

18º Congresso Brasileiro de Sociologia

Grupo de Trabalho: GT06 OCUPAÇÕES E PROFISSÕES

Trabalho e identidade no campo da tecnologia da informação

Autores

TATIELE DE SOUZA

Instituição

UFG - Universidade Federal de Goiás

BRASÍLIA, 26 a 29 de Julho de 2017

Introdução

Há quase cinco décadas tem-se verificado um conjunto de transformações no sistema capitalista de produção que vem impactando as relações de trabalho, de produção e dos serviços em nível mundial. O desenvolvimento tecnológico informacional, associado às políticas neoliberais e à adoção de novas formas de organização da produção e do trabalho tem configurado um cenário permeado pela constituição de novas e antigas relações de trabalho, pelo surgimento de novas ocupações e extinção de outras, condicionando mudanças na constituição identitária dos/das trabalhadoras e trabalhadores.

O desenvolvimento tecnológico informacional tem contribuído, em grande medida, para as transformações vigentes, possibilitando, o aumento da velocidade dos processos comunicacionais, a conversão de trabalhos manuais em formato digital, viabilizando a conformação de novas ocupações, a exigência de novas competências, habilidades e qualificações. Apesar de sua importância nas mudanças em processo, há poucos estudos que versam sobre a análise das trabalhadoras e trabalhadores que integram o campo tecnológico informacional, um campo novo, se comparado a outras ocupações e profissões tradicionais, caracterizado pela mudança rápida das competências, habilidades e qualificações exigidas; pelas formas flexíveis de contrato e organização do trabalho e pela baixa participação de mulheres. São tais características que orientam o objetivo deste trabalho, qual seja, analisar o trabalho e a identidade de profissionais no campo da TI que inserem-se em formas de contratação distintas: pessoas inseridas em formas flexíveis de trabalho e funcionários de uma empresa pública.

A metodologia empregada é essencialmente quantitativa e partiu da elaboração de dois *surveys*, destinados aos/às trabalhadores(as) do campo da TI. Os *surveys* foram construídos a partir de perguntas com alternativas fixas e abertas, além de escalas de atribuição de valor, como as escalas tipo *likert*¹. Os

¹ Esse tipo de escala permite verificar o nível de intensidade de concordância com uma resposta ou uma frase apresentada.

questionários foram construídos a partir da plataforma de formulários google, assim, foram enviados e respondidos eletronicamente e comportava questões relativas ao processo de trabalho, ao perfil demográfico, à formação, as relações entre trabalho, tempo de trabalho e família e a questões identitárias. Para as finalidades desta comunicação utilizaremos os resultados referentes ao trabalho e às questões identitárias. A pesquisa foi realizada entre outubro de 2014 e abril de 2015 e os dados foram analisados a partir do *software* de análise quantitativa SPSS.

Este trabalho está dividido em 4 partes. Primeiro, realiza-se uma reconstrução teórica sobre as mudanças nas formas de organização do trabalho e seu impacto na identidade dos/das trabalhadoras. Em seguida, apresenta-se as principais características do campo da tecnologia da informação. A terceira parte compara as relações de trabalho e a percepção dos/das trabalhadoras. Por fim, tem-se as considerações finais.

Trabalho e identidade na contemporaneidade: flexibilização e instabilidade

O sistema capitalista de produção tem sofrido modificações intensas nas últimas quatro décadas em países de capitalismo avanço e há cerca de três décadas no Brasil. As mudanças podem ser observadas nas novas formas de organizar o processo de produção e dos serviços, nas exigências qualificacionais, nas novas (ou velhas) modalidades de contratação do trabalho e na cultura do trabalho.

As mudanças em processo conformam um novo conjunto de regularidades, de instituições e novas formas de atribuir sentido e significado às relações de trabalho, configurando um novo regime de acumulação (HARVEY, 2013). Como aponta a teoria da regulação (BOIER; LIPIETZ), o regime de acumulação refere-se à estabilidade expressa em um longo período da “destinação do produto entre o consumo e a acumulação, o que implica uma correspondência entre a transformação das condições de produção e as das condições da reprodução do trabalho assalariado” (LIPIETZ, 1988, p.30). Associado ao regime de acumulação evidencia-se o modo de regulação caracterizado por um conjunto de regras,

traduzidas em leis, costumes, instituições que são interiorizadas pelos agentes e reproduzidas. Conforme a teoria da regulação o regime de acumulação possui formas específicas e pode ser substituído por outro em períodos de crise.

Para o geógrafo David Harvey (2013) o período que vai de 1945 até 1970 marca um regime de acumulação específico, denominado fordismo, que permitiu um longo período de estabilidade econômica, associada ao crescimento do emprego, a direitos e benefícios sociais aos/às trabalhadores(as). A empresa vertical, a forte hierarquia e divisão do trabalho, as qualificações adquiridas em sistemas de ensino específicos, a constituição de direitos trabalhistas, são características desse modelo, assim como o aumento dos salários e dos padrões de vida. Essa configuração econômica e social configura um modo de vida integral, através do qual constitui-se formas específicas de organização do trabalho, consumo, da arte, das formas de ser, orientada pelos preceitos fordistas.

No que concerne à constituição identitária, autores como Claude Dubar (2006) vão destacar a configuração de formas de identificação associadas à coletivos específicos. A identificação a uma categoria profissional, a um processo de formação específico e ao vislumbre de uma carreira duradoura eram características do fordismo. Como aponta Richard Sennett (2006) esse período era marcado pelo modelo burocrático e militar weberiano, pautado na estabilidade e hierarquia em que havia funções e modelos de carreira específicos a serem seguidos. Assim, os profissionais vislumbravam uma carreira a ser seguida, pautada na estabilidade, que permitia traçar um percurso de ascensão econômica e profissional ao longo da carreira.

