

OS TECH-WORKERS E A CULTURA DO TRABALHO DIGITAL

Jacob Carlos Lima*
João Gabriel Pelegrini**

O objetivo deste artigo é o de discutir a existência de uma cultura do trabalho digital, com as transformações tecnológicas das últimas décadas e que tem na informatização e na internet sua referência. A individualização e o empreendedorismo tornam-se saídas para melhorar de vida e a empresa surge como modelo para a vida pessoal. Argumentamos que a chamada cultura do trabalho digital deriva não apenas das características das ferramentas e utilidades empregadas no processo de trabalho, mas da cultura do trabalho do novo capitalismo marcada pela flexibilidade presente em suas relações, que antecede a digitalização. Apresentamos resultados de pesquisas realizadas antes e durante o período pandêmico, com trabalhadores digitais ligados ao processo de desenvolvimento de software com entrevistas presenciais e online e vínculos diversos.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura do trabalho. *Tech-Workers*. Trabalho Digital. Empreendedorismo. Condições de Trabalho.

INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é discutir a existência de uma cultura do trabalho digital, desenvolvida com as transformações tecnológicas das últimas décadas, a qual tem na informatização e, mais ainda, na internet a sua referência. Não apenas no trabalho, mas na vida social como um todo, a internet tem papel decisivo nas mudanças da subjetividade dos trabalhadores, na construção de uma racionalidade que Dardot e Laval (2016), a partir de Foucault, chamam de neoliberal. As mudanças ideológicas consolidam essa racionalidade, apresentando a individualização e o empreendedorismo como saídas para melhorar de vida e a empresa como modelo para a vida pessoal.

Argumentamos que, se existe uma cultura do trabalho digital, tal cultura deriva das características do instrumental tecnológico empregado no processo de trabalho, assim como do que Sennett (2006) chama de a cultura do novo capitalismo, a qual pressupõe: o trabalho por projetos, a mobilidade, a instabilidade, a individualização e a responsabilização do trabalhador por sua empregabilidade e pelo seu futuro. Somadas a estas formas de organização do processo de trabalho, emergem noções centrais tais como: autonomia, responsabilidade, gestão do tempo, a separação entre *vida pessoal e vida profissional* e flexibilidade. Estas características não são necessariamente produtos das ferramentas digitais, posto que servem de meio à realização do processo de trabalho e, dessa forma, afetam as relações de trabalho.

Esses aspectos que normatizam e organizam o processo de trabalho são característicos do que estamos chamando, mais do que uma cultura do trabalho digital, de “uma nova cultura do trabalho”, não mais como “um sistema coerente e significativo de valor” que marcou identidades e lutas sociais, no século XX, com

* Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Departamento de Sociologia. Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades (LEST-M). Rod. Washington Luís, km 235. Caixa Postal 676. Cep: 13565-905. São Carlos – São Paulo – Brasil. jacobl@ufscar.br
<http://orcid.org/0000-0001-6475-9575>

** Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Departamento de Sociologia. Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades (LEST-M). Rod. Washington Luís, km 235. Caixa Postal 676. Cep: 13565-905. São Carlos – São Paulo – Brasil.
j.gabrielpellegrini@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6964-5411>

o assalariamento formal, mas agora fragmentada em múltiplos vínculos, ou sem nenhum (Machado da Silva, 1999, p. 59) ¹. O que lhe é específico aparece nos impactos das tecnologias digitais que provocam novas formas de trabalhar, ao mesmo tempo em que expressam mudanças sociotécnicas significativas reforçando a tendência à flexibilização da produção e do trabalho. Em outros termos, tais tecnologias determinam relações de trabalho, assim como alteram profundamente os processos de trabalho, seus conteúdos e o sentido atribuído à sua realização. Assim, trabalhadores digitais podem ser definidos como aqueles que têm o seu processo de trabalho “digitalmente-baseado (*digitally-based*)”, nos termos de Graham e Anwar (2020, p. 48), porquanto manipulam-se “dados digitais”, podendo “ser realizado, em teoria, de qualquer lugar”.

Para Huws (2014, p. 21), neste tipo de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras têm as suas relações de trabalho mediadas por “ferramentas baseadas em computadores e (ou) [...] em formato digital”; como consequência, ficam envolvidos “de várias maneiras nos processos de produção, quer se trate da operação de ferramentas de comando digital, da manutenção de software, da geração de produtos imateriais”; tendo meios de controlar a temporalidade, o uso produtivo do tempo, e estando sob a “supervisão de outros trabalhadores ocupados nesses processos”.

Com a pandemia de covid-19, no Brasil, e não apenas, houve uma explosão de estudos sobre esses trabalhadores, em um recorte da precarização do trabalho e das relações de trabalho, que Huws (2014) definiu como *cyber-proletariado*. Assim, numerosas pesquisas privilegiaram trabalhadores como entregadores, motoristas de aplicativo e em menor escala, outras atividades plataformizadas, cujas atividades são mediadas por elas. Entretanto,

o mesmo não aconteceu com os tech-workers aqui estudados.

Doshell (2022), reconhecendo a multiplicação de trabalhadores digitais, busca precisar melhor sua caracterização, classificando esses trabalhadores a partir do seu envolvimento efetivo com essas tecnologias, e não tomando as tecnologias apenas como mediação. Estabelece três categorias: *gig workers*, *crowd workers* ou *prosumers*, e *tech-workers*. Os primeiros atuam nas grandes plataformas de micro tarefas como a AMT e similares, que realizam tarefas para a IA, e seu aperfeiçoamento se dá em buscas de termos, palavras e imagens, em trabalhos mal pagos, repetitivos, informais e inseguros, com controles diferenciados e forte isolamento social, envolvendo milhares de trabalhadores globalmente. Os segundos, os *prosumers*, atuam nas redes sociais, onde consomem e produzem conteúdos que podem ou não ser remunerados, seja por meio da monetização da sua atividade ou em formas diversas de trabalho gratuito, nem sempre consciente. Por fim, os *tech-workers*, que nos interessam aqui, são os trabalhadores voltados ao desenvolvimento de *softwares* como os UX-designers, engenheiros de *software*, cientistas de dados, arquitetos de rede, constituídos de trabalhadores mais escolarizados com ou sem formação universitária específica, com melhores salários, que manuseiam algoritmos e para isso desenvolvem conhecimento, formalmente ou não (Zanoni, 2024).

Apresentamos resultados de pesquisas realizadas antes e durante o período pandêmico, com trabalhadores digitais ligados ao processo de desenvolvimento de *software*; antes da pandemia, no período de 2016 a 2019 e durante as medidas de isolamento, no período de 2020 a 2021, que marca a expansão dessa cultura do trabalho digital. Foram 34 entrevistas tanto presenciais quanto online, com trabalhadores em diversos estados brasileiros, e mesmo no exterior, com distintos vínculos de trabalho. A forma de acesso a esses trabalhadores se deu pelo método da bola de neve, na qual um trabalhador indicava outros que po-

¹ Para uma discussão do conceito de cultura nas ciências sociais, veja-se CUCHE (2002). Dados os limites desse artigo não iremos discutir suas diversas interpretações. O mesmo sobre cultura de trabalho com amplo debate na literatura. Optamos por utilizar o conceito vinculado diretamente a empiria aqui analisada.

deriam ou não se dispor a ser entrevistados.

Devemos insistir que se trata de uma categoria de trabalhadores em constante movimento e *formação*. Para nós, que estudamos *trabalho*, nossas ferramentas analíticas ainda estão sendo testadas; o que explica a utilização de diversos conceitos, que – embora tenham suas distinções afiliações teóricas – buscam dar conta de um mesmo processo e, dessa forma, se complementam. Assim, capitalismo de plataforma, capitalismo de vigilância, capitalismo cognitivo, teletrabalho trabalho digital, trabalho informacional e economia de compartilhamento são conceitos que atuam heurísticamente para uma maior compreensão de mudanças não apenas no trabalho, com sua precarização contínua, mas da vida social como um todo, com os limites presentes em todas as formas de explicação da realidade social. Ao indagar sobre a existência de uma possível cultura do trabalho digital, estamos falando de processos historicamente determinados.

