assédio. É isso, três momentos que me marcaram. (RESPONDENTE 4)

No trecho é exemplificado que o diálogo transgride os limites da interação ao introduzir inferências e encadeamentos do locutor em relação ao que ele próprio enuncia, jogando com sua memória, suas próprias opiniões ou sentimentos (FAÏTA, 2002, p. 57). O discurso apresentado traz à tona diversos aspectos. O relato revela uma cultura organizacional tóxica, na qual o diretor utiliza sua posição de poder para pressionar os funcionários a trabalhar além de suas capacidades e conhecimentos técnicos, ignorando seus alertas e colocando a reputação da empresa acima do bem-estar dos trabalhadores.

O fato de o entrevistado ter se sujeitado a essas situações exemplifica a normalização da exploração e do abuso de poder em ambientes de trabalho. Por fim, a menção a um episódio posterior envolvendo a gestão de um funcionário que se mudou para outra região revela um comportamento em que o profissional age como mediador de situações abusivas em vez de agir para combatê-las, pois depende do trabalho para sobreviver.

Sobre o fato citado pelo respondente em que toda a equipe foi obrigada a trabalhar à noite devido a um mero capricho do dono da empresa torna crível a hipótese de que a exposição a situações vexatórias e o convívio prolongado possam ser fatores que também incentivam a união entre os profissionais.

A questão da distinção de terceirizados é outra questão trazida por um outro respondente:

Eu presenciei muito a cenas bizarras que eu tenho vergonha de contar, sabe? E presenciei uma no banco. Só que não como funcionário. Antes de entrar no banco, eu trabalhava em uma empresa que o banco era um dos meus clientes. Em uma reunião em que apresentamos um produto para ela, meu colega trouxe um mouse da Microsoft que era muito moderno e curvado para ser facilmente transportado. Enquanto conversávamos com ela, ela ficou olhando para o mouse do meu colega, e não prestava atenção no que estávamos dizendo. A reunião foi realizada em um ambiente aberto, com várias mesas e pessoas trabalhando. Ela virou para meu colega e disse que o mouse era "de b*****". Ficamos sem graça, mas ela continuou dizendo que parecia um absorvente e chamou uma pessoa para ver o mouse, falando alto para todos ouvirem: "você sairia com um cara que tem um mouse desse?" Então, eu presenciei várias cenas assim. Então, tem várias histórias. Eu acho que, hoje dentro de um ambiente trabalho, hoje é mais raro. Mas ainda acontece numa relação de empresa e fornecedor, que era o meu caso nessa história que eu te contei. Então, numa relação de empresa e fornecedor existe um "ah, você tá aqui para me servir e você é inferior a mim", sabe? Isso acontece muito ainda hoje, infelizmente. (RESPONDENTE 3)

Antunes (1998) explica que os terceirizados são parte integrante e crescente da classe-que-vive-do-trabalho ao lado dos subcontratados, temporários que se ampliam, segundo a lógica da "empresa flexível", especialmente nas tecnologias de informação e comunicação. No setor de serviços, a terceirização registrou crescimento de 94% nas empresas brasileiras durante a Pandemia, segundo levantamento da Fundação Instituto de Administração (FIA-SP)³⁸.

Com a aprovação do Projeto de Lei (PL) 4.302/1998, a terceirização foi liberada para todas as atividades das empresas no Brasil, o que resultou no fechamento do círculo da precarização das relações de trabalho no país. Desde que a terceirização foi admitida em atividades-meio de acordo com o Enunciado 363 do TST em 1993, ela se tornou a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista. Com a promulgação do PL 4.302/1998, ela passou a ser permitida não apenas nas atividades-meio, mas também nas atividades-fim, o que levou a uma ainda maior flexibilização da contratação salarial no Brasil. Esse processo de flexibilização aprofundou-se de maneira significativa e preocupante.

O trecho do último relato apresenta uma descrição de um episódio de assédio moral sofrido por dois profissionais em uma reunião com um cliente, que ridicularizou um objeto utilizado por um dos trabalhadores, fazendo comentários inapropriados e ofensivos. O

³⁸ TERRA. **Terceirização de serviços avança no pós-pandemia**. 23 jan. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/terceirizacao-de-servicos-avanca-no-pos-pandemia.735794d608442f1336e491e81348d04fkvhzvr8m.html>. Acesso em: 5 out. 2023.

entrevistado também relata ter presenciado outras cenas de constrangimento em ambientes de trabalho, o que exemplifica novamente a faceta de desrespeito e desvalorização de profissionais em relações hierárquicas ou de subcontratação.

O relato do entrevistado revela ainda que, em sua visão, o assédio moral ainda é uma realidade presente no ambiente de trabalho, mesmo que em menor frequência do que no passado. No entanto, o relato apresenta uma linguagem pouco clara e objetiva, que utiliza expressões vagas e redundantes como “cenas bizarras”, “histórias” e “várias cenas assim”.

O abuso de poder no local de trabalho é um problema sério e infelizmente comum em muitas organizações. Isso pode acontecer em qualquer nível hierárquico, desde o chefe direto até o gerente geral, e pode se manifestar de várias maneiras. Por exemplo: quando um superior usa sua posição de autoridade para controlar, manipular ou intimidar seus subordinados, como citado em um dos relatos acima. Isso pode incluir a atribuição de tarefas injustas ou excessivas, a promoção de pessoas com base em relacionamentos pessoais, a retaliação contra aqueles que expressam desacordo ou insatisfação e o assédio sexual ou moral.

Os efeitos do abuso de poder no local de trabalho podem ser extremamente prejudiciais para os trabalhadores envolvidos. Eles podem sentir-se isolados, humilhados ou constrangidos, o que pode afetar significativamente sua autoestima e autoconfiança. Em alguns casos, os trabalhadores podem até desenvolver problemas de saúde mental, como ansiedade ou depressão, como resultado do abuso.

Chama a atenção nos relatos o fato de que os profissionais citam explicitamente a parceria e colaboração do dia a dia, contudo, é inexistente a organização para a luta de causas comuns aos profissionais, como a pejetização, prática muito comum, em que os profissionais são contratados como “pessoa jurídica”, ou seja, prestador de serviço, sem nenhum vínculo empregatício ou benefício celetista, por exemplo, que mascara uma verdadeira relação de emprego e obtém a redução de custos trabalhistas para o empregador, por exemplo. Questionados sobre a organização sindical, um respondente explica:

Não, não integro nenhum tipo de organização ou sindicato. Não sei, nunca parei para pensar nisso, nunca parei para analisar, mas acho que é um Deus nos acuda, pois, como tem muita gente trabalhando, tem muita mão de obra, muita gente que fala que sabe, mas, na verdade, procura no Google para resolver, então, existe uma sobrecarga, com muitas vagas, mas poucos que sabem resolver os problemas, poucos que são dedicados e poucos que tem vivência para resolver aquilo. É uma bagunça, tem pessoas que falam que faz mundos e fundos, mas quando vai fazer não é bem aquilo, não vejo uma organização muito

boa dos trabalhadores. O que vejo são empresas, com núcleos de RH principalmente, que fazem palestras para falar de *Burnout*, palestras para falar sobre a síndrome do pânico, sobre ansiedade, mas não vejo nenhuma das pessoas que trabalham comigo e falam: "nossa, vou assistir essa palestra". As pessoas não dão importância para isso. Eu não vejo nada, mesmo porque o sindicato de informática, a grande maioria são horríveis em questão monetária, se não tem dinheiro, imagina preocupação com saúde e bem-estar do empregado.

Por exemplo, na empresa que estou o sindicato é de varejistas e atacadistas de Hortolândia. Não tem nada a ver com meu setor, e o motivo da empresa estar nisso é porque tem carga horária (de trabalho) de 44 horas, sendo que normalmente são de 40 horas. Nos últimos anos os dissídios que eles regulam são muito baixos, tanto para salário, quanto para vale-refeição, você consegue trabalhar em feriado e descansar um dia, então, existem algumas vantagens. Para a empresa é ótimo, mas para o funcionário não. Então, não vejo sentido em falar que vou defender um sindicato que está me ferrando por trás, ainda mais na nossa área, que trabalhamos dia e noite, feriados, domingo, Natal, Ano novo. Se o cara não está me ajudando, não faz sentido eu me afiliar. Aí existem os próprios sindicatos de TI, outra coisa horrível, também funciona no mesmo esquema, não vejo sentido em apoiar. (Na época em que trabalhava) No iFood, o Sindicato é no mesmo esquema de varejista, não existe um sindicato de aplicativos. (RESPONDENTE 6)

O relato evidencia, em primeiro lugar, a dúvida do entrevistado com relação a sua posição sobre a organização dos profissionais por meio da sindicalização. No primeiro período do trecho ele afirma: "não sei, nunca parei para pensar nisso, nunca parei para analisar" e a partir disso desenvolve o pensamento sobre a questão, utilizando, por vezes, expressões que produzem entendimentos dúbios como "é um Deus nos acuda", "é uma bagunça". Chama a atenção o fato de o respondente associar a numerosa oferta de vagas de trabalho à sindicalização. Pode-se concluir que, para ele, a supervisão dos quesitos profissionais necessários para a atuação na área deveria ser uma das funções de um sindicato, assim como ações para a garantia da saúde mental dos profissionais.