A partir de 1970, em países de capitalismo avançado e, sobretudo, 1990 no Brasil o regime de acumulação fordista entra em crise e um novo conjunto de regras e institucionalidades torna-se central na regulação econômica, das formas de organização do trabalho e das relações sociais.

No plano econômico as mudanças relacionam-se à constituição de novas formas de organização da produção e dos serviços, à adoção de novos modelos gerenciais e administrativos que vão impactar as relações de produção e de trabalho em escala mundial. Como aponta Harvey (2013) a crise do regime de acumulação

fordista viabilizou o surgimento de um novo regime de acumulação, denominado, acumulação flexível. Este regime contrasta, em grande medida, com as formas de organização fordistas e tem por característica destruir formas de organização do trabalho, do consumo e da produção realizadas de forma padronizada e construir novas formas a partir da descentralização e desconcentração produtiva, da adesão à processos inovadores no campo comercial, tecnológico e organizacional que acarretaram transformações em escala mundial e possibilitaram o aumento da produção.

Na maior parte dos países, inclusive no Brasil, as formas de descentralização da produção adotadas relacionam-se à experiência japonesa, caracterizada pela externalização/terceirização de fases do processo de produção gerando "complexas cadeias produtivas" coordenadas por uma empresa principal. No plano do trabalho, essa forma de organização viabiliza processos de precarização, caracterizados pela redução das proteções sociais e trabalhistas, degradação das condições de trabalho, aumento da instabilidade e vulnerabilidade no trabalho (LEITE, 2003; 2009; PINTO, 2010).

O sistema toyotista de produção diferencia-se do fordismo em muitos aspectos. A produção não ocorre em massa, mas é diversificada e conforme a demanda. A adoção de novas tecnologias ao processo de produção, associada às novas formas de gestão permite a junção de diferentes especialidades em um mesmo processo de produção ou dos serviços requerendo do funcionário a "multifuncionalidade" ou, no que tange a qualificação, a exigência de um funcionário polivalente que não seja especialista apenas em uma área, mas detenha diversos conhecimentos (PINTO, 2010).

Essas novas formas de organização da produção e do trabalho vão impactar nas condições jurídicas que governam as relações de trabalho. A produção conforme a demanda, por exemplo, exige que a quantidade de funcionários(as) siga a mesma lógica, em que a redução da demanda produtiva deve acompanhar a redução de pessoal (MARCELINO, 2004). Nesse sentido, exige-se flexibilidade nas formas de contratação, o que implica "especialmente a possibilidade de se recorrer

facilmente ao trabalho em tempo parcial e ao trabalho temporário: aqui a flexibilidade rima diretamente com instabilidade” (BIHR, 1998, p. 88).

O regime de acumulação flexível condicionou mudanças nas formas de organização da produção, nas relações contratuais de trabalho, no conteúdo do trabalho e nas formas de negociação. A subcontratação viabilizou novas formas de organização do trabalho como o trabalho em domicílio, por tarefa, temporário, parcial e em cooperativas de trabalho. Os trabalhos nas centrais de atendimento, os serviços de limpeza e conservação e os trabalhos na indústria de confecção exemplificam tais configurações (ARAUJO e FERREIRA, 2009; VILASBOAS, 2015; SOUZA, 2011). A subcontratação permitiu a reestruturação da produção em nível mundial, em que partes inteiras da produção puderam ser transferidas para outras partes do mundo, em busca de taxas lucrativas mais altas.

Além disso, há um crescimento do trabalho autônomo, realizado por freelancers, trabalhadores(as) por conta própria, empreendedores(as), consultores(as), prestadores(as) de serviço, marcados por modalidades contratuais de trabalho distintas das formais, pela instabilidade dos contratos e pelas extensas jornadas de trabalho que, na maior parte dos casos, traduzem processos de precarização do trabalho (CASTRO, 2013; BRIDI, 2013).

Conforme Richard Sennett (2006) tais mudanças configuram uma nova cultura do capitalismo. A individualidade e a instabilidade caracterizam a nova cultura do trabalho, em que a ideia de emprego estável e de uma carreira promissora é substituída pela indeterminação. Erige-se um novo ideal cultural nas novas instituições pautado na ideia de tempo, curto prazo e mudança constante. A fragmentação apresenta-se como uma característica das novas formas de organização e gestão do trabalho em que o emprego flexível, os contratos de curta duração, a insegurança no trabalho, mas também relativas à proteção social configuram essa nova cultura do capitalismo.

Para Sennett (2006) a nova cultura do capitalismo, pautada na flexibilidade e instabilidade, impacta as narrativas individuais, dificultando a construção de um sentimento constante sobre si mesmo. A conformação de identidades perpassa pela interiorização de normas e regras sociais e a crise econômica e social viabilizou

mudanças institucionais que impactaram os processos de trabalho, formação e carreira e também as formas de identificação, os modelos e expectativas de vida e carreira.

Para Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009), a partir dos anos 1980 há intensas transformações de cunho ideológico no capitalismo e que fornecem as bases para a emergência de um “novo espírito do capitalismo”. Nesse contexto, o modelo hierárquico de empresa, pautado no modelo foridista, é alvo de crítica e é substituído por um modelo denominado "mercantil", que rejeita uma configuração baseada na relação patrão-empregado, dominante-dominado e enaltece "uma relação contratualmente livre entre duas partes formalmente iguais" (2009, p.112).

Ao apresentar a análise sobre as propostas da gestão empresarial desse novo período, ao lado das justificações em torno do bem comum, a liberdade figura como principal atração. Essa liberdade não refere-se apenas aos/às executivos(as) e a maior possibilidade de exercer o controle da empresa livre das amarras pessoais e afetivas, mas a todos os/as funcionários(as) da empresa.

A figura do/da chefe é substituída pela centralidade do desenvolvimento pessoal e os/as *coachs* são responsáveis por acompanhar e contribuir com o processo de desenvolvimento dos potenciais de cada pessoa. À medida que há um arrefecimento da figura dos/das chefes, a confiança aparece como um elemento reiterado pela literatura e consiste em uma denominação alternativa ao autocontrole, "pois designa uma relação segura, um momento em que não existe nenhum outro dispositivo, senão a palavra dada e o contrato moral" (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 114).

