

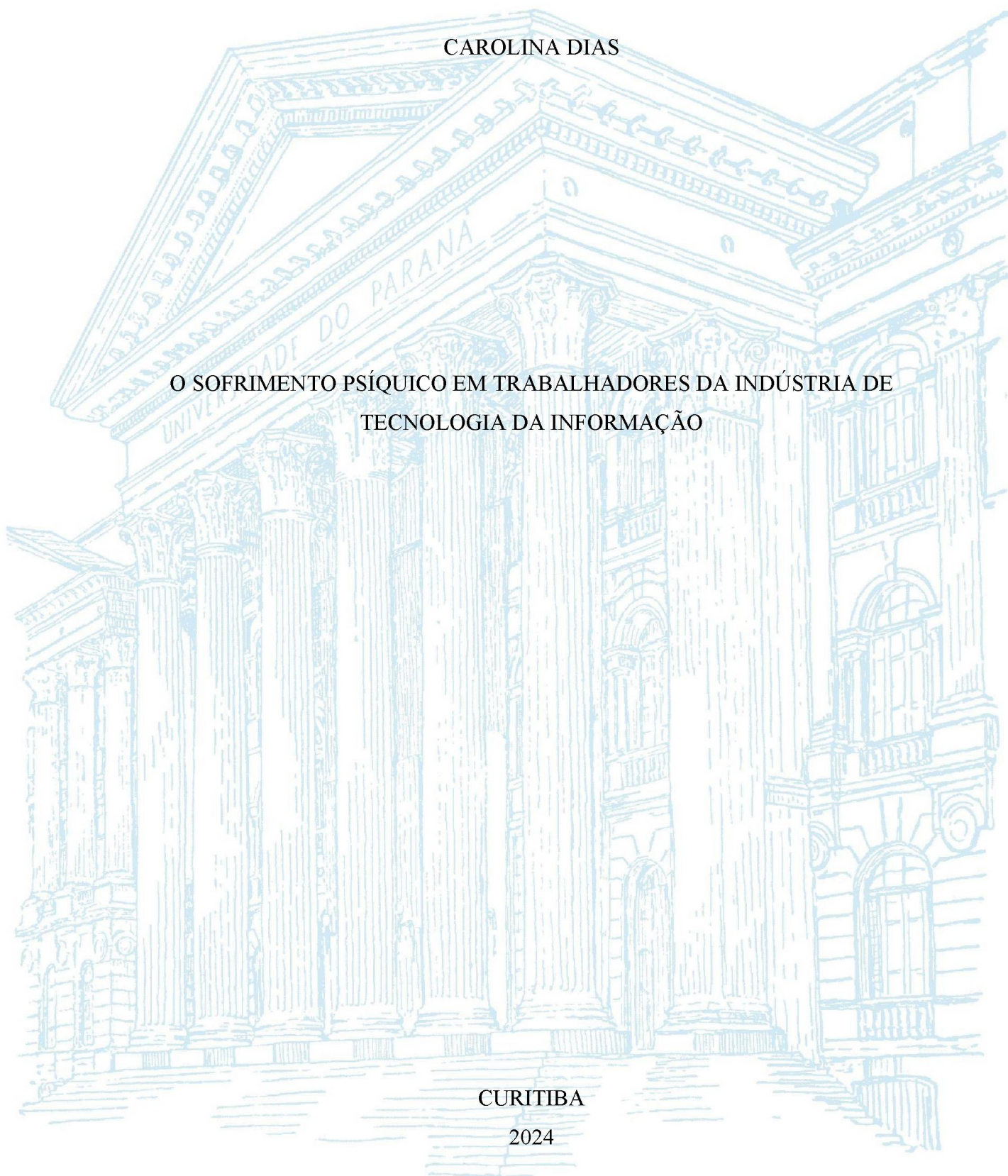
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAROLINA DIAS

O SOFRIMENTO PSÍQUICO EM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

CURITIBA

2024



CAROLINA DIAS

O SOFRIMENTO PSÍQUICO EM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em
Psicologia, Setor de Ciências Humanas, Universidade
Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do
título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dra. Camila Bruning
Coorientador: Prof. Dr. Vitor Marcel Schuhli

CURITIBA

2024

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS HUMANAS

Dias, Carolina

O sofrimento psíquico em trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação. / Carolina Dias. – Curitiba, 2024.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Camila Bruning.

Coorientador: Prof. Dr. Vítor Marcel Schuhli

1. Trabalhadores – Saúde mental. 2. Tecnologia da informação.
3. Sofrimento – Aspectos psíquicos. 4. Psicologia industrial. I. Bruning, Camila, 1982-. II. Schuhli, Vítor Marcel, 1983-. III. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

Bibliotecária: Fernanda Emanoéla Nogueira Dias CRB-9/1607

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação PSICOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **CAROLINA DIAS** intitulada: **O sofrimento psíquico em trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação**, sob orientação da Profa. Dra. CAMILA BRUNING, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 12 de Agosto de 2024.

Assinatura Eletrônica

15/08/2024 13:26:06.0

CAMILA BRUNING

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

12/08/2024 17:32:02.0

RENATA JACINTHO SIQUEIRA DE MORAES

Avaliador Externo (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

12/08/2024 13:45:26.0

MELISSA RODRIGUES DE ALMEIDA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

AGRADECIMENTOS

Aos meus caríssimos orientadores e coorientadores Dr. João Henrique Rossler, Dr. Vitor Marcel Schuhli e Dra. Camila Bruning, por me guiar com sabedoria e tranquilidade neste processo, oferecendo suporte acadêmico e emocional a cada etapa do processo.

Agradeço pela disposição e pelas discussões enriquecedoras das integrantes da banca avaliadora, Dr. Melissa Rodrigues de Almeida e Dra. Renata Jacintho Siqueira de Moraes, pelo encorajamento e envolvimento com o desenvolver da pesquisa durante a qualificação. Mulheres que exerceram um papel crucial em minha formação, desde a graduação, e até hoje contribuem enormemente com meu desenvolvimento enquanto pesquisadora e profissional.

RESUMO

Apesar de alguns teóricos pregarem o potencial emancipatório, criativo e livre da atividade do “trabalho imaterial”, no qual os trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação (TI) se enquadram, estudos recentes têm demonstrado que estes não escapam ao processo denominado “uberização” do trabalho (Braunert, 2013; Rodrigues, 2017; Bridi; Lima, 2019). Com base nos pressupostos da Saúde Coletiva e da Psicologia Histórico- Cultural, este trabalho teve o objetivo de estudar o processo de trabalho a que se submetem os trabalhadores da indústria de Tecnologia de Informação (TI) e suas possíveis implicações no sofrimento psíquico destes indivíduos. Trata-se de uma pesquisa de campo fundamentada no método filosófico-epistemológico do materialismo histórico-dialético, combinando investigação teórica e coleta de dados empíricos, com aplicação de questionários, grupos focais e entrevistas com os trabalhadores da área. Observou-se que as características de seu processo de trabalho, próprias do modo de acumulação flexível, têm gerado significativo sofrimento nesta população, que por ser uma categoria central no processo de reestruturação produtiva do Capital, pode ser fonte privilegiada de informação sobre as consequências do contexto político-econômico atual na formação e desintegração do psiquismo.

Palavras-chave: Psicologia Histórico-Cultural; Tecnologia da Informação; sofrimento psíquico.

ABSTRACT

Although some authors preach the emancipatory, free and creative potential of “immaterial labor” in the industry of Information Technology (IT), recent studies have demonstrated that these workers do not escape from a process called Uberization of labor. Based on the assumptions, concepts and theories related to the field of Public Health and Historical-Cultural Psychology, this study aimed to understand the working process to which workers are submitted in the Information Technology industry, and its possible implications for their psychological distress. This is a field research based on the philosophical and epistemological method of dialectic materialism, combining theoretical investigation and empirical data, with the application of questionnaires, focal groups and interviews with workers of Information Technology (IT). It was observed that the characteristics of their working process, typical of the Flexible Accumulation regime, have generated significant suffering in this population, which, as indispensable workers in the process of Productive Restructuring of Capitalism, can be a privileged source of information on the consequences of the current political and economical context in the development and disintegration of the psyche.

Keywords: Historical-Cultural Psychology; Information Technology; psychological distress.

LISTA DE SIGLAS

ABES	Associação Brasileira das Empresas de Software
APPD	Associações de Profissionais em Processamento de Dados
CQC	Certificação de Qualidade
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
EJ	Extra-Jornada
MFCN	Máquinas-Ferramentas com Controle Numérico
MEI	Microempreendedores Individuais
PIB	Produto Interno Bruto
PJ	Pessoa Jurídica
SINDPD-PE	Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação de Pernambuco
SUS	Sistema Único de Saúde
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFPR	Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	PERCURSO METODOLÓGICO.....	18
2.1	O MÉTODO DO MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO	19
2.2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	22
3	ANÁLISE DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: A PESQUISA TEÓRICA ..	28
3.1	O MODO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL	29
3.2	CONTRIBUIÇÕES DA EPIDEMIOLOGIA CRÍTICA E DA TEORIA DA DETERMINAÇÃO SOCIAL DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA.....	39
3.3	OS PRESSUPOSTOS DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL	46
4	RUMO À EXPLICAÇÃO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO DOS TRABALHADORES DA T.I: UMA ANÁLISE DOS GRUPOS FOCALIS E ENTREVISTAS	54
4.1	A UNIDADE INOVAÇÃO/OBSOLESCÊNCIA	58
4.2	A JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO: LIBERDADE OU APRISIONAMENTO?	75
4.3	RELAÇÃO COM O OUTRO - “AS PESSOAS SÃO IGNORÁVEIS ONLINE”	108
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
	REFERÊNCIAS	125
	ANEXO I – ROTEIRO QUESTIONÁRIO <i>ONLINE</i>	132
	ANEXO II – ROTEIRO GRUPOS FOCALIS	135
	ANEXO III – TCLE GRUPO FOCAL E ENTREVISTAS	136

1 INTRODUÇÃO

A revolução informacional das últimas décadas do século XX fez emergir novas categorias profissionais na indústria, comércio e serviços. Surge, assim, um grande universo de “trabalhadores informacionais”, ou “trabalhadores digitais”, que atuam a partir de computadores na criação, programação, armazenagem de informação, assim como suporte e manutenção de *softwares*. São técnicos, programadores de *softwares*, *designers*, analistas de sistemas, consultores de informática, prestadores de serviços de manutenção de rede e um conjunto bastante complexo de atividades vinculadas ao setor de Tecnologia da Informação (TI) (Bridi, 2021).

A configuração do trabalho no setor de TI suscitou diversas pesquisas sociológicas, em sua expressiva maioria (Rosenfield, 2006; Bridi; Braunert, 2015; Amorim, 2009; Bridi; Lima, 2019; Castillo, 2009; Oliveira, 2018), sobre as condições de trabalho, modalidades de vínculos contratuais, qualificação, identidade e desafios do mercado de trabalho para esses trabalhadores consequentes da informatização da sociedade.

Alguns desses estudos trazem, além das categorias de trabalhadores supracitadas, um vasto conjunto de ocupações vinculadas ao Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), incluindo atividades de comunicação que apresentam diferentes condições para a realização do trabalho, níveis de qualificação e remuneração. Esses estudos apontam que esse setor é composto não apenas pela referida “aristocracia do trabalho”, como nomeado por Bridi e Lima (2019), cuja atividade é marcada pela imaterialidade¹ e pela exigência de elevado grau de conhecimento e qualificação da área de Tecnologia da Informação; mas também por trabalhadores precarizados por essas tecnologias, como os trabalhadores de *call-centers* e plataformas digitais.

A complexidade e heterogeneidade característica do setor de TIC traz a necessidade de precisar qual trabalhador se está tratando. O foco deste estudo, portanto, são os trabalhadores da Tecnologia da Informação, que desenvolvem sistemas informacionais, *softwares*, aplicativos e games e administram e gerem as tecnologias informacionais, portais de *web*, bancos de dados etc. Setor esse que assume hoje posição estratégica no interior do modo de produção vigente.

A economia no modo de acumulação flexível do Capital, característico do momento

¹ Importante salientar que o termo imaterialidade deve ser analisado com ressalvas, tendo em vista que a materialidade do trabalho não pode ser confundida com sua natureza física, pois tal interpretação traz em si um reducionismo analítico, considerando sólidos apenas elementos físicos do processo de produção, e desprezando as relações sociais de produção, as expressões simbólicas e confrontos políticos de luta de classes que estruturam essa produção (Amorim, 2014).

histórico atual, está marcada pelo crescente uso das tecnologias informacionais (TI) na produção. Tem-se observado nas últimas décadas um processo de informatização crescente das atividades econômicas em âmbito global, culminando no incremento da demanda por trabalhadores das atividades “criativas” e “cognitivas”², mais escolarizados e com domínio da linguagem informacional e sua lógica numérica (Castells, 2000), que serão aqui nomeados como trabalhadores da indústria de tecnologia de informação.

Nesse contexto, o *software*³ torna-se elemento fundamental para organização e instrumentalização da cadeia produtiva. Não obstante seu papel central na organização de um processo de produção cada vez mais dependente da tecnologia, esses trabalhadores se encontram em meio a um quadro de relações de trabalho progressivamente individualizadas, com diferentes e “flexíveis” formas de contrato de trabalho e, em sua maioria, com contratos de prestação de serviço (Bridi; Lima, 2019). Exige-se desses trabalhadores: “empreendedorismo”, flexibilidade, empregabilidade e atualização permanente.

Nas últimas décadas, pode-se observar um crescimento global da indústria de informática (Bridi; Lima, 2019). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009) apontam que em 2009 a receita bruta dos serviços e subvenções das empresas de TI (com 20 ou mais trabalhadores da área) contabilizou R\$39,4 bilhões. A mesma pesquisa revelou que a produção nacional de *software* totalizou R\$13 bilhões, representando 33,1% da receita de serviços de TI. A Associação Brasileira das Empresas de *Software* (ABES, 2011) registrou em 2010 uma movimentação de 19,04 bilhões de dólares no setor de TI, o que equivaleu a 1,0% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro daquele ano. Deste total, 5,51 bilhões de dólares referiam-se a *softwares*, cerca de 2,2% do mercado mundial. Os outros 13,53 bilhões de dólares referem-se a serviços relacionados. Ainda em 2010, o Brasil chegou a 11ª posição no ranking mundial de *Software* e Serviços no mercado interno.

As tecnologias informacionais dinamizaram diversos setores produtivos, criaram setores, tornaram obsoletos outros e revolucionaram o processo produtivo intensificando a exploração do tempo de trabalho e do tempo socialmente disponível do trabalhador, dentro da

² Não obstante Castells tenha sido abordado aqui por sua relevante visibilidade como autor na área dos estudos sociológicos do trabalho e tecnologia da informação, faz-se relevante frisar a ressalva de que, para o materialismo histórico-dialético, método de análise aqui utilizado, não há oposição entre o trabalho manual e intelectual. Toda atividade humana depende, em variados graus, de atividade intelectual. Afinal, toda atividade humana é exteriorização/objetivação da subjetividade humana, não havendo na teoria marxiana, oposição dicotômica entre sujeito e objeto. Dessa forma, qualquer atividade humana, intelectual ou manual, fundamenta-se num processo no qual subjetividades são objetivadas em um modo de produzir (Marx, 2010).

³ *Softwares* são programas, aplicativos e jogos desenvolvidos em linguagem numérica para serem utilizados em *Hardwares* (máquinas que “rodam” esses programas) (Bridi; Lima, 2019).

lógica de acumulação flexível de produção, distribuição e consumo (Bridi; Lima, 2019). Conhecimento e informação adquiriram grande centralidade no processo produtivo, agregando valor à mercadoria, e em alguns casos, tornando-se em si mercadoria. Tudo isso se fez possível pelo investimento no desenvolvimento da microeletrônica, nanotecnologia e na revolução dos transportes, que levaram à compressão do tempo e das barreiras geográficas. Como um todo, tal contexto já foi denominado de sociedade informacional, capitalismo cognitivo, sociedade em rede, sociedade pós-moderna, entre outros (Lima, 2017).

Em meio a isso, destaca-se a produção de *software*. Ela se distingue pela “imaterialidade” de seu produto final e pela forma como é realizada. Ainda que o *software* necessite de um suporte físico (*hardware*) para possibilitar o processamento eletrônico de dados, ele em si trata-se apenas de um conjunto de instruções, procedimentos, programas codificados matematicamente e interpretados por um computador, a partir de linguagens de programação. O trabalhador de *software* participa do “desenho” dos algoritmos, construídos a partir de diferentes linguagens de programação. Esse processo pode ser realizado por um trabalhador isolado ou em “times”, ilhas de trabalho com diferentes programadores operando ao mesmo tempo, o que exige um constante intercâmbio de informações e conhecimentos entre os participantes do processo (Gutierrez, 2011).

As funções de analista de sistemas e programador (ou desenvolvedor de *software*) são centrais na elaboração dos produtos. O gerente de vendas, nesse processo, é responsável pela relação com o mercado e atendimento aos clientes (Bridi; Lima, 2019). O cliente é ativo no processo de criação do *software*, pois especifica sua necessidade a partir da qual se elabora tecnicamente o projeto. A projetificação é característica da área e o fim de um projeto pressupõe seu acompanhamento e manutenção. A presença ou ausência de novos projetos é o que garante, ou não, a manutenção da empresa no mercado e o emprego dos programadores (Bridi; Braunert, 2015).

A produção de *software* (codificação do conhecimento e informações), pode ser considerada como própria do setor de produtos e de serviços. Como produto, os *softwares* são comercializados por meio de licenças e patentes ou como soluções empresariais por encomenda (personificados e adaptados à demanda). Entretanto, mesmo comercializando produtos, a empresa desenvolvedora de *softwares*, em geral, acopla serviços: atualização das versões anteriores do *software*, suporte técnico e manutenção (Bridi; Lima, 2019). Sendo assim, o setor exige um trabalhador “flexível”, polivalente, empreendedor, autodidata, com alta capacidade de resolução de problemas. Em sua maioria, esses trabalhadores são homens, jovens, com curso superior, e necessitam atualizar-se constantemente para atender às exigências do mercado. Não

costumam encontrar dificuldades em inserir-se no mercado e recebem salários relativamente altos (Braunert, 2013).

Todas essas características, somadas ao fato de que os trabalhadores dessa indústria são detentores do “saber” do processo de produção e dos instrumentos de trabalho (computadores), levaram muitos teóricos, tal como Negri, Lazzarato, Hardt e Gorz, a considerá-los como uma força social autônoma que não poderia ser controlada pelos capitalistas (Lessa, 2011; Gorz, 2005). O trabalhador da Tecnologia de Informação, por sua qualificação e competência, possibilita a redução da divisão entre concepção e execução no processo produtivo. Seus conhecimentos lhes possibilitariam autonomia, autogovernança e autodeterminação, com liberdade para fazer escolhas conforme seus valores e objetivos (Rodrigues, 2017). Tais teorias desconsideram que estão inseridos na comunidade de valores de que fazem parte, dentro do modo capitalista de produção. Por esse motivo, essa suposta autonomia do trabalho torna-se uma fantasia, na medida em que este trabalhador também necessita vender sua força de trabalho para sobreviver, sendo parte da classe que vive do trabalho (Rosenfield, 2006). Ignoram ainda que a propriedade sobre seus instrumentos de produção (computadores) é condizente com a tendência do modo de acumulação flexível de terceirizar os custos e riscos do processo produtivo aos trabalhadores.

Apesar do otimismo de alguns teóricos (como Negri, Lazzarato, Hardt e Gorz) que pregam o potencial emancipatório, criativo e livre da atividade do “trabalho imaterial”, no qual os trabalhadores teriam o conhecimento (Lessa, 2011; Gorz, 2005) e, portanto, controle de seu próprio trabalho, estudos recentes têm demonstrado que estes não escapam ao processo denominado “uberização”⁴ do trabalho (Braunert, 2013; Rodrigues, 2017; Bridi; Lima, 2019).

A análise das formas de contratação de tais atividades, por exemplo, faz concluir que o processo de precarização e a instabilidade são constituintes do processo de trabalho no capitalismo em fase de acumulação flexível, o que inclui também os trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação. É emblemático do atual momento histórico, ainda, a intensificação das inovações tecnológicas, que têm contribuído para mesclar tempo e espaço, material e imaterial, e nublar o próprio conceito de empresa e vínculo trabalhista (Bridi; Lima, 2019). Num contexto de relações contratuais frágeis, a faceta mais contraditória do capitalismo flexível é a transferência aos trabalhadores do ônus e dos riscos dessa flexibilidade.

⁴ O conceito de Uberização indica não apenas a relação de trabalho dos motoristas de Uber. A expressão vem sendo utilizada para caracterizar uma configuração de trabalho própria do modo de acumulação flexível e suas “flexíveis” formas de contratação dos trabalhadores: desde motoristas de aplicativo, até os desenvolvedores de *software* (Bridi; Lima, 2019).

Ou seja, ainda que o conhecimento desses trabalhadores seja indispensável ao modo de acumulação flexível tecnocêntrico, até mesmo a categoria profissional dos trabalhadores de software (desenvolvedores, analistas de sistemas, *designers*, engenheiros de *software* etc.), marcados pela imaterialidade de seu trabalho e, portanto, representantes do que se nomeou nas últimas décadas como “trabalhadores do conhecimento”, não escapam à precarização. Estes também figuram entre os trabalhadores com contratos parciais, verbais, sem formalização, desterritorializados, sem direitos sociais ou proteção ao trabalho (Bridi; Lima, 2019).

A flexibilidade “genética” da tecnologia informacional particulariza esse trabalho, o que se reflete nas variadas formas de contratos de trabalho na área. A indústria de *softwares* também incorpora alguns aspectos do toyotismo⁵: o trabalho é feito em equipes de hierarquia reduzida, requer trabalhadores flexíveis, polivalentes e multifuncionais, se pauta em metodologias de Certificação de Qualidade (CQC's), e se desenvolve em um ritmo intensificado baseado na exploração da mais-valia absoluta e relativa, acarretando, sobretudo, no desgaste mental dos trabalhadores (Braunert, 2013).

O setor se caracteriza, ainda, pela alta rotatividade de trabalhadores e flexibilidade de regimes contratuais de maneira afinada ao discurso neoliberal e a precarização global das relações de emprego na atualidade. Braunert (2013), em pesquisa realizada com os trabalhadores do setor, identificou a recorrência da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica (como os Microempreendedores Individuais - MEI), autônomos, por cooperativas de trabalho e pelo que caracterizou como “CLT Flex” (situação em que os trabalhadores recebem um mínimo por carteira de trabalho, mas o bruto do salário viria na forma de “adicionais” e “bonificações”). A proliferação das formas flexíveis de contratação isenta as empresas dos encargos trabalhistas, aumentando sua competitividade no mercado, e está relacionada, ainda, à estruturação do processo produtivo no setor, que se organiza por projetos (Braunert, 2013).

A terceirização generalizada é uma constante no setor, embora não apareça nas estatísticas oficiais, o que pode mascarar o seu real funcionamento. Esses dados são corroborados por estudos sobre o Vale do Silício (nos Estados Unidos da América - EUA), que também indicam forte individualização de contratos de trabalho (Benner, 2005). Essa individualização vem acompanhada da prevalência do autoemprego, contratos de trabalho temporários vinculados a projetos, e de grande rotatividade de trabalhadores entre empresas,

⁵ A gestão toyotista, também conhecida como reestruturação produtiva ou gestão flexível, surge a partir da crise capitalista dos anos 70, e se configura como uma nova forma de organização do trabalho no capitalismo. O toyotismo mantém a essência do modo de produção Capitalista, porém sua aparência e forma de organização exigem diferentes meios de subsunção do trabalho ao capital. O toyotismo coexiste com formas anteriores de gestão do Capital, porém com tendência à generalização. (Malaguty; Rossler, 2016).

assim como da fragilidade sindical em inserir-se nessa categoria (Bridi; Lima, 2019).

De acordo com Braunert (2013), é frequente encontrar no discurso desses trabalhadores certa adesão à ideologia da gestão flexível, com cerne nas noções de empregabilidade (se consideram responsáveis pela sua inserção no mercado e sua estabilidade), o que garante sua responsabilização por sua formação continuada e adaptação a um mercado constantemente mutável. A autora coloca, ainda, que as trajetórias profissionais desses trabalhadores são marcadas pela mobilidade e transitoriedade, sendo incomum a construção de uma carreira sólida ao longo dos anos dentro de uma única empresa. Dessa forma, fica explícito que o trabalho de desenvolvimento de *software* tem as mesmas características comuns a outras formas de trabalho assalariado no modo de acumulação flexível, e que se pode encontrar os reflexos da reestruturação capitalista também nessa indústria, com a precarização das relações de trabalho e inculcação do discurso neoliberal da atual tecnologia de gestão da força de trabalho (Braunert, 2013).

As jornadas de trabalho desses trabalhadores, embora majoritariamente regulares, constituem aspecto nebuloso das atividades na indústria de Tecnologia da Informação. Quando consideradas a pejetização⁶ e projetificação que caracteriza o setor, somadas à necessidade de cumprir prazos pré-estabelecidos (em geral, não estipulados pelos próprios trabalhadores) e à existência da internet e dispositivos móveis, a possibilidade de extensão das jornadas de trabalho para além do contratado rumo ao ilimitado. Em adição, a resolução de problemas “urgentes” no atendimento às demandas dos clientes também contribui para borrar a fronteira entre o tempo disponível para o trabalho e o tempo socialmente disponível, ou tempo livre, embaralhando a vida pessoal e profissional desses trabalhadores (Bridi; Lima, 2019).

Os aspectos acima apresentados sobre a dinâmica de trabalho na área de Tecnologia de Informação suscitaram uma reflexão sobre seus possíveis impactos na determinação da saúde-doença desses trabalhadores, especificamente, em seu sofrimento psíquico. Especialmente, considerando alguns dados encontrados sobre o problema em questão.

De acordo com Nayak (2014), os desenvolvedores de *software* têm maiores chances de experienciar fadiga, esgotamento, ansiedade, e estresse, quando comparados a colegas que realizam tarefas mecânicas, o que pode afetar a sua produtividade geral. Por sua vez, Graziotin (et al., 2017), pesquisadores do *Institute of Software Technologies* em Stuttgart, afirmam que os desenvolvedores de *software* mentalmente exaustos ou deprimidos têm uma produção de

⁶ O termo “pejetização” surge da denominação “Pessoa Jurídica”. É utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados. Dessa forma, a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados (Bridi; Lima, 2019).

qualidade inferior e dificuldade em cumprir com os prazos estipulados e, por esse motivo, sua saúde mental têm se tornado uma preocupação para as empresas do setor. Afinal, como exposto acima, esses trabalhadores são centrais na estrutura do modo de acumulação flexível do capitalismo na atualidade. D'Mello e Sahay (2007), pesquisadores da Universidade de Oslo na Noruega, ao investigarem desenvolvedores de *softwares* indianos, obtiveram dados que apontam que o desenvolvimento de *software* pode ser um trabalho de aposentadoria prematura, devido às extensas jornadas de trabalho e horários não convencionais. Os dados são corroborados pelo perfil de trabalhadores encontrados nas pesquisas de Pujol (2014) com trabalhadores da TI na Argentina, Chasserio e Legault (2014) no Canadá, Bridi e Braunert (2015) e Rodrigues (2017) no Brasil, que demonstram que a baixa média de idade entre os trabalhadores de T.I. se deve à busca pelos trabalhadores mais velhos por empresas públicas ou grandes empresas sindicalizadas, na procura por estabilidade e segurança.