O texto está constituído, além dessa parte introdutória, de uma parte na qual discutimos o conceito de cultura e ideologia. Nela, buscamos distinguir os dois conceitos, seguindo-se então uma discussão sobre as mudanças recentes no capitalismo e a construção de uma *cultura da internet*. Por fim, apresenta-se a percepção dos trabalhadores sobre essa cultura, seguida da conclusão.

A CULTURA EMPREENDEDORA DOS TECH-WORKERS

Ao discutir a cultura da internet, Castells (2003) destaca as quatro camadas que a compõem: a cultura tecnomeritocrática, marcada pela tradição acadêmica de sua origem e seu desenvolvimento profundamente elitista; a cultura *hacker* voltada à inovação, tendo como referência o movimento de fonte aberta e uma ética de compartilhamento; a cultura comunitária virtual, na qual esse compartilhamento se efetiva, moldando as formas sociais dessa

tecnologia, seus usos e processos; e, por fim, a cultura empresarial, que molda seus usos efetivos e é moldada por ela, sendo a mola propulsora de uma nova economia.

Dentro dessa composição, podemos acrescentar uma *quinta* camada que está mais intimamente ligada à cultura empresarial: a cultura do trabalho. Considerando o desenvolvimento da indústria de *software*, a cultura empresarial se organiza a partir de ideias, projetos tecnológicos e comerciais. Tal cultura se assenta em alguns pilares: a meritocracia, a inovação e o caráter empreendedor de seus trabalhadores. A atração do capital financeiro, de risco, seria uma decorrência, e este independe do seu setor de origem. Assim, temos o projeto inovador, a pesquisa de ponta e sua orientação para o mercado financeiro.

Essa cultura do dinheiro seria também uma cultura do trabalho, segundo suas palavras “compulsivo e incessante” (Castells, 2003, p. 51), o que nos remete à ética empresarial no sentido weberiano, mas agora com o dinheiro e o consumo substituindo a ética puritana. Sai a poupança individual, substituída por investimentos em ações; a estabilidade é substituída pelo risco e pela gratificação imediata a partir do consumo conspícuo.

O caráter *incessante* e *compulsivo*, do ponto de vista da análise das condições de trabalho, mostra-se na medida em que este ocupa todo o tempo. Isso pressupõe a formação de um trabalhador digital adaptado a esta cultura, não apenas convencido ideologicamente, mas que *seja deste modo*, isto é, que ceda à compulsão por tempo de trabalho. Compromete, assim, a vida familiar e pessoal, transformando formas de sociabilidade, estilos de vida marcados pela imbricação tempo de trabalho e tempo livre, mas que não passe do ponto necessário para continuar a ser produtivo.

A conexão entre este trabalhador, que ganha generalidade na medida em que expressa uma certa cultura do trabalho, se dá pelas redes sociais digitais e pelas plataformas de trabalho, mediadoras do processo de trabalho. Estas faci-

litam a conexão constante e em tempo real, aspecto que produz desconexão social naqueles que incorporam essa cultura. O empreendedorismo como ação econômica se mescla a valores e visões de mundo, crenças e comportamento, aliando inovação e juventude, conectividade à modernidade, competência (meritocracia) e risco, moldando estilos de vida (Ferreira, 2022). A chamada cultura empreendedora se confunde com uma cultura empresarial, agora individualizada. Espera-se do trabalhador que aja como uma empresa, incorporando ousadia e risco, se auto responsabilizando.

Nesse sentido, falar sobre cultura do trabalho nos remete à cultura de grupos profissionais² – no caso, trabalhadores que poderiam ser incluídos dentro de uma ampla categorização de classe média, não apenas pelos diferenciais de renda sobre o conjunto amplo de trabalhadores, mas também por conta da adesão a novos estilos de vida. Assim, podemos afirmar que o termo cultura, mesmo com suas imprecisões, extrapola o conceito de ideologia, vinculado a relações de poder e dominação, pois amplia sua abrangência, incluindo hábitos, disposições incorporadas, normas e valores que amalgamam ideologias dentro de modos de vida e que assumem particularidades conforme o grupo social e suas dimensões.

Para Irani (2019), o conceito de cultura transcende o de ideologia, ao se referir aos trabalhadores e às tecnologias da informação, no caso, os *tech-workers*, pois estes incorporariam uma forma de trabalho considerada atraente e desafiadora, pressupondo, de forma permanente, a experimentação – presente nos projetos: a tentativa, o erro e a imprevisibilidade. Coleman e Golub (2008), analisando

a formação da cultura *hacker*³ que integra a cultura do trabalho digital, consideram que a atividade técnica dos desenvolvedores de software é percebida como caminho valioso para formas criativas de expressão, em que pesem os limites da tecnologia. Essa cultura pode se transformar politicamente, como indica Irani (2019) ao estudar a situação de trabalhadores indianos, jovens e escolarizados, com carreira na indústria de *software*, ao apontar que estes demonstram motivação, boa vontade e ambição de contribuir para uma sociedade e um Estado-nação indianos “melhores”. Em outros termos, consideram a relevância de sua atividade na construção do país.

Sem entrar na questão de um projeto político, Zanon (2019), analisando *co-workers* no Estado de São Paulo, recupera suas percepções acerca das tecnologias digitais e o ideário do *amor ao trabalho* como parte da construção de uma cultura do trabalho marcada pelo envolvimento e por uma *paixão* pelo conhecimento, que marcariam a entrega plena à atividade. A subjetividade dos trabalhadores torna-se parte do seu *capital humano* que presume uma auto racionalização, autocontrole e auto comercialização, marcas do comportamento empreendedor. Esse comportamento, segundo Irani (2019), é mais uma necessidade do que uma escolha, a única forma de se manterem num mercado competitivo, ao mesmo tempo em que evidenciam a incorporação de uma cultura do trabalho empreendedora.

Esses trabalhadores se inserem dentro de um contexto de mudança de uma cultura do assalariamento para uma cultura do empreendedorismo (Machado da Silva, 1999). Parafraseando Hall (1997) toda ação social tem uma dimensão cultural, todas as práticas sociais expressam ou comunicam um significado e,

² Não utilizamos o conceito de cultura profissional, pois o conceito de profissão, sociologicamente, pressupõe formas de controle e entrada na formação e no mercado de trabalho, mediados por associações o que não ocorre no caso dos *tech-workers* e trabalhadores digitais em geral. Os *tech-workers* possui, em sua maioria, formação superior em informática ou cursos similares, mas nem sempre essa exigência é mantida, dada o caráter muitas vezes informal da formação em tecnologias digitais. Sobre o conceito de profissionalismo, veja-se Bourdieu (2004) e Friedson (2001).

³ Segundo Loveluck (2018, p. 124), o termo refere-se à criação de programa de computador ou à modificação de programa existente que permite sua reconfiguração para executar novas tarefas ou funções antes imprevisíveis. O *hacker* objetiva descobrir falhas de programas e utilizá-las da melhor forma para seus objetivos que podem ser os mais diversos possíveis. Sinônimo de pirataria na internet, ele é buscado por empresas como um profissional fundamental no desenvolvimento de programas.

neste sentido, são práticas de significação. Para Thompson (2009, p. 181) “[...], o estudo dessas práticas simbólicas – “se inserem em contextos e processos historicamente e socialmente estruturados onde essas formas simbólicas são produzidas, transmitidas e recebidas”. Ou seja, ao nos referirmos à cultura do trabalho digital, temos que entender como se constitui o que Castells (1999) chama de sociedade informacional, dentro das transformações sociotécnicas do capitalismo das últimas décadas.