Se nos anos 60 as garantias se davam por parte da empresa, com um plano de carreira e direitos, a partir dos anos 90 não há hierarquias grandiosas que permitam que haja investimento em carreira. Essa é substituída pela noção de projetos, em que as "pessoas não farão carreira, mas passarão de um projeto a outro, pois o sucesso em dado projeto lhes possibilitará acesso a outros projetos mais interessantes" (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 125). O principal termo que se refere a essa nova forma de vida laboral denomina-se empregabilidade, que designa a capacidade de que as pessoas precisam ser dotadas para que se recorra

a elas nos projetos (Ibid, p. 126). A capacidade de estar em projetos distintos, sucessivamente, torna-se requisito para definir o sucesso profissional e indica a habilidade de autogerenciamento tão demandada nos textos do período².

Conforme o sociólogo francês Claude Dubar (2006), o rompimento do conjunto de regras e sistemas simbólicos constituídos nos “trinta gloriosos” acarretou “desestabilização das referências, das denominações, dos sistemas simbólicos anteriores. Esta dimensão, mesmo quando é complexa e oculta, toca uma questão crucial: a da subjetividade, do funcionamento psíquico e das formas de individualidade, assim postas em causa” (DUBAR, 2006, p. 15). Para o autor, as identidades profissionais constituídas no período fordista e as formas de identificação à determinados coletivos estão em processo de desestruturação e desvalorização. Nesse contexto, emerge uma nova identidade, a identidade de rede, pautada no individualismo, em que a autonomia dos processos de formação e dos períodos de trabalho conformam “uma lógica empresarial de maximização de si” (DUBAR, 2006, p. 11).

Essas diversas teorias, indicam a partir de metodologias diferenciadas, que aliada às novas formas de organização da produção e do trabalho, constitui-se um conjunto de justificativas, de exigências qualificacionais e pessoais que não apenas legitimam as novas formas de trabalho, mas constroem ideais profissionais e impactam o processo de identificação e formação identitária. Estudos e pesquisas vem indicando que o campo da tecnologia da informação desenvolveu-se nessa nova fase do capitalismo e caracteriza-se por adotar as novas exigências qualificacionais e as formas flexíveis de trabalho, distintas das formais (CASTRO, 2013, BRIDI, 2012; MOSSI, 2012). Diante deste panorama questiona-se como os/as profissionais desse campo constroem suas identidades profissionais e como atribuem sentido às formas flexíveis de trabalho e as novas competências. Antes de

² Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009) desenvolvem sua pesquisa a partir de uma análise comparativa da literatura de gestão empresarial dos anos 60 e dos anos 90. Os autores concebem que para cada fase do capitalismo há um conjunto de justificações que viabilizam a estabilidade de tais modelos. Os autores utilizam o conceito de cidade, elaborado por Boltanski e Thévenot, para apresentar modelos e princípios gerais empregados em momentos que exigem justificações. Para maior aprofundamento recomenda-se a leitura do livro *De la justification*.

apresentar os resultados desse questionamento, vale apresentar, de forma breve, as principais características das ocupações no campo da tecnologia da informação.

As ocupações no campo da tecnologia da informação

Ainda que o surgimento das tecnologias da informação date de 1940, impulsionado pela necessidade de armazenamento, processamento e controle das informações durante a segunda guerra mundial e a guerra fria (BRETTON, 2001), é a partir de 1970 que há uma difusão e diversificação de tais tecnologias com ênfase na microinformática, permitindo o surgimento de uma diversidade de ocupações.

A demanda por programadores(as) e desenvolvedores de software, por exemplo, pode-se dizer que se inicia a partir de meados da década 1970. Esse período marca o surgimento da indústria de software em que a IBM, após sofrer longos processos, deixa "de realizar uma política de preços que reunia em um mesmo conjunto o hardware e o software" (BRETTON, 1991, p. 223).

Se o hardware refere-se à parte física do computador, o *software* pode ser definido como

o meio pelo qual ambos, conhecimento e ferramentas, que processam a informação são estruturados, transformados e transmitidos. Isto implica que processos de software são uma forma central potencial, mas dentro da TI e da sociedade em geral, de transformação e estruturação do conhecimento social em produtos comerciais e autoridade (EISCHEN, 2000, p. 5).

O campo de tecnologia da informação conforma justamente os serviços relacionados ao desenvolvimento, aplicação e manutenção de *softwares*. Desse modo, diferencia-se dos serviços habilitados pela TI, como os serviços nas centrais de teleatendimento (call centers) (EISCHEN, 2003).

Os serviços no campo da TI demandam conhecimentos específicos, como a criatividade e a lógica. Eischen (2000) compara o trabalho de desenvolvedores(as) ao trabalho artístico, pois ainda que haja regras nos processos de desenvolvimento e na construção das linguagens "aquelas não são leis físicas universais para definir todo o desenvolvimento de software. Isso também significa que é difícil de

quantificar processos de software e produtos (e então pessoas) contra um padrão universal de eficiência." (2000, p. 29). A criatividade e a alta qualificação aparecem como elementos fundamentais para o desenvolvimento do software.

Os estudos e pesquisas no campo da TI informam que esta área caracteriza-se pela exigência de um conjunto de habilidades e competências que representam, em grande medida, o novo ideal de trabalhador(a) que surge com as mudanças no processo de produção e do trabalho. Exige-se um trabalhador(a) criativo, autônomo, multifuncional, que saiba trabalhar em equipe e que tenha capacidade de iniciativa. Tais características são disseminadas e difundidas pelas empresas, mas também em revistas e sites do campo da tecnologia da informação, configurando um ideal de profissional (SOUZA, TATIELE; 2016). Além desse conjunto de competências, em que não é necessário apenas a qualificação formal, mas as habilidades emocionais e relacionais, cresce nesse campo a constituição de uma identidade empreendedora e, ao seu lado, relações contratuais distintas das formais.