Todavia, a despeito do quadro em questão, ao realizar o levantamento bibliográfico sobre o tema em bases de dados, notou-se, de modo geral, que são significativamente poucos os estudos sobre o sofrimento psíquico desses trabalhadores. Em adição, tais estudos costumam partir de concepções naturalizantes acerca do sofrimento psíquico, pouco contribuindo para o entendimento das raízes estruturais do fenômeno estudado na atual sociedade e momento histórico, estando ausentes pesquisas nesse campo sob a perspectiva marxista.

Considera-se, assim, que é imprescindível a realização de estudos que apontem quais as características do processo produtivo desses trabalhadores que fazem com que sua jornada de trabalho seja tão exaustiva, e com alto potencial adoecedor psicologicamente, a ponto de favorecer sua aposentadoria precoce ou a busca por novos setores de acordo com o envelhecimento dessa população. Para isso, apoiar-se-á, ao longo deste trabalho, no acúmulo teórico-prático da Saúde Coletiva de orientação marxista e da Psicologia Histórico-Cultural, teorias fundamentadas no materialismo histórico-dialético.

Sobre a Saúde Coletiva, faz-se relevante dizer que ela surge como um movimento crítico e reconstrutivo da Saúde Pública e da Medicina Preventiva e Social no Brasil dos anos 1970, e tem como marco institucional a criação da Associação Brasileira de Saúde Coletiva em 1979. Esse campo do conhecimento se desenvolveu em vinculação com a Reforma Sanitária e criação do Sistema Único de Saúde (SUS), no ano de 1988 (Ayres, 2017). Dentro deste campo, destaca-se aqui, para fins de análise, a Teoria da Determinação Social do Processo Saúde-Doença e da Epidemiologia Crítica, enfocando mais especificamente os autores Cristina Laurell e Jaime Breilh.

Já a Psicologia Histórico-Cultural tem seu início na União Soviética do século XX,

dentro do contexto pós-Revolução Russa. Seus precursores são Liev Vigotski, Alexis Leontiev e Alexander Luria, que postularam o caráter social do desenvolvimento psíquico, assim como sua degradação. Tendo em comum uma base marxista de compreensão do ser humano, as teorias da Saúde Coletiva supracitadas e a Psicologia Histórico-Cultural remetem ao entendimento do indivíduo como um ser social. Sendo assim, se os seres humanos se desenvolvem socialmente, o sofrimento psíquico por eles vivenciado é também socialmente determinado.

A escolha dos trabalhadores da tecnologia de informação se dá pela própria natureza do trabalho e seu meio de produção, que garante não só a flexibilidade máxima da jornada de trabalho, como a supressão das barreiras geográficas e compressão do tempo à transmissão simultânea de informações. Outro motivo que levou a escolha desse objeto é a natureza específica da atividade que desenvolvem, uma produção de tipo “imaterial” e “cognitiva”, o que torna o setor emblemático para a compreensão de atuais tendências do trabalho e da sociedade. E ainda, pela centralidade que a tecnologia, a informação e os produtos dessa indústria têm adquirido nas diversas esferas de vida nas últimas décadas, em função do que teses otimistas (explanadas acima) têm classificado esses trabalhadores como típicos da nova “sociedade do conhecimento”.

Nesse sentido, o presente trabalho possui como objetivo central compreender a relação entre as especificidades do processo de trabalho dos trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação e a produção do sofrimento psíquico desses indivíduos, estudo este conduzido a partir da perspectiva da Saúde Coletiva e Psicologia Histórico-Cultural. Trata-se de uma pesquisa de campo fundamentada no método filosófico-epistemológico do materialismo histórico-dialético, combinando investigação teórica e pesquisa de campo com técnicas de pesquisa qualitativa e análise dos dados, a partir da aplicação de questionários, grupos focais e entrevistas com os trabalhadores da área. Tal processo será descrito no segundo capítulo dessa Dissertação.

Não obstante o uso de técnicas de pesquisa qualitativa, entende-se que a epistemologia materialista histórico-dialética é suficiente para o fazer científico, dispensando a adoção de abordagens qualitativas. A diferença entre pesquisas quantitativas e qualitativas é tema controverso no campo marxista. De modo geral, as perspectivas qualitativas buscam se contrapor ao modelo positivista de investigação quantitativa, reafirmando a não separação entre sujeito e objeto, o aspecto processual dos fenômenos, a não redução destes a traços quantificáveis e negando a possibilidade de existência de um científico neutro (Martins, 2006).

Embora haja aspectos relevantes na pesquisa qualitativa aplicada às ciências humanas

como oposição à pesquisa quantitativa das ciências naturais, há limites inegáveis em relação aos pressupostos do materialismo histórico-dialético. As pesquisas qualitativas endossam o princípio da exclusão, segundo o qual em um sistema dedutivo não coexistem opostos, ambos verdadeiros ou falsos, um dos polos necessariamente é excluído. A lógica dialética, em contrapartida, considera os opostos numa unidade indissolúvel, e as relações entre quantitativo e qualitativo, subjetividade e objetividade, indução e dedução, não são dicotômicas, mas são unidades dialéticas (Martins, 2006).

Compreende-se que as técnicas tradicionalmente ligadas a pesquisas qualitativas, como os grupos focais e entrevistas, não são exclusividade da pesquisa qualitativa, sendo possível integrá-los de forma coerente com o método materialista histórico-dialético, tomando-se o cuidado de não encerrar a análise proposta numa simples empiria, indo além do aparente trago nas falas dos participantes da pesquisa.

Para isso, buscar-se-á, primeiramente, contextualizar no terceiro capítulo o processo de trabalho da indústria de Tecnologia da Informação sob a égide do modo de produção capitalista de acumulação flexível em suas características gerais e seu desenvolvimento histórico, considerando as especificidades do momento de crise econômica atual. Para, então, compreender como se dá, em teoria, o processo saúde-doença com base nos preceitos da Determinação Social do Processo Saúde-doença e Epidemiologia Crítica e sua relação com o modo de produção e reprodução da vida.

A partir disso, poder-se-á compreender concretamente no último capítulo desta Dissertação, por meio de grupos focais e entrevistas, as características do processo de trabalho dos trabalhadores da indústria de tecnologia de informação que lhes gera potencial sofrimento psíquico, pela análise da relação entre o modo de produção e reprodução social no contexto particular dos trabalhadores da indústria de tecnologia da informação, e suas possíveis implicações no sofrimento psíquico destes trabalhadores, a partir dos pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural, incluindo as categorias de análise da Atividade, Motivo, Necessidade, Sentido, Significado, e Desenvolvimento da personalidade.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

Nesta pesquisa, o método filosófico-epistemológico utilizado é o materialismo histórico-dialético, no qual parte-se da aparência para a essência do objeto pela abstração da imediatez parcial e caótica, em direção à investigação do processo histórico-social que originou os dados da realidade, buscando no processo real a lógica de organização dos componentes do objeto, suas conexões e seu papel na dinâmica da totalidade (Tonet, 2013).

Diante disso, pretende-se um estudo aprofundado das raízes estruturais do fenômeno estudado na atual sociedade e momento histórico a partir da dialética singular-particular-universal. Dentro dessa perspectiva, o universal se caracterizaria como o modo de produção e reprodução da vida comum ao momento histórico do capitalismo de acumulação flexível, suas características e desenvolvimento ao longo da história que levam a um reflexo de compressão do tempo-espaço no plano ideal. A partir dessa análise, passar-se-á ao contexto particular dos trabalhadores da indústria da tecnologia da informação e suas formas específicas de desgaste pelo trabalho e sofrimento psíquico.

Tendo como objetivo geral compreender a relação entre os reflexos da acumulação flexível no processo produtivo dos trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação e o sofrimento psíquico destes, pela perspectiva da Saúde Coletiva e Psicologia Histórico- Cultural, buscar-se-á realizar breve fundamentação teórica anterior ao capítulo de análise dos dados coletados.

Primeiramente, caracterizar-se-á o modo de produção capitalista de acumulação flexível em suas características gerais pelo seu desenvolvimento histórico, e específicas do momento de crise econômica atual, para compreender como tal modo de acumulação se reflete no processo de trabalho dos trabalhadores da indústria de tecnologia de informação.

Num segundo momento, buscar-se-á compreender, com base em autores críticos da área da Saúde Coletiva, a produção do processo saúde-doença e sua relação com o modo de produção e reprodução da vida. Desse modo será possível, a partir dos dados coletados na pesquisa de campo, a análise da relação entre o modo de produção dos trabalhadores da tecnologia da informação e as possíveis implicações no sofrimento psíquico destes, por meio dos pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural.

A coleta de dados foi realizada a partir de questionário *online*, grupos focais e entrevistas com os trabalhadores da área, de forma a obter dados concretos sobre suas diferentes rotinas de trabalho, formas de contratação e sofrimento psíquico, de maneira a confrontar a hipótese e os dados da revisão literária com a realidade objetiva dos trabalhadores. Não é

objetivo deste trabalho a análise da trajetória de vida individual de cada um dos entrevistados.

Importante citar que, ainda que a fundamentação teórica e a apresentação e análise dos resultados estejam didaticamente dispostos em momentos separados neste texto, ambos estiveram integrados dialeticamente durante todo o processo de construção do conhecimento sobre o objeto em estudo.

2.1 O MÉTODO DO MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO

O materialismo histórico-dialético, concebido por Marx e Engels e posteriormente desenvolvido por outros autores do campo marxista, tem como pressuposto filosófico o materialismo, uma corrente filosófica na qual a matéria, é uma realidade objetiva e primeira, existe fora da consciência humana e é independente dela (Politzer, 2001).

De acordo com Lefebvre (1991), o método dialético possui cinco grandes leis. A primeira é a lei da interação universal, ou seja, a lei da mediação recíproca entre tudo que existe. Não há fatos ou fenômenos isolados, mas sempre em relação com outros fenômenos e inserido na realidade da qual faz parte. É o que Politzer (2001) chama de lei da ação recíproca, na qual a dialética irá buscar explicar a relação entre o fato particular no conjunto de processos que constitui a realidade.

A segunda lei da dialética, é a lei do movimento universal, que entende os movimentos internos e externos dos fenômenos como indissociáveis. Politzer (2001) afirma que considerar fenômenos pela lógica dialética é sempre concebê-los como provisórios, como processos históricos em transformação. Tal fato tem relação direta com a terceira lei: a lei da unidade dos contraditórios, que busca compreender a unidade dos aspectos contraditórios dos fenômenos e objetos, no movimento que os opõe (Lefebvre, 1991). Politzer (2001) diz que, quando se consideram as coisas em seus movimentos e determinando, reciprocamente, umas às outras, percebe-se que as coisas se transformam em suas contrárias, pois já as contém em si. Tudo é, simultaneamente, ele próprio e seu contrário. Sendo assim, no interior de cada coisa coexistem opostos, e isso corresponde ao movimento interno dos fenômenos já mencionado.

A quarta lei da dialética, é a lei da transformação da quantidade em qualidade. Ela afirma que as modificações quantitativas aos poucos desembocam em modificações qualitativas, de maneira brusca e acelerada, resultante de uma crise, de um salto, e que implica, simultaneamente, continuidade e a descontinuidade (aparecimento do novo) (Lefebvre, 1991). Nessa mesma linha de pensamento, Politzer (2001), coloca que há um acúmulo de mudanças quantitativas de maneira contínua que acabam produzindo mudanças abruptas (qualitativas).

Importante citar que o desenvolvimento dialético se dá num encadeamento de fases, em que cada fase nova nega a anterior que a gerou, que será oposta por um outro fenômeno (a negação da negação). Por exemplo: o capitalismo é a negação do feudalismo, já o socialismo seria a negação do capitalismo.

Por fim, se tem a lei da superação, que diz que não há mera negação dos fenômenos por outros, mas sim assimilação e aprofundamento, ou seja, superação, num movimento em espiral, já que um fenômeno partiria do anterior para, após dominá-lo e aprofundá-lo, elevá-lo a um nível superior (Politzer, 2001). Isso significa que, no movimento dialético, nos saltos revolucionários, certos aspectos anteriores são negados e outros incorporados e elevados, num movimento de ruptura e continuidade.

É preciso retomar, contudo, que para Marx, o conhecimento teórico é o conhecimento de algo, sua estrutura e dinâmica, sempre se dá em sua existência real. A teoria seria uma reprodução ideal do movimento real do objeto. Ou seja, o pesquisador reproduziria no pensamento a realidade do objeto (Netto, 2011). Parte-se da aparência fenomênica, imediata e empírica para apreender a essência e a dinâmica do objeto através de análises e sínteses no plano do pensamento. Para o autor, distinguir aparência e essência é fundamental, pois caso ambas coincidissem não haveria necessidade de ciência, já que a essência se manifestaria de imediato.

Conhecimento de um objeto é, portanto, a apreensão de sua essência. Para chegar à essência, é necessário abstrair a imediatez, o que se faz possível por meio do desvelamento do processo histórico e social que lhe deu origem. A imediatez é caótica, e os fatos e dados são elementos parciais, heterogêneos e singulares, sendo necessário buscar no real a lógica processual, as articulações, conexões e dinâmicas que organizam e dão sentido a essa totalidade real (Tonet, 2013).

O processo do conhecimento, da aparência à essência, inicia-se pelo concreto empírico, como fatos e dados. Após analisados e pelo processo de abstração, o pesquisador busca atingir os conceitos e determinações do objeto. A abstração é a capacidade intelectual do ser humano em extrair o elemento estudado de seu contexto e totalidade, isolando-o para examiná-lo. É esse procedimento intelectual que permite retirar do elemento abstraído as suas determinações mais concretas, e sem o qual é inviável a análise do real. Por fim, é importante retornar ao concreto, não mais como representação caótica do todo, mas como totalidade de determinações e relações diversas. Isso é, para Marx, o método de elaboração teórica (Netto, 2011).

Para Tonet (2013), o ato de isolar a parte do conjunto possibilita a captura das

diferenças e semelhanças entre os fatos, além das articulações destes entre si e com a totalidade. O método materialista histórico-dialético compreende que a realidade social é um conjunto articulado de partes que se determinam reciprocamente, havendo, portanto, relação dialética entre o todo e suas partes. O conceito de totalidade implica em nada poder ser compreendido de forma isolada, pois só se apreende o sentido da parte como momento de um conjunto: o todo. Por esse motivo, conhecer um objeto pressupõe apreender o processo pelo qual se constituiu a totalidade desse objeto, junto às partes que a compõem e a hierarquia entre o todo e suas partes, com as diferentes relações entre elas (Tonet, 2013). Em consonância a Tonet (2013), Mészáros afirma que:

[...] o objeto de uma investigação dialética deve ser apreendido como uma totalidade cujas partes não estão meramente interconectadas, nem são igualmente importantes, mas constituem um todo estruturado, com sua ordem interna apropriada e hierarquia determinadas, ainda que estas devam ser entendidas como dinamicamente em mudança e transformação, em consonância com a natureza inerente de um complexo dialético (Mészáros, 2011, p. 49).

Para Marx (2008), corresponde a determinado estágio de desenvolvimento das forças produtivas, uma determinada forma de organização social. Marx e Engels (2002) colocam que a estrutura social deriva da vida dos seres humanos, do modo como atuam, produzem e reproduzem materialmente suas condições de existência. As representações que constroem sobre si, assim como sua relação com a natureza e com outros seres humanos, são expressões conscientes de suas atividades de produção, intercâmbio, organização sócio-política reais. Sendo assim, a produção de ideias, representações e da própria consciência humana está intimamente ligada à atividade material.

São os seres humanos que produzem suas representações de maneira condicionada pelo desenvolvimento das forças produtivas e relações sociais correspondentes ao momento histórico em que vivem. Ao derivar das relações sociais estabelecidas, a consciência humana se constitui como produto social. Para Marx, portanto, a subjetividade é componente inseparável dos processos da vida humana como elemento ativo e atuante na objetividade, e a objetividade transforma e cria a subjetividade que a ela corresponde. Não há, em Marx, objeto sem sujeito ou sujeito sem objeto. Nem objeto e nem sujeito estão dados a priori, ambos se constituem na relação que estabelecem com o outro (Chagas, 2012).

[...] a subjetividade não é nem uma instância própria, autônoma independente, abstrata, nem posta naturalmente, dada imediatamente ao indivíduo, mas construída socialmente, produzida numa dada formação social, num determinado tempo histórico. Portanto, a sua reflexão sobre a subjetividade não pode deixar de lado, por

exemplo, uma análise da sociedade capitalista que a forja (Chagas, 2012, p. 39-40).

Voltando ao processo de construção científica proposto na presente pesquisa, é importante frisar que o conhecimento é instrumento de intervenção social. Ele não é um fim em si, mas mediação para a intervenção no mundo. Os próprios objetivos do conhecimento aqui buscados são condicionados, direta ou indiretamente, pela realidade material, que impõe suas demandas. A ciência é produzida como resposta a exigências postas pelo contexto histórico-social (TONET, 2013), já que para a transformação da realidade é necessária sua compreensão aprofundada. É nesse sentido que será tomado o Materialismo Histórico- Dialético como método neste estudo.

2.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como procedimento de coleta de dados, realizou-se uma pré-seleção dos participantes da pesquisa por meio da divulgação de questionário estruturado (roteiro em anexo) via mídias sociais (*facebook*, *whatsapp* e *telegram*), em grupos de trabalhadores da Tecnologia da Informação. O questionário se mostrou uma ferramenta útil para delimitação do perfil desses trabalhadores.

Ele continha informações sobre idade, gênero, estado civil, grau de escolaridade, função exercida, remuneração, jornada semanal de trabalho, forma de contratação (contrato de trabalho) e percepção de seu sofrimento psíquico ligado ao trabalho. Importante ressaltar que as perguntas sobre sofrimento psíquico não possuíam valor diagnóstico. Tinham apenas o objetivo de constatar a percepção de determinados pensamentos, sentimentos e ações, que possam indicar sofrimento psíquico por parte do participante da pesquisa.

O questionário objetivava, também, facilitar a pré-seleção dos participantes para a segunda e terceira fase da coleta de dados: o grupo focal e as entrevistas semi-estruturadas, buscando abranger certa diversidade de funções desenvolvidas na área de Tecnologia da Informação, a fim de contemplar uma amostra heterogênea que pudesse implicar em diferenças no processo grupal. Além disso, era relevante para sua participação nos grupos focais e entrevistas, que os participantes residissem na cidade de Curitiba ou região metropolitana.

O questionário incluiu, ainda, informações para contato posterior com o participante da pesquisa, além de termo de consentimento livre e esclarecido de uso das informações e de sigilo em momento anterior ao seu preenchimento. Após a ampla divulgação do questionário, buscou-se selecionar uma amostra para a realização dos grupos focais e entrevistas, cuja

composição se daria por adesão, tendo como número mínimo 04 pessoas, de forma a possibilitar a execução da técnica do Grupo Focal, e número máximo 15 ($N < 15$). Como critérios de inclusão e exclusão, delimitou-se que:

- a) dado que a realização do Grupo Focal e Entrevistas ocorreriam na Universidade Federal do Paraná, na Sede localizada no endereço: Praça Santos Andrade, número 50; apenas poderiam participar das fases subsequentes da pesquisa aqueles trabalhadores que residissem na região geográfica de abrangência de Curitiba e Região Metropolitana. A escolha pela cidade de Curitiba, para além de ser a cidade de residência do pesquisador principal, se ampara no fato que, de acordo Sampaio (2006, p. 75), “o Estado do Paraná, liderado pelo crescimento das atividades de tecnologia da informação e comunicação (TIC) na região metropolitana de Curitiba, destaca-se hoje entre os principais produtores nacionais de *software*, um dos componentes mais importantes das atividades TIC”. Tal critério reduziu a amostra inicial de 112 respondentes do questionário *online*, para 69 potenciais participantes das fases subsequentes da pesquisa;
- b) como segundo critério de inclusão e exclusão, foi estipulado que os trabalhadores que participariam do Grupo Focal e das Entrevistas deveriam estar atuando na área de Tecnologia da Informação há pelo menos 1 ano, ou seja, que já tivessem algum tempo de experiência na área. Tal critério, reduziu a amostra de 69 para 61 potenciais participantes;
- c) por ter relação direta com o objeto de pesquisa proposto, o sofrimento psíquico foi elencado como critério de alta relevância na inclusão ou exclusão dos participantes da pesquisa nas fases subsequentes desta. Os selecionados para o Grupo Focal e entrevistas deveriam ter assinalado em suas respostas ao questionário ao menos os três sentimentos e/ou sintomas mais preponderantes (ansiedade, fadiga e estresse), além de no mínimo outros 05 sentimentos e/ou sintomas que nos indicassem certo grau de sofrimento psíquico. A partir disso, a amostra foi reduzida de 61 para 30 pessoas.

Após a delimitação dos critérios de inclusão e exclusão acima, os pré-selecionados foram convidados por meio eletrônico (*email*) a participar voluntariamente das fases subsequentes da pesquisa (os grupos focais e entrevistas). Isso se fez possível por meio das informações para contato posterior com o participante, preenchidas na primeira etapa da coleta de dados: o questionário. Foram realizadas 05 tentativas de contato por *email* com cada potencial participante da pesquisa entre os meses de março e abril de 2023. Apenas 05

participantes retornaram o contato afirmando ter interesse em participar das fases presenciais da pesquisa, dentre eles 04 mulheres e 01 homem, atuantes em diferentes áreas e funções da indústria de Tecnologia da Informação, o que garantiu uma gama de características heterogêneas essenciais ao bom andamento da técnica de Grupo Focal proposta.

Importante citar que, ainda que a amostra de participantes nos Grupos Focais e entrevistas tenha sido de pessoas majoritariamente do gênero feminino, os dados obtidos reproduziam àqueles encontrados na literatura durante a pesquisa teórica realizada, tanto em momento prévio como concomitantemente a execução dos Grupos Focais e Entrevistas. Tal fato nos assegura a possibilidade de generalização dos dados obtidos como representativos da categoria de trabalhadores estudada.

Outro ponto relevante a ser destacado é que, não obstante a ampla participação dos trabalhadores da categoria no questionário *online*, poucos se disponibilizaram a estar nos encontros presenciais. Optou-se pela modalidade presencial em área central da cidade tendo em vista minimizar a possibilidade de interferências externas e interrupções (como no caso de cada participante estar em seu ambiente familiar/ de trabalho durante a realização dos Grupos), propiciando, também, um ambiente neutro que garantisse a privacidade dos participantes para que estes se sentissem confortáveis em expressar livremente suas opiniões, e que fosse de fácil acesso.

O objetivo era garantir o sucesso e máximo aproveitamento da técnica, contudo é possível que a escolha pela modalidade presencial tenha involuntariamente interferido no tamanho da amostra, já que em momento posterior - durante a execução dos Grupos Focais, e ainda que de maneira contraditória – como será apontado na análise no último capítulo – os próprios participantes indicaram preferir o presencial quando comparado ao *online*.

Por fim, faz-se pertinente considerar que dentre os 05 voluntários que estiveram presentes nos Grupos Focais e entrevistas, 04 estavam em acompanhamento terapêutico ou já haviam se submetido a processos terapêuticos anteriores ao momento da realização da pesquisa. Acredita-se ser interessante apontar tal fato, tendo em vista que este dado pode ter influência no nível de consciência sobre si e autoconsciência dos pesquisados.

Os grupos focais ocorreram nos dias 09 de maio de 2023 e 06 de junho de 2023, no período noturno, tendo cerca de 1h40 de duração cada, de acordo com a disponibilidade e concordância dos participantes. O roteiro dos Grupos Focais encontra-se em anexo (Anexo II). A realização dos Grupos Focais objetivou compreender quais os aspectos do processo de trabalho dos trabalhadores da indústria de tecnologia da informação implicam em seu sofrimento psíquico. A coleta de dados foi realizada por meio de dois grupos focais com os

trabalhadores, registrados por meio de gravação de voz. A escolha do número de sessões se deu pela saturação do tema.

Os grupos focais foram realizados na modalidade presencial nas dependências da Universidade Federal do Paraná (UFPR), na Sede localizada no endereço: Praça Santos Andrade, número 50, no 2º andar do Setor de Psicologia, considerando a facilidade de acesso para os participantes por sua localização central na cidade de Curitiba, e que se tratavam de trabalhadores de locais de trabalho diferentes. Os dados coletados por gravação de áudio foram transcritos e analisados no último capítulo desta dissertação de mestrado. Em momento anterior ao início do primeiro grupo focal, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi lido, preenchido e assinado, a fim de garantir que o participante da pesquisa estivesse ciente de sua não obrigação em prosseguir com as subseqüentes etapas da coleta de dados, e voluntariedade de sua participação durante todo o processo.

Optou-se pela técnica de grupos focais, pela possibilidade de identificar a heterogeneidade de opiniões sobre o processo produtivo, seus pontos positivos e dificuldades enfrentadas, a partir da composição de um grupo imerso no mesmo tipo de demanda de trabalho prático e com características semelhantes de processo de trabalho. Privilegiou-se essa técnica, também, por ser considerada uma espécie de “entrevista em grupo”, permitindo que cada um dos sujeitos de pesquisa esteja submetido à presença de diferentes discursos e opiniões, levando inclusive à possibilidade de reelaboraões a respeito das opiniões e das práticas cotidianas (Carlini-Cotrim, 1996). Além disso, é uma técnica de baixo custo que fornece dados válidos e confiáveis, tendo sido amplamente empregada em pesquisas mercadológicas desde a década de 50 e, a partir dos anos 80, em pesquisas nas áreas das Ciências Sociais, Ciências da Saúde, Ciência da Informação, entre outras (Dias, 2000).

De acordo com Carlini-Cotrim (1996), o grupo focal é um método comum de pesquisa qualitativa que possibilita ao pesquisador o entendimento de como se formam diferentes percepções e atitudes acerca de um fato, de uma prática, de um produto ou serviço. Trata-se de um tipo especial de grupo com propósito, tamanho, composição e dinâmica que, diferentemente de entrevista de grupo tradicional em que se alternam perguntas do pesquisador e respostas dos participantes, o grupo focal consiste justamente em se apoiar na interação entre os participantes para colher dados (Morgan, 1988). É uma discussão em grupo, focada em um tópico específico oferecido pelo mediador-pesquisador, por isso grupo focal (Carlini-Cotrim, 1996).

Os participantes de grupos focais foram selecionados por apresentarem características comuns associadas ao tópico que está sendo pesquisado, sendo homogêneos nas características que interferem radicalmente na percepção do assunto em foco, como recomendado pela

literatura referente a tal metodologia (Carlini-Cotrim, 1996). Essa homogeneidade aqui se apresenta como “ser um trabalhador da indústria de tecnologia da informação” e “apresentar certo grau de sofrimento psíquico com características comuns”.

Importante enfatizar que a busca pela homogeneidade em algumas características pessoais não implica na busca de homogeneidade na percepção do problema. Caso contrário, o grupo focal perderia sua característica fundamental: o contraste entre diferentes perspectivas para pessoas semelhantes. A coleta de dados através de um grupo focal se baseia na tendência do ser humano em formar opiniões e atitudes na interação com outros seres humanos (Krueger, 1988), contrastando com os dados colhidos no questionário fechado e nas entrevistas individuais, pois os participantes emitem opiniões nos grupos sobre assuntos que possivelmente nunca teriam pensado a respeito, senão na interação com este outro. Ao ouvir a opinião alheia, formulam e reestruturam as próprias, constantemente mudam de posição ou fundamentam melhor sua posição inicial (Krueger, 1988), e é este processo que o grupo focal tenta captar.