É muito relevante, contudo, a exposição que o trabalhador faz sobre a escolha das empresas de tecnologia por filiar-se a sindicatos de outros setores com o intuito de obter vantagens que tragam cada vez mais benefícios unilaterais para elas mesmas, fato que atesta, mais uma vez, o poder das empresas na relação empregador e empregado.

3.10 Entender e ser entendido: uma perspectiva marxista e ergológica

Iniciaremos esse tópico a partir do relato de um respondente que explica o seu trabalho como programador:

O que que eu faço? Então vamos pegar um exemplo, tá? Você tá fazendo um trabalho. Você tá fazendo uma tese, você tá juntando um monte de dado, tá? Sei lá, você vai juntar uma planilha aí com 30 mega de dados. Mas, de repente, tu precisa olhar para esses dados e esses dados dizerem alguma coisa para ti. Para esses dados dizerem alguma coisa para ti, então, tu vai pegar e vai contratar alguém, vai chamar alguém. Uma pessoa qualquer e vai dizer para ele: cara, eu preciso que esses dados me digam alguma coisa. Então, esse alguém pode ser um cara da informática que vai dizer para você: “Ah, tá, tudo bem. O que que tu tem aí?” “Aí eu tenho essa planilha, eu já tenho a pessoa, tenho a idade, tem quanto tempo ele trabalha, tem informações assim, assim e assado, que eu qualifiquei, que eu codifiquei”. “Tá, e o que que tu quer?” “Ah, eu quero que tu me dê um perfil das pessoas por idade, por tempo de trabalho, por não sei o que”. Então, eu vou pegar esses dados, pegar, sei lá, fórmulas matemáticas, estatísticas probabilísticas e jogar isso pra criar um modelo de programa que vai juntar tudo isso e te dar alguma informação disso. Um outro exemplo bem mais simples: tu tem o teu controle bancário aí com você, conta corrente. Tu quer controlar ela em casa porque tu quer uma série de coisas que o banco não te dá. Eu preciso saber o que entrou e quanto que eu tô gastando. E cada vez que eu lançar uma conta, gasto, aqui no teu programinha, eu quero poder classificar ele, se é uma despesa de diversão, uma despesa para casa, se é um imposto que eu tô pagando. Então, o que eu faço é entender o que que as pessoas querem e criar um modelo de dado, um programa que transforma o que tu tem de dado para informação para ti. Isso é o que todo analista, desenvolvedor, faz tá? Existe um ditado muito popular e antigo no nosso meio que diz assim: nós viemos encontrar e resolver um problema que tu não tinha. (RESPONDENTE 1)

Em um segundo momento, questionados sobre as situações em que os profissionais mais necessitavam serem flexíveis eles relatam:

Não adianta, aonde você entrar numa empresa para botar um sistema de informática a primeira coisa quando tu for conversar com a pessoa ela vai dizer para você é “não eu não vou te dar informação”. Então, esse “eu não vou te dar informação” que é muito escondido é o nosso pior problema. Chega para pessoa e diz assim “não, eu quero saber como é que tu trabalha”, ele vai te dizer bastante coisa, mas consciente ou inconscientemente ele vai te esconder coisas. Então tu vai fazer um sistema para atender aquilo que ele te falou e na hora que tu colocar o sistema na frente dele, ele vai dizer assim sabe: “não, mas tá faltando isso”, aí tu é obrigado a dizer para ele: “calma, tu não me falou isso não”, sabe? “Então, eu não sei nada do que tu faz, eu não sei nada, você é que tem que me dizer o que que tu faz. (RESPONDENTE 1)

Tenho que ter habilidade, não só técnica, também para escutar e entender o que a pessoa precisa e onde ela está querendo chegar com isso, é muito importante, pois, recebo muitos tipos de perguntas, tipo, "preciso fazer tal coisa", tudo bem, posso te ajudar, mas porque você está precisando disso e para que. Porque às vezes as pessoas entram, por exemplo, no Google e falam "ah, é disso que eu preciso" e já vem me pedir uma coisa sem nem sequer saber o motivo. Então, buscar saber e entender onde a pessoa pretende chegar com isso, afinal existem diversos caminhos para fazer isso e posso encontrar o mais eficaz, basicamente você vira um consultor da pessoa para auxiliar da melhor forma. (RESPONDENTE 6)

Os relatos evidenciam, assim, o papel fundamental da comunicação para o setor. No artigo *Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas*, publicado em 2018, Figaro enfatiza a importância da comunicação como um fator fundamental no mundo do trabalho e destaca a necessidade de abordagens teóricas e metodológicas específicas, como o uso de dispositivos comunicacionais, para compreender as complexidades das interações comunicativas nesse contexto.

No texto, a autora se concentra na interseção entre comunicação e trabalho, enfocando o fenômeno comunicacional como um elemento essencial para o desenvolvimento humano no contexto social. A área de estudo da comunicação se dedica a analisar esse fenômeno, com um foco particular no mundo do trabalho, em que ocorrem processos comunicacionais complexos e confrontos discursivos. Este ambiente de trabalho é caracterizado como híbrido e interconectado com outras esferas de poder, abrangendo desde escalas micro até macrosociais.

Nesse sentido, a comunicação desempenha um papel central no mundo do trabalho, influenciando e sendo influenciada por ele. Ela não se limita a esse ambiente, mas tem um impacto mais amplo na sociedade em geral.

No caso dos profissionais de TI, vale ressaltar que, muitas vezes, é exigido desses profissionais a tradução de termos técnicos complexos para a linguagem comum, de modo que possam se comunicar com clientes, usuários e outras partes interessadas. Dessa maneira, a capacidade de entender e ser entendido de forma clara pode definir o andamento do trabalho em questão:

Nossa, a falta de comunicação é uma problemática. É recorrente algumas pessoas que mudam parâmetros de aplicação, mudam configurações e não nos avisam. Por exemplo, mudam uma configuração e depois uma aplicação pode parar de funcionar. E quando você pergunta "por que mudou isso? Por que não avisou?". "Ah, esqueci!". Nisso, nós ficamos correndo atrás do problema até descobrir que "fulano" mudou a configuração da aplicação que parou.

A comunicação é muito difícil, viu? Muito difícil. (RESPONDENTE 10)

Tenho amigos que trabalham com isso, ligo para eles e falo: "está trabalhando?", "ah, estou", então eu peço manual, peço documentação, para que eu possa ler, assim vou me atualizando. (RESPONDENTE 7)

A comunicação também é importante para a resolução de problemas. Quando ocorre um problema técnico, os profissionais de TI devem trabalhar em equipe para solucioná-lo o mais rápido possível. A comunicação clara e eficaz é fundamental para garantir que cada membro da equipe saiba o que está acontecendo e o que precisa ser feito para resolver o problema:

Atualmente, minha comunicação com meu gestor é péssima, só recebo as demandas, poucos questionamentos e segue sua vida, é bem nesse nível, cada um por si, bem independente. Tenho pouca visibilidade para onde ele quer ir, o que precisa ser feito, quando ele quer passar essa visão ele me manda apenas uma mensagem, por exemplo, "ah, eu quero ir para lá", então, é para lá que nós vamos, entende? Em outras empresas já tive uma visibilidade muito maior sobre isso, uma abertura maior, mas hoje tenho essa dificuldade, talvez também um pouco pela cultura, meu chefe é indiano e mora nos Estados Unidos. (RESPONDENTE 6)

Para compreender mais profundamente os contextos acima apresentado pelos profissionais de tecnologia da informação, é relevante analisar as ideias de Karl Marx e os conceitos relativos à abordagem ergológica (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ e DURRIVE, 2007), que lançam luz sobre as dinâmicas de trabalho e a importância da comunicação e do entendimento:

As situações de trabalho são complexas e sempre requerem atenção, pois o trabalho é repleto de ineditismos. Em qualquer condição de trabalho, o homem em atividade debate com as normas, sempre renormalizando-as, pois no trabalho empreendemos o movimento pela vida, pela expressão dos coletivos e do Ser social. Observar as relações de comunicação que garantem a existência do trabalho é considerar que os sujeitos produzem, além de um produto ou de um serviço, a comunicação em sociedade, ou seja, produzem a própria sociedade. (FIGARO, 2018, p. 181)

O relato de um programador sobre a transformação de dados em informações ilustra a relação entre o trabalhador e o produto de seu trabalho. Marx, em seus escritos, destaca a alienação, um fenômeno comum no capitalismo, em que os trabalhadores se sentem desconectados do produto final e do controle sobre o processo produtivo. Isso fica evidente quando o programador descreve a contratação de alguém para transformar dados em

informações úteis. Nesse cenário, o trabalhador se torna um intermediário, separado do significado de seu trabalho e sujeito às demandas do empregador.

É, portanto, próprio do sistema capitalista o impedimento da autonomia e da emancipação do trabalhador e que a alienação integra as relações de trabalho para a obtenção da mais-valia. Sobre a alienação, em *Manuscritos econômico-filosóficos*, de Marx, Fernandes destaca o seguinte excerto (1993 *apud* FERNANDES, 1983, p. 151) :

O trabalhador coloca a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto. Portanto, quanto maior esta atividade, tanto mais o trabalhador é sem-objeto. Ele não é o que é o produto do seu trabalho. Portanto, quanto maior este produto, tanto menos ele mesmo é. A exteriorização do trabalhador em seu produto tem o significado não só de que o seu trabalho se torna um objeto, uma existência exterior, mas também que ela existe fora dele, independente de e alheia a ele, tornando-se um poder autônomo frente a ele, //o significado// de que a vida que ele conferiu ao objeto se lhe defronta inimiga e alheia.