Os estudos de Bárbara Castro (2013) e Sônia Bridi (2013) apresentam uma realidade em que cresce as relações de trabalho flexível nesse campo, como a constituição do trabalho por projetos, autônomo, freelancers, dentre outras modalidades que transitam entre o formal e o informal. Tais modelos caracterizam-se por extensas jornadas de trabalho, ausência de férias e de direitos trabalhistas básicas, legitimados pela valorização de ideais relacionados à flexibilidade, liberdade, autonomia e necessidade de mobilidade no trabalho (MOSSI, 2012). Ideais característicos das novas formas de regulação do trabalho.

Ainda que tais características gerais conformem o campo da tecnologia da informação. Busca-se saber se os/as trabalhadoras desse campo assimilam essas ideias de forma igual, mesmo quando estão inseridos em formas contratuais de trabalho diferenciadas. A pergunta que se faz é: há diferenças na forma como os/as trabalhadoras e trabalhadores constroem suas identidades e atribuem significado às relações trabalho, às competências e habilidades amplamente disseminadas no campo conforme as relações contratuais nas quais estão inseridos/as? Esse é o objetivo da próxima parte.

Trabalho e identidade no campo da TI: comparando as relações de trabalho e a percepção dos/das trabalhadoras

A análise do trabalho e da identidade de profissionais no campo da TI que inserem-se em formas de contratação distintas: trabalho formal e trabalho flexível, buscou verificar se os/as trabalhadores/as do campo aderem aos novos ideais de profissional e a nova cultura do capitalismo de forma similar. Buscou-se saber como constroem suas identidades e atribuem sentido e significado aos seus trabalhos.

O primeiro grupo de trabalhadoras e trabalhadores compreende os/as profissionais³ inseridos em relações formais de trabalho. São trabalhadores(as) vinculados a uma empresa pública de grande porte que possui sede em diversas regiões do Brasil. Como uma empresa pública, o vínculo de trabalho é, principalmente, CLT e a forma de contratação se dá por meio de concurso público.

O agrupamento profissional de trabalhadoras e trabalhadores inseridos em modelos contratuais não formais de trabalho revelou uma multiplicidade de modalidades contratuais de trabalho e formas de identificação: *freelancers*, empreendedores(as), prestadores(as) de serviço a uma única empresa, prestadores(as) de serviço a diversas empresas e consultores(as). Esta heterogeneidade orientou a constituição da denominação desse grupo: PROFLEM, isto é, profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho e empreendedores(as).

A partir da metodologia quantitativa apresentou-se questões relacionadas ao trabalho flexível, à importância de novas competências e habilidades, ao trabalho em equipe, à contratos flexíveis e formais de trabalho e à forma como os/as profissionais valorizam e reconhecem seu trabalho, assim como o sentimento em relação à sociedade. Com relação ao universo pesquisado, o *survey* destinado ao grupo de profissionais vinculados à empresa pública obteve 346 respostas e o *survey* aplicado ao agrupamento PROFLEM 118 respostas

³ É válido destacar que utiliza-se o termo profissional aqui devido à forma como a área é denominada no mercado de trabalho. Mas é válido dizer que esta categoria não constitui uma categoria profissional no sentido sociológico do termo, isto é, a ocupação ainda não é regulamentada.

O perfil dos/das profissionais de TI: uma comparação

A primeira diferença entre os dois agrupamentos refere-se à homogeneidade do agrupamento vinculado à empresa pública e a heterogeneidade do PROFLEM. Na empresa pública, a maior parte dos/das profissionais, 96,2%, tem vínculos de trabalho semelhantes (CLT). A média de tempo de serviço é alta, 14,5 anos, e a maior parte dos/das profissionais, 79,5%, não realizam outras atividades de trabalho.

Já o agrupamento PROFLEM é marcado pela heterogeneidade em que há uma diversidade de modalidades de trabalho e contratação. A maior parte dos/das profissionais, 68,1%, possuem mais de uma atividade de trabalho e, conseqüentemente, diferentes vínculos empregatícios, uma prática já evidenciada em estudos da área (CASTRO, 2013). Destaca-se que 70,6% das mulheres e 67,5% dos homens afirmaram realizar outra atividade.

Quanto ao tempo de trabalho constata-se que a empresa pública possui diferentes regimes de horas de trabalho, assim, há jornadas de trabalho de 4 horas, 6 horas e 8 horas. Apesar dessas diferenças, constata-se que a maior parte das pessoas que responderam ao questionário (64,9%), trabalham mais de 30 até 40 horas. Em menor proporção estão as pessoas que trabalham acima de 40 horas (34,2%). A distribuição por sexo demonstrou que trabalham entre 30 e 40 horas um número maior de mulheres (70,9%) se comparado aos homens (63,2%). Já na faixa acima de 40 horas identifica-se um número maior de homens (35,8%) quando comparado às mulheres (29,1%).

O tempo de trabalho no agrupamento PROFLEM mostrou-se heterogêneo, ao passo em que se em geral, a média de horas trabalhadas é 41 horas, há diferenças conforme a modalidade de trabalho e o sexo, em que *freelancers* e empreendedores(as) apresentam as médias mais altas de tempo de trabalho. Assim, identifica-se que quanto mais flexível é a forma contratual de trabalho, mais horas as pessoas trabalham. Empreendedores(as) e *freelancers*, apresentaram as maiores médias de horas trabalhadas, respectivamente, 49 e 48 horas. Embora

sejam grupos totalmente distintos, a quantidade de trabalho é semelhante. Em seguida estão prestadores(as) de serviços a diversas empresas e consultores(as), respectivamente, 46 e 45 horas, por fim, estão as pessoas que trabalham para uma única empresa, em média, 41 horas.