Em outros termos, entender como se transformam *habitus* e disposições (Bourdieu, 2021) marcados pela fragilização do coletivo, pelo fortalecimento do individualismo, pelo fim dos direitos sociais e enfraquecimento da solidariedade social no sentido durkheimiano, substituídos por trabalhos, por projetos e/ou por tarefas caracterizados pela ausência de estabilidade no trabalho e na vida e pelo fim da separação entre trabalho e vida pessoal. O futuro deixa de ser um projeto a longo prazo, substituído pelo imediato, pelo agora, pelo viver-se quem puder, e as regulações passam a ser percebidas como entraves ao maior ganho, mesmo pelos trabalhadores. O Estado torna-se um obstáculo a ser substituído por um mercado autorregulado.

TRABALHO DIGITAL E CULTURA DO TRABALHO: a percepção dos trabalhadores

Pesquisas sobre trabalhadores de *software* no país destacam a existência de um mercado de trabalho que torna a busca desses trabalhadores uma constante e com predominância de relações salariais formais, sem significar necessariamente altos salários, mas diferenciados em relação ao conjunto de trabalhadores. Esses trabalhadores digitais se destacam pela escolarização, a maioria com ensino superior e trabalhando em grandes empresas internacionais e nacionais. As empresas estatais, embora concentrem apenas 3% do número total de empresas, são

responsáveis por quase 50% do emprego no setor. As demais são pequenas e médias empresas que trabalham com *softwares* customizados e voltados majoritariamente para o mercado nacional (Lima; Oliveira, 2017; Lima; Bridi, 2019).

Em termos de processo de trabalho, uma diferença básica entre as grandes empresas e as demais é a divisão técnica do trabalho, nas quais as primeiras utilizam as chamadas metodologias *ágeis*, um conjunto de procedimentos de racionalização do trabalho de software que o compartimentaliza e, em grande medida, retira seu caráter criativo (Amorim; Grazia, 2018). O trabalho criativo estaria presente nas pequenas unidades, onde os trabalhadores terminam por executar diversas funções não havendo necessariamente uma divisão estrita do trabalho. Com 70% dos trabalhadores regulares regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas mantêm uma alta rotatividade dos trabalhadores, em busca por melhores salários.

Outro dado a considerar é que, embora concentrada na região São Paulo-Campinas, onde se encontram as grandes empresas, o setor também se distribui por todo o país, reproduzindo hierarquias salariais das indústrias tradicionais. Mesmo com alguns sindicatos atuantes, sua presença ainda é tímida, seja na disputa pela representação de trabalhadores, seja no envolvimento desses trabalhadores com o sindicato (Veras de Oliveira, 2022). Entretanto, deve-se destacar que as redes sociais digitais funcionam como elemento de informação no qual esses trabalhadores acompanham negociações e comparam salários nas diversas empresas. Embora os empregos sejam regulares em sua maioria, a precariedade aparece nos momentos de finalização de projetos que pode envolver extensão de jornadas e a tensão resultante de prazos. O mesmo acontece na produção de games que no Brasil ainda é baixa, mas cujo trabalho se assemelha ao dos desenvolvedores de software (Lima; Oliveira, 2017).

O trabalho remoto, ou *home office*, também vinha acontecendo entre esses trabalha-

dores pré-pandemia, destacando ainda seu caráter opcional e não majoritário nas empresas. Com a pandemia, no entanto, houve uma explosão da atividade de *home office*, a qual, contudo, ainda se restringe a 10% da população trabalhadora ativa, escolarizada e qualificada, o que evidencia e reforça a permanência de nossa larga desigualdade social. Essas atividades, que permaneceram em parte no pós-pandemia, se revelaram um bom negócio para as empresas pela redução de gastos que proporcionaram, uma vez que grande parte dos custos com energia, dispositivos digitais, foi assumido pelos trabalhadores.

Em outros termos, no trabalho em *home office*, a tendência é acentuar a exploração do trabalho por meio de estratégias de gestão que o intensificam, transferindo ao trabalhador a gestão remota do processo de trabalho.

O empreendedorismo se mostra presente como atributo positivo em suas relações de trabalho na descrição que fazem os trabalhadores digitais entrevistados antes e durante a pandemia. Ana, 22 anos, entrevistada em 2017, estava mudando de especialização: deixava a graduação em Engenharia da Computação para ingressar no curso de tecnólogo em Gestão de Tecnologia da Informação. Ela morava na cidade de Osasco e trabalhava em Barueri, também na grande São Paulo. Ao mesmo tempo em que era estagiária de uma empresa de tecnologia que prestava serviço para o setor financeiro, Ana construía as suas expectativas de futuro em uma *startup* que funcionava na casa onde morava, e ocupava todo o seu tempo de vida e sua rotina para além das horas que trabalhava para a empresa de onde recebia o seu salário. Para ela, a *startup* representaria a autonomia e a liberdade almejadas num negócio próprio.

O empreendedorismo descreve uma lógica de organização do processo de trabalho e de ativação da mão de obra balizada no envolvimento do trabalhador digital pela conexão quase que permanente. O elemento coercitivo deste modelo se dá por incutir na mente do trabalhador que seu processo de trabalho só ter-

mina quando a solução aparece. Exemplo deste funcionamento, Ana descreveu um evento da área que tinha por objetivo formar o(a) trabalhador(a) digital nessa lógica a partir de “maratonas de desenvolvimento”, os *Hackathon*:

[...] geralmente, é um final de semana inteiro que você fica trancado, na maioria das vezes com pessoas que você não conhece [...] tem um desafio e você tem que desenvolver uma solução para aquele desafio. [...] E o desafio desse *hackathon* deles era que em um final de semana fosse desenvolvido alguma solução para melhorar o relacionamento com o cliente deles. Então a gente tinha que desenvolver qualquer coisa. Tinha 36 horas, a gente ficou confinado lá [...] eu e mais quatro pessoas e outros nove grupos, cada um desenvolvendo uma solução e aí você tem que fazer o Pitch, tem que apresentar lá na hora e os jurados decidem o que é o melhor. (ANA, desenvolvedora de *software*)

A forma de organização desses eventos indica um modelo baseado em uma cadência determinada pela entrega em dois sentidos: um é a entrega total do trabalhador digital aos objetivos de seu processo de trabalho, o que se explica pela disposição para ficar *confinado* por 36 horas em um espaço de trabalho; o outro sentido é o de estar lá, como Ana disse em outro momento da entrevista, *pirando, cada um desenvolvendo uma solução*.

Segundo essa entrevistada, esses eventos despertaram seu interesse pela tecnologia na medida em que trouxeram o ideário do *empreendedorismo*, e este passou a ser o modelo desde então:

Eu acho que o que despertou o meu interesse pela tecnologia [...] foi o empreendedorismo, que hoje [...] está 100% relacionado com tecnologia. E a visão que eu tinha de tecnologia era bem corporativo [...] e em *hackathon* você descobre que não é nada disso. [...] então o empreendedorismo foi a chave principal para fazer com que eu me apaixonasse pela tecnologia, porque hoje a minha vida gira em torno disso. Eu passo 24 horas estudando, pesquisando, e até em um dos *hackathon* que eu participei eu acabei saindo de lá com uma *startup* e a gente está na luta para conseguir investimento agora e colocar a nossa solução no mercado. Então hoje eu faço um estágio no setor financeiro, mas eu chego em casa e eu tra-

balho para a startup, nós éramos cinco até hoje, a gente caiu para três, então, porque quando começa a ficar difícil a galera cai fora. (ANA, desenvolvedora de *software*, grifos nossos)

Ana sabe onde aprendeu que trabalhar *24 horas por dia* e moldar toda sua vida “*em torno disso*” é o mesmo que apreender em si o modo de ser empreendedora. Por esse motivo, ela está o tempo todo conectada ao trabalho e, em alguma medida, esta conexão constante é positiva. Há nessa cultura, ainda, a presença dos chamados *evangelizadores*, ou seja, aqueles que transmitem e lembram, sempre que necessário, aos trabalhadores digitais desta realidade toda moldada pelo trabalho. Ao mesmo tempo, constroem o imaginário de sucesso que explica, em alguma medida, esse enredamento dos(as) trabalhadores(as) digitais a uma *vida que gira em torno* do trabalho.

