



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

O TRABALHO E SUBJETIVIDADE NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI): A CONSTRUÇÃO DO DISCURSO DA FLEXIBILIDADE EM TORNO DA “GERAÇÃO Y”

Aline Suelen Pires

aline.sociologia@gmail.com

Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

Brasil

RESUMO

Há, pelo menos, algumas décadas, temos vivenciado uma intensa valorização da juventude. Os jovens passam a ser uma referência fundamental em termos culturais, isto é, todos devem adotar um tipo de comportamento e de estética tendo os jovens e os valores a eles comumente associados como modelo, o que é constantemente reforçado pela publicidade e pelos meios de comunicação de uma maneira geral. Essa “centralidade” dos jovens também pode ser notada no mercado de trabalho, na medida em que as ditas “características juvenis” se encaixariam melhor em um mundo do trabalho que, cada vez mais, preza pela flexibilidade. As configurações do trabalho que se delineiam e ganham força a partir do processo de reestruturação produtiva promovem a desconstrução do trabalho estável, assalariado e por tempo indeterminado. O trabalhador passa a ter sua vida organizada por projetos, trabalha em horários e espaços os mais diversos, é cada vez mais responsabilizado por sua qualificação e empregabilidade, além de ter que apresentar, como qualidades desejáveis, atributos que vão muito além da experiência ou da capacitação técnica, formalizada, isto é, precisa colocar sua subjetividade a serviço da empresa. É necessário saber comunicar-se bem, estabelecer redes, estar disposto a assumir desafios, demonstrar capacidade para obter rapidamente novos conhecimentos, ser móvel. Quem melhor que os jovens para encarnar essas expectativas? Assim, o argumento que pretendemos desenvolver é que a noção de “geração Y”, a qual seria formada por jovens entre 20 e 35 anos, aproximadamente, amplamente veiculada na mídia e na literatura empresarial, promove e reforça a associação entre juventude e flexibilidade, o que se articula perfeitamente aos interesses das empresas no atual contexto. Para isso, nos utilizaremos de uma pesquisa que vem sendo desenvolvida com jovens trabalhadores de TI do estado de São Paulo. Através dessa categoria que consideramos “paradigmática” das novas formas de trabalho e que traz também o elemento da tecnologia, pretendemos discutir como os jovens trabalhadores vivenciam as novas configurações do trabalho, buscando compreender se e em que medida estes absorvem o discurso da flexibilidade, da inovação e atualização constantes, da “instabilidade criativa”, do talento individual e como isso se reflete nas suas perspectivas de trabalho e vida pessoal.

Palavras-chave: trabalho flexível; juventude; Tecnologia da Informação



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Abstract

We have been experiencing an intense appreciation of youth for the last decades. The young people became a fundamental cultural reference, that is, everyone must adopt a type of behavior and aesthetics having the young people and the values commonly associated with them as a model. The marketing and the media constantly reinforce this. This "centrality" of young people can also be noticed in the labor market, because the so-called "juvenile characteristics" fit better into a world of work which, more and more, values flexibility. The configurations of work that are delineated and strengthened by the process of productive restructuring promote the deconstruction of stable, salaried and registered work. The worker starts to work by projects, at different times and spaces and he/she is increasingly responsible for his/her own qualification and employability. In addition, he/she has to present, as desirable qualities, attributes that go far beyond the experience or the technical qualification. He/she needs to make his subjectivity available to the company. It is necessary to know how to communicate, to establish networks, to be willing to take on challenges, to be able to obtain new knowledge quickly, to be mobile. Who would embody these expectations better than the young people? The argument that we want to develop is that the "generation Y" notion, which is formed by young people between 20 and 35 years old, broadly conveyed in the media and in business literature, promotes and reinforces the association between youth and flexibility. This fits perfectly in the interests of companies in the current context. For this, we will use a research that has been developed with young IT workers in the state of São Paulo. This is a professional category that we consider "paradigmatic" of new forms of work and that also brings the issue of technology. Thus, we intend to discuss how young workers experience the new configurations of work. We seek to understand in what ways these workers absorb the discourse of flexibility, constant innovation and actualization, "creative instability", individual talent and how this reflects in their work and personal life perspectives.

Keywords: Flexible work – youth – Information Technology

I. Introdução

A partir da década de 1970, passamos a vivenciar uma série de mudanças no mundo do trabalho, marcadas pelo declínio do Estado de bem-estar social e o fortalecimento das políticas neoliberais nos países centrais. O resultado foi um processo de precarização do trabalho, com perdas de direitos sociais, aumento do desemprego, crescimento da informalidade e fragilização dos contratos (Harvey, 1993; Castel, 1998). No Brasil, onde nunca chegamos a ter uma verdadeira "sociedade salarial", as consequências da reestruturação produtiva se fizeram sentir mais fortemente a partir dos anos 1990, concomitantemente à implementação de políticas de cunho neoliberal, com graves consequências em termos sociais (Leite, 2009).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Nesse cenário, o trabalhador passa a ter sua vida organizada “por projetos”, trabalha em horários diferenciados ou deixa de ter uma “rotina”. É responsabilizado por sua própria qualificação e empregabilidade, na medida em que se fortalece o discurso do empreendedorismo, no qual arriscar-se e buscar novos desafios adquire um sentido positivo. As relações passam a ser estabelecidas através de redes, que possibilitam o acesso a oportunidades e informação (Boltanski e Chiapello, 2009; Sennett, 2009). A lógica do individualismo se fortalece.