A distribuição por sexo no agrupamento PROFLEM aponta que as mulheres que se autoidentificaram como *freelancers*, empreendedoras e prestadoras de serviço a uma única empresa apresentaram uma média de horas trabalhadas abaixo da média geral, respectivamente, 31 horas, 35 horas e 30 horas. Já as mulheres que se identificaram como prestadoras de serviço a diversas empresas e consultoras apresentaram média de horas trabalhadas acima da média geral, respectivamente, 60 horas e 44 horas. Ao contrário do que ocorre na classe de mulheres, entre os homens, evidencia-se que a maior média de horas trabalhadas ocorre nas modalidades *freelancer* e empreendedor, respectivamente, 52 e 50 horas. Em seguida está a modalidade consultor, 46 horas, e prestador de serviço a uma única empresa e a diversas empresas, ambas, com média de 43 horas semanais.

Ambos os agrupamentos apresentam semelhança na composição por sexo e étnico-racial. Observa-se majoritária presença de homens, 76,5% na empresa pública e pessoas que se autodeclararam brancas 70,7%. Já no agrupamento PROFLEM, 82,1% das pessoas são homens e 52% se autodeclararam brancas. Assim, observa-se que há presença majoritária de homens em ambos os agrupamentos. Quanto à questão racial, constata-se presença maior de homens brancos em ambos os segmentos, mas de forma acentuada no agrupamento que apresenta contratos de trabalho formais.

A questão etária é um elemento importante nas pesquisas no campo da tecnologia da informação, estudos mostram que essa área é caracterizada por um perfil mais jovem (PIRES, 2015) e que a média de idade para as atividades de serviços de TI⁴ é 32 anos (POCARO, 2013). Encontramos diferenças entre os

⁴ Em estudo realizado por Rosa Pocaró (2013) para os cadernos temáticos da Softex (Associação para promoção da excelência do software brasileiro) as atividades de serviços contemplam “desenvolvimento e licenciamento de software customizável, desenvolvimento e

agrupamentos aqui analisados. Os/As profissionais vinculados à empresa pública têm média de idade mais alta (39,5 anos) que os/as profissionais inseridos no grupo PROFLEM (30 anos).

Além disso, constatou-se que na empresa pública os homens integram as faixas etárias mais jovens (24-38 anos) e as mulheres as faixas etárias mais avançadas (39-63 anos). Diferente do agrupamento PROFLEM, em que a maior concentração de homens se dá em faixas etárias mais avançadas (27-36 anos) se comparada a faixa etária das mulheres (22-31 anos). Esta configuração indica que as mulheres mais jovens concentram-se, em sua maioria, em modalidades flexíveis de trabalho e os homens mais jovens tem maior inserção nos contratos de trabalho formais. Observe o quadro abaixo:

QUADRO 1 – Quadro comparativo perfil profissional- Questão etária – Empresa pública e PROFLEM – Brasil – 2014-2015

	Empresa pública	PROFLEM
Média de idade	39,5 anos	30 anos
Faixas etárias com maior número de pessoas	29-38 anos	17 -31 anos
Maior concentração de homens (brancos e negros)	24-38 anos.	27-36 anos
Maior concentração de mulheres (brancas e negras)	39-63 anos.	22-31 anos

Fonte: Elaboração própria com base nos surveys aplicados aos dois agrupamentos: PROFLEM e Empresa pública.

A remuneração também é um elemento que apresenta diferenças significativas em que os/as profissionais vinculados à empresa pública tem uma média de remuneração muito superior (12,6 SM) à evidenciada no agrupamento PROFLEM (3 SM).

As desigualdades de gênero e raciais quanto à remuneração são mais acentuadas no agrupamento PROFLEM que na empresa pública. Enquanto na empresa pública evidencia-se uma diferença de cerca de 1,6 salários mínimos entre os homens brancos e as mulheres negras. Evidencia-se, no agrupamento

PROFLEM, que a maior parte dos homens brancos, 55% recebem mais de três salários mínimos, em contraposição, a maior parte das mulheres negras, 57%, concentram-se nas faixas salariais mais baixas, isto é, menos de três salários mínimos.

Esta configuração revela que no campo da tecnologia da informação, há diferenciais de gênero e raciais e as mulheres negras não são apenas minoria, mas percebem as menores remunerações em ambas as modalidades contratuais analisadas. Mas os dados indicam maior vulnerabilidade nas relações de trabalho flexíveis. Observe o quadro abaixo:

QUADRO 2 – Quadro comparativo perfil profissional – Remuneração - Empresa pública e PROFLEM – Brasil – 2014-2015

	Empresa pública	PROFLEM
Média geral	12,6 salários mínimos	+1 a 3 SM
Homens brancos	13,8 SM	A maior parte, 55%, recebe mais de 3 salários mínimos
Homens negros	11,2 SM	A maior parte, 47%, recebe até 3 salários mínimos.
Mulheres brancas	14,1 SM	A maior parte, 55%, recebe mais de três salários mínimos até 10 salários mínimos
Mulheres negras	12 SM	A maior parte, 57,1%, recebe menos de três salários mínimos.

Fonte: Elaboração própria com base nos surveys aplicados aos dois agrupamentos: PROFLEM e Empresa pública.

A comparação entre os dois agrupamentos permitiu evidenciar que o agrupamento PROFLEM caracteriza-se por maior fragilidade verificada tanto nos vínculos de trabalho destituídos de proteção social, quanto na menor remuneração e nas elevadas horas de trabalho, sobretudo, nas modalidades *freelancer*, consultoria e empreendedorismo. Revelou também diferenças conforme o sexo, em que as mulheres jovens, estão em contextos de trabalho mais flexíveis e dotados de menor remuneração que os homens. Após a apresentação desse breve perfil, vale analisar a percepção dos/das profissionais quanto à relação entre remuneração, qualificação e trabalho.