É relevante ter em mente que em uma pesquisa qualitativa envolvendo grupos focais, não se trabalha com amostras probabilísticas e nem se visa o estudo da frequência com que determinados comportamentos ou opiniões ocorrem (Morgan, 1988). Trata-se apenas do uso do grupo focal para a melhor compreensão do universo a ser analisado, de como diferem e se formam diferentes as percepções, opiniões e atitudes acerca do evento estudado.

Terminada a sistematização dos dados levantados nos Grupos Focais, se iniciou a segunda fase de levantamento de dados da pesquisa, realizado por meio de entrevistas individuais com os participantes dos grupos focais. A segunda fase de coletas de dados consistiu na realização de entrevistas semi-estruturadas em profundidade com os participantes dos grupos focais. Estava prevista a realização de uma sessão de entrevista, com aproximadamente 90-120 minutos de duração com cada participante, sendo que esse número poderia variar de acordo com a necessidade e disponibilidade dos entrevistados, já que a técnica os convida a narrar livremente sobre os temas sugeridos pelo entrevistador.

Na modalidade de entrevista em profundidade “o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões” (Minayo, 2014, p.262). Os dados coletados com essa técnica trazem a reflexão do sujeito sobre a realidade que vivencia e só podem ser conseguidos com sua contribuição (Minayo, 2014). Nesse tipo de entrevista um roteiro invisível serve de base e de esquema de pensamento para que o entrevistador consiga aprofundar a conversa em torno dos temas relevantes, sem cercear a fala dos entrevistados.

As intervenções buscam ampliar o nível das informações e a ordem dos assuntos não

necessariamente segue uma sequência rígida, sendo orientada pelas preocupações e ênfases que o entrevistado dá ao assunto, permitindo atingir, assim, regiões inacessíveis à simples dinâmica entre perguntas e respostas (Minayo, 2014). As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas.

As entrevistas ocorreram entre os dias 14 de junho de 2023 e 31 de julho de 2023, na modalidade presencial, nos períodos vespertinos ou noturnos de acordo com a disponibilidade de cada participante, no Centro de Psicologia Aplicada – CPA da Universidade Federal do Paraná, no endereço: Praça Santos Andrade, 50 – 1º andar – sala 112. Importante ressaltar que o horário de realização dos grupos focais e entrevistas foi pactuado junto aos trabalhadores, respeitando suas dinâmicas de vida e trabalho e considerando o caráter voluntário de todo o processo. Por esse motivo, não houve limitação no oferecimento de possíveis horários para a realização dos eventos de coleta de dados.

A escolha pela utilização do Centro de Psicologia Aplicada se deu pelo fato que este local oferece serviços de atendimento psicológico às comunidades externa e interna à UFPR, possuindo estrutura própria para a realização de Avaliações Psicológicas e acompanhamento Psicoterápico, Psicoterapia individual de adultos, crianças e adolescentes, Avaliação psicopedagógica e neuropsicológica, Orientação profissional e Orientação a pais de possíveis clientes. Sendo assim, caso houvesse o desencadeamento de uma crise devido a rememoração de lembranças de alta carga emocional, ou pela percepção de processos não conscientizados até o momento, encontrar-se-ia em um ambiente propício para a realização de acolhimento psicológico e possível encaminhamento ao serviço já ali estruturado.

Além disso, optou-se pela realização das entrevistas aprofundadas de modo preferencialmente presencial, a fim de garantir a possibilidade de acolhimento do participante, pela pesquisadora psicóloga com experiência em atendimento clínico, para eventuais crises desencadeadas no processo da pesquisa. Concluída a fase de coleta de dados, teve início a fase de sistematização dos dados da pesquisa e discussão teórica, visando a escrita da dissertação.

Os dados coletados foram analisados, confrontados e enriquecidos com os conceitos presentes na literatura de base, descrita no capítulo a seguir. Os conceitos explanados no próximo item auxiliam no processo de conhecimento do real, já que a essência dos fenômenos estudados só é possível de ser conhecida em sua concretude quando mediada pelas abstrações. Portanto, a compreensão dos pressupostos teóricos desta pesquisa é imprescindível para a análise de dados do último capítulo deste trabalho.

3 ANÁLISE DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: A PESQUISA TEÓRICA

A tecnologia digital e a informação se revelaram nas últimas décadas como importante ferramenta estratégica de promoção da renovação constante de produtos, tecnologias de produção e padrões de consumo. Em virtude disto, a informação adquiriu centralidade na economia atual, pois nela se baseia a modificação dos padrões tecnológicos, da produção (Rodrigues, 2017). Neste contexto, o *software* se destaca como importante ferramenta tecnológica que permite adquirir, trocar e manipular essas informações, por isso os trabalhadores desta área foram escolhidos como representativos para a análise.

A evolução da indústria de *software* se deu em conjunto com as tecnologias informacionais e da microeletrônica a partir da década de 1970, e sua utilização se expande cada vez mais desde então, tanto na produção, quanto no setor de serviços e no cotidiano etc. Para Rodrigues (2017), a produção de *software* é bastante representativa para a compreensão do mundo do trabalho na atualidade, e não apenas pela abrangência e centralidade que a tecnologia e os produtos dessa indústria têm adquirido nas diversas esferas de vida nas últimas décadas. Mas também porque é um trabalho que se permite realizar à distância, sob diferentes modalidades contratuais e formas de organizar o processo produtivo.

Afinal, seu desenvolvimento não segue um processo rígido, não havendo divisões claras entre concepção e execução, de maneira bastante oposta ao modelo do padrão fordista. Seus trabalhadores dificilmente se dedicam a apenas uma função, e a produção, em geral, é organizada em times/células. Além disso, este é um trabalho que exige conhecimentos na área de tecnologia da informação, que por sua própria característica de inovação contínua, exige atualização constante. Tal atividade implica, ainda, para sua realização, em criatividade e solução de problemas de produção, além de certa habilidade em relacionamentos interpessoais (dada a constante interação entre os integrantes dos times ou com clientes).

De acordo com Braunert (2013), em sua pesquisa empírica, a autora percebeu que os trabalhadores dessa área tendem a se autodenominar genericamente como “profissionais de TI”, independentemente de serem eles analistas, programadores, arquitetos de *software* etc. Tal diversidade de funções deverá ser contemplada na seleção dos participantes do grupo focal e entrevistas, a partir das informações fornecidas no preenchimento do questionário. Por esse motivo, será utilizada a denominação Trabalhadores da Indústria de Tecnologia da Informação, e, também, por considerar que a categoria de “classe trabalhadora” será pertinente para a análise da pesquisa e das relações de trabalho que se observam no setor.

3.1 O MODO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

De acordo com Harvey (2008), na década de 1970, o regime de acumulação capitalista precisou passar por um profundo processo de transformação devido a uma de suas cíclicas crises, o que resultou na tendência típica de queda das taxas de lucro. Dentre os motivos que levaram à tal crise, destacam-se: a crise fiscal nos EUA (alta inflação decorrente da incapacidade de equilibrar os gastos públicos com o gerenciamento de altas taxas de lucro e escoamento da produtividade através de políticas públicas); o aumento do preço do petróleo, tendo em vista o embargo econômico imposto por países árabes exportadores deste; a necessidade de manutenção de vantagem competitiva em relação às economias emergentes (Japão e Alemanha), crescimento dos mercados asiáticos e substituição, em alguns países da América Latina, da importação pela produção nacional.

Importante lembrar que com o fim da Segunda Guerra Mundial os países centrais mantiveram-se sob alta intervenção estatal, e assim conseguiram (até certo ponto) um equilíbrio entre lucratividade e controle da força de trabalho. O padrão de acumulação neste período baseou-se na conjugação entre Estado, empresas e sindicatos, garantindo ao capital corporativo uma linha de lucratividade segura através da busca de políticas conciliatórias entre capitalistas e trabalhadores por intermédio do Estado. O capitalismo organizava-se, à época, sob o binômio fordismo/keynesianismo, com políticas como o pleno emprego, acompanhada de políticas monetárias e de juros favoráveis e consonantes aos ganhos salariais, seguro social e saúde (*Welfare State*) (Harvey, 2008). Não se observa a expansão de tal modelo aos países periféricos, já que estes não tinham as condições de implementá-lo nos mesmos moldes.

Dada à incapacidade do fordismo/keynesianismo de solucionar as contradições intrínsecas ao capitalismo, no fim dos anos 60, a ruína deste modelo político começa a se anunciar. Era necessário superar a “rigidez” do modelo vigente, e recuperar o ciclo reprodutivo do capital flexibilizando a produção com a reestruturação do modo de produção, da força de trabalho, da tecnologia, produtos, e da busca por novos mercados (Harvey 2008).

A partir da profunda crise recessiva de acumulação do Capital, em meados dos anos 1970, exacerbada pelo choque do petróleo, pode-se observar o surgimento de um novo padrão de economia global, com uma reestruturação do modo de produção e um reajustamento social e político com nova proposta de atuação do Estado: o neoliberalismo (Rodrigues, 2012). Harvey (2008) e Antunes (2013) defendem que uma das mais marcantes consequências da crise de 1970 foi a mudança do papel do Estado keynesianista como regulador das relações entre capital e trabalhador, substituído para o advento do neoliberalismo, da privatização do Estado e da

desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Neste espaço social de crise, suas oscilações e incertezas, uma série de experiências de organização industrial e vida sócio-política começam a tomar forma, aquilo que Harvey (2008) nomeia como *acumulação flexível*. Em oposição à rigidez do modelo fordista de produção, a acumulação flexível apoia-se na flexibilidade de processos, mercados, produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se, ainda, pelo surgimento de novos setores de produção e novas maneiras de prestação de serviços financeiros, mas, sobretudo, sobre altas e intensificadas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (Harvey, 2008). Crescem, também, os investimentos em capital fictício, fusões e incorporações. Em adição, Harvey (2008) destaca o papel do capital financeiro como poder moderador que se utiliza da intervenção estatal para conter os efeitos das flutuações do mercado.

Com a flexibilização da produção, a constante inovação passa a ser a ferramenta fundamental para o capitalista que deseje posição de destaque e condições de concorrência e permanência no mercado (Rodrigues, 2012). Essa forma de acumulação parte da articulação de um conjunto complexo de elementos de continuidade e descontinuidade, se fundamentando num padrão produtivo tecnológico e organizacionalmente avançado e resultando “da produção de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços” (Antunes, 2013, p. 54).

A estrutura produtiva torna-se perceptivelmente mais flexível do que o modo de acumulação fordista/taylorista, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, contratação de empresas terceirizadas etc. A gestão da força de trabalho é realizada por meio do *envolvimento participativo* dos trabalhadores, que sequestra o conhecimento do trabalhador sobre o processo de trabalho, mas mantém em essência as condições de trabalho alienado e estranhado dos modelos anteriores (Antunes, 2013). “O ‘trabalho polivalente’, ‘multifuncional’, ‘qualificado’, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre as diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho” (Antunes, 2013, p. 54) e a aceleração do tempo de giro do capital, visando a acumulação e o lucro, por extração de mais-valia absoluta e relativa (Harvey, 2008).

Um ponto central dessa nova fase do modo de produção capitalista são suas rápidas mudanças, que acabam por resultar no fenômeno intitulado por Harvey (2008) como *compressão do espaço-tempo*. Harvey (2008) afirma que a chave da lucratividade no modo capitalista de produção sempre se baseou na aceleração do tempo de giro capital. No momento histórico atual, assume centralidade nesse processo de aceleração o uso de novas tecnologias

produtivas e novas formas organizacionais, como as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Para que isso ocorra, e no intuito de promover a manutenção de altas taxas de acumulação de capital, é necessária a constante renovação da demanda produtiva através da aceleração do tempo de giro do consumo por meio da indução de novas necessidades e mercantilização de formas culturais (Harvey, 2008). Dessa forma, tanto os produtos, quanto as tecnologias e os padrões de consumo passam a ser incessantemente renovados (Rodrigues, 2017).

[...] o processo de acumulação flexível é uma das características mais marcantes da reestruturação produtiva neoliberal: sua marca é ter ultrapassado os limites da rigidez fordista, incorporando os elementos do avanço tecnológico do toyotismo e indo além, uma vez que esteve intimamente relacionada com a mundialização do capital, ou seja a “globalização neoliberal”. Nesse processo, em que o capital financeiro atinge níveis inimagináveis de articulação entre distintas regiões do globo como forma de combinar a exploração mais selvagem do trabalho (Tonelo, 2020, p. 139).

Nesse novo paradigma, a informação adquire centralidade expressiva na economia, sendo a base da modificação dos padrões tecnológicos, da produção e da força de trabalho. Contudo, é necessário destacar que algumas configurações desse processo não são novas ao modo de produção capitalista, mas presentes desde seu surgimento (Rodrigues, 2017). Sendo assim, não há ruptura total com o fordismo, há sinais de continuidade e descontinuidade.

Afinal, a desvalorização do trabalhador e sua força de trabalho, e a dispersão geográfica são estratégias comuns ao capitalismo em qualquer grau de seu desenvolvimento histórico para evitar a queda da taxa de lucro (Harvey, 2008). Porém, não ser uma estratégia nova não significa que a precarização e os riscos que ela apresenta à saúde dos trabalhadores podem ser ignorados. A diferença entre um modelo e outro é, essencialmente, a potencialização da exploração por intermédio da inserção da tecnologia no processo produtivo e a consequente aceleração exacerbada de tal processo decorrente desta. A lógica interna da organização capitalista do trabalho sempre se baseou num sistema de controle sobre o processo e, especialmente, tempo de trabalho.

Faria (2017) explica que o tempo disponível de trabalho e o tempo socialmente necessário constituem-se em elementos fundamentais da produção de mercadorias e, por esse motivo, são objetos necessários de controle para a necessidade histórica de acumulação do capital. O capital não controla o tempo de trabalho em si, mas a dimensão temporal da produção de mercadorias e geração de valor. Isso porque, quanto menor o tempo de trabalho socialmente necessário à produção de algo, e quanto maior a apropriação do tempo livre pelo capitalista, maior a taxa de exploração. Sendo assim, o controle do tempo de trabalho contido na jornada

de trabalho se torna um elemento fundamental no sociometabolismo capitalista, como origem do lucro. Ou seja, o capital não controla apenas o processo, o produto e o tempo de trabalho, mas a natureza social da própria temporalidade (Harvey, 2008).

O capital busca, desde seus primórdios, ou expandir o tempo da jornada ou intensificar o processo de trabalho na jornada, e até ambos. O objetivo final é, sempre, produzir mais em menos tempo. Neste sentido, a efetividade do controle coercitivo sobre o tempo no capitalismo decorre das relações de poder dentro da sociedade de classes antagônicas, e da ideologia que encobre as práticas de controle e alienação/estranhamento subjetivo que se materializam na produção de mercadorias. “O controle sobre o tempo disponível de trabalho, portanto, é fundamental para o projeto capitalista de intensificação do trabalho no tempo disponível, para aumentar o tempo disponível ou ainda, para realizar ambos: intensificação do trabalho e expansão da jornada” (Faria, 2017, p. 59).

A fim de promover um debate mais aprofundado sobre a categoria do tempo, Faria (2017) divide-o em três elementos: tempo de trabalho socialmente necessário no qual o trabalhador produz o equivalente a seu valor enquanto força de trabalho, tempo disponível dedicado ao trabalho e tempo livre. Tempo livre é todo o tempo além do tempo de trabalho dedicado à produção de reprodução das condições materiais de existência. O capital busca apropriar-se também deste tempo excedente para além do tempo necessário de trabalho, de maneira que o tempo para o trabalho deixa de ser apenas o necessário para se tornar tempo total disponível às necessidades do sistema capitalista, tornando-se trabalho excedente (mais-trabalho). O autor expõe ainda que quanto menor o tempo de trabalho necessário, maior o excedente; e quanto maior o tempo excedente maior a taxa de mais-valia. O tempo livre se transforma, dentro dessa dinâmica, no tempo além do tempo necessário e do mais-trabalho. Soma-se a isso o fato de que o aparato legal permite a expansão do tempo excedente (hora-extra).

Se antes o tempo era controlado por relógio-ponto, no atual momento histórico, a este sistema tradicional acrescentou-se os mecanismos eletrônicos (crachás, cartões magnéticos, registros eletrônicos, óticos, digitais), além de celulares, *tablets* etc que permitem o controle do tempo de trabalho até mesmo à distância. Em adição, no capitalismo moderno o tempo total disponível não se resume ao tempo utilizado para a execução de atividades no interior da unidade produtiva, extrapolando o espaço formal de trabalho e invadindo o tempo socialmente disponível (tempo livre) (Faria, 2017).

Isso significa que gradativamente e historicamente o tempo livre do trabalhador vem sendo reduzido pelo sistema capitalista. Com o advento das TIC (Tecnologia de Informação e

Comunicação), o trabalhador passou a trabalhar também quando fora do local de trabalho (resolvendo problemas pelo celular, trabalhando pelo *notebook*, planejando atividades, por exemplo), sem ser remunerado por isso. Esse tempo é nomeado pelo autor como tempo transposto, que não é regulamentado.

Nesse sentido, é necessário que o tempo de trabalho passe a ser entendido como tempo dedicado ao trabalho. Faria (2017) ressalta ainda que o tempo de trabalho comporta o tempo de trabalho vivo (em que o trabalhador executa suas tarefas) e tempo morto (em que o trabalhador, estando disposto na unidade produtiva, não executa o trabalho por interrupções no processo de produção, refeições, intervalos e descansos). As unidades produtivas também investem sistematicamente para reduzir esse tempo morto e transformá-lo em vivo. Resumindo: as relações de poder no modo capitalista de produção são a raiz das práticas de controle e gestão sobre o processo e tempo de trabalho, de forma a assegurar as condições objetivas para concretização dos interesses do capital em sua necessidade histórica de acumulação.

Ideologia e alienação, por sua vez, são condições necessárias à garantia da efetividade da produção de mercadorias, pois controlar o processo de trabalho implica no controle dos elementos objetivos (instrumentos, meios de produção, forças produtivas materiais, energia, insumos, matéria-prima, mercadoria) e subjetivos (condições físicas e psicológicas, conhecimento, habilidades, emoções do trabalhador) que o compõem, incluindo a mercadoria força de trabalho adquirida pelo capitalista: tarefa elementar das tecnologias de gestão (Faria, 2017).

Os elementos subjetivos reconhecidamente se colocam em plena atividade durante o processo de produção e, portanto, estão objetificados na mercadoria. É nesse processo que surge o que Faria (2017) define como o Sequestro da Subjetividade. A subjetividade, para o autor, se origina pelas determinações sócio-históricas, de forma mediada pelas relações sociais e materiais e internalizada pelo sujeito como síntese particular que compõe a estrutura que o orienta no interior dessas relações.

O controle sobre o processo de produção é fundamental para garantir a acumulação, desde que o modo capitalista de produção se tornou dominante, e não apenas em seu aparato operativo, mas no tempo total de trabalho. Para além do aperfeiçoamento sobre o controle dos modos mecânicos para informacionais e digitais do tempo, os mecanismos de controle da subjetividade também foram sendo aperfeiçoados até o momento atual de modo de acumulação flexível do capital. Nesta perspectiva histórica, o sequestro da subjetividade seria, para o autor, a forma mais bem desenvolvida para seu controle.

No modelo fordista de produção, os mecanismos de controle físicos e emocionais,

como a violência psicológica, eram fundamentalmente autoritários. No modelo toyotista, em que a organização do trabalho se altera da linha de produção para ilhas/células e equipes de trabalho, diminuição da cadeia de comando, com grupos participativos e controle de qualidade pelo meio informacional, o modelo de gestão voltou-se para a promoção da identificação emocional do trabalhador com a empresa.

Por trás dos aumentos da produtividade e taxas de acumulação encontra-se o controle sobre a subjetividade, mas para Faria (2017), esse movimento não é novo. “[...] embora o Taylorismo seja conhecido pela concepção de tempos e movimentos, em que a economia dos movimentos representa a intensificação do tempo dedicado ao trabalho, Taylor introduz em seus princípios de gerência científica a identificação subjetiva do trabalho com o capital” (Faria, 2017, p. 67), determinando o padrão ideal de trabalhador como aquele cujo desempenho deve ser modelo aos demais. Ford também se repousava sobre a lógica do controle social da subjetividade, mas o fazia por programas de acompanhamento da vida privada dos trabalhadores.

No entanto, é apenas com o toyotismo e sua concepção de controle de qualidade e maior intensificação do trabalho, redução do tempo morto e aumento da produtividade, que o ataque à subjetividade dos “colaboradores” da empresa se torna mais enfático, incentivando a competitividade e integração destes aos objetivos do capital (Faria, 2017). A fábrica deixou de ser apenas local de trabalho e tornou-se espaço de convivência social, lazer, ecumenismo e vida familiar.

Por meio de programas de gestão por competências, ideologia meritocrática, noções de clima e cultura organizacional, avaliações de desempenho, desenvolvimento de lideranças, gestão do conhecimento, fidelização e adesão ao DNA da empresa, as organizações valeram-se da necessidade humana de estabelecer relações afetivas no trabalho para a manutenção da saúde física e mental do trabalhador, avançando o controle da subjetividade para a prática do sequestro (Faria, 2017). Isso porque, ao comprar a força de trabalho, o capital adquire não apenas a capacidade física do trabalhador, mas sua capacidade mental e emocional (subjetividade), no entanto isso não significa que imediatamente a controle, o que é essencial para extrair a máxima utilidade da mercadoria comprada.

Segundo Faria (2017), o capital não pode usar toda a capacidade física e subjetiva do trabalhador no processo de produção, pois necessita da manutenção da força viva de trabalho e sua reprodução enquanto tal, mas se esforça em obter cada vez mais essa força pelo mesmo tempo e preço pré-determinado. Para além disso, pretende ter o controle sobre a vida deste trabalhador e apropriar-se ideologicamente de seu tempo livre, tornando-se sua referência

existencial, apropriando-se de sua consciência crítica e invadindo seu espaço particular.

O sequestro da subjetividade consistiria na tentativa de privar o sujeito de sua liberdade de crença e crítica por meio da inculcação, fixação e permanente gravação do sistema de valores e ideologia materialmente ancorada do capital no domínio das atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais do sujeito, assim como sua percepção, interpretação e análise do real (Faria, 2017). O autor frisa que a subjetividade não é capturada, pois isso significaria não haver resistência desta, mas é suscetível de ser sequestrada pelo controle sobre os valores morais, interesses, desejos e afeto do trabalhador livre. E, ao mesmo tempo em que a resistência é possível, o sequestro pode originar certa “Síndrome de Estocolmo”, o que remete à relação afetiva de identificação do sequestrado com o sequestrador.

O controle da subjetividade por processos planejados de gestão do trabalho pressupõe um trabalhador livre para vender sua força de trabalho física, psicológica e emocional, segundo os interesses do capital. Nesse sentido, o exercício da liberdade se confunde com a negação dela, sendo a subjetividade, assim, componente essencial do processo de alienação. O que é sequestrado é justamente o ponto de vista simbólico que torna possível ao sujeito crer em algo e, inclusive, impedir uma tomada de consciência das condições precárias de seu trabalho. No toyotismo, portanto, tornou-se possível não apenas imprimir ritmos intensos e precários ao trabalho sem a conscientização do trabalhador sobre isso, mas envolvê-lo em seu próprio processo de exploração na busca das organizações por competitividade no mercado intercapitalista (FARIA, 2017).

A dinâmica de aceleração do tempo de giro do capital por meio da extração da mais-valia e crescente exploração da classe trabalhadora intensifica-se com a crise econômica internacional de 2008. As novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) passam a figurar como elemento central entre os mecanismos de acumulação do capitalismo financeiro de nosso tempo (Antunes, 2020).

No sistema toyotista, busca-se sempre a produção enxuta: acionada pela demanda (*just-in-time*), com alta variedade, feita a partir de pequenos lotes, com estoques mínimos e terceirização massiva de boa parte de seus setores (diferentemente do padrão fordista) (Rodrigues, 2017). Em conjunto com transformações gestadas pela reestruturação produtiva do sistema *just-in time* e seu crescente investimento em automação e aplicação das TIC's em diversos setores da economia, houve a desregulamentação progressiva dos contratos de trabalho, da informalidade e das formas flexíveis de contratação (como o contrato parcial ou temporário).

Com isso, teve-se um crescimento expressivo das terceirizações e outras formas de

subcontratação em detrimento ao emprego formal e estável. Além disso, a introdução de formas de gestão toyotistas que passam a exigir um novo perfil de trabalhador. São requisitadas novas qualificações, um perfil polivalente e multifuncional, com envolvimento afetivo-cognitivo com as metas da empresa (Rodrigues, 2017).

A acumulação flexível combina a extração da mais valia absoluta (prolongamento da jornada de trabalho) e relativa (diminuição do tempo socialmente necessário de trabalho por introdução da mecanização), já que, paralelamente à inserção da tecnologia, ocorre a realocação da produção e da exploração do trabalhador vivo. Mantém-se um mínimo de trabalhadores “centrais”, com contratos de trabalho estáveis e direitos trabalhistas garantidos, e para o restante propõe-se a informalidade e a precarização dos contratos (regime parcial, temporário, e de treinamento) (Rodrigues, 2017). A progressiva desvalorização da força de trabalho com tendência majoritária de modalidades de contratação instáveis para manutenção das taxas de lucro, se dá pela necessária manutenção de altos índices de desemprego estrutural, pressionando os que ainda possuem alguma atividade laboral a aceitarem condições de trabalho cada vez mais precárias a fim de evitar sua comunhão ao exército de reserva.

Considerando-se a instabilidade resultante deste processo, aumentam-se as estratégias de sobrevivência da classe que vive do trabalho: crescente número de autônomos, microempresários/microempreendedores, pequenos negócios, e as cooperativas. As rápidas mudanças na produção, no mercado de trabalho, na tecnologia e nos padrões de consumo influenciados pela publicidade e ditados pelas flutuações do mercado, geram um sentimento constante de incerteza na classe trabalhadora e reafirmam o caráter de efemeridade e celeridade deste momento histórico (Rodrigues, 2017).

Tais fatores, em conjunto com o crescimento do setor de serviços, têm sinalizado para um aumento na contratação de trabalhadores para as atividades ditas “imateriais”, ou do “trabalho cognitivo” (Rodrigues, 2017). Em consonância com esse movimento presenciam-se o surgimento de discursos sobre a “sociedade da informação”/“sociedade do conhecimento”, que se baseiam na centralidade que a informação adquire em meio às transformações produtivas no momento histórico atual (Rodrigues, 2017).

Ao final do século XX, pôde-se presenciar uma revolução das tecnologias da informação e da comunicação, incluindo microeletrônica, computação, telecomunicações, optoeletrônica (Castells, 2000). Nesta mesma época, como explicado acima, houve o aumento da interdependência econômica global, o fim da Guerra Fria, a reestruturação produtiva, diversificação e individualização das relações de trabalho, incorporação massiva das mulheres ao mercado de trabalho e mudança no papel do Estado. Como consequência ocorre a integração

global dos mercados financeiros.