O fim do século XX também trouxe mudanças importantes no âmbito da tecnologia, especialmente no que se refere às chamadas “tecnologias da informação”, o que teria alterado substancialmente as formas de produzir e as relações entre as empresas (Castells, 1999). A área de Tecnologia da Informação é uma das que mais se desenvolvem no contexto da flexibilidade, incentivada por uma série de inovações surgidas na área da informática a partir dos anos 1970, sobretudo nos Estados Unidos. É marcada pela diversidade de atividades e profissionais, o que dificulta defini-la de forma precisa. Compreende diversas atividades relacionadas ao manejo de informações (sua aplicação, produção, armazenamento, transmissão, acesso, segurança), a partir de recursos de computação, na busca de soluções para diversos usos e finalidades.

A presente comunicação pretende discutir alguns resultados obtidos a partir de uma pesquisa realizada entre 2014 e 2016 junto a jovens profissionais¹ de Tecnologia da Informação do estado de São Paulo². Essa pesquisa teve como proposta analisar a relação entre a flexibilização das relações de trabalho e a crescente valorização de uma força de trabalho jovem pelas empresas, que ganha materialidade na noção de “geração Y” (ou *millennial*).

O discurso que vem se fortalecendo é o de que esses jovens, que hoje teriam entre 20 e 35 anos aproximadamente, possuiriam características específicas que os diferenciariam das demais gerações, como criatividade, inovação, mobilidade, desprendimento, facilidade para lidar com tecnologias, polivalência, curiosidade. Esses atributos e valores, no entanto, se articulam perfeitamente à atual configuração do mundo do trabalho, marcada pela flexibilidade. Nosso

¹ Utilizamos o termo “profissional” enquanto uma categoria nativa, sem a preocupação com a definição sociológica de profissão, que pressupõe uma busca de aprendizados sistemáticos através da avaliação e treino de competências baseados em códigos de ética próprios (Diniz, 2001).

² Trata-se de minha pesquisa de pós-doutorado, intitulada “A ‘geração Y’ e o trabalho com Tecnologias da Informação: o discurso da flexibilidade geracional no trabalho flexível”, desenvolvida com o apoio da FAPESP.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

argumento central é que a noção de “geração Y”, que ganha força na mídia e no discurso empresarial, visa a dar um aspecto positivo a um cenário marcado, cada vez mais, pela instabilidade, incerteza e intensificação do trabalho.

II. Marco teórico

Em entrevista recente, Feixa (2015) afirma que a juventude, enquanto categoria está destinada à extinção, devido, justamente ao seu sucesso e generalização:

Trata-se de uma *morte de êxito*. A juventude como categoria, que começou sendo uma etapa transitória relativamente curta, centrada na educação e cujo apogeu consistiu em ser a rainha do mercado, eterniza-se na era digital, a era da informação e a era da precariedade do trabalho. Eterniza-se até o ponto de se tornar a etapa mais duradoura da vida e, portanto, perde seu sentido porque *deixa de ser uma etapa transitória e se torna permanente* [grifo nosso].

A juventude não pode mais ser compreendida como uma fase de transição e passa a ser um modelo cultural, em que todos devem se inspirar, independentemente da faixa etária. Os valores e estilos de vida associados à juventude passam a ser a referência em termos de comportamento, o que é reforçado constantemente pela mídia e pelo mercado (Peralva, 2007).

Enquanto categorias, as noções de “juventude e “geração” são controversas. No senso comum, estão associadas a uma condição biológica, isto é, há uma faixa etária que indicaria o pertencimento do certa grupo de indivíduos à determinada geração ou à condição de “jovens”. A partir disso, uma série de características são atribuídas a esses indivíduos, como se, por terem nascido mais ou menos na mesma época ou por terem idades próximas, possuísem comportamentos, qualidades e ideias semelhantes. No entanto, a juventude é uma construção social, e, como tal, recebe diferentes significados e expectativas conforme a época e os interesses de diversos grupos e instituições (Novaes, 2009).

Além disso, a juventude não é homogênea, sendo impossível falarmos de uma (única) juventude. A crítica central à noção de juventude é de que esta expressaria mais as supostas semelhanças do que as diferenças entre aqueles que são entendidos como jovens. Há múltiplas



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

“juventudes” ou “culturas juvenis” em convivência e disputa, as quais estão em constante transformação (Filardo, 2009; Pais, 1990), o que nos leva, necessariamente, a considerar, para além da questão etária, as diferenças de classe, as distintas oportunidades ocupacionais, as questões de gênero, raça e origem.