Sobre qualificação, remuneração e trabalho: uma comparação

A remuneração é uma dimensão importante para o reconhecimento social, ao passo que contém diversos significados relativos ao sustento da família, “mas também mais abstratas na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos de realizações possíveis. No caso inverso, o salário pode veicular todas as significações negativas que implicam as limitações materiais que ele impõe” (DEJOURS,1997, p. 51). Assim, buscou-se verificar como os/as profissionais, de ambos os agrupamentos, avaliam a relação entre suas competências, qualificação e a sua remuneração.

Enquanto a maior parte dos/das funcionários(as) da empresa pública consideram que sua remuneração condiz com suas competências e qualificações (55,1%), o inverso ocorre no agrupamento PROFLEM, em que a maioria, 74,2%, considera que sua remuneração é baixa face as qualificações e competências possuídas.

A análise da relação entre qualificação e conteúdo do trabalho apresenta um quadro similar em que 67,4% das pessoas vinculadas ao agrupamento PROFLEM consideram que as habilidades e competências requeridas no trabalho estão abaixo das qualificações e competências possuídas. O inverso ocorre entre os/as profissionais vinculados à empresa pública, em que a maior parte, 59,9%, discorda da frase, referendando a percepção de que as qualificações exigidas no trabalho condizem com o processo de formação.

O único elemento convergente nos dois agrupamentos que tratam da relação entre qualificação, trabalho e remuneração, refere-se ao mais alto percentual de mulheres negras que consideram que as atividades desempenhadas estão aquém das qualificações possuídas. Tal percepção foi observada na afirmação “As habilidades e competências requeridas em meu trabalho estão abaixo das qualificações e competências que possuo”. Esta convergência sugere que há processos de discriminação e preconceito no campo da tecnologia da informação que afetam as mulheres negras de forma mais intensa e orienta a construção de estudos mais profundos sobre a temática. Observe o quadro abaixo.

QUADRO 3 – Quadro comparativo sobre a importância de habilidades e competências profissionais – Empresa pública e PROFLEM – Brasil - 2014-2015

	Empresa pública	PROFLEM
Remuneração condiz com a qualificação	1) 55,1% consideram que sua remuneração condiz com a qualificação; 2) Maior quantidade de mulheres considera que sua remuneração é baixa face as qualificações e competências que os homens.	1) 74,2% consideram que sua remuneração é baixa
Trabalho condiz com as qualificações adquiridas no processo de formação	1) 55,6% concordam com a frase.	1) 29,3% discordam da frase.
As habilidades e competências requeridas em meu trabalho estão abaixo das qualificações e competências que possuo	1) 59,9% discordaram da frase. 2) Maior percentual de mulheres negras concordaram com a frase.	2) 67,4% concordaram com a frase 3) Maior percentual de mulheres negras concordaram com a frase.

Fonte: Elaboração própria com base nos surveys aplicados aos dois agrupamentos: PROFLEM e Empresa pública.

Solicitou-se que os/as profissionais do agrupamento PROFLEM avaliassem diversos vínculos de trabalho e constatou-se que a maior parte considera os vínculos dotados de maior segurança e estabilidade e vinculados ao modo de regulação fordista melhores que os vínculos mais flexíveis. Os vínculos avaliados como ótimos pela maior parte das pessoas referem-se à CLT- empregado público (35,6%) e servidor público efetivo (43%). Já os vínculos avaliados como “bons” pela maior parte das pessoas referem-se ao estágio (33,7%), CLT-empresa (44,1%), Pessoa jurídica (35,5%) e, em menor proporção, servidor público temporário (29,7%), cooperado (31,5%) e *freelancer* (28,3%).

Deve-se destacar que alguns vínculos foram considerados por um percentual significativo de pessoas como regular, como é o caso do vínculo *freelancer* (25%), do vínculo servidor público temporário (25,3%) e do vínculo PJ (19%). Os vínculos que obtiveram maior percentual de pessoas que o consideraram péssimo refere-se ao estágio (20,7%), servidor público temporário (17,6%), PJ (15,1%), cooperado (15,6%) e *freelancer* (14,1%). Justamente, as modalidades contratuais mais flexíveis e dotadas de menor proteção social. Tal configuração revela que os/as profissionais, mesmo inseridos em modalidades flexíveis não

concebem tais formas de trabalho como melhores que os contratos formais. Indicando que a inserção em alguns desses segmentos pode se constituir pela necessidade e característica dos novos modelos de trabalho e não pela preferência.

A percepção dos/das profissionais quanto às novas competências e habilidades demandadas no campo da tecnologia da informação

A partir de uma análise das revistas e de um site no campo da tecnologia da informação, Souza (2016) destaca um conjunto de habilidades, competências e emoções, apresentadas como características importantes para a configuração do ideal de profissional: criatividade, capacidade de trabalhar em equipe, conhecimento em língua estrangeira, capacidade de resolver problemas, conhecimento técnico, a importância de novos conhecimentos, a agilidade no processo de solução de problemas, o aprendizado contínuo, as habilidades comunicacionais, conhecimento da área/negócio para a qual o *software* é realizado, conhecimento em diferentes linguagens de programação, amplo conhecimento em outras áreas. Buscou-se verificar, aqui, como os dois agrupamentos atribuem importância a tais competências e habilidades que são características, em grande medida, das novas formas de gestão do trabalho.

Foi possível constatar que há elementos que são extremamente valorizados(as) pelos(as) profissionais de ambos os agrupamentos e a outros confere-se menor valor.

A capacidade de resolver problemas, o conhecimento técnico, a importância de novos conhecimentos, a agilidade no processo de solução de problemas, o aprendizado contínuo e as habilidades comunicacionais figuraram nos dois agrupamentos como de extrema importância. Considera-se que alguns desses elementos são constitutivos do trabalho, como é o caso da capacidade de resolver problemas.