O relato a seguir também é um outro exemplo:

Hoje, todo mundo está em home office, a empresa optou por isso. Então, o que eu estou percebendo na equipe é que não há conversa. O gerente, que é o diretor, na verdade, está apitando por microgerenciamento, vamos colocar assim. Ele conversa com um, faz acordos com outro, conversa comigo. E eu acho que isso é muito errado, ele deve ter seus motivos, mas acho muito improdutivo. Não quero parecer que estou desvalorizando, mas é improdutivo. Porque percebo que a satisfação começa comigo, porque parece que você não está participando efetivamente. Na empresa, você está muito alienado, é como se fosse uma linha de produção e o operário só faz aquela peça, ele nem sabe para onde aquela peça vai ser usada. Eu acabo tendo uma visão mais ampla pelo meu papel, então acabo entendendo, pelo meu conhecimento prévio, de como a empresa funciona, mas aquela pessoa mais jovem não sabe exatamente o que está fazendo e é aí que começa a impulsividade. Ela sempre acaba carregando o que não é capaz. Porque não há comunicação adequada. Esse é um problema que acho importante discutir hoje. (RESPONDENTE 4)

Os relatos dos profissionais destacam a necessidade de compreender as necessidades dos clientes e usuários, traduzir termos técnicos complexos para linguagem comum e resolver problemas em equipe. Isso reflete a abordagem ergológica, que reconhece a importância de compreender as demandas e intenções das pessoas envolvidas no trabalho.

A comunicação é fundamental, pois a falta dela pode levar a problemas, como mudanças não comunicadas nas configurações das aplicações, resultando em disfunções. Essa falta de

comunicação pode ser vista como um sintoma da alienação, em que os trabalhadores não têm voz nas decisões e se sentem separados do significado de seu trabalho.

A autonomia e a emancipação do trabalhador são frequentemente obstaculizadas pelo sistema capitalista, conforme apontado por Marx. A divisão do trabalho leva à especialização e à separação entre o trabalhador e o produto final. Isso é comparável à sensação de alienação relatada pelos profissionais de TI, que se sentem como peças em uma linha de produção, muitas vezes sem entender o propósito maior de seu trabalho.

Em resumo, ao examinarmos o relato dos profissionais de tecnologia da informação sob as lentes do pensamento de Marx e da ergologia, podemos compreender melhor as complexas dinâmicas de trabalho, a importância da comunicação e do entendimento, e os desafios relacionados à alienação e à busca por autonomia no contexto do capitalismo contemporâneo. Essas perspectivas teóricas enriquecem nossa compreensão das experiências dos trabalhadores no setor de TI e destacam a necessidade de repensar as relações de trabalho em busca de maior humanização e participação ativa.

O capítulo analisado aborda vários aspectos relacionados ao campo da Tecnologia da Informação (TI) com base em uma extensa análise de dados e depoimentos de profissionais do setor. Inicialmente, são destacadas as disparidades de gênero e raciais presentes nesse campo, evidenciando uma predominância masculina e a falta de diversidade racial. Os dados revelam uma ampla variação nos salários, associados à experiência e cargos ocupados, sendo os cargos executivos os mais bem remunerados. A educação contínua é enfatizada, com a maioria dos profissionais possuindo sólida formação acadêmica. As entrevistas individuais com esses profissionais enriquecem a compreensão do ambiente de trabalho no setor, abordando questões como motivação pessoal, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a situação atual do mercado de trabalho.

Além disso, a análise de discurso revela a relação dos profissionais de TI com o trabalho, destacando a cultura de trabalho intensa e a constante sobrecarga. A alta demanda por inovação tecnológica, a competitividade do setor e o avanço contínuo da tecnologia contribuem para esse ambiente desafiador. Os profissionais frequentemente relatam horas extras, pressão no trabalho e problemas de saúde associados ao excesso de trabalho. Eles também são encorajados a resolver seus próprios desafios, refletindo a tendência contemporânea de autogestão, em vez de depender das empresas para proporcionar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As

experiências destacam os desafios enfrentados em ambientes de trabalho altamente competitivos e focados na maximização de lucros.

Em síntese, esse capítulo proporcionou uma visão abrangente das complexidades e desafios enfrentados pelos profissionais de TI. O estudo evidenciou a necessidade contínua de adaptação e comunicação, abordando vários aspectos com base em uma extensa análise de dados e depoimentos. Inicialmente, foram destacadas as disparidades de gênero e raciais presentes na área, evidenciando uma predominância masculina e a falta de diversidade racial. Os dados revelam uma ampla variação nos salários, associados à experiência e cargos ocupados, sendo os cargos executivos os mais bem remunerados. A educação contínua é enfatizada, com a maioria dos profissionais possuindo sólida formação acadêmica.

As entrevistas individuais com esses profissionais enriqueceram a compreensão do ambiente de trabalho no setor, abordando questões como motivação pessoal, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a situação atual do mercado de trabalho. Além disso, a análise de discurso buscou revelar a relação dos profissionais de TI com o trabalho, destacando a cultura de jornadas intensas e constante sobrecarga. A alta demanda por inovação tecnológica, a competitividade do setor e o avanço contínuo da tecnologia contribuem para esse ambiente desafiador. Os profissionais frequentemente relatam horas extras, pressão no trabalho e problemas de saúde associados ao excesso de trabalho.

Eles também são encorajados a resolver seus próprios desafios, refletindo a tendência contemporânea de autogestão, em vez de contarem com as empresas para a promoção de um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As experiências destacam os desafios enfrentados em ambientes de trabalho altamente competitivos e focados na maximização de lucros.

O capítulo também abordou as condições de trabalho, enfatizando a natureza exigente e a pressão constante por disponibilidade. Os desafios incluem operações 24/7, plantões que afetam a qualidade de vida e a saúde dos profissionais, bem como a necessidade de equilibrar trabalho e vida pessoal. A cultura de excesso de trabalho e a falta de oportunidades de aprendizado para profissionais juniores foram discutidas. Além disso, a desigualdade de gênero no setor é destacada, apontando para estereótipos de gênero persistentes e discriminação enfrentada por mulheres na TI. A camaradagem e a colaboração entre os profissionais do sexo masculino foram mencionadas, embora a predominância masculina nas equipes de TI possa ser um obstáculo à igualdade de gênero.

O capítulo também abordou as mudanças nas relações de trabalho durante a Pandemia, com relatos de trabalhadores enfrentando condições precárias, cultura corporativa tóxica e abuso de poder.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia desempenha um papel crucial na estrutura socioeconômica em todos os períodos históricos. Ela influencia tanto a criação quanto a extinção de empregos, bem como a reorganização da produção. Na atualidade, essas mudanças têm impactado profundamente a vida das pessoas, alterando perspectivas, relacionamentos e o exercício da cidadania.

O panorama traçado ao longo deste estudo oferece uma visão abrangente de um setor que está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento tecnológico e à dinâmica do modelo capitalista contemporâneo.

O estudo buscou compreender as características do trabalho em TI, destacando sua natureza desafiadora baseada na obsolescência de produtos e serviços e na necessidade acelerada de atualização e trabalho constante, além do desenvolvimento de múltiplas habilidades em um cenário em que a responsabilidade por se manter empregado recai total e absolutamente no trabalhador.

As principais questões e hipóteses inicialmente levantadas neste estudo diziam respeito ao trabalho excessivo no setor de tecnologia da informação. O estudo propôs compreender as condições de trabalho e os discursos que incentivam os profissionais dessa área a adotarem longas jornadas de trabalho. Além disso, existia a preocupação de que muitos desses profissionais pudessem ser levados ao esgotamento físico e mental e, posteriormente, demitidos por suas empresas, questionando se o ambiente de trabalho no setor esconderia uma realidade de precarização.

Outro ponto de interesse da investigação foram os incentivos, explícitos ou implícitos, às longas jornadas de trabalho e o culto ao trabalho excessivo, possivelmente impulsionados pelas demandas do sistema capitalista por produtividade e competição. A hipótese subjacente era a que a área de tecnologia da informação seria propensa a altos índices de *Burnout* devido à pressão constante e prazos apertados.

Tendo como referencial teórico o binômio comunicação e trabalho, a metodologia da pesquisa abarcou o levantamento de informações sobre o trabalho na área de tecnologia por meio de formulário de pesquisa, aplicado a um grupo de 217 trabalhadores do setor de tecnologia da informação; e entrevistas semiestruturadas realizadas com dez participantes da

segunda fase empírica da pesquisa. O material coletado foi tratado por meio de interpretação dos dados do formulário e de análise do discurso materialista das entrevistas.

O estudo revela uma amostra composta por homens (82,5%), brancos (77,4%), jovens (68,3% estão na casa dos 25 aos 45 anos) e escolarizados (apenas 6,4% da amostra não teve passagem por um curso de graduação). Em um país onde a característica principal é a desigualdade (fruto de escolhas e de projetos políticos de quem sempre ocupou espaços de poder, com o mesmo perfil acima citado), a amostra retrata uma elite branca, que detém o prestígio e o domínio no grupo social.