A revolução tecnológica das últimas décadas reforça um “protagonismo jovem”. Segundo Castells (1999), na “economia informacional”, que concilia um novo paradigma tecnológico e uma lógica organizacional reconfigurada, a produtividade se baseia na geração, processamento e aplicação da informação, em um capitalismo organizado através de redes. Os jovens que cresceram em contato com os computadores e a internet assumem, portanto, uma posição central nessa sociedade. Eles consomem, produzem e impulsionam as tecnologias digitais, recebendo por isso denominações como *trendsetters*, *techsetters* e “prosumidores”. Caracterizam-se pela facilidade em “aprender fazendo” e em lidar com tecnologias, trabalharem de forma independente, conectados em rede, sendo, ao mesmo tempo, usuários (consumidores) e criadores de conteúdos, inovadores e criativos (Canclini, 2012; Gutiérrez, 2012; Pozo, 2012). Estes seriam exatamente os jovens da chamada “geração Y”, aos quais são atribuídos ainda outros valores, como a avidez por informações, a impaciência, a curiosidade, a mobilidade, o desapego, a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo (Loyola, 2009; Oliveira, Piccinini e Bittencourt, 2012; Lemos, 2012).

No entanto, convivem, em uma mesma época, representações contraditórias da juventude (Novaes, 2009). Por um lado, os jovens passam a ser cada vez mais valorizados, visto que assumem um protagonismo na sociedade, no mundo do trabalho e são referência em termos culturais, tornando-se o alvo privilegiado da publicidade. Por outro, já há algum tempo, esta tem sido identificada como a fase da vida associada a “problemas sociais”, como criminalidade, delinquência, violência, consumo de drogas (Pais, 1990; Abramo, 2007), principalmente quando à juventude é associada a questão da pobreza (Chouhy, Aguiar e Noboa, 2009). Dessa forma, a ideia de juventude constitui-se em um “campo fértil para expressão de medos e expectativas” (Novaes, 2009, p. 11). Como “promessa” ou “problema”, os jovens ocupam uma posição de destaque, porém com valorações distintas.

Ser um típico representante da “geração Y”, por exemplo, só é algo possível para uma



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

pequena parcela dos jovens, aqueles que possuem os recursos (meios materiais e capital social e simbólico) que lhe possibilitem acessar essas competências e características. São os “incorporados”, integrados através de sua pertença escolar e de consumo, conectados, que gozam do reconhecimento e proteção das instituições e que, sobretudo, têm possibilidade de fazer escolhas, de decidir. São estes que, conseguindo utilizar bem a velocidade e a mobilidade, tornam-se o modelo cultural contemporâneo. Os demais, isto é, os “alternativos” ou “dissidentes” (Reguilo, 2007; 2009), os “nem nem” (Cardoso, 2013) estão destinados a atividades de trabalho menos valorizadas e inovadoras. No contexto brasileiro, a noção de geração Y só poderia fazer algum sentido quando se refere a jovens de um estrato social superior e mais escolarizado. Para os outros, é impossível generalizar suas principais características (Oliveira, Piccinini e Bittencourt, 2012). Mesmo assim, esse modelo de juventude é colocado como uma referência para todos, de forma que aqueles que não puderem atingir essas expectativas são vistos como fracassados e levados a individualizarem e internalizarem a culpa por seu “insucesso”.

Essa representação social da juventude, assim como todas as outras, não é desinteressada, e faz muito sentido em um contexto de flexibilização das relações de trabalho. A preferência das empresas pelos trabalhadores mais jovens não é um fenômeno novo. Desde os primórdios do capitalismo industrial, os jovens, por serem considerados produtivos e mão de obra mais barata, são atrativos para as fábricas. A novidade reside no fato de que hoje predomina a ideia de que os mais velhos têm esquemas mentais sedimentados, rígidos (Sennett, 2009), que não estariam dispostos a assumir riscos, a obterem novos conhecimentos, enfim, a submeterem-se às exigências do trabalho flexível.

A ideia de flexibilidade, por oposição à rigidez do fordismo, passa figurar de maneira central nos processos, contratos e mercados de trabalho, nos produtos e padrões de consumo (Harvey, 1993). Nas empresas, diversas práticas são adotadas para que a produção se ajuste às demandas variáveis: competências polivalentes, trabalho em equipe, alta rotatividade de funcionários, contratação de temporários ou tempo parcial, subcontratação, teletrabalho, rápidas mudanças nas habilidades requeridas dos trabalhadores (Benner, 2002). A flexibilização vai além da diversificação dos contratos, referindo-se também às (novas) formas de controle sobre o trabalho, que passa a ser



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

exercido, sobretudo, através de metas e resultados, além de se utilizar das novas formas de tecnologia. Além disso, a flexibilidade pode ser observada nos conteúdos e processos de trabalho, por meio da diversificação, intensificação e acúmulo de atividades, dos diferentes espaços e jornadas em que o trabalho se realiza, das exigências em termos de qualificação e atualização.

As empresas, operando em uma lógica cada vez mais flexível e em rede, passam a exigir do trabalhador “qualidades” muito distintas daquelas requeridas anteriormente. O diploma e a experiência comprovada não são mais suficientes. Conhecimentos e práticas consolidadas devem ser constantemente abandonadas em nome da renovação constante e incessante de técnicas e conteúdos. Os atributos demandados estão relacionados às habilidades potenciais e às características pessoais. Os processos seletivos observam os traços mais subjetivos que possam indicar um perfil adaptável às mais diversas situações e atividades. O profissional precisa ser competente para diversas tarefas, ter facilidade para aprender e ser criativo. É necessário que tenha uma rápida capacidade de reação, que faça a gestão de seus tempos e atividades, demonstre autonomia e autocontrole. Deve saber se comunicar bem, estabelecer relações reticulares e ser sensível às diferenças, além de sempre estar pronto a mudar: de horário, de projeto, de espaço, de país. Logo, não deve ser apegado, precisa pensar no curto prazo, ser rápido e preparado para assumir riscos e desafios. O trabalhador flexível precisa, em suma, ser “empreendedor de si”, responsável por sua própria qualificação e empregabilidade (Boltanski e Chiapello, 2009; Sennett, 2006, 2009).