A capacidade de trabalhar em equipe foi considerada de extrema importância pelos(as) funcionários vinculados à empresa pública, mas não pelas pessoas inseridas no agrupamento PROFLEM. Esta disposição, relaciona-se à forma de

organização do trabalho e ao processo de trabalho, em que há profissionais que trabalham sozinhos(as) no caso do agrupamento PROFLEM, não sendo necessário o trabalho em equipe.

Destaca-se que elementos apresentados como fundamentais na literatura foram considerados de importância moderada por parte dos/das profissionais como é o caso da criatividade, do conhecimento em língua estrangeira, do amplo conhecimento em outras áreas e do conhecimento em diferentes linguagens de programação.

À algumas dessas habilidades os grupos conferiram baixa importância, como é o caso do conhecimento em diferentes linguagens de programação e do amplo conhecimento em outras áreas, indicando que os/as profissionais não assimilam o discurso presente na literatura na íntegra e, embora concordem em muitos aspectos, rejeitam as dimensões que incorporam a polivalência no trabalho. (Vide quadro abaixo).

QUADRO 4 – Quadro comparativo sobre a importância de habilidades e competências profissionais – Empresa pública e PROFLEM – Brasil - 2014-2015

	Empresa pública	PROFLEM
Processos de formação, competências e habilidades valorizadas de importância extrema	1) capacidade de trabalhar em equipe (90%); 2) aprendizado constante (84%); 3) capacidade de trabalhar em equipe (90%); 4) aprendizado constante (84%); 5) habilidade de comunicação (87,5%); 6) capacidade de resolver problemas (89,9%); 7) agilidade no processo de resolução de problemas (68,7%); 8) curso superior (77,1%); 9) proatividade (74,8%); 10) ao conhecimento técnico (77,3%); 11) importância de saber se comunicar (87,5%) e saber se relacionar (75%).	1) capacidade de resolver problemas; 2) Conhecimento técnico; 3) capacidade de trabalhar em equipe; 4) agilidade no processo de resolução de problemas 5) à importância de novos conhecimentos; 6) Aprendizado contínuo.
Processos de formação, competências e habilidades de importância moderada	1) criatividade (39,2%); 2) engajamento em novos projetos (43,5%);	4) criatividade, 5) capacidade de trabalhar em equipe;

	3) conhecimento em diferentes linguagens de programação (47,2%); 4) amplo conhecimento em outras áreas (50,4%); 5) conhecimento em língua estrangeira (42,4%);	6) flexibilidade; 7) Conhecimento em língua estrangeira, 8) Conhecimento da área/negócio para a qual o <i>software</i> é desenvolvido; 9) Conhecimento em diferentes linguagens de programação; 10 importância de conhecer de forma profunda a área para a qual se desenvolve o <i>software</i>
Processos de formação, competências e habilidades de baixa importância	1) Aprendizado por meio de certificações (32,7%); 2) Conhecimento em diferentes linguagens de programação (30,7%).	1) Aprendizado por meio de certificações (23,3%) 2) Conhecimento em diferentes linguagens de programação; (28,9%)

Fonte: Elaboração própria com base nos surveys aplicados aos dois agrupamentos: PROFLEM e Empresa pública.

Os sentidos e significados conferidos ao trabalho: uma comparação

O reconhecimento social é uma dimensão fundamental para análise da constituição identitária, ao passo que pode diminuir ou aumentar a angústia e o sofrimento no trabalho. O reconhecimento é realizado em diferentes dimensões e diferentes atores contribuem para esse processo, como o reconhecimento dos pares, dos/das usuários(as) e chefes (DEJOURS,1997). Os pares, os chefes, a família e os usuários do trabalho são importantes. Os primeiros por conhecerem o trabalho a fundo, avaliam de modo preciso a atividade desempenhada. Quanto aos segundos, apresenta-se a dimensão da utilidade do trabalho. Quando esses(as) atores reconhecem positivamente o trabalho há sentido ao esforço realizado pelo(a) trabalhador(a), mas quando o inverso ocorre, o trabalho se torna destituído de sentido e sentimentos como a angústia e o sofrimento tornam-se parte da vivência do(a) trabalhador(a).

Quanto aos sentidos e significados conferidos ao trabalho e às motivações sobre o ingresso na carreira encontramos semelhanças e diferenças. O ingresso na carreira, em ambos os agrupamentos, se dá menos pela influência de pais e amigos

e mais pela identificação com a área. Enquanto a maior parte dos dois agrupamentos profissionais destacaram a identificação com a área como o principal motivo de ingresso na carreira, verificou-se, no segundo motivo, que a questão econômica está mais presente entre profissionais vinculados à empresa pública e o desejo por desenvolver as próprias ideias no agrupamento PROFLEM.

Quanto à valorização do trabalho, ambos os agrupamentos apontaram, em primeiro lugar, que reconhecem e valorizam o próprio trabalho. Mas enquanto os/as profissionais vinculados à empresa pública consideram que colegas de trabalho e chefes reconhecem o trabalho, as pessoas vinculadas ao agrupamento PROFLEM, afirmam que familiares atribuem maior reconhecimento, seguida pelos(as) colegas de trabalho. As semelhanças retornam, na ênfase por ambos os grupos, na percepção de que falta reconhecimento do trabalho por parte da sociedade.

Ambos os agrupamentos enfatizam a relevância do trabalho e a justificativa relaciona-se à pervasividade da área, isto é, a capacidade que as tecnologias da informação possuem de contribuir com as diferentes esferas da sociedade: da saúde à arte. Mas há diferenças ao analisar as demais justificativas, em que enquanto os/as profissionais da empresa pública destacam a melhoria da qualidade de vida dos/das cidadãos, por exemplo, os/as profissionais vinculados(as) ao PROFLEM destacam a contribuição das tecnologias da informação ao desenvolvimento e ao progresso da sociedade.