Este imaginário de um destino de sucesso como fim de uma vida cultivada em torno do trabalho pode ser sintetizado como um traço evidente do que se chama no mercado de empreendedorismo: o processo de trabalho gratuito ativado por uma promessa futura de ganho não garantido, uma faceta da especulação nas relações de mercado capitalista. Em geral, em relações de trabalho mediadas pelo assalariamento e/ou pelo pagamento por peça, os trabalhadores estão acostumados a executar a sua atividade, produzir a mercadoria e aguardar pelo próximo *pagamento*. Nas relações de trabalho, mostra-se uma espécie de *aposta salarial*, na qual os/as trabalhadores/as digitais se disciplinam e ativam sua força de trabalho por uma promessa de mercantilizar o produto desta força sem qualquer garantia de que isto acontecerá, especulando com seu próprio sacrifício.

Ricardo, 30 anos, bacharel em Ciência da Computação, desenvolvedor de *software*, entrevistado em 2017, morava e trabalhava em São Paulo, embora relatasse que viajava bastante a trabalho. No momento da entrevista, indicou que o trabalho remoto não é uma constante em sua empresa, mas que era possível negociar não trabalhar no espaço da empresa.

Embora fosse CLT, o trabalho remoto apareceu como uma constante quando tinha de prestar serviço no espaço de outras empresas que contrataram a empresa com a qual tinha contrato de trabalho.

Sobre os momentos em que estava atuando remotamente, Ricardo enfatizou que precisava mostrar que estava trabalhando por meio de sua produtividade, o que significava entregar as demandas dentro do prazo estipulado. Nesse caso, a demanda expressa dois eixos principais desse modelo cultural: a produtividade acompanhada da pressuposta disciplina modulada pelo conhecimento, por parte do trabalhador, e a responsabilidade constante por regular a produtividade de seu trabalho. Quando questionado sobre a preferência da empresa pelo trabalho remoto, Ricardo afirmou que preferia fazer o trabalho no espaço da empresa e explicou que julgavam que o aprendizado era melhor quando o time estivesse todo junto, mas considerava que para ele era indiferente pois era suficientemente disciplinado para trabalhar remotamente. Aprendizado, neste caso, não só do conhecimento necessário para o desenvolvimento de *software*, mas também da disciplina e do auto responsabilização do que deveria ser feito.

O trabalhador digital que atingiu este estágio formativo aprende a estar conectado ao trabalho mesmo em períodos de férias, ou de descanso. Uma forma de evidenciar a responsabilidade. Sobre se desconectar do trabalho em período de férias e descanso, Ricardo relata que muitas vezes era preciso resolver alguma coisa, independente se estivesse fora de seu horário ou local de trabalho.

Luana, 31 anos, em 2017, gerenciava projetos em uma empresa de pequeno porte, trabalhando então integralmente em *home office*, embora essa não tenha sido sempre a sua condição de trabalho. Ela morava e trabalhava em São Paulo, tendo se graduado em sistemas de informação. Em seu relato, evidencia-se o metódico controle do processo de trabalho e da produtividade, pressuposto um certo perfil

para o trabalho. Luana considerava que a gestão era bem rígida, com o monitoramento de tarefas por hora, tudo mapeado e cronometrado, podendo ser realizado em qualquer lugar, uma vez que estava tudo sob controle, permitindo inclusive o rápido planejamento quando alguma coisa não dava certo.

A cultura do trabalho digital que, de aparência flexível quanto à forma de organização e ao ordenamento do processo de trabalho, evidencia-se como organizado segundo uma *gestão bem rígida* que monitora e acompanha os(as) trabalhadores(as) onde quer que estejam trabalhando. Luana relatou que trabalhava mais horas do que costumava trabalhar no escritório, sendo parte de sua rotina chegar às sete da noite trabalhando. Enquanto no escritório, parava às 5 ou 6 horas. Em casa, ela almoçava enquanto trabalhava e não reportava as horas excedentes como extra. Portanto, não recebia, pois concluiu, da dinâmica das relações em que estava inserida na empresa, que a gestão de seu tempo e de sua produtividade era de responsabilidade dela. Consequentemente, o dado comum entre aqueles e aquelas que se inserem em relações de trabalho ordenadas pela lógica da demanda é o de não se desconectar do trabalho. Isso fazia com que Luana trabalhasse longas jornadas mesmo quando ia para o local de trabalho; e trabalhava ainda aos domingos por conta da reunião de toda segunda-feira. Impressiona o quanto a força de trabalho é uma mercadoria que burla as leis de circulação do mercado capitalista: não pagar por tudo que se consome, do ponto de vista de quem contrata os trabalhadores digitais, parece ser *lei* em empreendimentos de tecnologia. Possivelmente, por notar este funcionamento do mercado, Luana preferia o trabalho na empresa explicando que era porque facilitaria o trabalho em equipe, mas, se observa que o tempo de trabalho é menor no espaço da empresa do que remotamente.

Outro traço presente na cultura do trabalho digital é a rotatividade dos trabalhadores entre distintas empresas ao longo de sua trajetória

no mercado. Alice, 29 anos, graduada em rede de computadores, trabalhava e vivia na cidade de São Paulo, e nos relatou uma permanência média de seis meses a um ano em uma empresa. Quando questionada sobre os motivos, justificou que pelo seu estilo de vida, explicando que era movida por desafios, embora quando detalhe suas experiências de trabalho demonstre que deixou empresas por questões como o horário de trabalho, a forma de organização pouco flexível da empresa, a insegurança com relação ao seu contrato de trabalho, as dificuldades para deslocar-se até o trabalho em uma cidade como São Paulo.

Note-se que a flexibilidade aparece no topo da demanda para além das horas trabalhadas e determinadas pela CLT, que rege o tempo de trabalho de Alice. A cada três semanas, ela fica com o celular da empresa para atender chamados emergenciais a qualquer hora das 24 horas do dia e em qualquer dia da semana, inclusive sábados, domingos e feriados. Nesse caso, a empresa é flexível em relação ao trabalho remoto, suposto que a trabalhadora digital esteja conectada à demanda:

Então a gente é acionado a qualquer momento, [...] o acordo que a gente tem é uma semana de plantão, um dia de folga a gente tira. E quando você é acionado plantão na madrugada, a gente faz home office, e também quando tem que acordar cedo para depois ir para a empresa. (ALICE, especialista em redes)

A ansiedade que Alice sentia mediante esta demanda constante dava cadência à sua vida, não apenas ao processo de trabalho. Ela se auto responsabilizava por se sentir assim: “Eu acho que eu sou, eu gosto de tudo muito para ontem”. Em paralelo, ao relatar episódios de mal-estar físico, como em uma ocasião em que teve de sair do trabalho diretamente para um hospital por apresentar sintomas que pareciam os de um acidente vascular, Alice identificou as condições de seu trabalho como a causa destes episódios.

O trabalho digital ocorrendo no espaço da empresa ou remotamente, é marcado por valores como a responsabilidade, a flexibilidade,

o empreendedorismo, a complexa gestão da separação entre tempo de trabalho e tempo livre, a organização do processo de trabalho a partir de projetos, que resulta em um trabalhador disciplinado sempre disponível e conectado à demanda. A apreensão destes valores se dá por meio de formações específicas e eventos organizados de forma contínua por empresas de tecnologia, e dos chamados mentores⁴ que, juntamente com a gestão das empresas e da equipe de trabalho, reforçam este modo de ser.

Há ainda o papel das ferramentas digitais e das plataformas de gestão e organização do processo de trabalho. Ivan, 28 anos, graduado em Ciência da Computação, morava e trabalhava em São Paulo, e destacou o *slack*, uma plataforma de troca de mensagens, e o *Skype* como ferramentas para reuniões, monitoramento e organização do processo de trabalho. No digital, o trabalhador pode não estar no espaço da empresa, desde que a empresa possa transformar qualquer lugar em espaço empresarial por meio das ferramentas digitais conectadas à internet. Porém, é Ivan quem dá as métricas desse modo de ser, já que permite fragmentar a forma de organização do trabalho. Isto coloca para trabalhadores/as digitais a tarefa constante de negociar o seu tempo livre com o tempo de trabalho dado que a conexão e a desconexão são regidas por princípios normativos do trabalho. Outra dimensão do controle algorítmico do trabalho por meio de *softwares* de gestão é que a entrega e a qualidade da tarefa se tornam medidas do rendimento do trabalho e da duração da jornada. Isso permite ao trabalhador um espaço de negociação no qual, tendo a entrega sido feita, ele pode reivindicar um dia ou final de semana, uma vez que fez horas extras e teve finais de semana dedicados ao trabalho.