A maioria (63,5%) atua em cargos importantes. São analistas sêniores, coordenadores, diretores, diretores executivos, gerentes e presidentes. Desse universo de 47 profissionais, apenas 4 são mulheres nos cargos de analista sênior, diretoria e gerência, corroborando a falta de diversidade de gênero e de raça no setor, destacando a predominância masculina e a disparidade salarial relacionada à experiência e cargos ocupados, com posições executivas sendo as mais bem remuneradas.

Atesta, também, que a educação contínua é fundamental para que os trabalhadores se mantenham empregados no setor. As entrevistas individuais enriqueceram a compreensão do ambiente de trabalho, abordando questões como motivação pessoal, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desafios decorrentes da cultura de longas jornadas de trabalho e pressão constante. Os profissionais frequentemente relataram horas extras, estresse no trabalho e problemas de saúde relacionados ao excesso de trabalho. Além disso, destaca-se a tendência de autogestão e os desafios em ambientes de trabalho altamente competitivos e orientados para resultados.

O estudo expôs as condições de trabalho, destacando a natureza exigente e a pressão constante para a disponibilidade dos profissionais, incluindo operações 24/7 e plantões que afetam a qualidade de vida e saúde dos profissionais.

Com relação à cultura de excesso de trabalho e os discursos que incentivam a sua adesão é possível concluir que eles integram o ponto de vista dos trabalhadores desde a sua formação e que esses discursos estão enraizados – e sustentam – a lógica capitalista.

A relação entre a fantasia por grande parte da sociedade e a realidade das carreiras em TI foi explorada, revelando como as expectativas ideais podem não refletir a experiência real dos profissionais que, muitas vezes, fazem escolhas motivadas por recompensas financeiras em

detrimento de sua saúde física, mental, de seu tempo e de sua qualidade de vida. Ou seja, uma ideologia de que trabalhar na área de TI justificaria todos os sacrifícios.

É notável que quase metade dos respondentes (43%) concordaram com a afirmação "trabalhe enquanto eles dormem," o que sugere uma considerável concordância e adesão ao discurso de incentivo ao trabalho excessivo. Assim, é possível concluir que os discursos de incentivo ao excesso de trabalho são estruturais e imperativos no sistema capitalista e, portanto, estão presentes no setor de TI.

Ao trabalhador, no atual contexto de autoexploração, desemprego e oportunidades de trabalho cada vez mais precárias, cabe performar concordância e “dançar o jogo” para manter-se atrativo aos empregadores sedentos pelo lucro e que tem à disposição um exército reserva de trabalhadores, contribuindo para a perpetuação do discurso e construção no imaginário coletivo de que doar-se por inteiro ao trabalho é sinônimo de crescimento e elevação moral. A falácia da meritocracia desempenha um papel importante para a perpetuação desse sistema, pois transfere aos trabalhadores a responsabilidade pelo seu próprio sucesso (ou fracasso), gerando competição acirrada entre os indivíduos e precariedade.

Nesse contexto, a competição extrapola os limites do mercado e entra nas relações sociais, fazendo com que as pessoas passem a enxergar os outros como adversários ao invés de aliados na busca por alternativas que questionem valores arraigados para a construção coletiva de uma sociedade mais justa. Essa mentalidade de competição exacerbada tem sido perpetuada por discursos e práticas no ambiente de trabalho, que muitas vezes valorizam o excesso de trabalho em detrimento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos profissionais, minando a energia dos trabalhadores para o livre pensamento e as organizações coletivas.

A pesquisa também revela que a maioria dos profissionais (70%) cumpre uma jornada de trabalho regular de 8 horas por dia, embora um quarto (25%) dos respondentes apresentem cargas horárias substancialmente mais extensas. Quase metade dos profissionais (44%) admitiram realizar horas extras com frequência diária ou semanal. Mais da metade deles, contudo, não recebe uma compensação financeira pelo trabalho adicional.

Isso sugere que uma parcela significativa desses profissionais pode enfrentar desafios relacionados à saúde mental, mas a maioria parece ser menos afetada por sentimentos de depressão. Quando se trata de ansiedade, a maioria da amostra (56%) menciona sentir ansiedade apenas ocasionalmente, contudo, uma boa parte (38%) relatou sentir ansiedade com frequência, o que sugere que a ansiedade é uma preocupação comum para muitos profissionais de TI.

Com relação à autoestima dos profissionais, os resultados mostram que a maioria dos participantes (60%) possui uma autoestima considerada alta. No entanto, também é relevante notar que 30% dos respondentes têm uma autoestima classificada como média, enquanto 4,8% a consideram baixa. Ou seja, apesar de muitos profissionais manterem uma autoestima elevada, ainda existe uma parcela que enfrenta desafios nesse sentido.

Com relação ao esgotamento mental, com base na amostra, composta por profissionais que possuem diferentes cargos e funções, considerando a complexidade do novo setor - que abarca diferentes tipos de “indústrias”, serviço e, conseqüentemente, diferentes tipos de trabalho -, não é possível afirmar categoricamente que os profissionais do setor de TI sejam levados ao esgotamento físico e mental e, posteriormente, demitidos, acobertando uma realidade de precarização, como sugeria a hipótese inicial.

Apesar da presente pesquisa citar a questão da alta rotatividade no setor que, especificamente para os profissionais desenvolvedores de software, está mais relacionada à busca por melhores oportunidades em um mercado altamente aquecido, a hipótese não pode ser confirmada.

Outros pontos, porém, vieram à tona por meio da investigação, como a falta de oportunidades de aprendizado para profissionais em começo de carreira e a desigualdade de gênero persistente na indústria. Embora tenha mencionado a camaradagem e colaboração entre os profissionais masculinos, a predominância masculina nas equipes de TI foi identificada como um obstáculo à igualdade de gênero. A pesquisa também abordou as mudanças nas relações de trabalho durante a Pandemia, incluindo relatos de más condições, cultura corporativa tóxica e abuso de poder.

Por fim, a pesquisa buscou contribuir com os estudos que, a partir do binômio comunicação-trabalho, compreendem como a comunicação organiza, constrói e transforma redes de sentido em um mundo do trabalho em permanente mudança, além de oferecer uma visão aprofundada sobre as complexidades da área da tecnologia da informação, com o objetivo de também desmistificar o imaginário de superioridade atribuído ao setor, destacando que, assim, como outros setores da economia, ele também está subjugado à lógica capitalista que, há séculos, atribui lucro a poucos por meio da exploração de uma legião de trabalhadores.

O aprofundamento da reflexão sobre como as empresas de tecnologia, em especial as de modelo de plataforma, influenciam a estrutura socioeconômica, examinando casos contemporâneos de transformações econômicas e sociais, a análise sobre o excesso de trabalho

e seus efeitos na saúde mental dos trabalhadores, considerando estudos de caso, um olhar mais extenso sobre a desigualdade de gênero no setor de TI, identificando as causas subjacentes, são alguns temas possíveis de serem considerados para uma futura evolução dessa pesquisa.

REFERÊNCIAS³⁹

ABILIO, Ludmilla C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

ADA LOVELACE: A primeira programadora da história. Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica, UNICAMP, 2020. Disponível em: <https://www.ime.unicamp.br/~apmat/ada-lovelace/>. Acesso em: 28 set. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Classe operária, sindicatos e partido no Brasil**: da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora. São Paulo: Cortez, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARBIX, Glauco. Ciência e Tecnologia em um mundo de ponta-cabeça. **Estud. Av.**, São Paulo, p. 66, 2020. Disponível em: [www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142020000200065&lng=en&nr](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142020000200065&lng=en&nr=m=iso) m=iso. Acesso em: 28 set. 2023.

BACCEGA, Maria Aparecida. **Estudos de comunicação e análise do discurso**: teoria e prática. 1. ed. São Paulo: Intermeios, 2015.

BACCEGA, Maria Aparecida. **Palavra e discurso**. História e literatura. São Paulo: Ática, 1995.

BACCEGA, Maria Aparecida. **Comunicação e educação**: multiculturalismo, comunicação no Mercosul, telenovela: arte do cotidiano. São Paulo, Editora Moderna, USP, 1998.

BALKERAN, Arianna. **Hustle Culture and the Implications for Our Workforce**. 2020. Tese (Mestrado em Artes) - City University of New York, New York, 2020. Disponível em https://academicworks.cuny.edu/bb_etds/101/. Acesso em: 5 out. 2023.

BAGOLIN, Izete Pengo; SALATA, André Ricardo; MATTOS, Ely Jose de. **Pobreza social no Brasil: 2012-2021**. Laboratório de Desigualdades, Pobreza e Mercado de trabalho - PUCRS Data Social. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://www.pucrs.br/datasocial/pobreza-no-brasil/>. Acesso em: 28 set. 2023.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências**: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília. MS, 2022?. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 24 set. 2023.

³⁹ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa de disseminação das estatísticas mensais do trabalho**. Novo CAGED, julho de 2023. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em: 27 set. 2023.

BERTÃO, Naiara. Mercado digital: Apenas dois em cada dez profissionais são negros, mostra pesquisa. São Paulo: **Valor Investe**, 8 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2022/02/08/mercado-digital- apenas-dois-em-cada-dez-profissionais-sao-negros-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 26 set. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos. **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação**. UFPR, 2018.

BUSTOS, Juan Carlos Miguel de, IZQUIERDO-CASTILLO, Jessica. **Who will control the media?** The impact of GAFAM on the media industries in the digital economy. *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, pp. 803 to 821, 2019. Disponível em: <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1358/41en.html>. Acesso em 26 de junho de 2021.