Para Castells (2000), tais revoluções têm a mesma importância histórica que a Revolução Industrial do século XVII, e afetam todos os domínios da atividade humana, moldando-a. Outro fator que, para ele, caracteriza esta revolução é o alcance que este teve a nível mundial num curto espaço de tempo (de 1970 a 90). No ano de 1971 o engenheiro da Intel, Ted Hoff criou o microprocessador. Em 1975, Ed Roberts construiu um computador de pequena escala, que foi base para o *design* do Apple I e II (primeiro computador comercial). Já em 1976, ocorre a fundação da Microsoft e o desenvolvimento de *softwares* para microcomputadores, e posteriormente sua conexão em rede devido ao avanço das telecomunicações (Castells, 2000).

Contudo, Castells (2000) acredita que, a partir disso, tem-se o surgimento de uma nova economia informacional e global. Informacional pela centralidade na economia adquirida pelas das tecnologias da informação e da comunicação, sendo que a informação não é mais necessária apenas para a programação da produção, ela é, em si, produto. Global pelo alcance em rede de interconectividade de alcance internacional. Castells (2000) aponta que uma característica central do paradigma tecnológico é a flexibilidade: sua organização em rede garante alta capacidade de reconfiguração numa sociedade caracterizada pela mudança e fluidez.

Para não cair em determinismo tecnológico, é importante ressaltar que o desenvolvimento das TIs não é causa das mudanças, e sim um instrumento que as potencializa. Todavia, é inegável a velocidade com que a informação se difunde em escala global atualmente, ponto essencial para entender a ideia de compressão do espaço-tempo proposta por Harvey (2008).

A década de 1970 foi um “divisor de águas” no capitalismo, em virtude da crise econômica manifesta na crise do petróleo à época, e que a partir disso buscou-se, a fim de garantir a manutenção da taxa de lucro: reduzir custos de produção, aumentar a produtividade, ampliar os mercados consumidores, acelerar o giro de capital. Para realizar isso, e em escala global, o capital precisou de mobilidade e acesso à informação. Nisso surge a demanda das TIC's como instrumentos usados no projeto capitalista de acumulação flexível, mas nunca sua causa. Na década de 90, muitos programas de inovação tecnológica foram apoiados pelos Governos, numa nova forma de intervenção estatal na economia. Como exemplo, tem-se o crescimento econômico de países do Pacífico Asiático (Japão, Tigres Asiáticos e China). Contudo, na América Latina, abriu-se espaço para investimento de capital estrangeiro por meio da desregulamentação e da privatização, deixando estas economias vulneráveis às flutuações do mercado. Aqui enfoca-se o papel do Estado na nova economia globalizada de revolução

tecnológica (Rodrigues, 2017).

Com base na microeletrônica difundida nos anos 70, ganham destaque nesse cenário as Máquinas-Ferramentas com Controle Numérico (MFCN) e a possibilidade destas em incorporar o conhecimento do trabalhador. A partir do momento em que a máquina é programada para executar determinada tarefa, ela cristaliza em si o conhecimento de quem a programou (Rodrigues, 2017), condensam e incorporam informação.

Frisa-se, aqui, que os conhecimentos, informações e a própria concepção criativa do trabalhador passam a ser também propriedade do Capital. O conhecimento agregado passa a constituir-se, nesse caso, como o principal componente de valor do produto (Sorj, 2003). A difusão das MFCN, além de permitir a cristalização do trabalho intelectual, diminui a importância de determinadas habilidades manuais. E ao mesmo tempo em exige maior capacidade de abstração no manejo das novas tecnologias (ou seja, maior grau de educação formal) o que leva à valorização da qualificação formal, boa parte das atividades sofrem clara tendência à simplificação de tarefas (Rodrigues, 2017).

Um segundo fato relevante a ser considerado nessa dinâmica é o caráter transitório das qualificações exigidas, dadas as constantes mudanças na tecnologia empregada no modo de produção flexível. Com isso, exige-se do trabalhador um processo de formação permanente (Sorj, 2003). Concomitantemente à flexibilização da produção e dos contratos de trabalho, a exigência da formação continuada passa a exigir uma gestão empresarial que garanta maior envolvimento subjetivo dos trabalhadores às metas da organização, pois estes devem se responsabilizar por sua atualização constante, dentro dos princípios do individualismo, meritocracia e empregabilidade.

Sorj (2003) denomina tal processo como uma radicalização do individualismo, em detrimento das referências que anteriormente pautavam a conduta social (trabalho, partidos políticos, família patriarcal, a pátria). Tal processo seria instigado pelo avanço da telemática e advento da internet que possibilita a desvinculação do indivíduo do contexto local e sua inserção no contexto da globalização.

Segundo Pochmann (2010), num contexto de crescente informatização ganha maior expressão o “trabalho imaterial”, que para além de seu mercado próprio começa a inserir-se em todas as outras atividades da cadeia produtiva. O trabalho imaterial seria aquele resultante da atividade humana que não se transformaria em um produto material palpável, concreto, que pode ser realizado em qualquer lugar com o uso de instrumentos de tecnologia da informação. O autor coloca que, devido a este fato, o trabalho imaterial se caracteriza por uma jornada de trabalho intensa não apenas no local de trabalho, mas fora dele. Afinal, o trabalho pode ser

realizado de qualquer lugar e em qualquer horário, por meio de computadores, internet, telefone celular etc. Disso resulta uma intensificação da jornada para o trabalhador e maiores ganhos de produtividade para as organizações. Estes fatores, combinados à educação continuada por necessidade de adaptação às constantes inovações, tem como resultado a redução crescente do tempo livre ou socialmente disponível dos indivíduos.

A centralidade da Tecnologia de Informação como ferramenta indispensável ao processo produtivo do modo de acumulação flexível traz, também, como aspecto central dessa dinâmica a figura do trabalhador que lida diretamente com as tecnologias informacionais, as formas de trabalho a partir das quais executam suas atividades, e as categorias profissionais que emergem neste contexto.

Ao compreender o contexto histórico-cultural atual, explicitam-se de maneira mais clara os aspectos dinâmico-causais que influenciam nas características do trabalho na área de Tecnologia de Informação citadas na introdução deste trabalho, e faz refletir sobre os possíveis impactos desse processo na saúde-doença desses trabalhadores, em especial em seu sofrimento psíquico. Para entender melhor esse processo, a seguir, serão trazidas as contribuições da Saúde Coletiva e da Psicologia Histórico-Cultural que são de imensa serventia ao desvelamento deste fenômeno e para a análise dos dados coletados em campo.

3.2 CONTRIBUIÇÕES DA EPIDEMIOLOGIA CRÍTICA E DA TEORIA DA DETERMINAÇÃO SOCIAL DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Esta seção tem como objetivo a análise das contribuições do campo da Epidemiologia Crítica (Breilh, 1991) e da Teoria da Determinação Social do Processo Saúde-doença (Laurell; Noriega, 1989) para a compreensão da produção do sofrimento psíquico na sociedade contemporânea. De acordo com essas vertentes, na medicina tradicional, a biologia humana é compreendida por seu caráter a-histórico; por outro lado, tais autores partiriam – para desenvolver sua teoria – do reconhecimento da historicidade dos processos biológicos e psíquicos expressos individualmente nos seres humanos.

Para Laurell e Noriega (1989), em sua Teoria da Determinação Social do Processo Saúde-doença, o nexos biopsíquico que constitui os indivíduos é expresso de forma concreta na corporeidade humana em sua subordinação e determinação pelo processo histórico na qual está inserida. Ou seja, o social produz as formas biológicas humanas estando, assim, o biológico subsumido ao social.

Concomitantemente, a Epidemiologia Crítica de Breilh (1991) defende que a produção

de doenças se desenvolve no plano coletivo e a apreensão de suas determinações precisa necessariamente ultrapassar a aparência fenomênica e superar, ainda, a concepção de que as doenças se produzirem apenas por uma soma de fatores (criticando, aqui, a teoria dos Fatores de Risco da teoria multicausal).

Breilh (2006) afirma que o paradigma do Risco se caracterizaria pelo esvaziamento do conteúdo histórico, bem como por um reducionismo probabilístico com nivelamento ontológico, metodológico e praxiológico de fatores associados e de ambiguidade interpretativa. Nele, nenhum risco seria permanente, pois, se o fosse, deixaria de caracterizar um risco para constituir um feito destrutivo. Assim, não há o reconhecimento dos aspectos estruturais destrutivos à saúde na sociedade capitalista, sugerindo que é possível a perfeita reprodução da saúde neste modo de produção (Breilh, 2006). Segundo o autor, o paradigma de risco transmuta em riscos o que constitui processos destrutivos de caráter permanente, desvinculando estes riscos da totalidade que os reproduz. Os riscos adquirem caráter externo aos indivíduos, atingindo-os ocasionalmente, quando, em verdade, são inerentes ao modo de vida sob o modo de produção capitalista.

O mais relevante no modo como a Epidemiologia Crítica de Breilh compreende os problemas epidemiológicos, é o entendimento da gênese do processo saúde-doença coletiva como resultante da vida social geral, pressuposto que tem em comum com a Teoria da Determinação Social do Processo Saúde-doença. A interpretação das causas das doenças não deve ser compreendida a partir de entidades abstratas e estáticas, mas analisada como parte de um movimento global da vida social. Sendo assim, para transformá-las é preciso entender as leis do movimento social global (como se buscou fazer no primeiro item da fundamentação teórica), e as leis específicas dos processos biológicos que podem ser observados no seio desta vida social (Breilh, 1991).

Ou seja, estudar a produção de um processo saúde-doença específico é o mesmo que estudar a totalidade a qual ele pertence, isto é, o contexto social do qual é produto. Os fenômenos epidemiológicos, assim, são parte constituinte desta totalidade e se desenvolvem historicamente. No movimento social geral, portanto, encontram-se as bases para explicar o desenvolvimento da vida de diferentes grupos sociais e a produção de transtornos e agravos de saúde dos indivíduos que os compõem.

Sendo assim, “[...] a interpretação epidemiológica não se reduz à busca de conexões entre as partes, como ‘as condições de água’ e a ‘doença diarreica aguda’ (Breilh, 1991, p. 202), mas da compreensão de que por mais que o todo social seja composto por partes empiricamente apreensíveis, a interação das partes no todo gera uma realidade superior e mais complexa,

diferente à simples soma de suas partes, ainda que dependente destas (Breilh, 1991).

Dessa forma, evidencia-se a falsa dicotomia entre o social e biológico, e entre o social e o individual. Compreende-se que os processos individuais se estruturam como resultado das forças político-econômicas e culturais nas quais estão inseridos. Fica claro, então, a posição contrária de Breilh (1991) à epidemiologia tradicional, que estuda a relação entre a variação de fatores isolados e a expressão de comportamentos individuais, convertendo-os em causas e consequências, a partir do que se estabelecem mensurações matemáticas e probabilísticas de associação causal.

O fato de que leis político-econômicas e culturais se encontrarem na base do movimento epidemiológico, também não exclui o fato de que o individual é parte ativa em sua própria realidade. Ainda que, como visto, o biológico se subordine ao social, ambos são determinantes das condições de vida, e são significativos na determinação do comportamento epidemiológico. Não há, assim, separação entre o social e o biológico, entre eles há um profundo entrelaçamento. Nas palavras de Breilh (1991, p. 207):

Na relação dialética entre o geral, o particular e o individual, ou, dito de outro modo, entre o todo e a parte, as leis do todo ou da dimensão mais ampla determinam os limites dentro dos quais pode atuar o poder determinante da parte ou indivíduo, mas estes também intermediam a determinação, especificando-a. O movimento geral determina os limites do cotidiano e do biológico; estes também participam da determinação, da especificação do movimento. O social, as leis da reprodução social, o sistema de contradições da reprodução social determinam as condições dentro das quais sucede a história pessoal e o movimento biológico subsumido; mas também as condições naturais do ambiente, os fenômenos do dia-a-dia e da biologia humana participam na determinação da saúde-doença, seja através da experiência biológica acumulada que define as normas de reação do genótipo dos indivíduos, seja através dos processos fisiológicos que são possíveis num fenótipo em circunstâncias históricas específicas [...].

Isso significa que ainda que a vida e a saúde sejam definidas por determinações estruturais, estas especificam-se nas mediações dos contextos particulares dos diferentes modos de vida dos grupos sociais, incluindo: sua classe, comunidade a qual pertence, a composição e funcionamento da unidade familiar, a atividade de trabalho que desenvolvem, o meio geográfico que habitam, e suas condições biológicas.

A partir daí, a saúde-doença se concretiza e se expressa de forma palpável nos indivíduos singulares. Por esse motivo, Breilh (1991) acredita que o objeto da epidemiologia deva ser a saúde-doença como um processo constituído por elementos gerais, particulares e individuais. Com isso, os estudos epidemiológicos devem contemplar: o desenvolvimento dos processos estruturais da sociedade que permitem explicar as condições particulares de vida; os

perfis de produção e reprodução social na sociedade de classes e seus respectivos grupos sociais com suas diferentes potencialidades e riscos de saúde; e os fenômenos biológicos que caracterizam os tipos de padrões de saúde-doença desses grupos e dos indivíduos que os compõem.

Segundo o autor, a saúde dos indivíduos se desenvolve por um conjunto de processos, que variam com as relações sociais de determinado período histórico. Sendo assim, os processos de desenvolvimento da sociedade adquirem propriedades protetoras (saudáveis) ou destrutivas e deteriorantes (insalubres) à saúde. Processos protetores são aqueles que favorecem defesas e suportes e estimulam uma orientação favorável à vida humana. Já os processos destrutivos geram privação ou deterioração da vida do indivíduo. Os processos podem se tornar protetores ou destrutivos de acordo com as condições históricas e formação social em que ocorrem, marcados pelas possibilidades reais daquele modo de vida e suas relações.

Um processo pode desencadear, ao mesmo tempo, eventos protetores e destrutivos, sendo que é o sistema de relações sociais e reprodução social que irá determinar qual das facetas se expressará mais enfaticamente no perfil epidemiológico. Importante ressaltar que diferentes momentos de proteção e destruição se encontram sempre em movimento dialético em cada processo, e que a produção de processos para a vida (protetores e destrutivos) define como se distribui entre a população os níveis de bem-estar e sofrimento a que estão submetidos os indivíduos (Breilh, 2006).

Laurell e Noriega (1989) entendem que no metabolismo entre o ser humano e a natureza surgem as condições ambientais das coletividades humanas. Essas condições determinam os “modos de andar a vida”. O metabolismo entre o ser humano e a natureza ocorre sob específicas formas sociais, ou seja, sob determinado modo de produção, meios de produção e relações sociais particulares entre os seres humanos. Tais condições ambientais seriam síntese de formas sócio-culturais e não das condições naturais a-históricas. Assim como para Breilh (1991), segundo Laurell e Noriega (1989), o enfoque da teoria multicausal, que utiliza a categoria dos “riscos à saúde” para analisar os agentes nocivos do processo de trabalho que geram danos à saúde dos trabalhadores, é insuficiente.

Laurell e Noriega (1989) propõem a categoria de “cargas de trabalho” para identificar, no processo de trabalho, as condições que atuam de forma dinâmica e interdependente no corpo do trabalhador resultando em desgastes. Desgaste é por eles entendido como o conjunto de transformações negativas decorrentes da interação dinâmica entre as cargas de trabalho que resultam em perda de capacidade (potencial e/ou efetiva) corporal e psíquica.

Importante ressaltar que a análise dos diferentes tipos de cargas de trabalho propostos

aqui não pode se dar pela simples soma das cargas, como ocorre com os “fatores de risco” da teoria multicausal, mas no movimento dinâmico desses elementos no processo de trabalho. As cargas são divididas em dois grandes grupos: o primeiro compreende as cargas físicas, químicas, biológicas e mecânicas; e o segundo inclui as cargas fisiológicas e psíquicas.

As primeiras se caracterizam por ter materialidade externa ao corpo e, em sua interação com ele, adquirem materialidade interna, como processos intracorporais complexos. Como exemplos de cargas físicas tem-se o ruído e o calor. As cargas químicas consistem-se em pós, fumaça, líquidos etc. As cargas biológicas incluem os micro- organismos, e as mecânicas as fraturas e feridas.

Ao contrário do primeiro grupo, o segundo não possui materialidade externa ao corpo humano e apenas adquire essa materialidade corpórea como transformações dos processos internos, ou seja, quando resultam na modificação de processos fisiológicos. Como exemplos de cargas fisiológicas tem-se o esforço físico intenso ou a permanência em uma posição incômoda por certo tempo. Já como cargas psíquicas podem ser citados os elementos que geram sobrecarga psíquica (como a tensão prolongada) e fatores que levam a impossibilidade de desenvolver a atividade e de fazer uso da capacidade psíquica (aqueles que causam subcarga psíquica) (Laurell; Noriega, 1989).

São exemplos de sobrecarga psíquica a atenção permanente, a supervisão com pressão, a consciência da periculosidade do trabalho e os altos ritmos de trabalho. A subcarga psíquica pode ser exemplificada pela perda do controle sobre o trabalho quando o trabalhador é subordinado ao movimento de uma máquina, a desqualificação do trabalho advinda da separação entre concepção e execução, a fragmentação do processo de trabalho, a repetitividade, monotonia, entre outros (Viapiana, 2017, p. 59).

Como dito, todos estes elementos são comuns ao processo de trabalho no modo de produção capitalista. Para compreender melhor a maneira como as cargas de trabalho atuam conjuntamente na dinâmica global do processo de trabalho, é necessário perceber a forma pela qual, combinando-se de modo a incrementarem seus efeitos sobre os processos biopsíquicos humanos, elas potencializam-se umas às outras e efetuam, nesse processo, a mediação entre trabalho e desgaste.

O desgaste não deve ser compreendido como algo irreversível, já que a capacidade biopsíquica é passível de ser recuperada e/ou desenvolvida por processos reprodutivos. Assim, é a combinação entre desgaste e reprodução que determina a constituição do nexos biopsíquico desenvolvido historicamente num contexto específico, e que determina também, portanto, o conjunto de doenças típicas de determinado grupo social, isto é, seu perfil patológico (Laurell;

Noriega, 1989).

Conclui-se, por conseguinte, que ao estudar determinado processo saúde-doença (como é o caso do sofrimento psíquico) deve-se começar, como feito, pela análise dos processos estruturais históricos referentes ao modo de produção e reprodução social, pois estes irão determinar os padrões específicos de produção e consumo dos diferentes grupos sociais.

No movimento dialético de produzir e reproduzir-se é que se desenvolvem os processos críticos, destrutivos ou protetores da saúde, o que possibilita determinar um perfil epidemiológico específico de certo grupo se manifestando no processo saúde-doença dos indivíduos pertencentes. Esse perfil epidemiológico pode ser compreendido como a síntese da determinação social e histórica do processo saúde-doença, entendido como manifestações individuais resultantes do processo de determinação (Laurell; Noriega, 1989).

O processo de trabalho é componente gerador de diversos processos críticos e diversas cargas de trabalho. Diferentes processos de trabalho se caracterizam por diferentes cargas que levam a formas específicas de desgaste e reprodução, a um nexos biopsíquico específico, porém sempre subordinado ao processo social e histórico (Laurell; Noriega, 1989). De acordo com Selligman-Silva (2011), as circunstâncias vivenciadas no local de trabalho interagem de forma a contribuir para a elevação dos níveis de tensão e cansaço, provocando desgaste físico e mental dos trabalhadores. Como exemplo, a autora cita a intensificação dos ritmos de trabalho que acabam exigindo maior esforço físico, maior concentração da atenção e agilidade das demais funções mentais envolvidas com a atividade desempenhada.

Somado a isso, teríamos a preocupação do trabalhador em atender às exigências de produtividade (cumprir metas e prazos, além de garantir sua empregabilidade). Ao discorrer sobre a nova ideologia da excelência, tendência no modo de acumulação flexível, Seligmann-Silva (2011) mostra como tal ideologia passou a ser compreendida como coerção à perfeição.

Para ela, essa invectiva ignora os limites e variabilidade fisiológicas dos seres humanos, dos trabalhadores. A cultura da excelência geraria, ainda, um “consentimento” ao assédio moral e um incremento da competitividade e individualismo dentro das organizações. Tal cultura tem forte relação com o que Faria (2017) define como o sequestro da subjetividade, na medida em que esta é inculcada aos “colaboradores” desde o momento de entrada nas organizações.

A *autonomia controlada* também figura entre as formas de violência psicológica próprias do atual modo de acumulação flexível (Appay, 2005). A aparente autonomia que os contratos de trabalho flexíveis proporcionam aos empreendedores-de-si e autônomos só ocorre dentro dos limites correspondentes aos interesses e metas de seus contratantes. Essa pseudo-

liberdade, para Appay (2005), se relaciona muito mais com o afrouxamento permitido e incentivado de princípios éticos e morais que possam inibir o alcance das metas estipuladas, como a utilização de métodos de gestão baseados na sedução, intimidação e chantagem emocional que se colocam, de forma implícita, a serviço da produtividade, competitividade e excelência.

Além da flexibilidade permanente, o paradigma da excelência exige mudança continuada, polivalência, *agilidade enxuta* (eufemismo para constantes cortes de pessoal a fim de diminuir despesas), rapidez e inovação constantes (o que exige formação contínua pelos trabalhadores da tecnologia, por exemplo), além da precarização dos vínculos de trabalho. Tudo isso contribui para o aumento constante da tensão e fadiga dos trabalhadores, devido aos esforços de adaptação contínua às sucessivas mudanças. Isso exige, desde cedo, como visto, a inculcação constante dos valores correspondentes a este paradigma de acumulação flexível: o vigor incansável para desempenhar rápido suas atividades e de forma perfeita. A velocidade é característica altamente incentivada, tornando menosprezados os que demonstram cansaço ou envelhecimento (Seligmann-Silva, 2011).

Talvez também por isso, os trabalhadores digitais aqui estudados tenham um perfil profissional tão jovem. Ou seja, “[...] a maximização da intensificação do trabalho exige um superatleta, rompendo também, nesse aspecto, as barreiras de sua fisiologia, ou melhor, de sua dimensão psico-orgânica. Na atualidade, em muitas organizações, a impaciência é institucionalizada” (Seligmann-Silva, 2011, p. 498).

Importante salientar que, devido às suas características fundamentais, no modo de produção capitalista os processos de trabalho possuem componentes desgastantes superiores à reposição e restauração das capacidades biopsíquicas (Malaguty, 2013). Apesar disso, o capital necessita que a força de trabalho se mantenha viva para produzir mais-valia. Sendo assim, o desgaste não pode ser tão superior aos processos restaurativos de modo que os trabalhadores pereçam, ou que não exista mais força de trabalho disponível. Com isso, as formas mais fatais de desgaste, como as características da Revolução Industrial no século XIX, reduziram-se consideravelmente. Contudo, a reprodução não tem sido suficiente para repor o desgaste produzido (Viapiana, 2017). Isso explica os altos índices de acidentes, adoecimento e morte decorrente do trabalho na atualidade.

Resumidamente, o que se pretendeu demonstrar é que o estudo do processo saúde-doença se inicia pela análise dos processos estruturais, do modo de produção e reprodução da vida de determinado grupo social. No movimento de produzir e reproduzir-se, são desenvolvidos os processos críticos, que podem ser destrutivos ou protetores da saúde. Partindo

disso, tem-se um perfil epidemiológico específico do grupo, que se manifesta no processo saúde-doença dos indivíduos a ele pertencentes.

3.3 OS PRESSUPOSTOS DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL

Diferentemente da concepção hegemônica que defende que o ser humano nasce com as aptidões que o caracterizam como sendo do gênero humano, para a Psicologia Histórico-Cultural o homem não nasce humano, mas sim, se torna. O desenvolvimento do ser humano se dá a partir de três linhas: filogênese (desenvolvimento natural da espécie humana), ontogênese (desenvolvimento cognitivo individual) e cultural, que se caracteriza como sendo o desenvolvimento histórico da humanidade do qual o indivíduo se apropria, por mediações de instrumentos e de outros seres humanos, através do processo de aprendizagem (Leontiev, 1978a).

A atividade vital do ser humano, que o diferencia de outros animais, caracteriza-se justamente pela relação entre objetivação/apropriação que expressam a dinâmica fundamental de formação do indivíduo enquanto um ser histórico-social e o processo histórico de formação do gênero humano. Essa compreensão histórico-social da individualidade é imprescindível para a superação de análises da ontogênese humana fundamentadas em modelos sociológicos não-dialéticos (que consideram o indivíduo como resultado da soma de fatores sociais) e no modelo biológico (que considera o indivíduo como resultante da interação do organismo com o meio-ambiente) (Duarte, 1999).

Ao longo do desenvolvimento histórico das relações sociais e de produção, a esfera cultural do desenvolvimento humano se sobrepõe à esfera natural, chegando, por vezes, a negá-la. Por esse motivo, as leis biológicas que antes tinham papel dominante, o desenvolvimento do ser humano enquanto um ser social gera a subordinação do natural às leis histórico-culturais. Com isso, as peculiaridades do desenvolvimento humano provêm, não do desenvolvimento natural da espécie, mas do seu desenvolvimento histórico-cultural. Sendo assim, desenvolvimento é o processo de transformações psicológicas que ocorrem por mediação das relações do indivíduo com seu meio social e cultural, nas quais ele se apropria dos conhecimentos desenvolvidos pela humanidade ao longo da história, por meio de sua atividade vital (Leontiev, 1978a).

A atividade vital é aquela necessária para que todo ser vivo possa existir e reproduzir-se enquanto espécie. No caso da atividade vital humana (trabalho), além de assegurar a existência física e continuidade da espécie, assegura-se a existência da sociedade com suas

características historicamente constituídas, garantindo, assim, a reprodução do gênero humano.

O ser humano, portanto, distingue-se dos animais, por possuir uma atividade vital livre e consciente (Marx, 2010). Mesmo em suas formas mais básicas, a atividade vital humana não se caracteriza pelo simples consumo de objetos que satisfaçam suas necessidades, como é o caso dos animais, mas pela produção dos meios que possibilitem tal satisfação. Como exemplo disso, tem-se a produção de instrumentos (Duarte, 1999).

O trabalho enquanto atividade vital adapta o ser humano à natureza, modificando-a para satisfazer suas necessidades, e esta atividade vital reproduz as características fundamentais para a existência do gênero humano. Ou seja, quando cria as mediações para satisfazer suas necessidades, acaba criando uma realidade humanizada que culmina na transformação da natureza e do próprio ser humano (Marx; Engels, 2002).

Ao apropriar-se da natureza transformando-a de forma a satisfazer suas necessidades e produzir uma realidade humanizada, o ser humano objetiva-se nessa transformação, tornando o objeto um objeto humanizado, portador de atividade humana e de funções sociais. A atividade humana objetivada passa, a partir daí, a ser também objeto de apropriação pelo ser humano. Essa apropriação do objeto humanizado levará a necessidades humanas qualitativamente novas e a produção dos meios para satisfazê-las, exigindo nova atividade, nova objetivação e nova apropriação, num processo sem fim e gerador de história (Duarte, 1999). Assim, segundo Marx e Engels (2002, p. 21-22):

O primeiro fato histórico é, portanto, a produção dos meios que permitem satisfazer essas necessidades [comer, morar, vestir etc], e produção da própria vida material; e isso mesmo constitui um fato histórico, uma condição fundamental de toda a história que se deve, ainda hoje como há milhares de anos, preencher dia a dia, hora a hora, simplesmente para manter os homens com vida [...] O segundo ponto a examinar é que uma vez satisfeita a primeira necessidade, a ação de satisfazê-la e o instrumento já adquirido com essa satisfação levam a novas necessidades - e essa produção de novas necessidades é o primeiro ato histórico.