Em situação de *home office*, a vida pessoal é gerida por essas determinações. Sua

rotina, seu dia normal de trabalho, é marcada pelos projetos, por suas horas trabalhadas, pelo momento crítico em seu desenvolvimento, representado pelas demandas externas dos clientes. Quando descreve sua rotina questionado sobre a dinâmica de um dia normal de trabalho, Ivan evidenciava que toda a sua rotina era organizada em torno das horas trabalhadas e do momento do projeto, o que na linguagem dos iniciados no trabalho digital de desenvolver *softwares* é denominado como *período crítico*, pela demanda dos clientes, pelo surgimento de novos projetos, pelo número de entregas a realizar, pelos deslocamentos do pessoal em função disso.

A demanda é flexível quanto ao tempo e à intensidade de conexão ao processo de trabalho, pois a cadência é determinada pela dinâmica das etapas dos projetos, exige uma adequação ao modo de trabalhar que, quando em home office, implica administrar desde a vestimenta até as relações afetivas. É preciso moldar-se a este modo de trabalhar, *vestir-se de*, nas palavras de Ivan: “não é porque eu estou em casa que eu vou ficar o dia inteiro trabalhando de samba canção”; é, portanto, necessário, um ritual onde ele inicia o seu processo de trabalho na medida em que coloca “uma roupa mais específica”. Essa identificação para si do que é estar ou não estar no trabalho, impacta também suas relações afetivas; ele relatou que morava com sua namorada e que “ela também faz home-office”, de modo que “A gente respeita muito um do outro né porque como ela também tá trabalhando e eu vou lá e interrompo o trabalho dela ela vê o quanto que aquilo incomoda o quanto atrapalha então ela também evita ficar me interrompendo e atrapalhando meu trabalho”.

É preciso aprender a “condicionar a cabeça daquilo que você está fazendo” ou aprender a “vestir-se de trabalho” mesmo que não esteja no espaço físico da empresa; ao mesmo tempo é necessário administrar as relações afetivas. Quando os trabalhadores incorporam a cultura deste tipo de trabalho, se prescinde

⁴ Os mentores que assumem o papel de *evangelizadores* desta cultura, estimulando e fortalecendo no trabalhador digital discursos de posituação de um regime de trabalho que tem no sacrifício a marca distintiva daqueles e daquelas que terão ou não sucesso na carreira.

da separação entre espaço de trabalho e tempo de trabalho, posto que o “trabalhador responsável” é a garantia da unidade desses espaços (Pelegrini, 2023, p. 352). Assim, o(a) trabalhador digital apreende, ao ser integrado em relações de trabalho mediadas por essas ferramentas, a cadência temporal e o modo de trabalhar demandado.

Raquel, 42 anos, graduada em análise de sistemas e com mestrado em ciência da computação, morava em São Carlos onde, junto com dois sócios, havia iniciado uma *startup* de tecnologia 10 anos antes de conceder a entrevista, no ano de 2018.

Na data da entrevista, ela continuava com um dos sócios e oito trabalhadores, sendo que dois deles eram bolsistas da universidade. O princípio básico que movia seus processos de trabalho era a *busca*, nas palavras da entrevistada, por *monetizar a empresa*. No início, quando organizou a empresa ainda na universidade, o frenético ritmo do processo de trabalho movido pela busca e meta de *monetizar* era intenso. Isso não diminuiu, mesmo após conseguirem se inserir no mercado a partir de três projetos de desenvolvimento. Um deles, para a área jurídica de uma empresa, outro para automatizar processos na planta industrial de uma fábrica e, por fim, um projeto com inteligência artificial para o setor financeiro. Aqui destaca-se um aspecto da cultura do trabalho digital que subjaz à aparência de empresas que teriam na inovação e na criatividade seus principais valores: ser balizado pela capacidade de *monetizar* a ideia e não propriamente por suas propriedades inovadoras.

Nos 10 anos de existência da empresa, as atividades desenvolvidas transitaram entre o mercado e a pesquisa e inovação ligados a projetos de universidade. Embora tenham mantido escritório em São Paulo porquanto estavam interessados no mercado da capital, eles montaram um espaço de trabalho em São Carlos. Raquel explicou esta escolha, pois para participar do *projeto*, financiado por uma agência de fomento à pesquisa, eles necessitam de

desenvolvedores com “nível especialista [...] só nível de mestrado e doutorado que você consegue fazer as coisas”, e a USP e a UFSCar, concluiu, podiam oferecer o que necessitavam.

Sua experiência no mercado mostrou que, se não ficasse atenta às propostas de investimento, elas podiam se converter em redução do controle dos sócios sobre a própria empresa. Raquel citou como exemplo uma circunstância em que lhe foi oferecido *200 mil* para desenvolver um projeto, mas, na verdade, a intenção era comprar 15% da empresa. O que podia significar, a cada novo projeto financiado por esta lógica, terminar sem a empresa.

A dinâmica de trabalho era baseada em prazo de 15 dias, os chamados *sprints*. Os estagiários e desenvolvedores contratados pela empresa trabalhavam, em média, 10 horas por dia. Enquanto a entrevistada relatou que “geralmente, vou embora nove horas, oito e meia, não tenho hora, mas é mais ou menos isso.”

O tempo de trabalho e o conflito entre os ideais de inovação e a realidade balizada pelo mercado aparecem no relato de Daniel, 35 anos, graduado em Ciências da Computação. No momento da entrevista, em 2019, ele cursava doutorado em inteligência artificial e trabalhava com uma empresa de desenvolvimento, como bolsista de um projeto de pesquisa da FAPESP. Daniel considerava que, embora desenvolvedor de *software*, tinha perfil acadêmico e voltado para a produção de conhecimento. O caráter criativo de seu trabalho aparece, pois “é uma atividade que [...] você tem que estar sempre nesse passo, nessa sequência de tarefas: gera um resultado, observa, cria outras coisas, aplica novas técnicas para observar outros resultados.”

Sua experiência de trabalho se deu em uma *startup*, ambiente que ele descreveu como adequado para “as pessoas que têm esse lado mais empreendedorístico”, argumentando que ali “elas se desenvolvem muito mais”. Porém, para os que não têm “esse lado”, há estímulos e formação para que este modo de ser e trabalhar se desenvolva. Daniel relata que há “ciclos

de palestras [...] praticamente toda semana tem uma ou duas semanas palestras, um ou dois eventos que estão rolando sempre”.

Quanto ao aspecto inovador, criativo e de produção de conhecimento deste tipo de organização do trabalho digital, relatou que:

Eu acho que startup não são só empresas novas, né? [...] Buscar e aplicar conhecimentos hoje não existem consolidados no mundo em produtos de mercado para você conseguir gerar tecnologias novas. No nosso caso a gente trabalha com extração de conhecimento dentro de textos, conhecimento automático, aliás, extração automática de conhecimento a partir de textos. É... então, por exemplo, são pouquíssimas empresas que trabalham hoje com isso no Brasil. (DANIEL, pesquisador e desenvolvedor de *software*)

A pandemia foi uma variável importante para reforçar a interiorização dos valores de flexibilidade presentes na cultura digital. Se, como destacamos, tal cultura marcada pela demanda de projetos e que prescinde da unidade entre tempo de trabalho e espaço de trabalho teve, no contexto das medidas de saúde pública tomadas durante a pandemia do coronavírus, sua máxima amplitude, na medida em que todos estavam, independente das preferências, trabalhando remotamente.