BUTLER, Judith. **Corpos que importam: os limites discursivos do “sexo”**. São Paulo: Edusp, 2007.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e a subversão da identidade**. Civilização Brasileira, 15 de abril de 2003.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa Qualitativa: Análise de Discurso versus Análise de Conteúdo. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 680, 2006.

CASTRO, Bárbara. **Trabalho perpétuo: o viés de gênero e o ideal de juventude no capitalismo flexível**. São Paulo: Lua Nova, 2016.

CASTRO, Bárbara. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. Tese de doutorado em Ciências Sociais. Campinas: IFCH, Unicamp, 2013.

CHARAUDEAU, Patrick; MAINGUENEAU, Dominique. **Dicionário de análise do discurso**. São Paulo: Contexto, 2004.

CONNELL, Raewyn. **Masculinities**. University of California Press, Berkeley, Los Angeles, 1995.

CRARY, Jonathan. **24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Ubu Editora, 2016.

D'ANGELO, Fernando. O colapso pós-pandemia na área de TI: altos salários e baixa qualificação? **Canaltech**, São Paulo, 10 de maio de 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/colunas/o-colapso-pos-pandemia-na-area-de-ti-altos-salarios-e-baixa-qualificacao/>. Acesso em: 25 set. 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEMO, Pedro. **Pesquisa**: princípio científico e educativo. 12. Ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ESTADO DE MINAS INTERNACIONAL. **A difícil coleta de dados sobre as mortes por Covid no mundo**. 5 de maio de 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2023/05/05/interna_internacional,1490390/a-dificil-coleta-de-dados-sobre-as-mortes-por-covid-no-mundo.shtml. Acesso em: 24 set. 2023.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias. **A periodização do desenvolvimento psicológico individual na perspectiva de Leontiev, Elkonin e Vigostski**. Abril de 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/3Nc5fBqVp6SXzD396YVbMgQ/>. Acesso em: 27 set. 2023.

FAIRWORK Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas. FairWork, ano 1, v. 1, 2021.

FAÏTA, Daniel. **Linguagem do trabalho**: construção de objetos e análise no Brasil e na França. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

FAÏTA, Daniel; DONATO, J. Langage, travail: entre compréhension et connaissance. In: SCHWARTZ, Y. **Reconnaisances du travail**: pour un approche ergologique. Paris: PUF, 1997.

FAUSTINO, Rafael. Empresas de tecnologia demitiram 1,6 mil pessoas por dia em 2023. Globo, **Época Negócios**, 16 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2023/01/empresas-de-tecnologia-demitiram-16-mil-pessoas-por-dia-em-2023.ghtml>. Acesso em: 27 set. 2023.

FIGARO, Roseli. Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas. **Galáxia**. 2018, (39), 177-189. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399657602013>. Acesso em: 29 set. 2023.

FIGARO, Roseli. **Comunicação oral durante aula de pós-graduação na disciplina Atividade de Comunicação e de Trabalho: desafios teórico-metodológicos**, PPGCOM – USP, 2021.

FIGARO, Roseli. Comunicação e trabalho para mudanças na perspectiva sociotécnica. **Revista USP**, 2010.

FULANETTO, Maria M. Bakhtin e/com Pêcheux? Pressupostos de trabalho em linguística aplicada. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Letras da Universidade de Passo Fundo**, v. 14, n. 2, p. 332-351, maio/ago. 2018.

GONÇALVES, Sebastião Carlos Leite. **Os efeitos da frequência na mudança linguística via gramaticalização**. São José do Rio Preto, São Paulo, Brasil, 2007. Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas, UNESP, 2007.

G1. Microsoft compra a rede social LinkedIn por US\$ 26,2 bilhões. São Paulo, 13 de junho de 2016. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/06/microsoft-compra-rede-social-linkedin-por-us-262-bilhoes.html>. Acesso em: 26 set. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2019.

HARVEY, David. **Para entender O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

HOOST. **As maravilhas da tecnologia no mundo moderno**. 21 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://www.hoost.com.br/as-maravilhas-da-tecnologia-no-mundo-moderno/>. Acesso em: 25 set. 2023.

JACQUES, Delors. **Educação: um tesouro a descobrir**, relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. UNESCO, 2010. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_por. Acesso em: 28 set. de 2023.

JAISWAL, Mansi. Alibaba founder Jack Ma defends '996' overtime work culture. **Business Today**, Shanghai, 13 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.businesstoday.in/latest/corporate/story/alibaba-founder-jack-ma-defends-996-overtime-work-culture-187857-2019-04-13>. Acesso em: 25 set. 2023.

KELLY, Heather. Maravilhosos, cheios de mimos e... vazios: o futuro dos escritórios das empresas de tecnologia. **Estadão**, São Paulo, 13 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/link/maravilhosos-cheios-de-mimos-e-vazios-o-futuro-dos-escritorios-das-empresas-de-tecnologia/>. Acesso em: 28 set. 2023.

LEITE, Marcia de Paula Terceirização no Brasil: o embate entre sindicatos e patronato. **Caderno CRH**, v. 34, e021036, 2021, Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Centro de Recursos Humanos.

LINKEDIN. **A maior rede profissional e de negócios do mundo**. Disponível em: www.linkedin.com.br. Acesso em: 26 set. 2023.

LOPES, Maria Immacolata Vassalo de. **Pesquisa em comunicação**. 4 ed., São Paulo: Loyola, 1999.

KOCH, Ingedore Grunfeld Villaça. **Introdução à linguística textual: trajetória e grandes temas**. São Paulo: Ed. WMF Martins Fontes, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas**. Trad.: Luciano Cavini Martorano Nélio Schneider. Apresentação Emir Sader. Boitempo, 2015.

MARX, Karl. **O Capital – Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital**. Trad.: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEINERZ, Carla Beatriz. Grupos de Discussão: uma opção metodológica na pesquisa em educação. **Educação & Realidade**, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/16957>. Acesso em: 26 set. 2023.

MIATO, Bruna. É o fim da bolha? Vagas de tecnologia devem passar por uma desaceleração dos salários, dizem especialistas. **G1**, São Paulo, 16 de abril de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/16/vagas-de-tecnologia-devem-passar-por-uma-desaceleracao-dos-salarios-dizem-especialistas.ghtml>. Acesso em: 27 set. 2023.

MOROZOV, Evgeny. **Big tech**: a ascensão dos dados e a morte da política. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquiria. **Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Psicologia e Sociedade, 2007.

OLIVER, Azuara Herrera; MONDRAGÓN, Maurício; RAMIREZ, Eric Torres. LinkedIn en América Latina y el Caribe: ¿Una transformación acelerada del mercado laboral por la pandemia? **Banco Interamericano de Desenvolvimento**, março de 2022. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/linkedin-en-america-latina-y-el-caribe-una-transformacion-acelerada-del-mercado-laboral-por-la>. Acesso em: 27 set. 2023.

ORLANDI, E. P. A Análise de discurso em suas diferentes tradições intelectuais: o Brasil. *In: Anais do 1º Seminário de Estudos em Análise de Discurso*, 2003, Porto Alegre, Brasil [CD-ROM]. Porto Alegre (RS): UFRGS, 2003.

PADRÃO, Marcia. Desejados e bem pagos, profissionais de TI lidam com sobrecarga e despreparo. **Canaltech**, São Paulo, 11 de outubro de 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empregos/desejados-e-bem-pagos-profissionais-de-ti-lidam-com-sobrecarga-e-despreparo-198104/>. Acesso em: 26 set. 2023.

PASE, André Fagundes. Metaverso, um conceito em constante transformação. **Fronteiras do Pensamento**, Rio Grande do Sul, janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.fronteiras.com/leia/exibir/metaverso-um-conceito-em-constante-transformacao>. Acesso em: 26 set. 2023.

PEREIRA, Mozart Silvano. Trabalho, classe e capitalismo: sobre a interpretação de Marx por Postone. **Revista Direito e Praxis**, 28 de maio de 2019.

PINHEIRO, Edna Gomes (2000). CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1. **Informação & Sociedade: Estudos**, 10(2). Recuperado de: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/337>. Acesso em: 2 out. 2023.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PIRES, A. S. Is self-management possible? A study on the recovered factories in Brazil. **Annals of Public and Cooperative Economics**, 5 dez. 2017, 2018, p. 123-124.

POCHMANN, Marcio. Redistribuir o tempo de trabalho. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 20 de agosto de 2009. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz2008200908.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.

POUPART, Jean; DESLAURIERS, Jean-Pierre; GROULX, Lionel-H; LAPERRIÈRE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2014.

ROBERT HALF. **Tecnologia: guia salarial 2023**. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/guia-salarial/pratica/tecnologia>. Acesso em: 27 set. 2023.

ROCHA, Camilo. Quais as críticas a quem glorifica a 'ralação' no trabalho. **Nexo Jornal**. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/02/02/Quais-as-cr%C3%ADticas-a-quem-glorifica-a-%E2%80%98rala%C3%A7%C3%A3o%E2%80%99-no-trabalho#:~:text=%C3%89%20s%C3%B3%2010%25%20de%20%23thankgoditsfriday,futuro%20%C3%A9%20cri%C3%A1%20lo%E2%80%9D>. Acesso em: 24 set. 2023.

ROMER, Rafael. Dia da informática: 6 empresas que marcaram a história da TI no Brasil. **IT Forum**, 15 de agosto de 2023. Disponível em: <https://itforum.com.br/noticias/6-empresas-historia-informatica-brasil/>. Acesso em: 25 set. 2023.