O que Marx e Engels (2002) preconizam aqui é que ao criar as mediações para satisfazer suas necessidades, o ser humano cria uma realidade humanizada que culmina na transformação da natureza e do próprio ser humano. Isso significa que quando produz os meios para sua própria satisfação e, assim, produz uma realidade humanizada pela atividade, o ser humano se humaniza e se transforma, através do trabalho, objetiva e subjetivamente. Afinal, quando a atividade gera, dialeticamente, novas necessidades, permite-se o avanço do indivíduo a comportamentos e psiquismo mais complexos, já que novas demandas são exigidas dele a cada nova atividade realizada.

É equivocada a ideia de que a relação objetivação/apropriação só aconteceria na produção de algo novo, já que esta também ocorre quando há a apropriação e objetivação na reprodução de processos dentro da realidade humanizada já existente, como quando se aprende a usar um instrumento, por exemplo. A atividade social a ser reproduzida em seus traços essenciais pelo indivíduo que busca apropriar-se de um produto da história humana, necessita, para ser bem executada, da apropriação da lógica, do significado desse produto, nele condensado historicamente. O processo histórico supracitado não pode ser reduzido à criação de objetos e instrumentos, abrangendo também a linguagem, as relações sociais e o desenvolvido dos sentidos propriamente humanos (Duarte, 1999).

Cada indivíduo, desde seu nascimento, se apropriará, de forma ativa, dos conhecimentos produzidos social e historicamente na atividade das gerações passadas por meio de sua atividade, e através da reprodução dos traços essenciais de toda experiência humana que se acumulou num objeto, desenvolvendo, assim, as aptidões particularmente humanas/se humanizando. Dessa forma, o indivíduo objetiva-se enquanto ser humano genérico, desenvolve aptidões psíquicas e capacidades humanas, inserindo-se na história e no contexto social ao qual pertence. É nesse processo que se baseia a particularidade da teoria histórico-social da formação do indivíduo, que considera que as características essencialmente humanas não são transmitidas por herança genética, mas adquiridas pelo indivíduo no processo dialético de objetivação/apropriação da realidade humanizada, através da atividade vital humana, ao longo de seu desenvolvimento (Duarte, 1999).

Outro aspecto fundamental para a compreensão de uma concepção histórico-social de formação do indivíduo é a indispensável mediação de outros indivíduos na condução do processo de apropriação do conhecimento produzido histórico e socialmente para o desenvolvimento da consciência a personalidade destes (Leontiev, 1978a), sendo este um processo educativo mesmo quando se realiza de forma espontânea, não consciente por parte do mediador e/ou do educando.

Conclui-se, portanto, que a dinâmica de objetivação e apropriação é geradora da historicidade e desenvolvimento do gênero humano, assim como do indivíduo singular enquanto um ser social. Afinal, o trabalho enquanto atividade vital humana permite não apenas a existência física dos indivíduos, mas também reproduz as características do ser humano enquanto gênero, assegurando também a existência da sociedade. A produção dos bens materiais resultantes da atividade humana desenvolve cultura, aptidões, saber prático e conhecimento nos indivíduos, fixados nos produtos dessa atividade. E o indivíduo, desde que nasce e sob determinadas condições, se apropria de maneira ativa dos conhecimentos

produzidos socialmente - e que caracterizam o gênero humano - por meio da atividade social que reproduz os traços essenciais da experiência humana historicamente acumulada no objeto, desenvolvendo aptidões particularmente humanas (Leontiev, 1978a).

Neste processo, o ser humano produz, ainda, a forma humana de vida, ou seja, humaniza a realidade ao seu redor. Isso implica dizer que existem traços genéricos conquistados historicamente pelos seres humanos e que não correspondem à evolução biológica da espécie, mas ao seu desenvolvimento social, sendo externos ao ser humano. Ou seja, o gênero humano é o corpo inorgânico do ser humano, o que faz com que seu desenvolvimento não seja cerceado pelos limites do corpo orgânico do ser humano. Entretanto, como consequência das relações sociais alienadas de dominação na sociedade de classes, muitos indivíduos veem limitadas suas possibilidades de humanizar-se objetiva e subjetivamente considerando todo o conjunto de traços humanos já alcançados pelo gênero. No modo de produção vigente - capitalismo - tem-se a venda da força vital de cada ser humano como forma de garantir sua própria existência. Essa relação deforma a atividade livre dos indivíduos, pois o trabalho alienado transforma a atividade vital humana em apenas meio de subsistência (Duarte, 1999).

É preciso, assim, fazer uma distinção entre o caráter humanizador da atividade objetivadora e as formas alienadas que vem assumindo na sociedade capitalista. Para Marx (2010), as relações sociais de dominação fazem com que o ser humano que produz objetos humanizados - através de sua atividade vital (o trabalho) - não possa se apropriar do mundo resultante do trabalho humano, arrancando do ser humano a sua vida genérica. Assim sendo, aquilo que era até então uma vantagem do ser humano sobre os animais (a não limitação de seu desenvolvimento pelo corpo orgânico), torna-se uma desvantagem, a partir do momento em que o desenvolvimento dos indivíduos passa a realizar-se cerceado pela divisão social do trabalho e da propriedade privada.

Importante ressaltar que a divisão social do trabalho possibilitou níveis anteriormente inimagináveis de desenvolvimento do gênero e da atividade humana de forma cada vez mais universal e livre, mas contraditoriamente isso se realizou através da universalização da relação mercantil que criou a cisão/alienação entre o indivíduo e as objetivações genéricas. Os indivíduos se apropriam das objetificações necessárias à reprodução das forças sociais objetificadas de acordo com o lugar que ocupam na divisão social. Essa forma pela qual a atividade social é dividida não deve ser compreendida de forma a-histórica, natural, mas como algo passível de superação (Duarte, 1999).

Dizer que a atividade humana é sempre social é enfatizar que os elementos constitutivos dessa atividade são as objetificações sociais; uma atividade que se realiza sob

certas condições sociais resultantes de relações que os homens estabelecem entre si ao longo da história, sendo essas próprias relações, também, objetificações humanas. Uma atividade na qual o ser humano se constrói socialmente. Isso significa a negação da dicotomia social vs. individual para a compreensão de uma unidade dialética de formação individual/social. Duarte (1999) expõe que numa sociedade alienada a apropriação das relações sociais objetivadas realizam-se de forma espontânea, não-reflexiva, fetichizada (apropriação em-si), como forças naturais e dadas a priori às quais os homens se submetem e interiorizam como poderes estranhos e superiores a eles; e não como produtos da atividade histórica humana. O ser humano criou a sociedade e, para que não se aliene perante o mundo que ele criou, precisa se objetivar nesse mundo reconhecendo-o como produto de sua atividade vital, o que só ocorreria no processo de transformação das relações sociais em relações para-si. Para o desenvolvimento da sociabilidade para-si, seria necessário aos homens submeter as relações sociais objetivadas ao seu controle consciente para a superação das relações de dominação.

Para Leontiev (1978a), diferentemente da atividade animal em que o objeto da atividade coincide com o motivo, a atividade humana por seu caráter social passou a dividir-se historicamente em ações cujos objetos não coincidem, necessariamente, com o motivo da atividade por elas composta. Ou seja, não há relação imediata entre o fim de uma ação e a necessidade que levou o ser humano a agir. Exemplo disso, é a ação de acender fogo para alimentar-se. O objeto/fim da ação (fogo) não coincide com a necessidade/motivação que levou à ação (fome). O motivo da ação está na atividade da qual ela faz parte (alimentar-se).

Possivelmente, as diferentes ações que compõem a atividade podem ser feitas por diferentes indivíduos, o que só é possível se cada indivíduo tiver consciência das relações sociais objetivas entre os membros do grupo, e da relação entre o objetivo/fim da ação e o motivo da atividade (chamada de *sentido* por Leontiev, 1978a). O significado de uma ação é formado pelo seu conteúdo concreto, aquilo que deve resultar da ação (no exemplo acima, ter o fogo aceso). Já o sentido será constituído da relação entre o produto final (fogo aceso) e o motivo da atividade (alimentar um grupo de pessoas). A relação entre sentido e significado demonstra a função mediadora da consciência na atividade humana, que para desempenhar tal função precisou, também, desenvolver-se como uma estrutura mediatizada através da objetivação da atividade comunicativa entre os homens: a linguagem.

Leontiev (1978), ao analisar o desenvolvimento histórico da consciência humana, mostra que com a divisão social do trabalho e surgimento da propriedade privada a consciência humana passa a caracterizar-se por uma estrutura de “desintegração” entre significado e sentido da ação. Como exemplo, tem-se o operário da tecelagem que não tece para responder a uma

necessidade social de tecido, mas para receber um salário que garanta sua subsistência. Essa dissociação entre sentido e significado tem origem nas relações sociais objetivas nas quais ele se insere, e que reduzem a força de trabalho a uma mercadoria que produz outras mercadorias. Entretanto, isso não altera o fato de que as ações que compõem essa atividade, mesmo que alienada, têm uma significação objetiva e são dirigidas conscientemente para um fim: o tecido já existia na imaginação do trabalhador como planejamento no início da tecelagem. Quando a ação é transformada em mercadoria, o que se altera não é o seu significado, mas o sentido que ela tem para quem a vende ou compra. Ou seja, a ação orientada a um fim consciente é a unidade constituinte de toda atividade humana, seja ela alienante ou humanizadora.

Nesse sentido, Antunes (2013) coloca que a forma como se organiza o trabalho no modo de produção capitalista resulta num caráter degradado, precário, perverso e estranhado para a atividade humana. O trabalho passa de finalidade básica do ser social e primeira necessidade humana, para meio pelo qual se garante a sobrevivência pela venda da força de trabalho, transformada em mercadoria que produz outras mercadorias. Sabe-se que o desenvolvimento da produção mercantil resultou em ampla divisão social do trabalho, ou seja, a combinação de várias forças de trabalho interdependentes na produção de uma mercadoria, sendo o trabalho de cada indivíduo uma parte do trabalho social. Não obstante, a consciência da interdependência acima descrita encontra-se cindida no trabalhador, que atua de forma independente de outros produtores e concebe seu trabalho como trabalho privado, e não como parte do todo.

O trabalhador só se coloca em contato com a dependência mútua que tem de outros trabalhadores, em situações de compra e venda de mercadorias. Assim, “[...] as relações sociais dos produtores aparecem como se fossem relações entre as mercadorias, como se fossem relações entre coisas. A mercadoria passa a ser, então, a portadora e a expressão da relação entre os homens” (Netto; Braz, 2010, p. 102). Disso resulta que a relação entre os indivíduos passa a ser compreendida enquanto relação entre coisas. Neste contexto, a mercadoria parece adquirir existência autônoma em relação ao ser produtor (o ser humano), parecendo a ele como algo que lhe é estranho, que lhe domina. É isso que Marx denomina como fetichismo da mercadoria (Netto; Braz, 2010).

Esse produto estranhado resulta de um processo de trabalho que, nessas condições, encontra-se, também ele estranhado. Dessa forma, a alienação abrange ainda a relação do trabalhador com o ato de produção, ou seja, com sua atividade, na qual não se reconhece. Em Marx (2010), pode-se verificar, além dessas, outras duas dimensões do estranhamento. A primeira refere-se à alienação do ser humano em relação ao gênero humano, na qual a vida

genérica adquire sentido de simples meio de vida individual. Isto porque, na sociedade capitalista, o trabalhador é expropriado de seu objeto de produção. Se o produto do trabalho corporifica a vida genérica dos seres humanos e cristaliza em si o desenvolvimento histórico da humanidade, ao expropriar o indivíduo deste produto, também lhe é expropriada sua vida genérica, seu corpo inorgânico. Sendo assim, o trabalho estranhado aliena o ser humano de sua própria humanidade. Ao alienar-se do produto da atividade, da própria atividade vital e do gênero humano e, portanto, dos outros homens (o que se reflete na sua relação com o outro também objetificada), o ser humano encontra-se, ainda, auto-estranhado. Ou seja, da valorização da mercadoria, do mundo das coisas, decorre em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. Assim, o trabalhador torna-se a mais barata entre as mercadorias, se empobrecendo tanto mais quanto mais riqueza produz.

[...] quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir; que quanto mais valores cria, mais sem valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto, tanto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado seu objeto, mais bárbaro o trabalhador; que quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna; quanto mais rico e espírito o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza se torna o trabalhador (MARX, 2010, p. 82).

Como visto, o trabalho é a atividade vital na qual o ser humano, através da mediação do meio cultural e social, desenvolve atributos tipicamente humanos e complexifica seu psiquismo. O trabalho possibilita uma nova forma de relacionamento entre o ser humano e a natureza, mediada pela consciência. Importante ressaltar que consciência, para a Psicologia Histórico-Cultural, é entendida enquanto síntese das funções psicológicas superiores, um ato psíquico propriamente humano formado na e pela ação do indivíduo com o mundo (Barroco; Superti, 2014).

Leontiev (1978a) define a consciência como sendo a forma concreta do psiquismo humano. Ela adquire suas particularidades de acordo com as condições sociais em que cada indivíduo está inserido, sendo, portanto, o reflexo subjetivo da realidade objetiva. Dessa forma, a consciência e o psiquismo devem ser compreendidos como um processo em constante desenvolvimento e profundamente dependente do modo de vida dos indivíduos. Afinal, esta é determinada pelas relações sociais e de produção nas quais o ser humano se insere, assim como pelo lugar que ele ocupa nessas relações. A estrutura da consciência se transforma a partir da estrutura da atividade, havendo uma relação intrínseca entre as duas categorias. Por esse motivo, pode-se concluir que a atividade condiciona a formação da consciência, e esta, por sua vez, a regula.

Importante ressaltar que a riqueza de uma consciência individual não se reduz a riqueza da experiência do indivíduo, já que o ser humano, ao reproduzir os traços essenciais da experiência acumulada historicamente no objeto em sua atividade, se apropria da experiência das gerações precedentes. No entanto, sendo reflexo da realidade objetiva, a consciência é refratada a partir das possibilidades de apropriação pelo indivíduo dessa experiência humana generalizada em significações humanas historicamente constituídas. Contudo, se no capitalismo a maior parte dos seres humanos encontra-se expropriada das objetificações historicamente produzida, os indivíduos se veem impedidos de assimilar as significações cristalizadas nessas objetificações. Por isso, a imagem subjetiva da realidade objetiva é cindida e estranhada (Leontiev, 1978).

Essa fragmentação do psiquismo, ou Desagregação da atividade psíquica, como definida por Zeigarnik (1981), tem consequências subjetivas relevantes para a compreensão das possíveis alterações no processo de formação e constituição da personalidade, o que se reflete diretamente nos modos de expressão do sofrimento psíquico.

Nesse sentido, entende-se, a partir dos pressupostos teóricos da Epidemiologia Crítica e da Determinação Social do Processo Saúde-Doença descritos no subitem anterior, que o processo de trabalho é componente gerador de processos críticos, que resultam em diferentes cargas de trabalho, podendo produzir sofrimento psíquico. E é pela análise desse processo de trabalho e sua configuração típica no atual momento histórico, com suas formas peculiares de desgaste e reprodução, que poderá se compreender o perfil epidemiológico de sofrimento psíquico dos trabalhadores de TI aqui estudados.

Para isso, analisar-se-á os processos destrutivos e o desgaste envolvido na constituição do sofrimento psíquico desses trabalhadores, pelo confronto entre os dados empíricos coletados durante os Grupo Focais e Entrevistas Individuais realizadas, e os pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural. É a partir das categorias de atividade, motivo, necessidade, sentido, significado, e desenvolvimento da personalidade, que serão expostos os reflexos da acumulação flexível no desencadeamento do sofrimento psíquico dos trabalhadores da Tecnologia de Informação que participaram desta pesquisa.

4 RUMO À EXPLICAÇÃO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO DOS TRABALHADORES DA T.I: UMA ANÁLISE DOS GRUPOS FOCAIS E ENTREVISTAS

Como explicitado no item “2.2 Procedimentos Metodológicos” do presente estudo, a pré-seleção dos participantes da pesquisa foi realizada por meio da divulgação de questionário *online*, via mídias sociais em grupos de trabalhadores da Tecnologia da Informação. O questionário manteve-se em circulação do dia 30 de janeiro de 2023 até o dia 10 de fevereiro de 2023 e obteve um total de 112 respostas. Dos 112 trabalhadores que responderam à pesquisa, 67,9% eram homens cis-gênero, 27,7% era mulheres cis-gênero. Responderam, ainda, ao questionário, duas mulheres transgênero e três pessoas não-binárias.

Ainda, como resultado, foi obtida uma amostra composta 80,4% por pessoas brancas, 11, 6% por pessoas pardas, 4,5% por pessoas negras e 3,8% por pessoas amarelas. Destas, 14,3% tinham entre 18 e 25 anos, 58% entre 26 e 35 anos, 21,4% entre 36 e 45 anos, e apenas 6,3% com mais de 45 anos. As informações obtidas são congruentes com os estudos apresentados até aqui, que apontam que o perfil dos trabalhadores da indústria de tecnologia da informação sejam majoritariamente homens, brancos e jovens (Braunert, 2013; Rodrigues, 2017; Bridi; Lima, 2019; D’Mello; Sahay, 2007; Pujol, 2014; Chasserio; Legault, 2014).

Outro dado interessante da amostra obtida com o questionário foi o de que 76,8% das pessoas que participaram dessa voluntariamente desta fase da pesquisa possuíam graduação na área de Tecnologia de Informação, como: Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Ciência ou Engenharia da Computação, Sistema de Informações, Gestão e Tecnologia da Informação etc; 20,5% migraram de outras áreas (Educação Física, Artes Visuais, Engenharia Mecânica etc) para esta área de trabalho, e 2,7% não possuíam curso superior.

Sobre o perfil profissiográfico dos que responderam ao questionário, notou-se que 62,5% possuíam Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado/LCT, 17,9% disseram ser Microempresários (Microempresa, Sociedade Simples ou Limitada), 10,7% possuíam MEI (Microempreendedor Individual), 4,5% possuíam Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, 3,6% encontram-se como autônomos informais, mesmo percentual de trabalhadores em regime estatutário, 1,8% disseram trabalhar para empresas estrangeiras, e apenas 1,8% declararam estarem desempregados no momento em que respondiam à pesquisa. Destes, 42,9% responderam trabalhar em média até 40h semanais, 55,4% responderam trabalhar entre 40 e 60h semanais, e 1,8% respondeu que trabalha mais do que 60h semanais. Quanto à remuneração, 2,7% responderam que recebem, no momento, até R\$1200,00; 12,5% afirmaram receber entre R\$1200,00 e R\$ 3000,00 por mês; 13,4% disseram que tem

remuneração mensal entre R\$3000,00 e R\$5000,00; 34,8% responderam que sua remuneração mensal é entre R\$5000,00 e R\$10.000,00. 23,3% afirmaram que recebem entre R\$10.000,00 e R\$20.000,00 por seu trabalho e 8% disseram receber mais que isso. 6 participantes da pesquisa escolheram não compartilhar dados sobre sua remuneração média mensal.

Os dados que indicavam a percepção dos participantes da pesquisa sobre seu sofrimento psíquico trouxeram que os sentimentos e/ou sintomas mais comuns experienciados pelos respondentes nos últimos 6 meses ao pensarem e refletirem sobre o seu trabalho ou algum projeto a ele relacionado, foram: ansiedade (82,1%), fadiga (75,9%) e estresse (73, 2%). Outros sentimentos e/ou sintomas apontados pelos participantes incluíram: irritabilidade (48,2%), sentimento de fracasso (47,3%), desesperança em relação ao futuro (46,4%), decepção (45,5%), medo (40,2%), tristeza (38,4%), dificuldade em começar a dormir (37,5%), culpa (35,7%), perda ou ganho de apetite - diferente do seu normal (31,3%), raiva/ódio (30,4%), sentir o coração acelerado (29,5%), insônia/não conseguir dormir (29,5%), acordar diversas vezes no meio da noite (22,3%), aumento ou redução do interesse sexual - diferente do seu normal (21,4%), sofrimento generalizado (25%), dificuldade para respirar (8%).

Importante ressaltar que as perguntas sobre sofrimento psíquico no questionário, não possuíam valor diagnóstico, mas sim tinham apenas o objetivo de constatar a percepção de sentimentos que possam indicar sofrimento psíquico por parte do participante da pesquisa ao refletir sobre seu trabalho. O objetivo era facilitar a pré-seleção dos participantes para as fases subsequentes da pesquisa: o grupo focal e as entrevistas, cujos dados serão apresentados e analisados a seguir.

Os eixos de análise escolhidos trazem como lógica central destacar os principais aspectos do processo de trabalho dos trabalhadores da Tecnologia da Informação, que se apresentam como processos críticos para a determinação do sofrimento psíquico desses indivíduos. Como destacado na pesquisa teórica exposta anteriormente neste trabalho, a determinação do processo saúde-doença adquire distintas configurações conforme os condicionantes sociais do contexto sócio-histórico no qual os indivíduos estão inseridos, ou seja, tendo como base as relações sociais em que se desenvolvem.

Como já explanado, para Breihl (2006) a sociedade e os diferentes modos de vida dos grupos sociais possuem propriedades protetoras/benéficas (saudáveis) ou destrutivas/deteriorantes (insalubres). Um processo se torna benéfico quando se converte em favorecedor das defesas e suportes do indivíduo, e, nesse caso, são chamados de processos protetores. Quando se torna um elemento destrutivo, provocando privação ou deterioração da vida do indivíduo, são chamados de processos destrutivos. Entende-se que um processo pode

tornar-se protetor ou destrutivo, de acordo com as condições históricas em que se desenvolve no seio de uma formação social, se materializando no movimento concreto de um estilo de vida. Não existem processos protetores e destrutivos separadamente. Em seu desenvolvimento concreto, os processos adquirem facetas e formas protetoras ou destrutivas, conforme desencadeiam mecanismos deste ou daquele tipo nos indivíduos envolvidos.

Considera-se aqui, a partir dos pressupostos da Epidemiologia Crítica e da Determinação Social do Processo Saúde-Doença, que os processos críticos podem, ainda, provocar alterações de maior ou menor significação no desenvolvimento do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Os processos de trabalho, por exemplo, por serem processos que afetam consideravelmente o padrão de vida dos indivíduos, têm impacto apreciável na configuração desse sofrimento. E quando adquirem facetas destrutivas, costumam provocar mudanças negativas profundas na saúde. Concomitantemente, um mesmo processo de trabalho pode desencadear consequências protetoras importantes, ainda que se desenvolva em condições destrutivas (Breihl, 2006).

Ou seja, o processo de trabalho na sociedade capitalista possui caráter contraditório em relação à saúde mental e ao sofrimento psíquico dos trabalhadores. Assim, embora se realize em condições estressantes, por exemplo, com sobrecarga da postura física e deterioração mental e fisiológica dos trabalhadores (facetas destrutivas), contribui simultaneamente, para a organização do tempo, aprendizagem, construção de sentido para a vida (facetas protetoras). Os movimentos de proteção/destruição sempre estão em marcha, mas o fato de se expressarem numa ou noutra direção, depende do caráter do modo de produção e reprodução social a que estão submetidos (Breihl, 2006).

Os grupos focais ocorreram nos dias 09 de maio de 2023 e 06 de junho de 2023 e contaram com a presença de 04 participantes cada. No total, as fases de coleta de dados com Grupos Focais e Entrevistas Individuais tiveram a participação de 05 trabalhadores da Tecnologia da Informação. Seus perfis seguem apresentados com os nomes fictícios.

Nina, mulher de 26 anos, com graduação em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, iniciou sua carreira na área de TI há 09 anos como estagiária, na época da faculdade. Nesse período, já atuou na área de Suporte de TI no sistema financeiro, Computação Forense e Analista de Qualidade de *Software* (vínculo de trabalho atual), trabalhando num total de 6 empresas como estagiária ou CLT. Seu tempo de permanência em cada uma foi de cerca de 1 ano e meio. De maneira geral, Nina coloca que as mudanças de emprego se deram por escolha própria, quando se sentia insatisfeita ou estagnada. Na única empresa em que se sentia confortável e planejava permanecer por mais de dois anos, sofreu um processo de demissão em

massa. Afirmar que nunca realizou trabalhos como *freelancer* para além de seu contrato de trabalho formal, e que sua remuneração, em geral, se dá por contrato como CLT Flex (salário fixo + bônus variável por desempenho e assiduidade).

Alberto, homem de 29 anos, casado, pós-graduado, com graduação em Análise de Sistemas de Informação, atua há 12 anos na área de TI como programador, desenvolvedor e gestor de projetos. Possuía dois vínculos de trabalho atuais, um como Supervisor de Tecnologia para uma empresa local e outro como Engenheiro de *Software* para uma empresa internacional. De acordo com Alberto, seu interesse inicial pela área surgiu na infância e adolescência, quando por volta dos 11 anos, ainda estudante de escola pública, começa a montar e desmontar equipamentos (TV, máquina de costura, computadores), formatar computadores, gravar CD, DVD, fazer programas de jogos e hackear contas para “*entender como funcionavam as coisas*” (*sic*). Aos 12 anos, começa a realizar pequenos trabalhos de suporte técnico em seu bairro e, na graduação, tem seu primeiro contrato de trabalho formal como estagiário.

Maria, mulher de 32 anos, com graduação em Artes Visuais, migrou há cerca de 02 anos da área da Educação para a área da TI como *Designer* Gráfico e de Produto, buscando melhores condições de trabalho e remuneração. Nesse meio tempo, atuou como *designer* para 04 empresas diferentes de maneira fixa, nas quais trabalhou como voluntária (para adquirir experiência na área), CLT, PJ/MEI; e *freelancer* com contratos de trabalho temporários. Por nunca ter permanecido por tempo suficiente na mesma empresa, Maria nunca tirou férias remuneradas. Possui pós-graduação em Experiência da Pessoa Usuária, mas encontrava-se desempregada há 6 meses no momento da realização da pesquisa de campo, após ter passado por um processo de demissão em massa em seu último emprego. Objetiva, futuramente, conseguir desenvolver uma carreira dentro de uma única empresa como CLT.

Brenda, mulher de 32 anos, possui graduação em Design Gráfico Tecnológico e é especialista em Desenvolvimento de Aplicativos. No momento da realização da pesquisa possuía 03 vínculos de trabalho como *designer* gráfico, desenvolvedora e mentora, com 03 empresas diferentes em cada turno do dia (manhã, tarde e noite). Brenda começou a se interessar pela área da TI aos 12 anos quando, junto a outros amigos, montou seu primeiro site. Quando entra na faculdade, começa a atuar como *freelancer* na construção de sites, manutenção de redes sociais, *e-commerce*, *design* gráfico e, posteriormente, consultoria e desenvolvimento de Aplicativos móveis. Vislumbra, futuramente, uma carreira acadêmica, pois gosta de ensinar, e desenvolver projetos de soluções tecnológicas na área de saúde mental; ou, “*se nada der certo, vou trabalhar em uma Fintech no exterior, porque dá dinheiro*” (*sic*).

Denise, mulher de 30 anos, formada em Estatística e atuando como Engenheira de

Dados numa empresa de aplicativo de entrega, não esteve presente no primeiro, apenas no segundo Grupo Focal. Ela também não pôde comparecer em entrevista posterior, restando poucas informações sobre sua trajetória individual.