Rafael, 23 anos, quando entrevistado em 2020, era graduando em Ciências da Computação e trabalhava para uma empresa de São Paulo como desenvolvedor de *software*, estando conectado a uma equipe que tinha trabalhadores em outras cidades do Estado de São Paulo e mesmo fora do país.

Sua trajetória descreve a busca das empresas por trabalho qualificado e de baixo custo. Como valores que expressam a dimensão cultural aparecem a inovação e a criatividade em um modelo empresarial de *startup*, como já mencionado por Ana. Ao mesmo tempo, subjaz a lógica cultural de trabalhar a um baixo custo, por vezes sem receber, como valor presente no mercado. Esse tipo de lógica se concretiza em relações que, em um primeiro momento, aparecem como relações de cooperação

entre trabalhadores envolvidos com o mesmo tipo de *ideia* e objetivo de desenvolvimento. No entanto, as iniciativas sempre estão ligadas a empresas interessadas no produto final, suposto que ele seja viável e interessante para o mercado. Claro está, inclusive para o trabalhador entrevistado, que ele está trabalhando com a expectativa de receber em algum momento pelo projeto.

Na experiência narrada por Rafael, ele e três colegas trabalharam por meses em um projeto de desenvolvimento, inclusive no espaço da empresa interessada, mas nunca receberam por isso. Havia a sinalização que, em algum momento, a empresa poderia investir no projeto e eles ganharem. Isso não aconteceu.

A responsabilidade pelo trabalho e a responsabilização de si mesmo por conta das horas que trabalhava a mais, já que seu contrato atual era CLT, apareceu explicado como sendo uma opção pessoal por se envolver com aquilo que fazia, e que se não fosse assim poderia procurar um local tranquilo para trabalhar. Ele relatou que como desenvolveu um aplicativo e era responsável pela manutenção do que já existia, além de criar funcionalidades e dar manutenção aos problemas que apareciam no uso, percebeu a importância e centralidade do trabalho que fazia na empresa. A principal habilidade exigida em sua atividade era a capacidade de abstrair e aprender, além de saber se comunicar e trabalhar em equipe. Situação que adquiriu maior ênfase no contexto pandêmico considerando que todo o trabalho era feito remotamente.

Milton, 35 anos, é graduado em Sistemas de Informação e pós-graduado em Gestão de Pessoas. Em 2021, trabalhava como CLT em uma grande empresa de pesquisa e tecnologia da informação. Ele relatou que escolheu sua área na pós-graduação por perceber que, no mercado de desenvolvimento de *software*, o “principal ponto é a organização das tarefas e a mensuração do rendimento das pessoas [...] o foco é na colaboração”; portanto, é necessário desenvolver e conhecer habilidades que for-

mem o trabalhador digital, independente de qual tipo de trabalho faça ao longo da cadeia de desenvolvimento de *software*, como gestor – não apenas de uma equipe, mas também como gestor de si.

Embora essas habilidades de autogestão sejam importantes, Milton percebia que a formação acadêmica focava apenas na dimensão técnica, o que era insuficiente. O caráter autônomo desse tipo de trabalho exige discernimento na gestão do tempo, que seria como a autonomia desse tipo de trabalho se expressa. Ou seja, a jornada de trabalho precisa ser flexível para dar conta das demandas.

A formação continuada é outra característica das novas exigências do trabalho flexível e que se acentua no digital. Raíssa destacou a necessidade dessa formação permanente, tendo deixado de trabalhar com Java e no *back-end*, e virado “*pau pra toda obra*” trabalhando no *front-end*⁵ com *mobile*. Ela afirmou que foi aprendendo tudo o que apareceu no trabalho, o que na lógica do trabalho por projetos é como funciona, mudando a linguagem entre as tecnologias utilizadas. Assim caracterizou sua rotina de trabalho:

Eu preciso conversar com o cliente para entender todos os requisitos de projeto que ele espera do nosso projeto. Fazendo isso, a gente faz uma estimativa desse projeto. E passa por cliente para ver se é isso que ele espera. Já dentro do prazo das pessoas que vão trabalhar aí do custo, tendo essa aprovação, a gente detalha, de fato, todas as atividades que a gente vai ter no projeto e começa a desenvolver em sprints. Sprint utilizando um método de *scrum*⁶ de

desenvolvimento que é um método ágil, então como como funciona? A gente define que uma sprint tem 2 semanas e dentro dessas 2 semanas a gente encaixa todas as tarefas que a gente acha que dá para desenvolver dentro dessa semana. Encaixando as tarefas a gente começa o desenvolvimento dessas tarefas e, no meu caso, de front end, então eu começo a desenvolver o leite do layout do site [...] terminando tarefa, a gente fecha, fecha sprint, vê as tarefas que ficaram abertas e passa para a próxima sprint. Isso até terminar o projeto. (Raíssa)

Nesse contexto de múltiplas funções e da necessidade pandêmica de organizar o processo de trabalho todo remotamente, ela relatou que a empresa estimulava a formação, a aprendizagem constante, não apenas de linguagem de programação, mas – sobretudo – de habilidades de gestão. Raíssa citou que era ansiosa e entendia que certas condições de seu trabalho reforçavam essa ansiedade, sobretudo quando se referia aos prazos: “Olha. Quando não tem demanda, eu não fico ansiosa.” Conhecer e aprender novas habilidades e linguagens de programação têm relação com a manutenção do emprego e no mercado: “fui colocada numa situação em que ou eu aprendia uma coisa nova, ou era demitida.” A inexistência do gerente e a relação direta com o cliente torna o trabalho intenso e os prazos curtos. Não tem intermediação e o cliente funciona como um controle adicional na pressão por prazos obrigando o trabalhador a gerir a urgência e dar conta disso. Quanto à adaptação ao trabalho remoto imposto pela pandemia, não houve grandes problemas, pois não era exatamente uma novidade.

Roberto considerava que tinha disciplina para trabalhar em qualquer lugar, sendo que em casa era mais confortável, além de eliminar o deslocamento espacial, sempre um problema

de ser utilizado para isso, ele oferece dados de gestão e mensuração das atividades de cada um dos trabalhadores digitais envolvidos no processo de desenvolvimento. Disponível em: https://www.atlassian.com/br/software/jira?campaign=19324540265&adgroup=143040553565&targetid=kwd-123551600&matchtype=e&network=g&device=c&device_model=&creative=662712201001&keyword=scrum&placement=&target=ds_eid=700000001558501&ds_e1=GOOGLE&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIhZXAisPFiAMVOCitBh3Z5g9tEA-AYASAAEgJ9Kfd_BwE. Acesso em: 02/09/2024.

⁵ O *Back-end* é uma interface do *software* que se refere a tudo aquilo que está por trás de uma aplicação, ou seja, que não está diretamente vinculado a ferramentas utilizadas por usuários, mas que operacionalizam suas funções, como por exemplo a coleta de dados durante a utilização de um *software*. Já o *Front-end* é a parte visual de sites e aplicações. Isto é, a área das páginas em que os usuários podem interagir. Do ponto de vista do desenvolvedor, há um impacto em sua posição no mercado posto que utiliza linguagens distintas para cada um dos trabalhos que se faz para ser desenvolvedor *back-end* ou *front-end*. Disponível em: <https://www.alura.com.br/artigos/o-que-e-front-end-e-back-end?srsId=AfmBOOpK8CrV-0uIbn12P39xxRgPySlqItpsv5I2NMQj296-XWu5l-sOa>. Acesso em: 02/09/2024.

⁶ *Scrum* é um *software* de gestão do processo de trabalho que permite dividir o projeto em tarefas, tempo de duração e entregas de uma equipe de trabalho. Além

numa cidade grande. Para ele, a produtividade era a mesma. Destacou como aspecto negativo a falta de interação, principalmente para quem está em início de carreira, pois a ausência de um *time presencial* compromete um aprendizado eficaz.