É fácil associar esse discurso da flexibilidade e do novo perfil do trabalhador à juventude, na medida em que os jovens são vistos como “naturalmente” flexíveis. Por essa razão, os trabalhadores mais jovens têm sido expostos a um trabalho cada vez mais intensificado, marcado por formas de contratação cada vez mais breves e inseguras, jornadas de trabalho que não têm uma definição precisa de início e fim e uma grande pressão por resultados, o que tem importantes consequências em termos subjetivos. É isso, ao menos, que pode ser observado em algumas carreiras, como no caso dos profissionais de TI.

Essa área floresce justamente nesse contexto de flexibilização das relações de trabalho e concentra uma força de trabalho jovem. No Brasil, em 2009, 51% dos profissionais que atuavam na



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI tinham de 18 a 29 anos de idade³ (SOFTEX, 2012). Além disso, a TI figura entre as atividades que integrariam a “indústria criativa” (Bendassolli *et al*, 2009; FIRJAN, 2014) e é entendida como atividade típica do chamado “trabalho imaterial”. Assim, podemos compreender a área de TI enquanto paradigmática para analisarmos a questão do trabalho jovem e flexível e os discursos produzidos para positivar essa associação.

III. Metodologia

O estudo se desenvolveu a partir de pesquisa qualitativa que se utilizou, sobretudo, da técnica de entrevistas a partir de um roteiro semiestruturado. Foi realizado em conjunto com mais duas pesquisas sobre a área de TI desenvolvidas no LEST-UFSCar⁴. Ao todo, foram realizadas 47 entrevistas com profissionais de TI do estado de São Paulo, tanto da capital, como de cidades do interior, como São Carlos, Araraquara, Campinas, Bauru e Sorocaba.

Foram entrevistados 37 homens e 10 mulheres, a maioria na faixa etária compreendida pela “geração Y”, refletindo o perfil de gênero e etário da área. Os contatos foram obtidos a partir do sistema “bola de neve”, em que cada profissional indica outros a serem entrevistados. Esses trabalhadores então em diversos cargos ou funções: são consultores, analistas de sistemas, programadores/desenvolvedores, *testers*, coordenadores, supervisores, entre outros. Atuam como contratados ou prestadores de serviços, tanto em empresas especializadas em TI, como naquelas que não têm a TI como atividade fim (mas possuem um setor de TI, sendo especializadas em outros produtos e/ou serviços). Nesse conjunto, há desde o trabalhador autônomo que presta seus serviços para diversas empresas, passando por trabalhadores de startups, pequenas empresas, empresas de médio porte até companhias multinacionais.

Além disso, realizamos visitas a algumas empresas de TI, o que nos permitiu conhecer aspectos do processo de trabalho e realizar entrevistas com proprietários, coordenadores e gerentes

³ Esse dado está restrito aos profissionais com emprego formal em empresas que tem a TI como atividade principal. De qualquer forma, é um importante indicativo do perfil jovem do setor.

⁴ Pesquisas de Oliveira (2017), sobre home office, e de Martins (2016), sobre autonomia e criatividade no trabalho em TI.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

de recursos humanos. A análise dos dados obtidos na pesquisa de campo foi realizada a partir da revisão bibliográfica em torno dos seguintes temas: novas configurações do trabalho, relação entre juventude (ou geração) e trabalho, trabalho na área de Tecnologia da Informação.

IV. Análise e discussão de dados

Passaremos a discutir diversos aspectos do trabalho dos profissionais de TI pesquisados, com o objetivo de verificar o que há por trás do discurso da criatividade, da autonomia, da flexibilidade de horários, da liberdade, atributos que, em tese, caracterizariam o trabalho nessa área e o tornariam tão atrativo aos jovens.

A criatividade é um atributo muito associado à juventude. Alguns autores, na perspectiva do “trabalho imaterial” partilham da ideia de que o trabalho, dentro da lógica “informacional” tende a se tornar cada vez mais emancipado e criativo, libertando-se das amarras e rotinização característicos do trabalho industrial (Gorz, 2005; Lazzarato e Negri, 2001; Cocco e Vilarim, 2009). No entanto, os trabalhadores pesquisados entendem a criatividade na área como “a capacidade de resolver problemas”. Não se trata, em geral, de uma criatividade semelhante à do trabalho artístico, e não se relaciona, necessariamente, com uma ideia de autonomia ou emancipação pelo trabalho:

Você tá ali pra pensar fora da caixa, você tem que trazer uma solução ótima, esse é o trabalho. Então você está sendo sempre forçado a propor essa solução. Isso é demandando o tempo inteiro, a criatividade, a capacidade de lidar com situações complicadas (Leonardo, 28 anos, consultor).