4.1 A UNIDADE INOVAÇÃO/OBSOLESCÊNCIA

O objetivo central com o primeiro Grupo Focal, no qual estiveram presentes Alberto, Nina, Maria e Brenda, era compreender as principais características do trabalho na área da Tecnologia da Informação, para posteriormente confrontá-las com aquelas encontradas na literatura como sendo característica da acumulação flexível e da TI mais especificamente. Logo de início, a primeira característica citada pelos participantes foi a aceleração do processo produtivo e as constantes mudanças e readaptações necessárias para acompanhar esse processo.

Você precisa ser adaptável e essa eu diria que é a grande característica, mas é ser adaptável, trabalhar rapidamente e aprender rapidamente. Essas são as três grandes coisas que eu consigo ver, assim, mais marcantes para mim, pelo menos. [...] Eu acho que é um conhecimento que caminha muito rapidamente. Eu tenho a impressão que, todo dia que eu... tenho feito alguns cursos hoje na área, eu estou sempre fazendo alguns cursos na área, e eu tenho a impressão que eu estou sempre desatualizada, que tem sempre uma coisa atrás da outra, e as coisas vão caminhando muito rapidamente, é a coisa mais marcante pra mim hoje em dia, pensando na minha área. É até um pouco angustiante também. (Maria 32 anos, desempregada)

Eu concordo realmente, a mudança, eu acho que a gente não pode se apegar muito ao que a gente está aprendendo aqui, porque daqui a pouco vai ser obsoleto e vai virar outra coisa, então essa constante mudança é uma coisa que pega muito, na área de tecnologia em geral. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Como explanado anteriormente, a acumulação flexível se caracteriza pela flexibilidade dos processos de trabalho, mercados, produtos e padrões de consumo, assim como pelo surgimento de novos setores de produção, novas formas de fornecimento de serviços financeiros, além de novos mercados e, sobretudo, taxas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Tais características foram salientadas também na fala de Nina:

Eu acho que até nessa linha, a gente sabe que começou muito com o desenvolvimento de software, daí hoje em dia é uma área que já é bem mais abrangente. Igual, tipo, a área de qualidade que antes era mais conhecida como teste, mas hoje é muito mais que só teste. Então, assim como se modificam, às vezes vai gerando algumas especialidades dentro da área de software. É uma área bem abrangente mesmo, tem algumas partes que são mais fortes, vamos dizer assim, da programação, mas sempre vai aparecendo essa possibilidade de você especializar. (Nina, 26 anos, analista de qualidade)

Afirmou-se na fundamentação teórica que, nesse modelo de reestruturação produtiva de acumulação flexível, a constante inovação é a principal ferramenta que o capitalista possui para garantir destaque e condições de concorrência e permanência no mercado, característica também percebida pelos trabalhadores presentes nos Grupos Focais. Como Nina, quando reafirma a necessidade que sente em ser sempre criativa na resolução de problemas, fazer diferente do que já foi feito, ir além:

O que eu sempre penso também é que é um trabalho que é cada vez mais criativo. Por exemplo, a gente tem as ferramentas, as linguagens e tudo mais, mas o tempo todo, como as coisas precisam avançar vamos dizer assim, tem que começar a ser criativo, tem muitas coisas que, como ele falou, a gente tem de material na internet que muitas vezes ajuda a gente, só que pra você não inventar a roda e daí o que você vai fazer para fazer o além que eu acho que geralmente destaca as pessoas, os profissionais, vamos dizer assim. É essa criatividade, e acho que isso assim, quando você é programador, ou da área de qualidade que é a minha, designer, no geral assim, às vezes tem essa criatividade na solução de problemas que é uma coisa bem importante. [...] Acho que demanda essa criatividade e sair assim, às vezes, de uma comodidade. A gente tenta muito não inventar a roda, mas às vezes precisa ir um pouco mais além e colocar isso em prática (Nina, 26 anos, analista de qualidade)

De acordo com os pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural, a atividade material prática (externa) humana é primária em relação à atividade mental, pois para produzir uma imagem psíquica da realidade objetiva é necessário o contato prático com os objetos (atividade material). Da mesma maneira, é preciso reconhecer que toda atividade externa contém, desde sua gênese, componentes psíquicos internos (Martins, 2013).

Ao longo do desenvolvimento, a atividade mental se desprende da atividade objetiva, e as formas superiores de comportamento humano aparecem nos dois planos: primeiro no plano social e interpsicológico e logo após no plano pessoal e intrapsicológico (Vigotski, 1999). A transmutação dos processos interpsíquicos em intrapsíquicos mostra que o individual é derivado e secundário ao social, se desenvolvendo por mediação das relações sociais, cuja internalização se concretiza na apropriação dos signos⁷.

Resumidamente, para a Psicologia Histórico-Cultural, o psiquismo é uma unidade material-ideal, constituída filo e ontologicamente pela atividade, e se firma como imagem subjetiva da realidade objetiva através dessa unidade. Os processos mentais se estruturam,

⁷ “[...] no ato instrumental entre o objeto e a operação psicológica a ele dirigida, surge um novo componente intermediário: o instrumento psicológico, que se converte no centro ou foco estrutural na medida em que se determinam funcionalmente todos os processos que dão lugar ao ato instrumental” (Vigotski, 1999, p. 96). Esse novo componente, denominado signo, opera como um estímulo de segunda ordem, retroagindo nas funções psicológicas e modificando suas características, conferindo-lhes novos atributos. Assim, o psiquismo adquire funcionamento qualitativamente superior, livre dos determinismos biológicos, como também do contexto imediato da ação (Vigotski, 1999).

portanto, a partir da captação e dominação da realidade, tendo como ponto de partida da atividade a captação sensorial do objeto, cuja qualidade exige não apenas domínios sensoriais, mas perceptivos, mnemônicos e atencionais, que vão propiciar a criação da imagem mental do objeto (Martins, 2013).

Essa “[...] imagem ultrapassa a singularidade do objeto representado visando a seus traços gerais, identitários, isto é, universais. Eis, assim, a raiz da formação do conceito e da própria consciência humana” (Martins, 2013, p.10). Ou seja, a transmutação da relação ser humano/natureza em reflexo psíquico não ocorre de maneira mecânica como simples conversão de sensações. Assim, a imagem psíquica não se identifica imediatamente com o objeto que representa. Partindo do preceito metodológico marxiano da ascensão do abstrato ao concreto, tem-se que o reflexo psíquico representa a redução da universalidade concreta do real numa expressão conceitual abreviada, tendo como produto a conversão do conceito em signo, um instrumento psicológico essencial para a transformação do objeto da natureza em objeto da consciência. Esse objeto da consciência irá retroagir na existência concreta do indivíduo, orientando sua relação consigo e com o mundo.

Confirma-se, assim, a centralidade da cultura no desenvolvimento humano, sendo que os fenômenos psíquicos tipicamente humanos se desenvolvem por intermédio da apropriação e determinação da vida social. Dessa forma, as funções psicológicas superiores⁸ não são imediatas como as elementares, mas mediadas por estímulos-meio: os signos, dentre os quais se incluem a linguagem, o cálculo, a ciência, a tecnologia, a ética e a arte. Toda função psicológica superior se desenvolve primeiro no plano cultural e posteriormente no plano intrapsíquico, como atenção voluntária, memória lógica, pensamento conceitual, imaginação, em relação a qual Vigotski (2001, p. 423) afirmou:

[...] a imaginação não repete em iguais combinações e formas impressões isoladas, acumuladas anteriormente. Com outras palavras, o novo aportado ao próprio desenvolvimento de nossas impressões e as mudanças delas para que resultem em uma nova imagem, inexistente anteriormente, constitui, como é sabido, o fundamento básico da atividade que designamos imaginação.

Rubinstein (1967) afirma que as imagens psíquicas com as quais o ser humano opera não estão limitadas à reprodução do diretamente percebido, sendo que o ser humano pode ver

⁸ As funções elementares, para Vigotski (1999), são aquelas entendidas como naturais, que são herdadas por todos os indivíduos de uma mesma espécie e determinadas fundamentalmente por peculiaridades biológicas. Em contrapartida, as funções psicológicas superiores são tidas como as que nascem ou se transformam ao longo do desenvolvimento histórico-social do ser humano, orientando, a partir disso, toda a sua conduta.

diante de si em imagens aquilo que não é percebido diretamente, como também pode ver algo que não existe, ou algo que não existe na realidade concreta. Dessa forma, não se pode entender como atividade de reprodução qualquer processo que transcorre por imagens no psiquismo humano. Em realidade, toda imagem é tanto reprodução (memória) – ainda que distante, mediata e modificada – quanto transformação do real. As duas tendências sempre existem em certa unidade, e divergem simultaneamente. Enquanto a reprodução é um traço fundamental da memória, a transformação do reproduzido é característica da imaginação. Imaginar algo significa transformá-lo. Eis aqui um importante aspecto da imaginação: seus atributos reprodutivos e criativos.

Superada a ideia da imaginação e criatividade como expressões naturais e livres da consciência, é preciso reforçar que o impulso criativo no contexto do processo de trabalho na indústria de Tecnologia da Informação na sociedade capitalista faz com que o caráter criador e humanizador da atividade humana, por seu compromisso com a subsistência, carregue em si, também, de maneira intrínseca, um caráter alienante. Ao se configurar como trabalho assalariado, como necessidade de subsistência, se tolhe a possibilidade de criação livre do trabalhador. Nesse sentido, a criatividade se torna, não apenas um movimento de criação e autocriação do indivíduo que gera desenvolvimento humano, mas também uma exigência constante, e nessa ambivalência inclui-se como um processo destrutivo que suscita sofrimento psíquico no trabalhador, como expresso anteriormente na fala de Nina.

O processo de alienação que advém de uma estrutura social constituída a partir da propriedade privada dos meios de produção, acarreta o esvaziamento do trabalho. A atividade do trabalhador e seu produto se tornam independentes, levando a subordinação do produtor ao produto de seu trabalho. Assim, pelo processo de alienação o ser humano se coisifica, se converte em escravo de sua criação. Dessa forma, as capacidades e possibilidades de desenvolvimento pleno dos indivíduos se reprimem e deformam, pois se oblitera a efetiva utilização de suas forças criadoras. A alienação, portanto, guarda em si dois aspectos indissociáveis: as condições sócio-econômicas que lhe originam, e os efeitos que estes provocam nos indivíduos, tendo em vista sua atividade social (Martins, 2007). Tais aspectos se expressam no nível sociológico e psicológico, ao qual é dedicado, neste trabalho, especial atenção.

Para Antunes (2013), nas últimas décadas, particularmente, a sociedade vem presenciando profundas transformações na esfera da materialidade e, conseqüentemente, da subjetividade. A aceleração do processo produtivo e a necessidade de constante inovação, assim como suas conseqüentes exigências de formação e atualização contínua por parte dos

trabalhadores, e o sofrimento psíquico decorrente deste processo, não passaram despercebidos aos participantes.

Alberto, em sua entrevista individual aponta que ao longo de sua trajetória profissional tem a percepção de ter realizado incontáveis cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional, “*pelo menos uns 200, eu acho*” (sic), dos quais 50% arcou sozinho com os custos, e 50% foi pago pelas empresas para as quais trabalhava. Em contrapartida, Brenda coloca que boa parte dos cursos de aperfeiçoamento que realizou foram a partir de programas e parcerias estatais, e que outros cursos solicitados pela empresa, ou de interesse pessoal, sempre geraram reembolso, ao menos parcial, como incentivo a formação continuada por parte das empresas em que trabalhava. Além disso, a trabalhadora afirma que é comum que as empresas exijam a permanência do trabalhador por um tempo mínimo sob seu contrato de trabalho como forma de “retorno pelo seu investimento”: “*foi combinado que eu deveria ficar seis meses a mais no trabalho depois de encerrar o curso*” (sic). Já Maria expõe em sua entrevista individual que ao longo dos dois anos em que trabalha na área de TI, estima ter realizado cerca de 20 a 30 cursos de formação e aperfeiçoamento, com os quais ela mesma arcou com os custos por desejar migrar da área da Educação para a TI, e também agora que se encontra desempregada, para manter-se atualizada.

Entretanto, percebe-se em contrapartida, também, que a apropriação subjetiva como valor da necessidade de inovação constante do capital para se manter competitivo, gera uma necessidade no próprio indivíduo, ainda que estranhada, pela mudança:

Eu vou trocando na hora que eu já acho que eu já fiz o que eu tinha que fazer num lugar. Começou a mudar para mais supervisão e liderança do time. Porque aí tem que lidar com a pessoa, dar feedback. Essa parte pra mim é o mais desgastante, quando tem que lidar com a pessoa, com os problemas que ela está tendo. Todo mundo tem problema, quem conversa a gente sempre tenta ajudar e a gente sempre tem aquela empatia de sentir também a dor da pessoa. E isso desgasta bastante a gente. Quando você está ali na posição de liderança, de gestão e etc, até demissão, quando tem que mandar alguém embora... Nossa, é a pior coisa. Mas no dia-a-dia de trabalho, para eu não fazer, só se está ficando chato. “Eu não quero mais fazer isso aqui”. Quando eu penso nisso, eu começo a procurar outra coisa. Então é uma percepção muito diferente. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Mas isso é bem comum, eu sempre ouço muitas pessoas falando isso, que precisam mudar. (Nina, 26 anos, analista de qualidade)

Como se destacou na introdução deste trabalho, frequentemente se encontra no discurso desses trabalhadores uma certa adesão ideológica às ferramentas de controle da gestão flexível. Aponta-se, em especial, a noção de empregabilidade, que é a responsabilização do trabalhador por sua inserção, manutenção e estabilidade no mercado de trabalho. Esse processo

faz com que o trabalhador seja, portanto, responsabilizado por sua necessidade de formação continuada, de forma a garantir que esteja sempre adaptado a um mercado de trabalho em constante transformação.

Tal abordagem baseada em senso comum e marcada pela ideologia, perpetua uma visão culpabilizadora daqueles que estão em sofrimento psíquico em decorrência dessa necessidade permanente de atualização. Segundo Almeida (2018), a culpabilização do trabalhador por seu possível sofrimento e/ou fracasso prejudica uma análise que se projete para além da aparência e desnude as reais determinações do sofrimento. Brenda menciona em sua entrevista individual que muitos gestores colocaram em xeque a sua capacidade de comunicação e aprendizado, o que a levou a buscar psiquiatras e medicações, fazer exames, testes psicológicos, antes de compreender que se tratava apenas de estresse pelo trabalho.

Ocultar as raízes desse processo implica em graves implicações para os indivíduos, que se sentem, muitas vezes, incompreendidos em seu sofrimento e isolados, como sendo os únicos a enfrentar ou não conseguir lidar com essa exigência. “Em períodos de crise do capital, acompanhados de severos ataques aos direitos conquistados pelos trabalhadores, de restrição de políticas sociais e de crescimento do desemprego ou empregos precarizados, crescem ainda mais os índices de sofrimento psíquico e as tentativas de naturalização” (Almeida, 2018, p. 19).

Com isso, fica evidente o motivo pelo qual a primeira participante a citar essa característica e a expressar seu sofrimento em relação à ela, foi Maria, que no momento da realização da pesquisa de campo encontrava-se desempregada. Ainda assim, sua fala encontrou eco em outras subjetividades ali presentes:

Eu tenho impressão, vindo de uma outra área (da educação), que eu tava construindo blocos dentro da minha carreira. E agora eu tenho impressão que eu construo um, já jogo fora, construo outro, jogo fora, sabe? Eu tenho impressão que o modo como a gente trata a carreira é muito diferente, assim, em Tecnologia. E aí isso traz a coisa de estar sempre em busca, senão você está obsoleto, ou a angústia de ficar pra trás. Logo que eu entrei, eu entrei ao mesmo tempo em que eu ainda trabalhava na área da educação. Então eu fiz a pós e trabalhando, e daí já emendei junto com o trabalho um voluntariado, porque tipo, não posso ficar parada, eu tenho que estar dentro da área e continuar pra poder conseguir um emprego mais facilmente. Eu consegui um emprego mais facilmente na área de tecnologia do que na área da educação, mas é isso, todo dia. Um bloco ali e joga atrás o antigo, sempre assim. (Maria 32 anos, desempregada)

Eu fiz esse curso da Empresa X há dois anos atrás. É um curso de desenvolvimento de aplicativos móveis, é bem específico, é bem puxado. Ele junta designers, programadores e pessoas de fora da área para construir um profissional que consiga lidar com a necessidade do que o mercado atual precisa. E agora eu tô montando aulas para esse curso, modificando partes do processo de aprendizado, porque já mudou muita coisa nesses últimos dois anos. As ferramentas que são utilizadas, da forma que são utilizadas as ferramentas, e também, das metodologias que são mais adequadas àquelas ferramentas, o software que é baseado. [...] Daí a gente já não

tinha mais como ajudar aquelas pessoas pensando na nossa experiência prévia de ter participado daqui. Então, se em dois anos foi assim...Aí, tem esses momentos, né, tipo, de desespero, porque é uma coisa que foi lançada no ano passado. Você tem que ajudar a pessoa, você tem que aprender pra ajudar a pessoa. A mesma coisa no trabalho, né. Você tá ali fazendo uma coisa, “ah, vou fazer uma parada em realidade aumentada, vamos ver quais são as regras de realidade aumentada”. Vamos ver, dá três, quatro horas, eu não terminei a pesquisa básica porque eu entrei numa pesquisa inteira, mais afinada para entender como é e só pra falar: “não, não vai dar, galera. O prazo que a gente tem, desculpa, não vai dar para executar isso, então vamos pensar em outra coisa legal pra fazer”. Tipo, te coloca num ponto de frustração, mas é óbvio que tem a parte legal, toda hora você tá aprendendo. Só que sua cabeça às vezes fala: “ei, calma, vamos parar de aprender um pouco e relaxar”. Então, tem isso, é o rolê do bloco. Daí às vezes você tem que tipo, o que eu aprendi hoje? Várias coisas. O que eu vou deixar de aprender? Provavelmente abrir porta, sei lá, uma coisa básica. Mas tem isso, é a parte boa e ruim assim, de como é o trabalho. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

A contradição expressa no discurso de Brenda poderia surpreender, não fosse o método de análise aqui utilizado: o Materialismo Histórico-Dialético. O lado bom e ruim de sempre aprender algo novo, além de estar em congruência com a lei da unidade dos contraditórios, reforça as noções da teoria da Psicologia Histórico-Cultural supracitadas sobre o processo de Humanização. Conforme se ressaltou anteriormente, a divisão social do trabalho possibilitou o desenvolvimento do gênero humano e sua atividade em níveis inimagináveis, mas contraditoriamente isso se realizou pela universalização da relação mercantil que levou à cisão/alienação entre indivíduo e suas objetivações genéricas (Duarte, 1999).

Precisa-se lembrar aqui que atividade humana é sempre social, ou seja, se realiza sob certas condições sociais que são fruto das relações que os seres humanos estabelecem entre si no decorrer da história, e é nessa atividade que o ser humano se constrói socialmente. Quando tal atividade gera, dialeticamente, novas necessidades, permite o desenvolvimento de comportamentos e psiquismo mais complexos, exigindo novas demandas a cada nova atividade realizada (Duarte, 1999). Dessa forma, o indivíduo se objetiva enquanto ser humano genérico, desenvolve aptidões e capacidades, inserindo-se no contexto social ao qual pertence. Conclui-se, portanto, que o processo de aprendizado em seu aspecto formativo e humanizador é gerador de historicidade e desenvolvimento para o ser humano, mesmo que ocorra em condições alienantes, como na sociedade de classes. Disso decorre o caráter contraditório do aprender para Brenda: atividade ao mesmo tempo humanizadora e geradora de sofrimento.

A dificuldade em lidar com um contexto de trabalho que exige atualização e adaptabilidade constante para garantia da empregabilidade também encontrou eco na fala de Nina:

Mas é realmente muito desgastante mentalmente essa questão de se atualizar o tempo

todo, é uma coisa que eu acho que eu não nasci para isso. A minha cabeça não funciona nessa velocidade, assim. E também desse negócio de em alguns momentos você precisa ser mais especialista, em outros você tem que ser mais generalista, vai depender do lugar que você trabalha e tudo mais. É isso que ela falou também, que cada vez mais, tipo, às vezes não só das demissões em massa e tal, é que isso é uma coisa “mais recente”, mas você sempre tá numa pressão, assim, de tipo, “ai, tal lugar tá pagando mais, tipo, eu preciso me esforçar pra ir pra esse lugar”. Ou, tipo, você vai criando alguns objetivos, assim, pelo menos comigo sempre foi assim, tipo, ai, eu sei que meus amigos estão indo trabalhar em outro lugar que paga mais e tal, então vou me esforçar pra ir pra lá ou conseguir uma coisa tão boa quanto. Então, você fica nessa tentativa sempre de avançar, avançar e parece que você nunca tá satisfeito, sabe? [...] eu passei por uma demissão em massa recentemente, faz dois meses, daí agora eu tô realocada. Então, também tem isso, assim, tipo, quando você sai de uma empresa, tipo, você tem todo o trabalho, né? Tipo, você ficou lá um tempo construindo, depois você tem que deixar o legado pras pessoas que vão ficar no seu lugar e você entra de novo no lugar e as pessoas passam o legado delas pra você. E assim vai, sabe? Tipo, eu já trabalhei, sei lá, quatro, cinco lugares diferentes, então, é um processo bem cansativo, assim, sempre tudo muito intenso, sabe? Daí quando você tá numa estabilidade, por exemplo, esse meu trabalho era um trabalho que eu falava assim, ‘esse aqui eu vou passar três anos, ninguém vai me tirar daqui, nem que pague mais, nem que nada, eu vou ficar aqui’. E daí um ano e meio depois eu sofri a demissão. Então, mesmo quando você tenta se aquietar alguma coisa vai acontecer, sabe? Ou vai começar essa pressão de que você precisa alcançar alguma coisa melhor. (Nina, 26 anos, analista de qualidade)

Como apontado no subitem da pesquisa teórica, para Selligman-Silva (2011), além da flexibilidade permanente, a mudança continuada, polivalência, constantes demissões em massa, rapidez e inovação que demandam formação contínua dos trabalhadores da tecnologia, contribuem para o aumento da tensão e fadiga dos trabalhadores, em decorrência dos esforços de adaptação contínua às mudanças sucessivas. A autora afirma que esse processo exige, desde cedo, a inculcação constante de valores correspondentes ao paradigma da acumulação flexível, sendo que a velocidade passa a ser uma característica altamente incentivada, tornando menosprezados quem demonstra cansaço ou envelhecimento (Seligmann-Silva, 2011), fato apontado na fala de Brenda:

Acho que no contraponto também do estresse, a obsolescência ela pega um pouco também do profissional. Tipo, quando a gente fala que tem que mudar muito rápido, se você não consegue mudar muito rápido e você se cansa um pouco de mudar muito rápido, você se torna obsoleto por um momento e isso impacta muito na tua vida profissionalmente falando. Novamente, layoffs são um exemplo disso. Às vezes quando você é demitido de surpresa você tem duas reações, ou você reage porque você quer continuar correndo, ou você fica chateado e é profissionalmente debilitado porque uma demissão não é legal. Você sabe que não é uma questão de sua produção ser ruim, e sim escolhas da empresa e tal, mas isso pode te derrubar. E se você for derrubado várias e várias e várias vezes, você se cansa e você se torna obsoleto no mercado e o mercado começa a te olhar como, “hummm, justifica essas três demissões”. “Ah, foram três layoffs”. Daí começa a existir um arruinamento dentro de você, do profissional e daí vem esse pensamento: “Eu estou obsoleto? Eu estou estressado? Ou eu estou cansado e só cansado?” Daí você nunca sabe se você está cansado, porque a comunidade, ela sempre está animada. Sempre existem soluções para tudo. Então você começa a ficar com isso: “mas tá todo mundo feliz, porque que eu estou triste? Porque que eu estou isolado aqui nesse bloquinho de neve e achando

que não está legal?” Às vezes cansa. Então a obsolescência pode ser um probleminha bem grande. E quando a pessoa interrompe o fluxo dela de criatividade e interrompe o fluxo de produção dela de correr por aí, acabou assim um pouco por um tempo. Ela demora para voltar. Quanto mais ela demora, mais difícil é para ela entrar. O olhar também de você ser um profissional que tem uma idade – eu tenho 32 anos-, comparado à galera que está entrando agora, que tem 18, 19 anos, que já nasceu com uma tecnologia, já nasceu com celular na mão, já nasceu com muito mais acesso. Ela nasceu programando em jogo. Programando Minecraft para conseguir bônus, não é igual quando eu programava no The Sims para conseguir dinheiro infinito. Tipo, antes não era tão comum você ter pessoas programando com 13 anos. Hoje é normal. Tanto que uma pessoa de 18 anos se compara com outra de 18 anos nesse quesito, e você com 32 olha para aquelas pessoas que falam, “nossa, esse é o futuro”. O futuro tá me dando medo. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Em adição, é imprescindível lembrar de Braunert (2013), quando a autora afirma que as trajetórias profissionais desses trabalhadores são muito marcadas pela mobilidade e transitoriedade, característica que culmina no incômodo expresso na fala de Nina transcrita acima sobre o número de empresas no qual já trabalhou e seu processo de demissão. É incomum a construção de uma carreira longa dentro de uma única empresa na área de TI, o que nos aponta que o trabalho em TI tem as mesmas características das outras formas de trabalho assalariado comum na acumulação flexível, sendo reflexo da reestruturação capitalista nessa indústria, acompanhado da inculcação do discurso neoliberal no trabalhador como ferramenta de gestão do trabalho na atualidade (Braunert, 2013).

Ao olhar para a trajetória profissional dos trabalhadores participantes da pesquisa, percebe-se que a rotatividade de empregos e vínculos trabalhistas no caso de Nina não é uma exceção. Em entrevista individual, Alberto, por exemplo, afirma que ao longo do tempo em que está na área, pelo menos uma vez a cada dois anos ocorre uma mudança de emprego ou empregos (já que afirma sempre estar desenvolvendo suas atividades sob a égide de dois ou três vínculos trabalhistas, em geral). Nos 12 anos em que atua na área, já teve contratos de trabalho informal (em especial, na adolescência), CLT, PJ, pagamento por produto, *freelancer*, contratos temporários e em tempo parcial, e consultoria, “*o que estavam pagando a gente estava topando*” (*sic*). Aponta, ainda, que como está frequentemente mudando de emprego, dificilmente permanece por tempo suficiente para ter direito a férias, e que nos últimos 12 anos experienciou apenas 2 períodos de férias de 30 dias (um deles como PJ, ou seja, não remunerado).

Já Brenda quando questionada sobre a quantidade e formas de vínculos contratuais aos quais esteve submetida em seus anos de profissão, estima que “*mais de 10, e menos de 50, eu espero assim, não sei...*” (*sic*), trabalhando como estagiária, CLT, microempresa, PJ e contratos de trabalho informal e contratos temporários e em tempo parcial. Importante citar que a multiplicidade de formas de contratação, a velocidade da rotatividade dos trabalhadores nas

empresas e, por vezes, pluralidade de vínculos de trabalho que ocorrem ao mesmo tempo na vida laboral desses trabalhadores, levam a uma variação considerável em seus ganhos financeiros.