Já Lorena evidencia uma total adaptação, trabalhando acima das horas que costumava trabalhar no escritório. Era rotineiro chegar às sete da noite trabalhando. Enquanto no escritório, parava às 5 ou 6 horas. Ela almoçava enquanto trabalhava. Não reportava essas horas como extras. Portanto, não recebia. Era uma pessoa que não se desconectava do trabalho. Isso fazia com que ela trabalhasse uma ou duas horas além das previstas, mesmo quando ia para o local de trabalho. Constantemente trabalhava aos domingos porque tinha reunião toda segunda-feira. Preferia o trabalho na empresa explicando que era porque facilitaria o trabalho em equipe. Responsabilizou-se por essa conexão constante com o trabalho. Ou seja, era uma trabalhadora flexível por excelência, o que não significa que não reconhecesse o caráter estressante do que fazia, mas se auto responsabiliza por isso:

É estressante mesmo. Mas assim graças a Deus eu não tive problema de saúde, nem estresse assim, ah eu sou um pouco ansiosa, mas hoje em dia acho que todo mundo ainda mais em São Paulo né. Mas problema mesmo que tenha afetado minha saúde ou me feito mal não graças a Deus. (Lorena)

Apesar da flexibilidade característica do setor, para a maioria dos trabalhadores digitais, aqui nos referimos aos *tech-workers*, ou trabalhadores vinculados diretamente à produção/desenvolvimento de softwares, a questão da segurança do emprego é destacada e a preferência à carteira assinada e à CLT é preponderante. Preponderância essa que se manifesta no caráter formal dos contratos, característico do setor no Brasil (já fizemos referência aos 70% dos contratos serem CLT).

Rodrigo afirma que quando trabalhou como *free-lancer* aprendeu bastante e ganhava

bem, mas não tinha segurança. O cliente não concordava, não aceitava o que era proposto e isto exigia trabalhar mais. E mesmo que as negociações e acordos informais burlam as regras em relação à jornada de trabalho, tem sua função:

Atualmente eu tenho reuniões, mas [...] tenho uma flexibilidade maior. Então, [...], se eu precisar resolver alguma coisa na parte da manhã, eu informo as pessoas. e não participo da reunião. Mesmo que seja uma coisa pessoal, na primeira empresa eu já não tinha essa liberdade. Era muito, não. Você tem que resolver no fim de semana ou quando tiver tempo, saca? Então eu acho que vai mesmo dentro do da CLT varia, mas por causa de questão de segurança e tudo, CLT tinha esse benefício. (Rodrigo)

As posições hierárquicas fazem alterar a demanda e o tempo de conexão ao processo de trabalho, além de intensificar a conexão e a demanda em tempo real, estando presente ao longo de toda a cadeia de desenvolvimento de *software* e em diferentes tipos de contrato de trabalho. A trajetória do Rodrigo é exemplar já que passou por diversos cargos:

[...] tem que separar ...o cargo de gestor que eu estou atualmente do cargo de desenvolvedor que eu estava antes, porque como gestor, eu [tenho] um cargo de confiança, ... Então, ... eu não tenho... hora extra [...]. Como desenvolvedor, eu combinava, o que tinha ... de entregar durante a semana. [...] É muito a cultura dentro da empresa. A primeira empresa, [tanto] o dono, quanto o gerente [pressionavam], então você tinha que entregar. Eles colocavam os prazos totalmente irrealistas, ... e não combinavam antes. [em outra] empresa que ... trabalhei ... a gente tinha uma flexibilidade maior, então eu podia chegar [mais tarde] ... [e ficar depois] uma hora a mais. Tinha o ponto também, mas eu, tinha mais flexibilidade. [A] entrega, ... era combinado antes, a gente tem uma metodologia na no desenvolvimento que chama scrum que aí você consegue falar o quão você acha que é difícil aquela tarefa, entende?

A flexibilidade se resume à jornada de trabalho; poder chegar mais tarde e compensar depois, e os tempos de entrega, os prazos negociados com o cliente e internamente também. Isso inclui plantões de final de semana, ou madrugadas, e o trabalho realizado fora dos

tempos de trabalho estipulados, seja no *home-office*, seja na própria empresa. No caso dos gerentes, horas extras não são computadas, e o mesmo ocorre, em certa medida, com os outros trabalhadores, daí a afirmação de que a CLT também é flexibilizada no dia a dia.

Sobre a inovação, característica presente nesse tipo de empresa e apregoada como requisito essencial para os trabalhadores do setor, ela é relativizada por Daniel que argumenta a dificuldade de ser criativo no dia a dia, tendo que trabalhar inúmeros projetos com tempo determinado. E continua dizendo que, com menor demanda, a inovação é até possível, dependendo da abertura da empresa a isso. Segundo Daniel,

[a empresa] deveria estimular mais, mas como grande parte dos outros objetivos a gente não tem ...controle, não parte da gente, ... não dá para me esforçar tanto, sabe? Eu acho que assim como esse projeto, [o incentivo à questão da] inovação existisse em outros ... se tornaria mais interessante e estimularia mais... eu posso ... ajudar nesse objetivo de inovação, só que o que acontece é que eu não tenho tempo, eu tenho outros trabalhos, outras coisas para fazer que são demandas do cliente e acaba que eu não consigo ajudar nesse ponto.

A possibilidade de inovar, no sentido do trabalhador digital se envolver com pesquisa e criar novas ferramentas, por exemplo, é bloqueada pela própria demanda por tempo de trabalho e conexão sem fim, característica da cultura do trabalho digital. Quando maior a demanda, menos tempo para criar, nas palavras de Daniel, explicada pelo limite concreto da força de trabalho: “porque a demanda como eu falei é muito alta e isso acaba que você não quer ver outra coisa porque você está cansado, você está esgotado”.

Outra característica presente nessas empresas é a autoavaliação, além da avaliação da gerência e do cliente. Em tese, todo mundo avalia todo mundo, constituindo-se em uma forma de pressão e controle permanente sobre o trabalhador, segundo Daniel:

[...] existe um plano dentro da X onde existe uma avaliação que eles chamam tanto 180, que é eu avalio eu mesmo e o meu gerente me avalia, quando 360, que eu me avalio e avalio também os meus pares e pessoas com quem eu tenho interação, ou seja, gerente, testador, outro desenvolvedor, enfim, qualquer outra pessoa. E essas avaliações são anônimas e são feitas uma ou duas vezes no ano com algumas perguntas.

CONCLUINDO

Retomando uma formulação de Grohmann (2021), estamos frente a uma situação de laboratório do trabalho digital, no qual várias experiências vêm sendo testadas. Apesar de tendencialmente representar o fim de milhares de empregos, isto deve ser matizado, com a criação de outros, talvez não com a mesma rapidez. Mais que fim dos empregos, temos sua precarização, com a utilização de tecnologias digitais e plataformização das atividades que ultrapassam fronteiras políticas. Mas não para todos e nem da mesma forma. No caso dos *tech-workers*, esse processo ocorre lentamente dado o conhecimento exigido na atividade e pelo fato, ainda, de o trabalho não estar tão fragmentado, embora as chamadas metodologias ativas tenham essa função.

Embora se mostre desta forma, ao analisar e comparar a organização de processos de trabalho antes, durante e depois da pandemia do novo corona vírus, identificamos um aprofundamento de aspectos da nova cultura do trabalho digital, sobretudo no que se refere ao uso de tecnologias digitais e plataformização das atividades como recursos para controlar os trabalhadores e intensificar as atividades impactando diretamente na distinção do que seria tempo de trabalho e tempo livre, fato que leva trabalhadores e trabalhadoras digitais a relatarem casos de exaustão, além da dificuldade de estabelecerem os limites do processo de trabalho sobre outras atividades da vida.

Tal intensificação encontra na ideologia empreendedora recursos discursivos e norma-

tivos que transferem ao trabalhador digital a responsabilidade pelas consequências negativas desta forma de trabalho.