Há vários limites que restringem essa criatividade, sobretudo o próprio instrumental de trabalho (as próprias linguagens estabelecem padrões) e as formas de controle sobre o trabalho, principalmente porque as características do produto final do trabalho são pré-estabelecidas, sua entrega deve atender a prazos determinados e a satisfação do cliente norteia todo o processo produtivo. Além disso, como a área é muito diversificada, a possibilidade da mobilização da criatividade é muito variável, isto é, há desde atividades muito rotinizadas até aquelas com ampla liberdade de criação.

Essa questão puxa outro tema fundamental que refere-se às formas de controle sobre o



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

trabalho. Em geral, os entrevistados consideram sua supervisão leve e que possuem relativa autonomia no desenvolvimento das atividades. Isso não significa que o controle não exista, mas que tem se realizado de diferentes formas, de modo que o trabalhador “deve *prestar contas regularmente* dos seus resultados, e os objetivos que lhe são atribuídos podem ser rapidamente reatualizados” (Zarifian, 2002, p. 27). A nova gestão empresarial continua a ter dispositivos de controle, embora de natureza muito diferente dos anteriores, isto é, a coerção externa dos dispositivos organizacionais é deslocada para o interior do trabalhador, como “envolvimento pessoal” ou “motivações intrínsecas” (Boltanski e Chiapello, 2009, Sennett, 2009).

Os trabalhadores afirmam que têm autonomia para tomar algumas decisões sobre a forma *como* realizarão certas atividades, mas não o que *devem* fazer. As metas, em muitas situações, têm como efeito a intensificação do trabalho, pois só podem ser alcançadas à custa de um trabalho constante, contínuo, que implica em “virar noites” e sacrificar parte da vida pessoal, o que, afinal, se “justifica” implicitamente por serem trabalhadores jovens:

Tudo culmina numa entrega. Você está, em teoria, supervisionado? (...) Se na metade do dia eu estou fazendo alguma coisa que não seja tão efetiva, o importante é chegar no meu prazo e estar entregue. (...) Isso é um controle macro e não um controle micro. Então não tenho ninguém diariamente olhando se fiz ou não fiz. Isso é uma responsabilidade minha (André, 27 anos, consultor).

No contexto da flexibilidade, há grande diversificação nas possibilidades de organização do tempo e espaço de trabalho, desde que os objetivos e resultados sejam atingidos (Lima e Holzmann, 2015). As novas exigências de um indivíduo móvel, encontram no jovem, sobretudo solteiro e sem filhos, o candidato ideal a “trabalhador modelo” do atual mundo do trabalho. As pessoas passam a trabalhar nos horários mais diversos e individualizados. No caso da TI, o principal instrumento do profissional é um computador, que, ligado à internet, permite o trabalho remoto e, assim, as atividades se desenvolvem em variados espaços e tempos (jornadas flexíveis) (Potengy, 2006).

Os profissionais entrevistados trabalham na empresa, na empresa do cliente, em casa ou em combinações variadas entre essas possibilidades. Os profissionais que trabalham exclusivamente na empresa, que não levam trabalho algum para terminar em casa e nunca fazem horas extras são raras exceções. Além disso, é muito comum que os trabalhadores, fora da jornada normal, nas férias e no



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

nos fins de semana respondam e-mails de trabalho, resolvam problemas via grupos do trabalho no *whatsapp* ou atendam telefonemas de colegas, superiores e clientes, práticas que são, no entanto, naturalizadas, isto é, não compreendidas como trabalho extra. “Virar noites” trabalhando é outra prática generalizada. Nesse tipo de atividade, é quase impossível distinguir tempo de trabalho de tempo livre, o tempo produtivo do tempo de lazer (Bridi e Motim, 2013; Huws, 2011; Oliveira, 2017).

O trabalhador mais jovem também seria o mais propenso às formas de contratação que se afastam de um padrão de estabilidade e direitos sociais representado pelo contrato por tempo indeterminado. O mercado de trabalho “augura um fim do ‘emprego como o conhecemos’, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária” (Bauman, 2001, p. 169), e a área de TI talvez seja uma das que apresente uma maior diversificação nas formas de contratação. Há desde profissionais contratados como assalariados com todas as garantias, passando por estágios (remunerados e não remunerados), trabalho por conta própria, remunerado por tarefa, terceirizado e até quarteirizado (Potengy, 2006). A modalidade de contratação PJ (pessoa jurídica)⁵ é uma das mais comuns na área, sobretudo nas grandes cidades.

Nossa pesquisa demonstrou que a percepção sobre a melhor forma de contrato é atravessada pela questão da fase da vida em que o indivíduo se encontra, e, assim, relacionada à questão geracional. Percebemos, por exemplo, que, entre os profissionais mais jovens, ser PJ é algo que pode ser visto de maneira positiva, uma vez que as remunerações mensais costumam ser maiores, ou melhor, a liquidez é maior, o que possibilita a satisfação de desejos imediatos de consumo, como o primeiro carro, por exemplo, além de ser uma forma de contratação aceitável para a inserção no mercado de trabalho (primeiro trabalho). Com o tempo, principalmente quando começam os planos de constituir família, essa posição é revista e os contratos mais “estáveis” passam a ser preferidos. No limite, o desejo por alguma forma de segurança, de estabilidade ainda está no horizonte desses jovens profissionais.