SCHWARTZ, Yves. Trabalho e uso de si. **Pro-Posições**, v. 1, n. 5 (32), jul. 2000.

SILVA, Iuri Max. Estudo da Brasscom aponta demanda de 797 mil profissionais de tecnologia até 2025. **Brasscom**, 01 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/estudo-da-brasscom-aponta-demanda-de-797-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025/>. Acesso em: 27 set. 2023.

SINDSAÚDE. **Dieese divulga mapa sobre a população negra e o mercado de trabalho**. Goiânia, 18 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.sindsaude.com.br/dieese-divulga-mapa-sobre-a-populacao-negra-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26 set. 2023.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataforma**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

SRNICEK, Nick. Valor, renda e capitalismo de plataforma. **Revista Fronteiras**, Mato Grosso do Sul, 2022.

TERRA. Terceirização de serviços avança no pós-pandemia. Notícias. 23 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/terceirizacao-de-servicos-avanca-no-pos-pandemia,735794d608442f1336e491e81348d04fkvhzvr8m.html>. Acesso em: 28 set. 2023.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 2010.

TOMAZELA, José Maria. Pablo Marçal coloca no 'melhor tênis' nome de funcionário que morreu após maratona. **Estadão**, São Paulo, 27 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/pablo-marcal-coloca-nome-de-funcionario-que-morreu-apos-maratona-no-melhor-tenis-nprm/>. Acesso em: 24 set. 2023.

VOLÓCHINOV, Valentin. **(Círculo de Bakhtin) Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem**. 1. ed. São Paulo: Editora 34, 2017. 376 p.

WIKIPÉDIA, A ENCICLOPÉDIA LIVRE. **Cronologia das invenções**. 24 de outubro de 2016. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Cronologia_das_inven%C3%A7%C3%B5es#. Acesso em: 25 set. 2023.

ANEXOS

ANEXO I – Tabela de empregadores dos primeiros contatos selecionados para receberem o questionário online:

Empregador	Setor	Localização	Tipo de empresa
C6 Bank	Banco Digital	São Paulo, Brasil	Banco privado
Egis	Engenharia e Consultoria em Infraestrutura de Transporte	França	Empresa privada
Dassault Systemas	Tecnologia da Informação e Software	França	Empresa privada
Stefanini Brasil	Tecnologia da Informação e Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Tinhk.io	Tecnologia da Informação e Software	Informação não encontrada	Empresa privada
IT Octa	Tecnologia da Informação e Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Mapeo	Tecnologia da Informação e Software	Brasília, Brasil	Empresa privada
ADA Strategy	Consultoria Estratégica e de Negócios	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Wipro	Engenharia e Consultoria em Infraestrutura de Transporte	Índia	Empresa privada
Contabilizei	Contabilidade e Serviços Financeiros	Paraná, Brasil	Empresa privada
JáCotei	Comparação de Preços e Marketplace	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Solo Network	Tecnologia da Informação e Comunicação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Cognizant	Tecnologia da Informação e Serviços de Consultoria	Índia	Empresa privada
Wipro	Engenharia e Consultoria em Infraestrutura de Transporte	Índia	Empresa privada
Unqork	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software Sem Código	EUA	Empresa privada
frete.com	Logística e Transporte	São Paulo, Brasil	Empresa privada

Salesforce	Tecnologia da Informação e CRM (Gestão de Relacionamento com o Cliente)	EUA	Empresa privada
TOTVS	Tecnologia da Informação e Software (Especializada em soluções empresariais)	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Hand Talk	Tecnologia Assistiva e Comunicação	Recife, Brasil	Empresa privada
Pipeline Capital	Investimentos e Capital de Risco	São Paulo, Brasil. Presença no México, EUA, Europa e Israel	Empresa privada
Autônomo	-	-	-
I Am Photo Editor	Edição de Fotos e Design Gráfico.	-	-
Mercado Livre PROS	Comércio Eletrônico e Marketplace	-	Plataforma
Freelance	-	-	-
Accenture	Consultoria de Gestão, Tecnologia da Informação e Serviços Profissionais	Irlanda	Empresa privada
Deloitte	Auditoria, Consultoria, Serviços Financeiros e Contábeis	Inglaterra	Empresa privada
Creditas	Tecnologia Financeira e Empréstimos com Garantia	São Paulo	Empresa privada
Innoscience Consultoria	Consultoria em Inovação e Gestão	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Indoleads.com	Marketing de Afiliados	Informação não encontrada	Plataforma
Popixels	Design Gráfico e Desenvolvimento Web	Israel	Empresa privada
Kabam	Desenvolvimento de Jogos Mobile	EUA	Empresa privada
Wipro	Tecnologia da Informação e Serviços	Índia	Empresa privada
EMAG Software	Desenvolvimento de Software.	Itália	Empresa privada
iFood	Entrega de Alimentos e Tecnologia de Alimentação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
OnYou - Cliente Oculto	Pesquisa de Mercado e Avaliação de Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Autônomo	-	-	-

Chronus Tecnologia e Automação	Tecnologia da Informação e Automação	Paraíba, Brasil	Empresa privada
IPD Analytics	Análise de Dados e Consultoria em Pesquisa de Mercado	EUA	Empresa privada
Gaming Industry	-	-	-
Threadable.io	Tecnologia da Informação e Comunicação	Irlanda	Empresa privada
ZENVIA	Tecnologia da Informação e Comunicação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Ahoy by Belago Group	Tecnologia da Informação e Serviços	Paraná, Brasil	Empresa privada
KotaKi	Tecnologia da Informação	São Paulo, Brasil	Plataforma
Reach Local	Marketing digital	EUA	Empresa privada
PokerStars	Indústria de Jogos de Cartas (Especializada em poker online)	Global	Plataforma
Loggi	Logística e Entrega de Encomendas	São Paulo, Brasil	Plataforma
Finnet	Tecnologia da Informação e Serviços Financeiros	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Self-employed	-	-	-
Shiba Inu Coin	Criptomoedas e Tecnologia Blockchain	Global	Criptomoeda
Autônomo	-	-	-
Liq	Serviços de Atendimento ao Cliente e Telemarketing	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Self Employed	-	-	-
Coinbase	Não especificado	EUA	Empresa privada
People Interactive Brasil	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Autônomo	-	-	-
Reach Local	Marketing digital	EUA	Empresa privada
TikTok	Mídia Social e Entretenimento	China, presença global	Plataforma
Ingram Micro	Distribuição e Logística de Tecnologia da Informação	Sede em Irvine, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada

Actionline Brasil	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
DARYUS Consultoria e Treinamento	Consultoria em Gestão e Treinamento Empresarial	São Paulo, Brasil	Empresa privada
PagueVeloz Serviços de Pagamento	Serviços de Pagamento e Fintech	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Freelance	-	-	-
ADRIANA CHIARI LTDA	Moda e Design	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Kenoby	Recrutamento e Seleção	São Paulo, Brasil	Plataforma
SOUTH SYSTEM	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio Grande do Sul, Brasil	Empresa privada
LeadLinker	Geração de Leads e Marketing Digital	Inglaterra	Empresa privada
Made4leads	Geração de Leads e Marketing Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Seven7th	Não especificado	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Loadsmart	Tecnologia da Informação e Logística (especializada em soluções de transporte e logística)	EUA, com operações em outros países	Empresa privada
Incognia	Segurança Digital e Autenticação (Especializada em soluções de autenticação de identidade)	São Paulo, Brasil, com operações em outros países	Empresa privada
IDEMIA	Tecnologia da Informação e Segurança (Especializada em soluções de identidade e segurança)	França	Empresa privada
Sabium Sistemas	Tecnologia da Informação e Serviços	Paraná, Brasil	Empresa privada
Loadsmart	Tecnologia da Informação e Logística (especializada em soluções de transporte e logística)	EUA, com operações em outros países	Empresa privada
Mirago Marketing Digital	Marketing Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada
4RAD Solutions	Desenvolvimento de Software	Bahia, Brasil	Empresa privada

Reach Local	Marketing digital	EUA	Empresa privada
eMarketer	Pesquisa de Mercado e Marketing	EUA	Empresa privada
Think about IT	Tecnologia da Informação e Serviços	Dinamarca	Empresa privada
iFood	Entrega de Alimentos e Tecnologia de Alimentação	São Paulo, Brasil, entrega de alimentos em várias cidades	Empresa privada
T2Ti.COM	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Americanas S.A.	Comércio Eletrônico e Varejo	Brasil, operações de varejo e comércio eletrônico	Empresa privada
HARTZ - New Thinking	Consultoria e Inovação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Incognia	Segurança Digital e Autenticação	EUA	Empresa privada
WK Technology	Tecnologia da Informação e Serviços	Santa Catarina, Brasil	Empresa privada
Geekie	Educação e Tecnologia da Informação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
LinkIT LATAM	Tecnologia da Informação e Serviços	EUA	Empresa privada
Capgemini	Consultoria de Gestão e Tecnologia da Informação	Sede em Paris, França, operações globais	Empresa privada
Stone	Tecnologia Financeira	São Paulo, Brasil	Empresa privada
PicPay	Tecnologia Financeira e Pagamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Taboola	Publicidade Online e Recomendações de Conteúdo	Sede em Nova York, EUA, operações globais	Empresa privada
InsideView, Inc	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em San Francisco, Califórnia, EUA, presença global	Empresa privada
BSCPro	Consultoria e Treinamento em Negócios	EUA	Empresa privada
Philips	Tecnologia da Informação e Equipamentos de Saúde	Sede em Amsterdã, Holanda, operações globais	Empresa privada