Notou-se, ao longo da pesquisa, que esse processo gerava, inclusive, falas que expressavam caráter contraditório entre as vivências negativas dos sujeitos em relação a essas características, mescladas à justificativas neoliberais próprias do período de acumulação do momento histórico atual, apropriadas pelos trabalhadores ao longo de sua vida laboral. Veja-se o exemplo a seguir, em que Brenda, logo após classificar o processo de necessidade de atualização constante como “desesperador” em fala anterior, se utiliza de expressões próprias do vocabulário do atual período de acumulação do capital como “proatividade” e “*layoffs*”, explicando os pontos positivos do processo de demissões em massa e justificando que as inovações constantes na área também garantiriam fácil empregabilidade, a depender da proatividade do trabalhador:

Acho que uma das principais características é o fácil uso e desuso de tudo. É muito fácil de adaptar ao mesmo momento que é muito fácil de modificar. Um exemplo são os layoffs. Por mais que esteja uma desestruturação por causa de financeira da empresa, é um desmonte de uma parte da empresa que não está trazendo faturamento ou rendimento legal, aí você pega faz essa modificação para rodar ok com a equipe que está lá, e mesmo assim essas pessoas que saem dessa empresa, elas conseguem, em períodos até que breves - é desesperador, mas em períodos até que breves - se reposicionar em outras posições, aprender rapidamente a entrar no outro time e continuar tocando ali aquele processo de produção. Então, da mesma forma que você sai muito rápido, você entra muito rápido em um time, você se adapta muito rápido e dentro da comunidade você também consegue entrar cada vez mais rápido em outros lugares [...] muita gente que faz mudança de carreira, por exemplo, eu conheci três pessoas que fizeram mudança de carreira de direito para a área de programação e uma pra design. [...] foi em coisa de um ano, elas conseguiram emprego já...Conseguiram trabalhar, trabalhar bem e em coisa de dois anos ,conseguiram subir no cargo e mudar de empresa e tudo isso por causa de conversar com pessoas, participar ativamente da comunidade, fazer trocas e tudo mais. Então, vem um pouco da pessoa também, sendo proativa, óbvio. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software).

Outro ponto que chama a atenção em diversas falas dos participantes da pesquisa é a aplicação do conceito de obsolescência programada, tipicamente referente a criações tecnológicas, como obsolescência de si. Nas citações dos trabalhadores pesquisados, é comum perceber que, para eles, o que fica obsoleto não é apenas a tecnologia ou as técnicas de produção, mas eles mesmos se percebem como obsoletos. Tem-se, aqui, uma expressa manifestação da alienação no âmbito cotidiano como auto-estranhamento combinado com o processo de coisificação das relações humanas, que se reflete em auto-objetificação. A percepção do uso e desuso de si enquanto ferramenta tecnológica ou mero recurso de uma

empresa também se expressa como um processo destrutivo que gera sofrimento ao trabalhador da área de Tecnologia da Informação.

No paradigma da inovação permanente, a agilidade enxuta demanda sucessivos *layoffs*, um eufemismo para os constantes cortes de pessoal a fim de diminuir despesas, atuando como processos destrutivos que geram sofrimento psíquico dos trabalhadores da área. Alberto aponta, em entrevista, que durante a pandemia cresceu muito o número de vagas de emprego na área com boa remuneração, mas que após o término deste período a demanda por trabalhadores da TI diminuiu, o que tem gerado muitos *layoffs*: “*acredito que a gente está passando por uma fase de redução salarial em massa*” (sic). O trabalhador afirma, ainda, que muitas pessoas não estão conseguindo uma recolocação no mercado e que tem medo de ele e a esposa serem demitidos ao mesmo tempo, como já ocorreu anos antes: “*foi de contar quantos ovos a gente ia comer na semana, assim, hoje a gente pode comer um monte, mas enfim, foi uma época conturbada*” (sic).

Brenda menciona que na empresa a qual está vinculada, em 7 anos ocorreram 7 *layoffs*. Segundo ela, “*várias vezes acontece essa reestruturação*” (sic) em que as empresas promovem uma demissão em massa daqueles trabalhadores que não possuem uma função fixa, atuando em diferentes projetos. Os “*cortes de pessoal*” (sic), de acordo com a trabalhadora, ocorrem para garantir que a empresa funcione e mantenha seus rendimentos, mantendo apenas as pessoas essenciais para a manutenção dos serviços. A empresa citada, como relatado por ela, “*cortou o máximo que dava para ela funcionar de forma enxuta, isso foram layoffs, onde eles decidem entre lucro e pessoas*” (sic). Dentro do que Brenda observou ao longo de seu tempo de profissão, a trabalhadora tem a percepção de que quando as pessoas não estão produzindo mais de acordo com o que a empresa gostaria, é comum que não haja esforços para compreender a oscilação na produtividade, gerando demissões. Ainda que não tenha sido demitida em nenhum dos 7 *layoffs* pelos quais a empresa passou, sente que a demissão em massa sobrecarrega os trabalhadores que permanecem, tanto com trabalho quanto emocionalmente.

Não obstante Brenda afirme não ser difícil encontrar emprego na área da TI, diz conhecer muitas pessoas que após um *layoff* não conseguiram se reinserir no mercado, e que aqueles que conseguem estão sendo obrigados, cada vez mais, a aceitar contratos como PJ com baixo valor salarial. Segundo ela, é comum numa entrevista de emprego ter que justificar o porquê de ter sido demitido num *layoff*, e que teme ficar desempregada a todo tempo: “*Porque eu sou uma pessoa que trabalha com contratos que não dão direito nenhum caso eu fique desempregada*” (sic).

Nina também reforçou em sua entrevista que atualmente tem observado constantes

processos de demissão em massa nas empresas, e que nem sempre é fácil conseguir um novo emprego com remuneração compatível a anterior, em especial para quem já está há algum tempo atuando na área. *“Na pandemia cresceu muito, né? Porque tudo foi automatizado, o que demanda tecnologia, que demanda pessoas que trabalham com tecnologia. Então, naquela época contrataram pagando muito bem e depois foi passando, sabe?”* (sic) Nina chegou a experienciar um *layoff* e, após ser demitida, precisou aceitar um emprego de menor remuneração em que a cobrança por produtividade é maior, para não permanecer desempregada. Ela afirma que depois disso, tem mais medo e receio do que antes de ser demitida. *“Mesmo a empresa me falando que não foi só performance, ‘a gente tinha que mandar tantas pessoas e foi isso’, ainda fica aquela sensação de se eu tivesse feito mais?”* (sic)

A trabalhadora aponta que o desemprego foi um período de vulnerabilidade, insegurança nos relacionamentos interpessoais, sofrimento, solidão, de humor deprimido e culpabilização individual por ter sido demitida, e que atualmente sempre busca novas formas de se destacar para manter sua empregabilidade: *“Frequentemente me pego nessa pressão constante, todo dia, ansiosa. E fico tentando achar possibilidades de me destacar”* (sic). Nina expõe que o processo de demissão lhe gerou problemas de autoestima com os quais convive até hoje, e que teme ser pega de surpresa com novo processo demissório: *“falei com o meu chefe que eu precisava entender se eu fiz o que vocês estavam esperando de mim e o que eu preciso fazer para continuar fazendo o que vocês esperam de mim, sabe?”* (sic).

Maria, que atualmente encontra-se desempregada, diz temer o prolongamento de sua situação, devido a impossibilidade de satisfazer suas necessidades básicas de sobrevivência caso isso aconteça. Além disso, acredita que quanto mais demorar para conseguir um emprego, e já tendo mais de 30 anos, mais difícil se torna alcançar o *status* de um trabalho formal novamente. Tem bastante receio de ficar desatualizada, obsoleta e, por isso, seu único projeto de futuro no momento é conseguir trabalhar para apenas uma empresa e ter uma carreira, pois a sensação de insegurança e instabilidade constantes ocasionadas pelo desemprego tem gerado impactos significativos em sua autoestima, assim como em *“sua imagem de adulto para sua família, amigos, sua organização do dia-a-dia”* (sic).

A necessária apropriação, por parte do trabalhador, dos termos próprios da acumulação flexível, culmina nos estrangeirismos apontados, com intuito de amenização das motivações da empresa através de uma argumentação ideológica. Faz-se relevante arrazoar o fato de que é a flexibilidade nas formas de contratação, relacionada à dinâmica do processo produtivo na indústria de Tecnologia da Informação tal qual ele é organizado (ou seja, por meio do desenvolvimento de projetos que atendam demandas específicas dos clientes), é apontada como

grande responsável pelas demissões em massa por Bridi (2021).

Isso se dá porque o processo de produção de *software* “sob encomenda” se realiza por etapas, iniciando com a solicitação do cliente e cabendo à empresa oferecer a solução tecnológica da demanda apresentada. Com o contrato de prestação de serviços para o desenvolvimento de um produto, o gerente de projetos monta sua equipe com os recursos humanos necessários ao desenvolvimento do *software* e distribui as atividades. O número de trabalhadores que compõem a equipe, portanto, irá variar de acordo com o tamanho do projeto e prazo acordado com o cliente (Bridi, 2021).

Tal estruturação do processo de trabalho interfere diretamente na alta rotatividade e flexibilidade de contratação de força de trabalho na indústria de *software*, considerando que os profissionais são contratados “por projetos” que a empresa esteja desenvolvendo no momento. Isso significa que ela recruta força de trabalho conforme suas necessidades conjunturais e a demanda de trabalho, mantendo, em sua maioria, somente um pequeno núcleo de trabalhadores contratados diretos. Embora as empresas tenham a tendência de informar que buscam realocar os trabalhadores em novos projetos quando finda o projeto original que o trabalhador estava inicialmente vinculado, isso nem sempre é possível. Isso significa que com o fim do projeto a força de trabalho tende a rodar também. Por esse motivo, pode-se afirmar que o trabalhador da TI é prototípico do capitalismo de regime flexível (Bridi, 2021).

Marx concebia a ideologia como uma consciência distorcida e parcial da realidade. Numa sociedade de classes antagônicas, como é o caso do Capitalismo, a consciência social assumiria, para ele, o caráter de ideologia, passando a se constituir enquanto um reflexo das relações sociais dominantes (Marx & Engels, 2002), como um conjunto de ideias ilusórias dos seres humanos sobre o real, incluindo a moral, a religião, a filosofia, e as doutrinas políticas e econômicas. Tal conjunto de ideias é socialmente determinado, e serviria para orientar os indivíduos para a reprodução da ordem social vigente (Löwy, 1987).

Acerca da ideologia, Marx e Engels (2002) afirmam que as representações preponderantes de uma época são justamente as ideias da classe dominante, e expressam as relações materiais de dominação existentes na realidade social e apreendidas como imagens. Sendo assim, a consciência social se configura como a expressão em ideais, valores e normas das relações materiais, e a ideologia se transforma em um instrumento de domínio ao naturalizar, legitimar e justificar as relações sociais capitalistas, sendo a alienação a base fértil para a universalização das ideias da classe dominante como única forma de pensar a realidade, colocando-as como autônomas em relação ao real, num sistema teórico que dissimula e justifica a dominação de classe (Almeida; Abreu, Rossler, 2011).

Em adição, no modo de acumulação flexível há, como explicado na fundamentação teórica deste trabalho, um aumento da velocidade com que os processos transcorrem em todos os setores da vida. A subjetividade dos seres humanos, enquanto seres sociais, não poderia escapar a essa volatilidade, pela necessidade de se adaptar ao ritmo desejável, adotando e incorporando seu funcionamento (Souza, 2006).

No campo ideológico, observou-se ser comum nas falas dos participantes dos grupos focais a reprodução das ideias da classe dominante. Um exemplo desse processo de reprodução da ideologia como consciência distorcida sobre a realidade, pode ser observado quando, os participantes discorrem sobre sua carga horária de trabalho:

Eu diria que é a minha média, trabalhar 12h por dia. Não sei porque eu faço isso Eu sou muito ambiciosa, então eu sempre quero mais, eu não sei o que eu tenho, mas eu sou muito ansiosa, então eu tenho várias demandas, eu quero terminar o quanto antes. Isso me faz mal, mas eu não consigo dizer não! E eu não sei porque eu faço tantas horas, porque eu não recebo hora extra. Então, eu não bato ponto, nada. Teria que ser 8 horas ali por dia. Às vezes eu nem saio para almoçar, mas é uma coisa muito minha, eu acho, sabe? Ninguém fala assim, “ó, você não vai almoçar hoje”. Acho que é muito eu que não consigo separar momentos. Então, eu não sei se é o meu trabalho ou se eu sou eu mesma. Porque eu acho que ninguém exige que eu faça 20 horas. É uma coisa muito que talvez eu não consiga separar. Só que eu sei que eu tenho muito a impostora dentro da minha cabecinha. Então, eu sempre penso que a culpa é minha. Se não deu certo o negócio foi porque eu não fiz alguma coisa. Então, eu realmente não sei. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

Sempre um contrato dizendo que você deve trabalhar geralmente 40 horas. Mas tem ali uma coisa ali... Eu me identifico muito com a coisa que você falou, eu também sou muito ambiciosa, então eu sempre queria ser a melhor. Se eu tinha alguma dificuldade, eu ia estudar o dobro para eu ser boa naquilo. Mas aí, a medida em que você vai se desgastando, as coisas vão ficando horríveis. Porque aí, quando você está muito cansado, com certeza você não vai produzir o seu melhor. Nessa aura desses lugares onde eu trabalhei, tinha sempre isso, ‘Ah, você trabalha 40 horas, mas a gente precisa terminar uma demanda que é muito grande, então...’ Eu sempre trabalhava, pelo menos, nesse último lugar que eu trabalhei, pelo menos duas horas a mais por dia, mas para além disso, sempre tem uma coisa para você aprender, um negócio para você ver, uma pessoa para você falar sobre o assunto do seu trabalho, então... Sei lá, eu não consigo nem contar quantas horas eu estou pensando em trabalho. Eu recebia pelas horas extras trabalhadas. Mas algumas vezes eu tinha até vergonha de dizer que, ‘ah, eu trabalhei mais essas horas, assim...’. Então, eu acabava fazendo e não falando que tinha hora extra, assim, né? (Maria 32 anos, desempregada)

Maria alega que em seu último emprego excedia sua carga horária cerca de 3-4 vezes por semana, e que os momentos em que trabalhava além de sua carga horária formal contratada, era por não conseguir executar todas as demandas solicitadas no tempo regular de trabalho. Além disso, havia a necessidade de, muitas vezes, aprender coisas novas para conseguir realizar a tarefa que lhe foi pedida. Ainda que a empresa pagasse pelas horas trabalhadas a mais, ela precisava solicitar o cumprimento de extra-jornada (EJ) com antecedência, justificando o motivo da requisição. É possível que tal dinâmica inibisse a comunicação da necessidade de EJ,

como apontado pela trabalhadora na citação acima.

Brenda, que possuía três vínculos de trabalho na época da coleta de dados da pesquisa, afirmava trabalhar, em média, 14 horas diárias, e ser comum a realização de horas-extra na área da TI, o que impacta diretamente sua relação com a alimentação e a qualidade de seu sono. Em sua rotina, suas refeições baseiam-se em comida pronta, industrializados com quantidades significativas de açúcar, café, *fast-food* e *delivery*. Informa que dificilmente toma água ou vai ao banheiro enquanto está no trabalho, e é comum sentir fome, porém seguir trabalhando. *“Quando eu vejo já faz cinco horas que eu tô com vontade de fazer xixi. Vou dormir muito tarde porque eu tô trabalhando ou pensando no trabalho” (sic).*

Ela afirma que hoje não executa tanta atividade extra-jornada quanto em momentos anteriores de sua carreira, mas que quando o fazia, dificilmente era remunerada por isso. Coloca que só conseguiu diminuir as horas-extras em seu emprego atual, e que *“Precisei adequar os horários de trabalho ao que realmente era entregável dentro dos horários de trabalho, e calcular um buffer de 30% da carga horária que não são horas de trabalho. Se chegam demandas urgentes, elas não entram nesse buffer de 30%.” (sic).* Em algumas empresas em que trabalhou ao longo de sua carreira, a compensação da extra-jornada vinha em formato de dias de folga, em períodos de baixa demanda. De todos os entrevistados, apenas Nina dizia ser raro que ela realizasse EJ, o que ocorreria duas a três vezes por ano, e que tais horas, em geral, seriam compensadas em “banco de horas”.

Em sua entrevista individual, Alberto destacou que em sua vida profissional sempre foi comum trabalhar entre 15-20 horas diárias, por possuir comumente mais de um vínculo de trabalho. No entanto, no momento da entrevista estava realizando suas atividades por apenas 04 horas por dia, pois precisou abdicar de 80% de sua renda mensal devido a crises de ansiedade e pânico que desenvolveu em seu trabalho para uma empresa do exterior.

Em adição, o trabalhador coloca que em todas as funções que desempenhou na carreira, sempre trabalhou horas a mais do que o contratado. Segundo ele, isso se dava por uma questão pessoal, pois: *“a área de tecnologia, ela demanda um esforço mental que às vezes é mais prático a gente resolver logo do que dormir com aquilo na cabeça. Senão, eu acordo de madrugada com a solução.” (sic).* Alberto expõe que, em especial nas posições de liderança nas empresas, não existe banco de horas e/ou remuneração por extra-jornada; e que nas funções em que trabalhou que havia pagamento de hora-extra, sempre se preocupava em *“não exceder muito também no custo de quem está me pagando, pela expectativa de quem está pagando também” (sic).* Afirmou, ainda, que, por vezes, opta em não contabilizar a extra-jornada, pois isso lhe garantiria mais flexibilidade.

Quando questionado sobre o processo que levou ao desenvolvimento de suas crises de pânico no trabalho, Alberto explica que a empresa esperava mais do que ele conseguia proporcionar, pois além do seu trabalho ele precisava estudar muito para dar conta das novas demandas que lhe eram apresentadas. De acordo com ele, era costumeiro nessa empresa que você precisasse executar uma função ao mesmo tempo em que aprendia sobre ela, o que refletia diretamente na qualidade do produto entregue que, ocasionalmente, precisava ser refeito. *“Começou a me esgotar demais, e eu acabei não dando conta, os pratos começaram a desequilibrar, aí eu comecei a ser mais cobrado por demorar para fazer algo” (sic).*

A culpabilização do indivíduo pela realização ou não de horas-extra jornada, de seu sucesso ou fracasso, dificulta a análise das reais determinações do sofrimento, não contribuindo para que o indivíduo desenvolva uma maior consciência sobre si e sobre as razões de seu sofrimento (Almeida, 2018). A influência ideológica oferece uma interpretação da experiência de quem sofre baseada numa perspectiva individualizante, provocando culpa e vergonha diante do insucesso em se adequar às exigências de produtividade impostas pelo mercado de trabalho. De acordo com Viapiana (2017, p. 25), *“é como se existisse um limite intransponível do campo da visibilidade cognitiva, um nível máximo de conhecimento possível para além do qual a ideologia não permite chegar”*.

Esse limite pôde ser observado nas percepções de Alberto sobre seu sofrimento psíquico e crises de pânico em seu último trabalho. Apesar de conseguir relacionar tal sofrimento com o processo de trabalho ao qual estava submetido, ele entende que tem poder de escolha em não permanecer mais naquele local, e que individualmente é necessário optar por um *mindset* de predisposição em sentir-se animado, evitando se frustrar com o que está além do seu controle. O trabalhador afirma que os problemas relacionados ao sofrimento psíquico, em geral, decorrem da síndrome do impostor: *“a pessoa achar que não tem competência suficiente para a posição que está ocupando, e ficar com medo de dizer que não sabe, achar que ela tinha que saber” (sic)*. Ao discorrer sobre a decisão de pedir demissão, posiciona-se da seguinte maneira:

Quando a gente começa a ter controle das coisas, fala ‘não é esse tipo de empresa que eu quero trabalhar’. O pessoal fala ‘não, porque eu não sei, eu não vou conseguir’, tem muito esse pensamento. Eu já parei com isso, porque se eu não consigo, eu estudo, eu tento. Mas se eu levar muito tempo, eu só lamento. Se começa a me esgotar muito, como aconteceu recentemente, eu simplesmente pego e saio. Eu dou mais valor na saúde mental do que pro dinheiro. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Ao analisar a Determinação Social da Depressão na sociedade Capitalista, Viapiana

(2017) desenvolveu uma proposta de matriz de processos críticos na qual analisa quais são os processos capazes de desencadear significativas consequências ao modo de vida dos indivíduos. Na dimensão da vida produtiva, a autora aponta: o aumento da jornada de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho, a precarização dos vínculos trabalhistas, a inserção da tecnologia no processo produtivo, as altas taxas de desemprego, e a alienação que torna o trabalho uma atividade destituída de sentido.

Em relação a dimensão do consumo e da cotidianidade a autora irá elencar a subsunção da totalidade das dimensões sociais ao metabolismo do Capital e a manifestação da alienação no âmbito cotidiano como sentimento de impotência, auto-estranhamento, empobrecimento dos valores essencialmente humanos, motivações efêmeras etc. Já na esfera política, ressalta a luta de classes e a submissão de ofensivas emancipatórias anticapitalistas, assim como a naturalização dos aspectos sociais que obstruem as possibilidades de organização política para a transformação da realidade.

Na relação com o ambiente, Viapiana (2017) destaca as noções de compressão do tempo-espço já expostas no presente trabalho, a efemeridade de ideias e valores, obsolescência programada dos produtos do trabalho humano e das técnicas de produção, a dificuldade do planejamento a longo prazo e o afrouxamento de laços sociais em decorrência dos sentimentos de instabilidade, vulnerabilidade e incerteza.

Por fim, na dimensão da vida ideológica, a autora aponta: o processo de coisificação das relações humanas; o aumento da competitividade expresso como individualismo e culpabilização individual do ser humano por suas condições de vida; a medicalização social que culmina na naturalização do sofrimento e na atribuição de causas individuais com ocultação das determinações sociais deste; e a alienação exposta como ausência de relação consciente com a própria existência gerando submissão dos indivíduos a existência socialmente impostas.

Ao longo do segundo grupo focal, também notou-se ser comum a expressão de falas que, ainda que aparentassem possuir alguma consciência crítica sobre a influência do processo de trabalho estabelecido em sua área de atuação em seu sofrimento psíquico, acabavam por reproduzir uma causalidade individual ao modo de organização de sua atividade laboral, percebido não como algo imposto, mas autodeterminado. Ao serem questionadas sobre a compatibilidade da carga de trabalho com a carga horária de 40h semanais pelas quais as participantes eram formalmente pagas, ou seja, se elas conseguiam cumprir a carga de trabalho dentro do tempo no qual foram contratadas para exercer sua atividade, responderam:

Minha visão vem muito de ver ambientes que sempre trouxeram essa ideia, “entra,

sai, entra, sai! não, não vai mais, se você for a mais você vai estar se cansando”, mas ainda assim somam-se jornadas e acabo extrapolando a carga horária. Um tiro no pé que não dá pra ver. Mas é muito por sempre ter essa educação de alguém falando, “pare, não faça isso”. O ambiente educacional ainda acaba puxando um pouco mais, mesmo que não pareça, porque tem essa ideia de você tá só aprendendo, né!? [...] E outra, qual o retorno de você se desgastar 40 horas semanais para uma pessoa que fala “tenha senso de dono”? mas não sou o dono! É aquele cara ali que é o dono! que ele nem vem aqui, ele nem trabalha! Ele só pega o dinheiro dele e coloca ali. E eu vou ter que ter o senso de dono na firma dele e não vou receber o dinheiro que ele recebe? É bem injusto. Eu acho que as pessoas não podem ter esse pensamento que daí elas se revoltam demais. Só que é esse pensamento que acaba trazendo em alguns momentos. É aí que começa a ser ruim também, de ter muito pensamento, que daí acaba atrapalhando o desenvolvimento. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Nessa questão da hora extra, eu acho que eu sempre quis fazer a mais, eu sempre quis entregar a mais, por isso que pedia A, eu queria entregar A e B para a pessoa. O único lugar que eu não fazia hora extra foi um estágio porque eles não deixavam. inclusive, quando eu comecei nessa área de dados mesmo, eu fazia 8 horas igual todo mundo lá no banco, porque eu queria mostrar meu trabalho, porque eu queria mostrar que eu era muito legal para que eles me contratassem. É isso é uma coisa que tem em mim, eu sempre quero fazer a mais, e aí, nessa, eu me perco no horário. (Denise, 30 anos, Engenharia de Dados)

Por fim, faz-se relevante ressaltar que a ideia de time, que a princípio possibilita maior autoconsciência pela percepção da necessidade do trabalho em colaboração para atingir um fim comum, assim como uma compreensão da necessidade de divisão social do trabalho e interdependência das funções, contraditoriamente se apresenta na fala dos participantes da pesquisa como controle de produtividade e coação ao trabalho extra-jornada.

Eu só aceito (trabalhar mais horas do que é paga para fazer) se valer muito a pena para mim financeiramente. Ou aquele negócio assim, “ah, todo mundo está fazendo” e daí, tipo, é injusto com todo mundo que está despendendo o seu tempo para fazer uma entrega [...] Eu vou pelo time, então não tanto pelo emprego. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Esse projeto que é mais educacional, porque ele tem essa ideia de “dedique-se o quanto você acha que você pode se dedicar para você aprender” [...] E aí entra nesse rolê de ser um desgaste muito grande ir contra o time e falar, ‘gente, aqui pra mim deu! falou! eu não vou me desgastar mais, porque o resultado vai ser o mesmo no final do dia’. Se eu me destacar em alguma coisa, é porque eles estão fazendo alguma coisa errada, não tem isso de reconhecer quem trabalha mais, não faz mais sentido esse tipo de discurso. Tá com tempo livre? vai embora, vai fazer alguma coisa da tua vida que seja mais legal que o trabalho, porque senão vai ter um desgaste tão grande no começo da profissão que o pessoal vai chegar aos 28 já tudo bournotado assim, sem vontade de produzir, sem gostar do que faz (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

4.2 A JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO: LIBERDADE OU APRISIONAMENTO?

Apresentou-se, em momento anterior neste trabalho, a noção de como a intensificação

das inovações tecnológicas, no atual momento histórico, têm contribuído para nublar as percepções sobre tempo e espaço, material e imaterial, além do próprio conceito de vínculo trabalhista (Bridi; Lima, 2019), sendo a faceta mais contraditória da acumulação flexível, a transferência aos trabalhadores do ônus dessa flexibilidade. O tempo em que o trabalhador está disponível para o trabalho não se resume mais ao tempo utilizado no interior da unidade produtiva, mas extrapola o espaço formal de trabalho e invade o tempo socialmente disponível e livre do trabalhador (Faria, 2017), fato que se confirma pelos dados desta pesquisa, como observado nas falas:

Hoje em dia está meio que em tudo. Às vezes a gente está imerso nas coisas e nem percebe que tem a ver com o nosso próprio trabalho. E aí, tipo, as duas coisas se cruzam muito. Esses dias uma amiga minha falou, “Ah, como que funciona o wi-fi?”. E eu falei, “eu não sei.” Eu nunca vi sobre isso. E é isso. A gente está muito imerso. Quando trabalha e quando sai do trabalho, está todo mundo o tempo todo... (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Eu acho que o padrão também de todo mundo de TI é que a gente trabalha mais fora do trabalho pensando no problema do que enquanto está trabalhando. A gente está tomando banho e pensa ‘ah, era isso!’ Aí é onde entra uma coisa do estresse e do cansaço do TI também, que a gente não desliga. Eu já levantei várias vezes de noite para a solução porque eu estava dormindo pensando naquilo. E aí, no meio da noite, descobri! Num sonho eu estava resolvendo problema. Aí eu acordo, eu escrevo no quadro, e aí no outro dia está lá as coisas. Acontece isso comigo com muito mais frequência do que eu gostaria. E é o trabalhar o tempo inteiro. A gente não tem um descanso. O descanso não é só descansar o olho da tela. Mas a gente está ali pensando naquilo o tempo todo, tentando resolver os problemas. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Às vezes você está lendo alguma coisa e aí do nada: “Deixa eu salvar isso daqui”. E às vezes, você estava lendo coisas aleatórias no dia a dia para relaxar. Às vezes você está tipo andando e vê “Putz! que negócio bonito para o projeto”. Aí bate a foto, envia para a pasta para ficar lá, para depois você lembrar do que tem que fazer. Você não desliga, você está sempre pensando em como solucionar aquilo que está bloqueado. Não é legal, é meio nada a ver. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software).