⁵ PJ é um profissional que possui um CNPJ e constitui-se (sozinho) em uma empresa. O trabalhador não mantém um vínculo com a empresa como no contrato CLT, o que possibilita, na maior parte dos casos, uma redução de custos para a empresa contratante, visto que esta se desobriga do pagamento de uma série de benefícios.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Mais uma vez, reforçamos a ideia de que a flexibilização do trabalho não passa apenas pelas formas de contratação. A maior parte dos entrevistados possuía contratos estáveis, o que não impedia que seu trabalho fosse marcado, de diversas formas, pela intensificação e flexibilidade. Isso resulta em uma percepção particular do envelhecimento. Para permanecer na área, o profissional deve se submeter a um trabalho intenso, prolongado e que exige renovação constante dos conhecimentos, a tal ponto que, muito cedo, se sente “envelhecido”. Como poderíamos compreender um consultor de TI que, aos 37 anos, afirma que “já foi” jovem? Ou um analista de sistemas de 28 anos que diz que suas capacidades não são mais as mesmas de quando “era” jovem?

Sennett (2006) argumenta que, em quase todas as ocupações, a durabilidade das capacitações e conhecimentos adquiridos se torna cada vez menor, e, dessa forma, rapidamente os trabalhadores podem ser considerados obsoletos. Assim, as empresas têm buscado um trabalhador que tem capacidade e disposição para estar, a todo momento, aprendendo coisas novas, já que os conteúdos estão em constante transformação:

É uma profissão que você tem que nunca parar de estudar. (...) É uma área que muda constantemente. (...) Se você for uma pessoa que tem dificuldade em sempre estar aprendendo, não é sua área. (...) Se você não tem a iniciativa de continuar aprendendo conforme você vai adquirindo sua experiência você morre nessa área muito rápido (Eric, 37 anos, consultor).

Em relação às características ou qualidades que um profissional de TI deve demonstrar para permanecer na área, “vontade de aprender”, “estar sempre estudando”, “atualizar-se”, estavam entre as mais citadas. Assim, a noção de juventude está diretamente relacionada à capacidade permanente de aprender e de inovar. Por outro lado, os mais velhos são aqueles que já são mais resistentes e menos abertos ao novo, que não apresentam mais disposição para novas técnicas e conhecimentos. A estes, foi constantemente associada a ideia de “morte” na carreira.

As formas de aprender e obter novos conhecimentos em TI não se limitam à escolarização formal, mas dependem de recursos que podem ser encontrados na internet: redes sociais, blogs, fóruns, entre outros. Alguns entrevistados resistem em assumir que a idade é um problema na área, destacando que o importante é ter “um perfil inovador”, com a capacidade de se adaptar. Mais uma vez, fica evidente que envelhecimento não se refere à idade, mas à perda da juventude no sentido de



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

que esta representa um conjunto de características socialmente valorizadas no presente e atreladas aos jovens. Quando se casa, tem filhos e assume outras responsabilidades, o trabalhador “envelhece”, independente da idade, porque se fixa, se torna menos flexível.

Outro aspecto vinculado à relação entre idade e trabalho é a “experiência”. A aquisição de experiência seria a dimensão positiva do envelhecimento, o que colocaria os mais jovens necessariamente em desvantagem. No entanto, a experiência, usualmente entendida como uma bagagem em termos de conhecimento técnico ou de habilidade para desenvolver as atividades de trabalho, é relativizada. Grande parte dos profissionais entrevistados considera a experiência um elemento importante nas atividades de TI, mas essa experiência é usualmente entendida como “ter jogo de cintura”, isto é, refere-se a saber se comportar, saber o que dizer em cada situação, isto é, demonstrar habilidade de comunicação, seja no contato com colegas de trabalho ou na relação com os clientes. As linguagens, ferramentas e técnicas mudam com muita velocidade, de forma que prender-se a conhecimentos obtidos no passado pode ser uma estratégia equivocada. Assim, a experiência interpessoal é mais valorizada que aquela relacionada ao conhecimento (técnico) acumulado.

Em razão do grande número de exigências e do nível de intensidade do trabalho na área, muitos profissionais cogitam a possibilidade de redirecionamento da carreira ou até mesmo de saída da área. Alguns poupam recursos a serem investidos em cursos e capacitações que lhes permitirão reorientar a carreira ou abrir um negócio próprio em uma área completamente distinta. Estes consideram seu trabalho muito desgastante e estressante, de forma que expressões como “o ambiente é hostil”, “é preciso ser casca grossa”, “as pessoas mais sensíveis sofrem muito nessa área” foram utilizadas com certa frequência. Dificuldades em administrar as relações (com clientes, colegas de equipe ou superiores), o ritmo e a extensão das jornadas aparecem como fontes de stress e ansiedade, mas a “hostilidade” do ambiente de trabalho em TI é principalmente associada à cobrança por resultados e cumprimento das metas:

A gente consegue sentir essa pressão, essa falta de consideração (...) Prazos abusivos, prazos extremamente agressivos e sem gente para fazer e você sendo obrigado a cumprir aquilo lá. (...) É extremamente irritante e desmotivador. (...) Acredito que aconteça com uma certa frequência sim, nas empresas em que eu



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

estive, em boa parcela acontecia isso (Bernardo, 28 anos, analista desenvolvedor).