Google	Tecnologia da Informação e Pesquisa	Sede em Mountain View, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Vibe Consultoria	Consultoria Empresarial	Peru	Empresa privada
Incognia	Segurança Digital e Autenticação	EUA	Empresa privada
FastSys Informática	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Adyen	Tecnologia Financeira	Sede em Amsterdã, Holanda, operações globais	Empresa privada
K2 Partnering	Consultoria de Recrutamento	Sede em Londres, Reino Unido, operações globais	Empresa privada
WCS Conectologia	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
In Loco	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Recife, Brasil	Empresa privada
Vindi	Tecnologia Financeira e Pagamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
WCS Conectologia	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Workana	Plataforma de Freelancers	Global	Empresa privada
GxConsulting	Consultoria Empresarial	Suécia	Empresa privada
InCode Software	Desenvolvimento de Software	Minas Gerais, Brasil	Empresa privada
Infoicon Technologies	Tecnologia da Informação e Serviços	EUA, Austrália, Canadá, Alemanha, França etc	Empresa privada
Alice	Assistente Virtual e Tecnologia da Informação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Loggi	Logística e Entrega de Encomendas	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Spassu Tecnologia e Serviços	Tecnologia da Informação e Serviços	Espírito Santo, Brasil	Empresa privada
Agência M.Seo	Marketing Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada

Rich do Brasil	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Tekimobile.com	Tecnologia da Informação e Comércio Eletrônico	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Intervalor	Tecnologia Financeira e Serviços de Cobrança	São Paulo, Brasil	Empresa privada
K2web	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Micro Focus	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Nova York, EUA, operações globais	Empresa privada
Accenture	Consultoria de Gestão, Tecnologia da Informação e Serviços Profissionais	Sede em Dublin, Irlanda, operações globais	Empresa privada
americanas s.a.	Comércio Eletrônico e Varejo	Brasil, operações de varejo e comércio eletrônico	Empresa privada
Avaya	Comunicações Unificadas e Tecnologia de Comunicação	Sede em Santa Clara, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Pure Storage	Armazenamento de Dados	Sede em Mountain View, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Processor	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio Grande do Sul, Brasil	Empresa privada
Embarcadero Delphi Brasil	Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
99	Tecnologia e Transporte	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Neon	Serviços Financeiros e Bancários	São Paulo, Brasil	Banco privado
JUIT	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
7COMm - Serviços e soluções em TI	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Mapas e Mentis	Tecnologia da Informação e Geolocalização	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Zscaler	Tecnologia da Informação e Segurança	Sede em San Jose, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
TikTok	Mídia Social e Entretenimento	China, presença global	Plataforma

LRS Tecnologia	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Compileart Tecnologia	Tecnologia da Informação e Serviços	Minas Gerais, Brasil	Empresa privada
Rede La Salle	Educação e Tecnologia da Informação	Chile	Empresa privada
Greenlight IT Services	Tecnologia da Informação e Serviços	EUA	Empresa privada
Grupo MOMENTUM	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Digibee	Tecnologia da Informação e Integração de Sistemas	São Paulo, Brasil	Empresa privada
modalmais	Serviços Financeiros e Investimentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Luizalabs	Tecnologia da Informação e Varejo	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Grupo Positiva	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Evolute-iot	Internet das Coisas (IoT)	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Concentrix	Serviços de Atendimento ao Cliente	Sede em Fremont, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Embarcadero Delphi Brasil	Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Air Projects Inc	Tecnologia da Informação e Serviços	Alexandria, EUA	Empresa privada
Prudential do Brasil	Seguros e Serviços Financeiros	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Info sistemas	Tecnologia da Informação e Serviços	Sergipe, Brasil	Empresa privada
Nimbly	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Engine	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Nubimetrics	Análise de Dados e E-commerce	Argentina	Empresa privada
Builderall	Marketing Digital e Plataformas Online	EUA	Empresa privada

DXC Technology	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Tysons, Virgínia, EUA, operações globais	Empresa privada
Bosch Security and Safety Systems	Tecnologia da Informação e Segurança	Alemanha	Empresa privada
Aquasoft Tecnologia da Informação	Tecnologia da Informação	Rio Grande do Sul, Brasil	Empresa privada
Vortex TI	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Atual Sistemas	Tecnologia da Informação e Serviços	Espírito Santo, Brasil	Empresa privada
D'Soft Solutions	Tecnologia da Informação e Serviços	Mato Grosso do Sul, Brasil	Empresa privada
Mobiup - Plataformas digitais	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Aplicativos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
NTT DATA Business Solutions Brazil	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Agência Seven 7 Link	Marketing Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada
EngineBr	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Cadmus Soluções em TI	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Grupo MOMENTUM	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Tatubit	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Rescale	Computação em Nuvem e Simulações	Sede em São Francisco, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Unicorp Informatica Industrial Ltda	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Brasoftware	Tecnologia da Informação e Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Keyrus	Consultoria em Tecnologia e Transformação Digital	Sede em Paris, França, operações globais	Empresa privada
Amazon	Comércio Eletrônico e Tecnologia	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada

In loco	Tecnologia da Informação e Publicidade	Recife, Brasil, presença global	Empresa privada
IBM	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Armonk, Nova York, EUA, operações globais	Empresa privada
Itaú Unibanco	Serviços Financeiros	São Paulo, Brasil	Banco privado
Duka Digital	Marketing Digital e Desenvolvimento Web	São Paulo, Brasil	Empresa privada
HOCHTIEF do Brasil	Construção e Engenharia	São Paulo, Brasil	Empresa privada
EngineBr	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
RecargaPay	Tecnologia Financeira e Pagamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Colaborativa Digital	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Meta	Consultoria de TI e Soluções de Software	Sede em San Francisco, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Tech Trends Tecnologia	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Amazon Web Services (repetida)	Serviços de Computação em Nuvem	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
Grupo Tech Trends	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
GeneXus Brasil	Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Transformação Digital	Consultoria em Transformação Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada
TDS SYSTEM LTDA	Tecnologia da Informação e Serviços	Mato Grosso, Brasil	Empresa privada
Valuenet Incentive Solutions	Tecnologia da Informação e Soluções de Incentivo	São Paulo, Brasil	Empresa privada
MVC Informática e Tecnologia Ltda	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Softpark Informatica Ltda	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
ContaAzul	Tecnologia Financeira e Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada

Webmotors	Tecnologia da Informação e Comércio Eletrônico	São Paulo, Brasil	Empresa privada
WAYON IT Solutions	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Tech Trends Tecnologia	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Simatech Soluções em TI	Tecnologia da Informação e Serviços	Ceará, Brasil	Empresa privada
GE Healthcare	Saúde e Tecnologia Médica	Sede em Chicago, Illinois, EUA, operações globais	Empresa privada
C2COM	Tecnologia da Informação e Comunicação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Verity TI	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
iMusica	Entretenimento e Tecnologia	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Embarcadero do Brasil	Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
FIRST Tecnologia	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Conectys	Serviços de Call Center e Outsourcing	Sede em Bucareste, Romênia, com centros de operações globais	Empresa privada
Tech Trends Tecnologia	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
TQS Informática Ltda.	Tecnologia da Informação e Engenharia Civil	Curitiba, Brasil	Empresa privada
SM Services	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
MAPFRE	Seguros e Serviços Financeiros	Sede em Majadahonda, Espanha, operações globais	Empresa privada
INFRA IES	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
iT.eam	Consultoria em Tecnologia da Informação	Minas Gerais, Brasil	Empresa privada
Sercon Engenharia de Sistemas s/c Ltda	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada

SoluCX	Tecnologia da Informação e Atendimento ao Cliente	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Amazon	Comércio Eletrônico e Tecnologia	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
Domo, Inc.	Business Intelligence e Análise de Dados	Sede em American Fork, Utah, EUA, operações globais	Empresa privada
Videplast Embalagens Plásticas Flexíveis	Fabricação de Embalagens Plásticas	São Paulo, Brasil	Empresa privada
glucklive.com	Tecnologia da Informação e Entretenimento	São Paulo, Brasil	Empresa privada
SAP	Software Empresarial e Tecnologia da Informação	Sede em Walldorf, Alemanha, operações globais	Empresa privada
unico IDtech	Tecnologia da Informação e Identificação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
DataFrog	Tecnologia da Informação e Serviços	Não mencionado	Empresa privada
GDK Software	Desenvolvimento de Software	Holanda, Inglaterra e Brasil	Empresa privada
Edesoft	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Sabion Digital	Marketing Digital e Tecnologia	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Hublab	Consultoria em Tecnologia e Inovação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
cebi informática	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
TKS Software	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
NFSERVICE	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Amazon Web Services (repetida)	Serviços de Computação em Nuvem	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
Geofusion	Tecnologia da Informação e Geolocalização	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Embarcadero Technologies	Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada

Ingram Micro	Distribuição de Tecnologia da Informação	Sede em Irvine, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
PADigital.rp	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Visa	Serviços Financeiros e Pagamentos	Sede em Foster City, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
ICI	Tecnologia da Informação e Serviços	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Presence Tecnologia e Aplicativos	Tecnologia da Informação e Aplicativos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
2S Inovações Tecnológicas	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Novvacore Telecom	Telecomunicações	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Next Security Corp	Segurança Digital e Tecnologia	EUA	Empresa privada
Open Space on Demand	Tecnologia da Informação e Espaços de Trabalho	São Paulo, Brasil	Empresa privada
PwC Brasil	Consultoria Empresarial	São Paulo, Brasil	Empresa privada
DevTrends	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
EVAl Tecnologia	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
EngineBr (repetida)	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Mindbe	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Micro Focus	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Santa Clara, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
ibyte. Mais que tecnologia.	Varejo de Tecnologia e Informática	Sede em Fortaleza, Brasil	Empresa privada
EASY CONCEPT SOLUÇÕES EM TI E TELECOM	Tecnologia da Informação e Telecomunicações	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Veeva Systems	Tecnologia da Informação e Saúde	Sede em Pleasanton, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada

Sonda IT	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Santiago, Chile, operações globais	Empresa privada
Eduzz	Tecnologia da Informação e Educação	Florianópolis, Brasil	Empresa privada
Absoluti Consultoria em Informática e Tecnologia Ltda	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Amazon Web Services (repetida)	Serviços de Computação em Nuvem	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
Tribunal Regional Federal da 3ª Região	Governo e Justiça	São Paulo, Brasil	Empresa privada
OutTech Services IT	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
FRONTI SOLUÇÕES	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
uMov.me S.A.	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Aplicativos	Porto Alegre, Brasil	Empresa privada
ReferenceIT	Consultoria de TI	Paraná, Brasil	Empresa privada
Google	Tecnologia da Informação e Pesquisa	Sede em Mountain View, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Caronetas	Tecnologia da Informação e Compartilhamento de Caronas	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Nursing EdTech	Educação e Tecnologia da Informação	São Paulo, Brasil	Empresa privada
UOL - Universo Online	Provedor de Conteúdo e Serviços Online	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Cielo	Serviços Financeiros e Pagamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Ifes - Instituto Federal do Espírito Santo	Educação e Tecnologia da Informação	Espírito Santo, Brasil	Empresa privada
Vipac Network Ideas	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
BMKT Tecnologia - Locação de Equipamentos e Serviços de TI	Tecnologia da Informação e Aluguel de Equipamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada

D3 Pagamentos	Tecnologia Financeira e Pagamentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Cisco	Tecnologia da Informação e Redes	Sede em San Jose, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Inner Digital Co	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Grupo GFT	Consultoria de TI	Sede em Stuttgart, Alemanha, operações globais	Empresa privada
Truelogic Software	Desenvolvimento de Software	EUA	Empresa privada
IDERA Software	Desenvolvimento de Software	Sede em Houston, Texas, EUA, operações globais	Empresa privada
Cognizant	Consultoria de TI	Sede em Teaneck, Nova Jersey, EUA, operações globais	Empresa privada
Presence Tecnologia e Aplicativos (repetida)	Tecnologia da Informação e Aplicativos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Eduzz (repetida)	Tecnologia da Informação e Educação	Florianópolis, Brasil	Empresa privada
RankMyAPP	Marketing Digital e Classificação de Aplicativos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
TDS Tecnologia	Tecnologia da Informação e Serviços	Mato Grosso, Brasil	Empresa privada
Hospital Israelita Albert Einstein	Saúde e Serviços Médicos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
GFT Group (repetida)	Consultoria de TI	Sede em Stuttgart, Alemanha, operações globais	Empresa privada
Veloe	Tecnologia da Informação e Mobilidade	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Via	Tecnologia da Informação e Transporte	Belo Horizonte, Brasil	Empresa privada
Creditas	Tecnologia Financeira e Empréstimos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Tech Trends Tecnologia	Consultoria de TI	São Paulo	Empresa privada

Cisco (repetida)	Tecnologia da Informação e Redes	Sede em San Jose, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Micro Focus	Tecnologia da Informação e Serviços	Sede em Santa Clara, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
4Real - Exponencial Intelligence	Tecnologia da Informação e Inteligência Artificial	São Paulo	Empresa privada
Tech Trends Tecnologia	Consultoria de TI	São Paulo	Empresa privada
KeepTrue	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo	Empresa privada
KeepTrue	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo	Empresa privada
VMware	Virtualização de Servidores e Tecnologia da Informação	Sede em Palo Alto, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
BTG Pactual digital	Serviços Financeiros e Banco Digital	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Nexodata (Mevo)	Tecnologia da Informação e Serviços	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Top365	Tecnologia da Informação e Soluções de Gestão	EUA	Empresa privada
MK Mobile	Desenvolvimento de Aplicativos Móveis	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Velti Tecnologia	Tecnologia da Informação e Publicidade	Paraná, Brasil	Empresa privada
XP Inc.	Serviços Financeiros e Investimentos	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Google	Tecnologia da Informação e Pesquisa	Sede em Mountain View, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Avalara	Tecnologia Financeira e Soluções de Impostos	Sede em Seattle, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
Safengservices & technologies Ltée	Tecnologia da Informação e Serviços	Canadá	Empresa privada
Vivo (Telefônica Brasil)	Telecomunicações	São Paulo, Brasil	Empresa privada
pH Design Systems	Tecnologia da Informação e Design	São Paulo, Brasil	Empresa privada

Coldwell Banker	Imóveis e Serviços Imobiliários	Sede em Madison, Nova Jersey, EUA, operações globais	Empresa privada
First Option Software	Tecnologia da Informação e Software	Inglaterra	Empresa privada
BAP Treinamento e consultoria	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Velti Tecnologia, Sistemas e Engenharia Ltda	Tecnologia da Informação e Engenharia	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Biz Latin Hub	Consultoria de Negócios Internacionais	Sede em San José, Costa Rica, operações globais	Empresa privada
Microsoft	Tecnologia da Informação e Software	Sede em Redmond, Washington, EUA, operações globais	Empresa privada
InCode Software Ltda	Desenvolvimento de Software	Minas Gerais, Brasil	Empresa privada
Grupo Algar	Telecomunicações e Serviços de TI	Minas Gerais, Brasil	Empresa privada
Kazah Software	Desenvolvimento de Software	Rio de Janeiro, Brasil	Empresa privada
Pexapark	Energia e Tecnologia da Informação	Zurique, Suíça	Empresa privada
Ação Informatica	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
DevTrends	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
E do Brasil	Tecnologia da Informação e Consultoria	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Better Now	Tecnologia da Informação e Saúde	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Adaptworks	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Cervello	Consultoria de TI e Soluções de Negócios	Sede em Jersey City, Nova Jersey, EUA, operações globais	Empresa privada
CrowdStrike	Cibersegurança e Tecnologia da Informação	Sede em Sunnyvale, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada

Better Now	Tecnologia da Informação e Saúde	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Adaptworks	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
VMware (repetida)	Virtualização de Servidores e Tecnologia da Informação	Sede em Palo Alto, Califórnia, EUA, operações globais	Empresa privada
Foursys	Tecnologia da Informação e Segurança Cibernética	São Paulo, Brasil	Empresa privada
ARCH Artifex	Desenvolvimento de Software	Austrália	Empresa privada
AVITAA® INSURTECH & LAWTECH	Tecnologia da Informação e Seguros	São Paulo, Brasil	Empresa privada
TARGET Maker	Tecnologia da Informação e Desenvolvimento de Software	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Intelipost	Tecnologia da Informação e Logística	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Ambev Tech	Tecnologia da Informação e Bebidas	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Phoron do Brasil	Consultoria de TI	São Paulo, Brasil	Empresa privada
Conexiom	Tecnologia da Informação e Automação	Canadá	Empresa privada

ANEXO II

Instrumento para técnica de pesquisa II: entrevista semiestruturada

1. Por que você escolheu a área de tecnologia da informação?
2. Como você conseguiu o seu primeiro emprego?
3. Fale sobre a sua trajetória na área de tecnologia da informação.
4. Fale sobre o seu dia a dia e sobre o ritmo do seu trabalho.
5. O que você faz? Fale sobre as suas atividades de trabalho.
6. Em quais situações você precisa ser polivalente e flexível? Por quê?
7. Como se atualiza profissionalmente? Com que frequência?
8. Em quais situações você enxerga a sua profissão positivamente? E negativamente?
9. Quais são as maiores dificuldades da sua função? Cite uma situação que ilustre o motivo.
10. Conte como é trabalhar em equipe.
11. Como é o relacionamento e de que forma você e a sua equipe se comunica com os seus gestores?
12. Como você enxerga a comunicação dos seus gestores com você e com os outros liderados?
13. Conte como é um dia de trabalho ruim para você.
14. Conte sobre alguma situação de constrangimento ou assédio que você já sofreu ou presenciou no seu trabalho.
15. Como você administra a sua vida pessoal e profissional?
16. Quais são as suas expectativas para o futuro com relação à vida particular e profissional?
17. Como você enxerga a organização dos trabalhadores do setor? Você integra algum tipo de sindicato?
18. Conte qual a situação de alguém que você conheça e que foi atingido pela onda de demissões que está atingindo o setor desde o início do ano.

ANEXO III**Link de acesso às entrevistas semiestruturadas:**

<https://drive.google.com/drive/folders/1ra8nPKhnkg4CAc0Q2E7Z5ubJc2UrMk5I?usp=sharing>