Como vimos, a cultura do trabalho constitui-se de uma série de valores e modos de ser característicos de processos de trabalho historicamente determinado. Do ponto de vista dos que trabalham, a partir de como descrevem sua experiência e elaboram sua percepção, trata-se da condição de sua *realidade*. As categorias que usam para descrever tal condição são as que estão postas no contexto de tais relações de trabalho. A autonomia, a flexibilidade, a auto responsabilização, as respostas às demandas e a conexão em tempo real e de forma contínua, portanto, se mostram como pilares desta cultura, expressando fenômenos próprios do fetiche produzido pelo mercado que manifesta distintas formas, uma autonomização frente aos trabalhadores envolvidos em suas relações de trabalho, enfim uma “inversão entre sujeito e objeto” (Druck, 2011, p. 44), na qual as possibilidades de reação são limitadas pela naturalização desses processos, embora estejam envolvidos em relações que expressam, como demonstramos, a cultura do trabalho digital.

O contexto pandêmico intensificou o processo em curso e colaborou com sua naturalização e incorporação aos processos de trabalho desta cultura. Não que a pandemia tenha conduzido trabalhadores e trabalhadoras, os *Tech Workers*, a um novo modo de trabalhar, mas foi argumento e laboratório para a implementação de aspectos que já vinham antes dela. Diante da emergência de saúde pública, não havia horizonte de organização do processo de trabalho que estivesse fora das balizas dos valores expressos na cultura digital. O que há neste momento é o decantar deste processo e, após a assimilação, resta inquirir em que medida trabalhadores e trabalhadoras estão assimilando ou negando este modo de trabalhar e viver. Em termos de solidariedade social, ou organização desses trabalhadores, uma multiplicidade de sindicatos tenta, sem muito sucesso, representá-los. A nova cultura

do trabalho não tem forjado identidades coletivas dada a própria fragmentação que a caracteriza, podendo mudar futuramente. Há ainda, a necessária reflexão sobre a incorporação da Inteligência Artificial e seus impactos para estes trabalhadores.

Recebido para publicação em 06 de dezembro de 2024
Aceito para publicação em 08 de março de 2025

Editor Chefe: Renato Francisquini Teixeira

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Henrique; GRAZIA, Maurício. Taylorização e auto-taylorização do trabalho: as metodologias ágeis na indústria de software. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 2, p.747-776, jul./dez. 2018.
- BENDASSOLLI, Pedro F. et al. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. *RAE*, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 10-18, jan./mar, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2004.
- BOURDIEU, Pierre. *Sociologia Geral*, v. 2: *Habitus e Campo*. Petrópolis: Vozes, 2021.
- BRIDI, Maria A.; LIMA, Jacob Carlos (org.). *Flexíveis, virtuais e precários?* Os trabalhadores em tecnologias de informação. Curitiba: Editora UFPR, 2019.
- CASTELLS, Manuel. *A galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- CUCHE, Denys. *A noção de cultura nas ciências sociais*. Bauru, EDUSC, 2002.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.
- DORCHEL, Robert. Reconsidering digital labour: Bringing tech-workers into the debate. *New Technol Work Employ*, [s.l.], v. 37, p. 288-307, 2022.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, [s.l.], v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.
- FERREIRA, Laura Senna. A ideologia do empreendedorismo no campo da tecnologia da informação: adesões e rupturas a partir dos trabalhadores assalariados”. *Contemporânea*, [s.l.], v. 12, n. 1, p. 395-421, jan.abr. 2022.
- FREIDSON, Elliot. *Profissionalism. The third logic*. Chicago: The University of Chicago Press, 2001.
- GRAHAM, Mark; ANWAR, Amir M. Trabalho Digital. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 47-58.
- GROHMANN, Rafael (org.). Introdução. In: GROHMANN, Rafael. *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. São Paulo: Boitempo, 2021. p.13-23.
- HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. *Educação & Realidade*, [s.l.], v. 22, n. 2, p. 15-46, jul./dez. 1997.
- HUWS, Ursula. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. *Caderno CRH*, Salvador, v. 27, n. 70, p. 13-30, abr. 2014.

- IRANI, Lilly. *Chasing innovation: making entrepreneurial citizens in modern India*. Princeton: Princeton University Press, 2019.
- LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. *Sociedade e Estado*, [s.l.], v. 32, p. 115-143, 2017.
- LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Cadernos CRH*, [s.l.], v. 32, p. 325-341, 2019.
- LOVELUCK, Benjamin. *Redes, liberdades e controle: uma genealogia política da internet*. Petrópolis: Vozes, 2018.
- PELEGRINI, João Gabriel. Trabalho digital e autonomia: criatividade, responsabilidade e a flexibilização da jornada de trabalho. In: FESTI, Ricardo Colturato. *A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI*. Jundiaí [SP]: Paco, 2023.
- PERIODO de isolamento começa a valer nesta terça-feira em SP. *Exame*, São Paulo: Abril, 2020. Disponível em: <https://exame.com/brasil/periodo-de-isolamento-comeca-a-valer-nesta-terca-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 13 abr. 2021.
- SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SILVA, Luiz Antônio Machado da. Trabalhadores do Brasil: virem-se. *Revista Insight/Inteligência*, [s.l.], n. 5, p. 58-65, 1999.
- THOMPSON, John B. *Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. Profissionais de TI no Nordeste em um contexto de crise prolongada. *Caderno CRH*, [s.l.], v. 35, p. 1-13, 2022.
- ZANON, Breilla. *Não era amor, era cilada: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho*. 2019. 185 f. Tese (Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.
- ZANONI, Alexandre. *O trabalho no laço: plataformas de microtrabalho e a emergência de solidariedades restritas*. 2024. 400 f. Tese (Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2024.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:

- Jacob Carlos Lima – Conceitualização. Análise formal. Investigação. Metodologia. Administração e condução do projeto. Supervisão. Escrita – esboço original. Escrita – revisão e edição.
- João Gabriel Pelegrini – Conceitualização. Análise formal. Investigação. Metodologia. Coleta de dados. Escrita – esboço original. Escrita – revisão e edição.

Jacob Carlos Lima – Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo. Professor do Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos. Coordena o Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades (LEST-UFSCar). Possui diversas publicações na área de Sociologia e Sociologia do Trabalho.

João Gabriel Pelegrini – Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos. Pesquisador do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades (LEST-UFSCar). Principal publicação: *Trabalho digital e autonomia: criatividade, responsabilidade e a flexibilização da jornada de trabalho*. In: FESTI, Ricardo Colturato (org.). *A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI*. 1. ed. Jundiaí [SP]: Paco, 2023, p. 335-358.

TECH-WORKERS AND THE DIGITAL WORK CULTURE

Jacob Carlos Lima
João Gabriel Pelegrini

The aim of this article is to discuss the existence of a digital work culture, with the technological transformations of the last few decades and which has computerization and the internet as its reference. Individualization and entrepreneurship have become ways of improving life and the company has emerged as a model for personal life. We argue that the so-called digital work culture derives not only from the characteristics of the tools and utilities used in the work process, but from the work culture of the new capitalism marked by the flexibility present in its relations, which predates digitalization. We present the results of research carried out before and during the pandemic period, with digital workers linked to the software development process, with face-to-face and online interviews and different employment contracts.

KEYWORDS: Work Culture. Tech-Workers. Digital Work. Entrepreneurship. Working Conditions.

LOS TECH-WORKERS Y LA CULTURA DEL TRABAJO DIGITAL

Jacob Carlos Lima
João Gabriel Pelegrini

El objetivo de este artículo es debatir la existencia de una cultura del trabajo digital y su relación con las transformaciones tecnológicas de las últimas décadas, que tiene en la informatización y en Internet sus referentes. La individualización y el emprendedurismo se convierte en una salida para mejorar la vida y la empresa surge como modelo para la vida personal.

Argumentamos que la cultura del trabajo digital no solo deriva de las características de las herramientas y utilidades empleadas en el proceso de trabajo, sino también de la cultura del trabajo del nuevo capitalismo marcado por la flexibilidad presente en sus relaciones, que precede a la digitalización. Presentamos los resultados de investigaciones realizadas antes y durante el período pandémico, con trabajadores digitales vinculados al proceso de desarrollo de software, con entrevistas presenciales y en línea, y diversos vínculos.

PALABRAS CLAVE: Cultura del trabajo. Trabajadores tecnológicos. Trabajo digital. Emprendedurismo. Condiciones de trabajo.