Apesar da pouca idade, os trabalhadores relatam diversos problemas de saúde aos quais associam os ritmos e pressões impostos pelo cotidiano de trabalho. Entre as principais queixas estão: problemas gastrointestinais (gastrite nervosa, refluxo gástrico e úlcera estomacal), dores de cabeça e enxaquecas, pressão alta, reações alérgicas, crises de asma, distúrbios alimentares, além de patologias mais comuns, como tendinites e dores nas costas. Depressão, transtornos de ansiedade e irritabilidade são citados como formas de adoecimento e sofrimento psicológicos, acompanhados ou não do uso de medicamentos controlados. Os trabalhadores são cada vez mais cobrados em relação à produtividade, disciplina, disponibilidade e abnegação, o que causa sofrimento e, conseqüentemente, leva ao adoecimento (Dejours, 2000). No caso da pesquisa, fica que evidente que, sob o argumento de que são jovens e, por isso, têm mais energia, disposição, flexibilidade e coragem para enfrentar os desafios, esses profissionais estão submetidos a um padrão de exigência ainda mais alto que os demais trabalhadores e, assim, expostos a condições de trabalho crescentemente intensificadas.

V. Conclusões

A juventude é uma construção social. Assim, suas representações, em diferentes contextos, atendem a interesses diversos. No contexto do trabalho flexível e segundo os interesses do capital, todos devem ser como os jovens, na medida em que estes encarnariam valores relacionados à mobilidade, criatividade, conectividade, autonomia, agilidade. A representação de juventude que é oferecida pela noção de geração Y cumpre esse papel. É mobilizada para justificar uma inserção no mundo do trabalho cada vez mais marcada pela intensificação, insegurança e instabilidade.

O marketing construído em torno de companhias como Google e Facebook, arquétipos da “empresa do futuro”, nos levam a imaginar que, em breve, todos estaremos trabalhando em ambientes lúdicos e multicoloridos, com roupas casuais, que as relações entre patrões e funcionários serão cada vez mais horizontais. A ideia de flexibilidade adquire, então, uma conotação positiva, e o sujeito histórico destinado a colonizar um mundo assim configurado é o jovem. Por trás desse



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

universo, no entanto, há uma realidade de trabalho intenso e que, cada vez menos, oferece segurança e estabilidade, a despeito da qualificação de seus profissionais. Pelo menos é isso que observamos em nossa pesquisa junto aos profissionais de TI do estado de São Paulo.

Embora a área ofereça, pelo menos quando comparada a atividades mais rotinizadas, a possibilidade de expressão da criatividade, esta está limitada de diversas formas. Além disso, o “preço” pago para ser criativo é estar em constante circulação e, conseqüentemente, em uma condição permanentemente instável, pois há a ideia de que quem se fixa perde a capacidade de inovar continuamente. Além disso, as formas de controle colocam em questão a possibilidade de emancipação e exercício da autonomia, na medida em que as metas e prazos estabelecidos implicam em uma rígida gestão de si mesmo e em trabalhar muito além das jornadas formalmente estabelecidas.

A necessidade de trabalhar em espaços os mais diversos, utilizando tecnologias móveis e em momentos que, supostamente seriam de lazer, faz com que seja impossível separar vida e trabalho, principalmente porque há uma naturalização da realização de atividades de trabalho fora dos espaços e jornadas convencionais. Em outras palavras, trabalha-se o tempo todo e em todos os lugares, o que resulta em uma grande intensificação do trabalho, implicitamente justificada pela ideia de que os jovens têm mais disposição e energia. A consequência disso é que esses profissionais, desde muito cedo, começam a ter impactos em sua saúde, se sentem envelhecidos e obsoletos e passam a cogitar a saída da área ou um reajustamento da carreira.

Contribuí de forma fundamental para esse sentimento de envelhecimento a constante necessidade de atualização para o exercício das atividades de trabalho, o que exige um ritmo e uma disponibilidade que passam a não ser mais suportados no decorrer dos anos. As exigências em termos da mobilização de recursos subjetivos, como a capacidade de comunicação, o jogo político, a disposição para os desafios também contribuem para a percepção de um ambiente de trabalho estressante e desgastante e levam a uma ressignificação da noção de “experiência”.

Ao contrário do que se poderia imaginar, esses trabalhadores demonstram uma preocupação com o futuro e vislumbram um horizonte de maior segurança e estabilidade, embora os significados dessas palavras também estejam em transformação. Se toleram uma condição mais instável quando



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

estão no início da carreira, após os primeiros anos já começam a sentir os efeitos negativos da flexibilidade e passam a buscar condições de trabalho que lhes propiciem, ao menos, um sentimento de segurança.

Assim, percebemos que o setor de TI é profundamente marcado pela flexibilidade, nas mais diversas acepções do termo. Por se tratar uma área que vem crescendo muito nos últimos anos e que tem assumido a centralidade em um capitalismo que baseia a atividade econômica na informação, acreditamos que tende a servir de espelho e referência para todas as formas de trabalho. Além disso, como afirma Pozo (2012, p. 29), “a juventude é uma lente de mira dinâmica e poderosa a partir da qual podemos observar uma variedade de processos culturais”. Assim, observar os jovens profissionais de TI pode ser uma importante entrada para refletirmos sobre tendências que vêm se impondo no mundo do trabalho de uma forma geral.

VI. Bibliografía

ABRAMO, H. W. Considerações sobre a tematização social da juventude. O. et al. **Juventude e contemporaneidade**. Brasília: UNESCO/MEC/ANPED, 2007. p. 73-90.