Quanto ao significado do trabalho, não pode-se deixar de tratar da relação entre criação e solução de problemas, em que para ambos os grupos, caracterizam o sentido do trabalho. Assim, o significado do trabalho relaciona-se, principalmente, a criar soluções para problemas institucionais/empresariais e melhorar a vida das pessoas. (Vide quadro)

QUADRO 2 - Comparação sobre as relações de trabalho e identidade – Empresa pública e PROFLEM – 2014-2015

	Empresa pública	PROFLEM
Valorização do trabalho	1) valorizado e reconhecido, pelos(as) próprios(as) profissionais. 2) Em seguida por seus/suas colegas de trabalho; 3) chefes;	1) Valorizado e reconhecido pelos(as) próprios(as) profissionais; 2) Familiares; 3) Equipe de trabalho; 4) Clientes;

	4) Familiares, 5) Clientes, 6) Amigos(as) 7) Sociedade	5) Amigos, 6) Chefes; 7) Sociedade
Relevância do trabalho	A maior parte considera o trabalho relevante para a empresa	A maior parte considera o trabalho relevante relevância do trabalho para a empresa, instituição ou pessoas às quais prestam ou fornecem o serviço;
Importância das tecnologias da informação	Considera importante.	Considera importante
Importância das tecnologias da informação (Justificativa principal)	1) Pervasividade da tecnologia; 2) As tecnologias da informação facilitam e melhoram a vida dos/das cidadãos/cidadãs, de negócios e serviços por meio de processos comunicacionais.	1) Pervasividade da tecnologia; 2) Associa as tecnologias da informação à evolução e ao progresso;
Significado de trabalhar no processo de desenvolvimento de <i>software</i> .	1) criar soluções para problemas institucionais e facilitar a vida das pessoas liberando-as das atividades repetitivas. 2) Característica desafiadora do trabalho/ importância do raciocínio lógico/ orgulho pela profissão.	1) Significa criar soluções para problemas empresariais/ institucionais e/ou facilitar a vida e segurança das pessoas; 2) Realização profissional e pessoal
Significado do trabalho na vida	1) ascensão econômica e profissional (54,9%); 2) uma forma de contribuir para o desenvolvimento da sociedade ((46,8%)	1) Ascensão econômica e profissional (51,1%); 2) Realização de um sonho (48,3%);
Motivo pela escolha da profissão	1) Identificação com o trabalho (72,7%); 2) Remuneração – (60,4%)	1) Identificação com o trabalho (78,4%); 2) Possibilidade de desenvolver minhas próprias ideias (68,2%)

Fonte: Elaboração própria com base nos surveys aplicados aos dois agrupamentos: PROFLEM e Empresa pública.

Considerações finais

Buscou-se analisar, comparativamente, questões relacionadas ao trabalho e a identidade no campo da tecnologia da informação de profissionais inseridos em distintas modalidades contratuais de trabalho. Foi possível identificar semelhanças quanto a questão dos sentidos atribuídos ao trabalho, às formas de reconhecimento no trabalho e à percepção sobre a importância do trabalho para a sociedade.

A questão do reconhecimento indica a valorização positiva do trabalho por parte dos/das profissionais no campo, presente na possibilidade de solucionar problemas institucionais/empresariais e melhorar a vida das pessoas e na concepção da característica pervasiva da tecnologia.

A concepção de que a tecnologia tem uma característica pervasiva e de o significado do trabalho no campo, por parte dos/das profissionais e configura um fator positivo refere-se à possibilidade de solucionar problemas institucionais/empresariais e melhorar a vida das pessoas. Por outro lado, o sentimento de falta de reconhecimento por parte da sociedade está presente. Assim, há uma dimensão positiva presente na valorização subjetiva e uma dimensão negativa, presente na ausência de reconhecimento social.

As principais distinções entre os dois grupos, refere-se aos sentidos atribuídos ao vínculo de trabalho, à questão da qualificação e remuneração. Assim, embora os/as trabalhadores(as) do campo de TI tenham sentimentos semelhantes em relação ao significado atribuído ao trabalho, as formas contratuais impactam a forma como se percebem e constroem suas identidades. Nesse sentido, os/as profissionais vinculados à empresa pública consideram-se mais reconhecidos pelos chefes e percebem que seus conhecimentos e qualificação são valorizados e utilizados de forma adequada no trabalho. O oposto ocorre com os/as profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho, que consideram que suas atividades não são remuneradas conforme suas qualificações e competências, tão pouco suas habilidades são aproveitadas da melhor forma. Revelando uma dimensão de vulnerabilidade e fragilidade acentuada entre os/as profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho.

Deve-se destacar que esse sentimento relacionado à subutilização das competências e qualificações no âmbito do trabalho foi acionado pela maior parte das mulheres que se autodeclararam negras nos dois agrupamentos. Tal configuração exige estudos mais profundos sobre a relação entre gênero e raça no campo da tecnologia da informação.

REFERÊNCIAS

BIHR, ALAIN. Da grande noite a alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2009.

BRETON, Philippe. História da Informática. São Paulo: Editora Universidade Estadual Paulista, 1991.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. A flexibilidade das formas de contratação na indústria de software de Curitiba e região. CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA. XVI, 2013. Anais...Salvador: UFBA, 2013. 1 CD ROOM.

CASTRO, Barbara. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho na trajetória dos profissionais em TI. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), IFCH, UNICAMP, Campinas, São Paulo, 2013.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. 24ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2013. SENNET, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

PORCARO, Rosa Maria. _____. Economia da informação: mercado de trabalho e competências. In: *Cadernos temáticos do observatório: Economia da Informação e Internet*. Campinas, 2013. Disponível em: < <http://www.softex.br/wp-content/uploads/2013/07/Cadernos-tematicos-do-observatorio-economia-da-informacao-e-internet1.pdf> >

SOUZA, Tatiele. Discurso e identidade: uma análise das publicações sobre trabalho, carreira e profissão no campo da tecnologia da informação. *Revista Áskesis*. V. 5, n. 1, p. 32-44, jan./jul.2016.