BAUMAN, S. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BENDASSOLLI, P. F.; WOOD JR, T. KIRSCHBAUM, C; CUNHA, M. P. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 10- 18, 2009.

BENNER, C. **Work in the new economy: flexible markets in Silicon Valley**. Malden (MA): Blackwell Publishing, 2002.

BRIDI, M. A.; MOTIM, B. L. O Trabalho no Setor de Informática no Paraná: reflexões sociológicas. **Revista Paranaense de Desenvolvimento-RPD**, v. 34, n. 124, p. 93-118, 2013.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CANCLINI, N. G. Introducción. De la cultura postindustrial a las estrategias de los jóvenes. In: CANCLINI, N.G.; CRUCES, F.; POZO, M.U.C. **Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales**. Madrid; Barcelona: Fundación Telefónica; Editorial Ariel, 2012. p. 3-24.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

CARDOSO, A. Juventude, trabalho e desenvolvimento: elementos para uma agenda de investigação. **Caderno CRH**, Salvador, v. 26, n. 68, p. 293-314, mai./ago. 2013.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

CHOUHY, G.; AGUIAR, S.; NOBOA, L. Las marcas de classe de la inseguridad ciudadana. Juventude y pobreza. **Revista de Ciencias Sociales**, Montevideo, n. 25, p. 46-59, jul. 2009.

COCCO, G.; VILARIM, G. O. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, v. 5, n. 2, set. 2009.

DINIZ, M. **Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais**. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

FEIXA, C. A juventude como categoria social está morrendo de êxito [março 2015]. Pablo Elorduy. **Revista IHU on-line**, São Leopoldo, 10 março 2015. Revista on-line. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/540624-a-juventude-como-categoria-social-esta-morrendo-de-exito#>>. Acesso em: 23 julho 2016.

FILARDO, V. Juventud como objeto, jóvenes como sujetos. Presentación. **Revista de Ciencias Sociales**, Montevideo, n. 25, p. 6-9, jul. 2009.

FIRJAN. Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil. **FIRJAN - Federação Das Indústrias do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.firjan.org.br/economicriativa/download/mapeamento-industria-criativa-2014.pdf>> Acesso em: 15 out. 2015.

GORZ, A. **O Imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GUTIÉRREZ, E. O. Aprendices, emprendedores y empresarios. In: CANCLINI, N. G.; CRUCES, F.; POZO, M. U. C. **Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales**. Madrid; Barcelona: Fundación Telefónica; Editorial Ariel, 2012. p. 109-130.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HUWS, U. Mundo material: o mito da economia imaterial. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 24-54, jan./jun. 2011.

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



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

LEITE, M. P. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. *Recife: Workshop - A Informalidade revisitada: das origens às novas abordagens*, ABET. 2009.

LEMONS, A. H. C. Juventude, Gerações e Trabalho: ampliando o debate. **Organização & Sociedade**, v.19, n. 63, p. 739-743, out./dez. 2012.

LIMA, J. C.; HOLZMANN, L. Tempo, espaço e trabalho. In: ECKERT, C.; Rocha, A.L.C. **Etnografias do trabalho, narrativas do tempo**. Porto Alegre: Marcavisual, 2015. p. 52-77.

LOYOLA, R. Os “Geração Y”. *Revista Galileu*, São Paulo, Ed. Globo, out. 2009.

NOVAES, R. Notas sobre a invenção social de um singular sujeito de direitos. Juventude, juventudes. **Revista de Ciências Sociais**, Montevideo, n. 25, p. 10-20, jul. 2009.

OLIVEIRA, D. R. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos-SP.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITTENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **Organização & Sociedade**, v.19, n. 62, p.551-558, jul./set. 2012.

PAIS, J. M. A construção sociológica da juventude: alguns contributos. **Análise Sociológica**, v. 25, n. 105/106, p. 139-165. 1990.

PERALVA, A. O jovem como modelo cultural. In: FÁVERO, O. et al. **Juventude e contemporaneidade**. Brasília: UNESCO/MEC/ANPED, 2007. p. 13-27.

POTENGY, G. F. Espaço e Tempo no trabalho para as redes de comunicação e informação. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 11, n. 21, p. 29-47. 2006.

POZO, M. U. C. De jóvenes contemporáneos: Trendys, emprendedores y empresarios culturales. In: CANCLINI, N. G.; CRUCES, F.; POZO, M. U. C. **Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales**. Madrid; Barcelona: Fundación Telefónica; Editorial Ariel, 2012.

REGUILLO, R. Las culturas juveniles: um campo de estudio; breve agenda para la discusión. In: FÁVERO, O. et al. **Juventude e contemporaneidade**. Brasília: UNESCO/MEC/ANPED, 2007. p. 47-72.

REGUILLO, R. **Los jóvenes en México**. México: FCE/CONACULTA, 2010.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2009.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

SOFTEX. *Software e Serviços de TI: A indústria brasileira em perspectiva* – n.2/**Observatório SOFTEX**. – Campinas: [s.n.], 2012.

VOLTAREL, A. C. M. **Criatividade, autonomia e precariedade**: o trabalho dos profissionais em tecnologia da informação. 2016. 93f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos-SP.

ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 64, pp-23-31, nov. 2002.