Os participantes expressaram ao longo do grupo inúmeros exemplos do que foi nomeado por Faria (2017) como tempo transposto, no qual o trabalhador passa a trabalhar também fora do horário de trabalho, resolvendo problemas pelo celular, ou pelo contato constante com o *notebook*, planejando atividades. Além disso, se fez possível observar pela fala dos participantes da pesquisa uma apropriação ideológica e material do capital sobre o tempo livre deste trabalhador que invade insistentemente seu espaço particular, no domínio das atividades psíquicas, afetivas e sociais dele. A supressão do tempo livre e a entrada da tecnologia nos espaços de não-trabalho garantem a máxima flexibilização da jornada de trabalho, com acesso a esse trabalhador 24h por dia.

Ao discorrer sobre a influência do trabalho em seus espaços e tempo de não-trabalho durante a entrevista individual, Alberto afirma ser positivo que sua esposa atue na mesma área que ele, pois isso permite realizar trocas sobre o trabalho no ambiente doméstico. É importante citar que ambos trabalham em *home office*. Além disso, o fato de ser bem remunerado lhe garante acesso a esferas de lazer não disponíveis a todos na sociedade de classes. Segundo ele, os poucos amigos que manteve também atuam na área de TI, e apenas suas relações familiares não envolvem a TI. Alberto coloca que tende a encontrar sua família duas vezes ao mês.

O trabalhador afirma ser difícil, atualmente em sua vida, receber ligações, e-mails e solicitações fora do horário de trabalho (lembrando que o seu comum é trabalhar cerca de 15 horas diárias), e que quando acontece, geralmente é no período de férias. Contudo, expõe que já teve empregos em que precisou ficar três dias trabalhando, sem dormir, na época em que atuava como Suporte de TI num banco:

A pressão, principalmente trabalhar na área bancária, é muito grande. Eu tinha 19 anos com pressão alta. Apreendi a fumar no banco, porque é o único momento que a gente podia ter um descanso pra cabeça. Sabe, então, foi uma época bem perturbada. Um estresse. E eu cheguei assim, trabalhar, pegar o táxi, ir embora, tomar banho e voltar no mesmo táxi embora. É bem legal. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Foi também nessa época que Alberto passou por um processo de demissão em massa, desligando-se do banco não por escolha, mas de maneira compulsória: *“todo mundo saiu com aval de psiquiatra e com um processo pro banco”* (sic). De acordo com ele, por ser jovem e inexperiente, acreditava que aquele ritmo de trabalho era o padrão, e que assim sempre seria. Por esse motivo, nunca pediu demissão. Além disso, afirma que o assédio moral institucionalizado impedia a conscientização dos processos destrutivos à saúde mental vivenciados pelos trabalhadores, e acrescenta: *“[...] quando eu trabalhava no banco, eu tive umas férias de sete dias, mas me ligaram todo dia o dia inteiro”* (sic).

Montero (1991) argumenta que a alienação, como a ideologia, é um processo passivo (exercido desde fora) e ativo (efetivado pelo próprio sujeito), envolvendo todas as manifestações da existência dos seres humanos, em especial sua consciência. Por este motivo, produz a negação e supressão da relação consciente do indivíduo com a vida social, resultando numa existência espontânea, socialmente imposta e aceita. A ausência de relacionamento consciente com a existência se traduz na submissão dos indivíduos e interpretação do vivenciado como algo “normal” ou “natural”, independentemente de suas ações.

A autora faz uma apropriação, indicando fatores subjetivos, da caracterização do

sociólogo Seeman sobre as configurações da alienação. Para o autor, a alienação assume diferentes formatos e pode se expressar em cinco modos de alienação que descrevem processos psicológicos (Seeman, 1970 *apud* Montero, 1991). No relato de Alberto sobre sua experiência no Banco em que atuou, é possível analisar dois deles. O primeiro, é o que Seeman denomina como “sentimento de falta de poder”, ou “sentimento de impotência”. Ele ocorre quando, em decorrência do processo de alienação, o indivíduo não se percebe como alguém capaz de influenciar o próprio destino, por ter sido submetido a sucessivas exposições a situações de inibição, proibição e pressões do ambiente, impeditivas do desenvolvimento das capacidades necessárias para a sua auto- gestão. O segundo, é o “sentido do absurdo”, quando há baixa expectativa de que haja correlações entre os comportamentos e as probabilidades de resultados. Na impossibilidade de prever as próprias ações, pelo caráter alienado da existência, os indivíduos se veem levados ao desapego com relação ao meio, ao isolamento, incentivando fantasias, bem como a simplificação excessiva das informações do real que corroboram para uma maior deformação da realidade e consequente subordinação a ela (Seeman, 1970 *apud* Montero, 1991).

Neste banco, o trabalhador relata que tinha a sensação de estar constantemente cansado, que dormia cerca de 3 horas por noite, e que nunca recebeu elogios ou reconhecimento por sua produção. Constantemente era achincalhado por seus superiores, e era comum gritarem ou baterem em sua mesa. Na função que desempenhava era necessário realizar apresentações toda semana, o que lhe trazia ansiedade e o levou a começar a beber *whisky* em momentos anteriores às apresentações. Segundo ele, de início era apenas “*um golinho pra relaxar*” (*sic*), mas que, em determinado momento, chegou a consumir uma garrafa. Para poder desconectar-se do trabalho, mesmo que por poucas horas, ludibriava médicos para que lhe recomendassem um exame de endoscopia. O objetivo era que a ingestão de Propofol para realização do exame endoscópico lhe permitisse descansar. “*Estava com pressão alta, o estômago já não funcionava mais, não tem como sobreviver por muito tempo nesse ritmo, eu estava esgotando*” (*sic*).

Alberto afirma que só reaprendeu a dormir 8 horas e comer 3 refeições por dia depois de casado, “*mesmo assim, a gente tinha uma rotina bem puxada de trabalho, eu e ela. A gente acabava comendo muito fast-food, essas coisas. Eu engordei muito*” (*sic*). Além do sono, alimentação e lazer, o ritmo intenso de trabalho também lhe trouxe como consequência o vício em nicotina, que se iniciou no período em que trabalhava no banco. Ademais, é muito comum que ele esqueça de comer, ir ao banheiro, tomar água, e até piscar enquanto trabalha, por estar concentrado: “*sentir o olho seco escorrer, ardendo, mas eu preciso finalizar, só terminar isso aqui, sem levantar, sem me mexer, sedentarismo é da profissão. Tendinite eu tenho desde os*

quinze, de não conseguir segurar um copo, fico apertando uma bolinha” (sic). Brenda conta que a forma como vivencia seu trabalho influi diretamente em sua concepção de lazer, pois a área na qual desenvolve suas atividades está diretamente ligada aos seus antigos prazeres de adolescente, como fazer sites e desenhar, o que a faz pensar constantemente em assuntos relacionados a seu trabalho. Para ela, “as coisas se tornaram ferramentas de ganhar dinheiro. Comecei a ter desgosto pelo que eu estava fazendo porque eu tinha que ter uma qualidade de entrega. Não era mais divertido” (sic). O processo de mercantilização de suas atividades como trabalho formal, de acordo com Brenda, passou a afetar sua autoimagem, pela autocobrança sobre a qualidade do produto final de suas produções artísticas, mesmo que estas não tivessem como finalidade um produto comercializável.

Declara também que demorou a compreender que seus estudos eram, também, trabalho. “Eu me pegava muito na ideia de que trabalho é sempre remunerado financeiramente e nunca está vinculado a uma universidade ou a um estudo” (sic), o que gerava autocobrança por maior produtividade. A trabalhadora revela que o trabalho chegou a, por vezes, prejudicar seus relacionamentos interpessoais, pois o estresse acabava afetando consideravelmente a maneira com que se comunicava fora do ambiente laboral. Por fim, acredita que a cobrança por produtividade e o ritmo acelerado de produção influenciaram sua concepção de tempo: “de não achar que eu tinha fechado as coisas no tempo ideal, me formar, ter o resultado financeiro como eu esperava, no tempo que eu esperava” (sic). Segundo ela, tal processo afetou em muito sua autoestima e autoimagem.

Brenda evidencia em sua fala que é frequente a interrupção de seu espaço e tempo de não-trabalho com demandas laborais, especialmente por seu trabalho se dar de maneira remota: “Teve uma situação onde uma página tinha sido pedido para ser modificada. Eu recebi uma notificação de pedido urgente porque a página estava recebendo visitas e o fundo se movia” (sic). A trabalhadora afirma que suas últimas férias se deram no ano de 2018, e se estenderam por 2 semanas, pois tem dificuldade em se ausentar por muito tempo do trabalho, “principalmente por eu não compreender direito a necessidade das férias, mas, ao mesmo tempo, é só meio difícil mesmo de tirar férias, se desligar da rotina, do emergencial que é criado no trabalho, das necessidades dos outros” (sic). Brenda relembra que no retorno de suas penúltimas férias, no ano de 2015, precisou realizar inúmeras demandas de maneira sequencial que estavam atrasadas, pois não havia quem realizasse tais tarefas em sua ausência, tendo em vista que todos, na empresa que atuava até então, estavam sobrecarregados. Por fim, aponta a influência desse ritmo acelerado de trabalho na possibilidade ou não dela e seu companheiro terem filhos: “com o ritmo de vida que a gente tem, é muito difícil” (sic).

Na trajetória de Maria, receber ligação, e-mail, mensagens de texto sobre trabalho fora desse horário de expediente também foi comum. De acordo com seu relato, ainda que seu contrato fosse de 08 horas diárias *“acabava que passava, porque alguém ligava pra resolver uma coisa urgente, ou então mandava mensagem, ou de final de semana, então sempre tinha, toda semana”* (sic). Declara que, ocasionalmente, saía do ambiente de trabalho presencial para continuar trabalhando em casa.

Assim como Alberto, Nina já trabalhou com suporte de TI num sistema financeiro. Ela expõe que, à época, sentia muita sobrecarga e pressão por produtividade: *“não podia estar uma vírgula errada. Eu me sentia completamente exausta. Fiz um negócio errado uma vez e foi catastrófico! Achei que ia ser mandada embora, todo mundo perdeu a confiança em mim”* (sic). A trabalhadora relata que, após esse acontecimento, ninguém queria deixá-la executar outras tarefas, o que lhe trouxe muita insegurança, e consequente desmotivação para trabalhar, pois em todas as suas avaliações de desempenho posteriores, retomavam o fato de que ela já havia errado. Acredita que nesse período ela criou as primeiras barreiras em suas relações interpessoais, como dificuldades em tirar dúvidas com colegas e/ou se relacionar em nível pessoal com pessoas do trabalho. *“Tentei muitas vezes sair da área de TI e não tinha conseguido, porque o dinheiro sempre falava mais alto. Muitas vezes chorei no escritório, escondido, na frente dos outros...”* (sic).

O relato de Nina faz refletir sobre um terceiro fator subjetivo da alienação caracterizado por Seeman, citado por Montero (1991): o isolamento. O isolamento equivale a uma expressão de desesperança acompanhada de uma valorização negativa dos objetivos e valores sociais. A partir disso, o grupo, e a sociedade como um todo, vão se tornando progressivamente alheios, distantes do indivíduo.

Hoje, em sua função de Analista de Qualidade, Nina explica que, eventualmente, há dias e estágios do projeto em que precisa *“ficar de prontidão, de olho no celular. Um dia eu meio que tava com uns amigos que queriam ir pra outro lugar, eu falei ‘eu nem vou arriscar porque se me chamarem eu preciso ir logo pra casa’”* (sic). Prontidão, para ela, é esse estado de espera, conversando com os outros colegas de trabalho e, se necessário, resolvendo demandas emergenciais pontuais na etapa de finalização do projeto, antes que o produto chegue ao consumidor final. A trabalhadora pontua que as lideranças, em geral, são mais cobradas em relação ao tempo total que devem se dedicar ao trabalho, motivo pelo qual, ainda que goste da função estratégica e de auxiliar as pessoas na execução de suas tarefas, tem dificuldade em se imaginar futuramente nessa função. Para ela, é mais fácil encarar o trabalho apenas como uma questão de sobrevivência, uma fonte de renda e conforto: *“enquanto eu conseguir ter minha*

vida pessoal, ter uma certa flexibilidade, aproveitar a minha juventude, ir num show, fazer uma viagem, conhecer pessoas e culturas, eu vou estar satisfeita. Meu projeto de vida é viver coisas que não são trabalhos” (sic).

Como explicitado anteriormente nesta pesquisa, a alienação do trabalho rompe com a articulação necessária entre o trabalho e seu produto, já que as necessidades a que responde a atividade produtiva não equivalem às do indivíduo que produz, e o salário que este recebe pelo seu trabalho, com o qual atende suas necessidades, não corresponde ao trabalho realizado. Tal contradição faz com que o processo através do qual o indivíduo produz sua vida material não garanta a expressão de sua força criadora e auto-criadora (Martins, 2007), como já salientado no presente estudo.

Disso resulta que nas condições de alienação os seres humanos não são sujeitos do desenvolvimento de suas capacidades e crescimento como pessoas; e a personalidade, por não se manifestar em função de suas propriedades, necessidades e aspirações, se apresenta como valor de troca, ao nível de uma mercadoria, o que significa sua própria negação (Martins, 2007).

Esse esvaziamento e empobrecimento, não ocorre apenas no âmbito do trabalho social, mas também ao nível de sua vida pessoal, da vida cotidiana. Segundo Heller (1992) a vida cotidiana é a vida singular do indivíduo na heterogeneidade de suas atividades, na qual operacionaliza suas capacidades, habilidades, emoções e sentimentos, valores, ideias e ideologias. Entretanto, não é nela que o indivíduo se coloca na presença das forças produtivas mais decisivas no desenvolvimento de suas capacidades individuais, e sem conseguir expressá-las em toda sua intensidade e em seu pleno desenvolvimento, o indivíduo tende à estagnação. Nesse processo, o indivíduo converte sua vida pessoal em mero espaço de reprodução da força de trabalho (Heller, 1992).

Por ser condicionada histórico-socialmente, a vida pessoal reflete o sistema de produção social e divisão do trabalho. Com isso, a “economia doméstica” reflete a “economia política”, e as relações interpessoais - na esfera familiar, românticas, sexuais ou de amizade - se estruturam na base do sistema de trocas capitalista, onde impera a fetichização. Assim, o empobrecimento da individualidade humana em condições sociais alienantes abarca tanto o trabalho social quanto a vida pessoal, ao se subordinar a ordem de relações políticas e econômicas (Martins, 2007). Ademais, na medida em que o ser humano não tem no trabalho a livre manifestação de si, “trabalha para viver na mesma medida em que vive para trabalhar” (Sève, 1979, p. 279).

Outro fator próprio da organização do trabalho na Indústria de Tecnologia da Informação que nublam os limites entre tempo e espaço de trabalho, e tempo e espaço de não-

trabalho, é o fato supracitado (na introdução) de que seu desenvolvimento não segue um processo linear, não há divisões claras entre concepção e execução. Além disso, a produção, de maneira geral, é organizada em times, o que implica - em adição a criatividade para a solução de problemas e necessidade de constante atualização do trabalhador - certa habilidade em relações interpessoais para interação com os outros integrantes dos times. Veja-se as falas a seguir:

É muito difícil explicar a dinâmica do meu trabalho para pessoas de fora, porque é uma dinâmica muito específica, a divisão dos times, divisão de trabalho... A gente tem metodologias muito específicas e às vezes outras áreas se utilizam dessas metodologias, mas a forma que a gente faz entregas e tudo mais é bem diferente. Tem algumas diferenças até da dinâmica do trabalho, igual eles falaram de precisar estar mais atualizado, às vezes é bastante diferente de outras áreas. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

É estressante. Talvez por conta disso, dessa muita coisa e muita informação rolando, o estresse, a pressão, porque tudo é pra ontem. Antigamente - uns 10 anos atrás - se tinha-se um analista de sistemas, ele desenhava os sistemas, estudava como ia funcionar, desenhava aquilo, e isso ia como um projeto. Esse projeto tinha um tempo pra começar e acabar. Então, sei lá, dois anos de desenvolvimento, eles desenvolviam, passavam por uma fase de teste, etc., volta, resolve, entrega o projeto pronto pro cliente. Se o cliente falasse assim: 'eu queria era uma coisa diferente disso', ele teria que pagar por um novo projeto ou uma atualização daquele projeto. Hoje, se em duas semanas o negócio não está funcionando, já volta e já resolve com o negócio andando. Eles ficam atualizando com feedback de quem usa, e já atualiza pra próxima semana, e assim vai. A gente não tem aquela estabilidade de saber exatamente o que vai acontecer daqui um mês, ou três meses. A gente sabe o que vai acontecer daqui uma semana e tem uma ideia de o que pode acontecer daqui um tempo, mas nunca é finalizado daquele jeito. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

A “imaterialidade” dos produtos da Indústria de TI - os *Softwares* - garantem a máxima flexibilidade do processo de produção, no qual, como apontado por Alberto na fala transcrita acima, não há separação entre a concepção, execução, avaliação e entrega de um projeto pronto. Todas as etapas de produção ocorrem ao mesmo tempo, comprimindo o espaço de tempo necessário para a sua execução. É inegável o processo de aceleração da produção potencializado pela introdução e desenvolvimento de novas tecnologias.

De acordo com Brenda, quando, tendo em vista os prazos acordados entre a empresa e o cliente, se acelera excessivamente o processo de produção, “*pular etapas*” (*sic*) deixa de ser uma escolha para se tornar uma necessidade. “*Você acaba fazendo algo que não é adequado para o usuário final que contratou o seu serviço, traz nele sensação de desconfiança, de ser passado para trás, e isso vai influenciar como você enxerga o seu próprio trabalho, de acreditar que é ruim*” (*sic*). Nisso, também desaparece a motivação central de sua atividade, que para ela é ajudar a pessoa para quem presta seus serviços.

Segundo Brenda, não foi incomum em sua trajetória profissional, também, que seus supervisores lhe sobrecarregarem com tarefas impossíveis de serem executadas no prazo estipulado: *“coisas que aconteciam em cima da hora, de produtos que eram lançados, entravam numa fila impossível de cumprir, e isso acabava vindo como sobrepeso. E daí, com isso, você acabava falhando no básico, porque você não tinha tempo para executar ele”* (sic). Para ela, na área de Tecnologia, a informação que precisa circular rapidamente. Com isso, há uma demanda para que o trabalhador sempre esteja atento ao que está acontecendo nesse contexto, ditando o ritmo acelerado de produção.

Maria relata que o ritmo de seu trabalho na área de Tecnologia da Informação sempre foi determinado em função de prazos curtos e rígidos: *“a gente tá sempre envolvido numa entrega, para que essa entrega aconteça no prazo, que não é um prazo humanamente possível”* (sic). A trabalhadora expõe que é frequente que, quando o trabalhador tem consciência de que não é possível entregar a demanda solicitada executando suas funções nas horas regulares de expediente, se estendam as jornadas para cumprir o prazo proposto, pois afirma que há *“o momento certo de lançar um produto. Se você trabalhou, trabalhou, trabalhou, e alguém lançou antes de você, é uma grana perdida”* (sic). Ela afirma que o ritmo acelerado de trabalho e a cobrança por produtividade ocasionaram seu sofrimento psíquico em forma de compulsão alimentar, com o que ela lida em terapia até os dias atuais.

O mais emblemático da área de Tecnologia da Informação é serem os próprios trabalhadores que produzem as tecnologias que levarão à compressão do tempo e das barreiras geográficas em seu trabalho, podendo trazer consequências nefastas no plano psíquico, como as já apontadas em citações dos próprios trabalhadores já transcritas, como: ser estressante, desesperador, angustiante, acordar no meio da noite pensando na solução de um problema de trabalho, não conseguir “desligar”.

Ademais, o fato de não haver uma delimitação clara entre as diferentes fases do processo de trabalho (não haver começo, meio e fim) produz uma tensão cognitiva constante, denominada como “Efeito Zeigarnik”. No intervalo temporal, entre o início de uma tarefa e a sua conclusão, é instaurado uma tensão dinâmica de exigência de desfecho, que faz com que o indivíduo se lembre constantemente de dada informação. Esta mobilização cognitiva para um trabalho inacabado acarreta uma acentuação da preocupação, sendo a taxa de memorização de um projeto inacabado superior à de um trabalho acabado (Zeigarnik, 2007).

Em 1927, em parceria com Kurt Lewin, Zeigarnik publicou sua pesquisa sobre os efeitos na memória das tarefas interrompidas prematuramente, em pleno trabalho. O trabalho mostrou que “tarefas que são interrompidas são lembradas por adultos aproximadamente 90%

melhor do que aqueles que estão totalmente concluídas e que as crianças, em geral, lembram apenas das tarefas interrompidas” (Zeigarnik, 2007, p. 258).

O efeito Zeigarnik postula que quando uma atividade é interrompida e deixada para ser finalizada posteriormente, o campo mnemônico se mantém em “tensão”. O indivíduo sentiria, portanto, necessidade de aliviar essa tensão na primeira oportunidade. Acredita-se ser possível que tal efeito seja oportunamente explorado pela gestão do trabalho em TI na implementação de novos processos, garantindo acontecimentos como os citados pelos trabalhadores abaixo:

Sou uma pessoa que desiste muito fácil, mas os desenvolvedores que eu trabalhava, eles tinham uma dificuldade de desistir, que a gente tinha chegado num ponto que não tinha como resolver. A gente tinha que realmente fazer tudo do zero, começar de novo, e daí tentar resolver em outras soluções. E é isso, às vezes a gente fica muito na nossa cabeça, martelando alguma coisa. E isso atrapalha o nosso trabalho. A gente tem dificuldade em desistir, em dizer que chegou num ponto que a gente não sabe. Às vezes a gente não aceita que não tem solução, porque tem tudo na internet. Então a gente tem essa dificuldade de desistir, às vezes, eu acho. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

A maioria das pessoas não desiste. Quando tem esse hiperfoco de trabalho, fica ali tentando resolver o problema, e a gente não vê a hora para passar, não bebe água e não vai no banheiro. Quando vê já passou cinco, seis horas do horário. Já está indo para outro dia. Isso acontece bastante. Eu comecei a fumar porque resolvia o problema fumando. Mas não era o cigarro, era sair um pouco, dar uma volta, pensar em outra coisa. Depois eu parei, mas começou assim. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Selligman-Silva (2011) afirma que as circunstâncias vivenciadas no trabalho podem contribuir para elevar níveis de tensão e cansaço, provocando desgaste mental e físico, como a intensificação dos ritmos de trabalho que acabam exigindo maior esforço, concentração da atenção e agilidade das funções mentais envolvidas com a atividade. Somando a isso as preocupações do trabalhador com as exigências de produtividade, prazos e garantia de sua empregabilidade, tal cultura da excelência geraria um incremento da competitividade e individualismo, valores inculcados aos trabalhadores desde sua entrada nas organizações (Faria, 2017), e que ganham força pela pressão exercida exército de reserva. “A competição é um elemento permanente como forma de controle sobre o trabalho” (Abílio, 2020, p. 118), ou como coloca Nina:

Eu acho que até de competitividade assim, né? Cada vez mais tem esse negócio assim, se você não estuda e tal, você vai ficar para trás, e tipo, você vai ficar obsoleto, igual você falou. Então tem essa busca o tempo todo por conhecimento, senão, tipo, você não se recoloca, tipo, você não vai crescer. Então é bem tipo...É uma corrida. [...] (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Pode-se notar outra faceta da influência da competitividade e cultura da excelência no trabalho em TI quando Nina expõe, em entrevista, os momentos de lhe trazem angústia e sensação de sobrecarga no trabalho, o que geralmente ocorre quando ela não consegue entregar o resultado esperado pela empresa no tempo proposto, se sentindo frustrada, deprimida e ansiosa. Ela afirma que isso se dá porque, mesmo quando está tendo muita dificuldade com uma tarefa, evita pedir ajuda aos demais colegas de trabalho, pois tem vergonha de comunicar o seu Time e Supervisor que não é capaz de executar a função que dela é esperada. Explica que prefere manter certa ilusão de onisciência com os colegas de trabalho, e que estes sigam confiando em seu desempenho, para não ser desvalorizada. Isso faz com que precise, caso necessário, buscar aprender sozinha a como resolver seu problema de execução. *“Isso acaba me trazendo bastante problemas, sabe? Aos poucos eu estou tentando mudar, mas já tive muito problema, principalmente quando tem prazo, eu passo do horário...”* (sic).

Ao discorrer sobre a cobrança por prazos, Nina menciona que a dificuldade em cumprir prazos pré-estabelecidos é um dos grandes geradores de ansiedade e estresse para ela e seus colegas de trabalho, pois, a depender da situação, corre-se o risco de cancelamento de contrato. Por este motivo, a cobrança pela entrega da solução ou produto em TI dentro das empresas pode tornar-se enfática: *“líderes e empresas têm essa cobrança em cima da gente, que a gente não pode parar a entrega por conta da nossa vida pessoal”* (sic).

Diz que em seu antigo trabalho, *“tinha muito medo de ser mandada embora, principalmente no começo, porque pensava ‘aqui todo mundo é muito foda’, É uma empresa referência, então eu tinha um pouco de dificuldade de mostrar vulnerabilidade”* (sic). A trabalhadora coloca que o medo da empresa encontrar alguém mais capacitado para sua função, ou até de ser demitida, fazia com que acreditasse que precisava buscar ser um destaque, e demonstrar entender tudo de sua função, o que para Nina está diretamente conectado a sua personalidade perfeccionista. Ainda que consiga apontar processos destrutivos de seu trabalho que lhe geram sofrimento psíquico, Nina acredita que a dificuldade em lidar com determinadas situações se dá por um desequilíbrio químico cerebral *“de não conseguir se dedicar a fazer exercício físico, comer bem, às vezes as pessoas são mais propícias a ansiedade”* (sic).

No segundo Grupo Focal, que aconteceu no dia 06 de junho de 2023, Alberto não pôde comparecer por imprevistos em seu trabalho. No entanto, Denise, que não esteve presente no primeiro grupo, acompanhou o segundo Grupo Focal. Faz-se relevante informar que a trabalhadora não participou, também, em posterior processo de entrevista individual, pois passou por uma demissão em massa após a realização do segundo grupo, e precisou mudar-se

para a casa de seus pais numa cidade no interior do Paraná. Por esta razão, não há tantos dados sobre sua trajetória quanto dos outros participantes da pesquisa.

Devido à mudança na configuração do grupo e na tentativa de integrar Denise ao grupo já existente, além de promover uma continuidade entre o primeiro e o segundo grupo focal, retomou-se, no início do segundo grupo, a pergunta sobre as características centrais exigidas do trabalhador que atua na área de T.I. Para além das características citadas no primeiro grupo focal, as participantes trouxeram à tona o que chamaram de “características comportamentais” ou “*soft skills*”.

Eu incluo, para desenvolvimento o pensamento lógico de uma forma bem mais direta, e para a parte mais de design, da parte inicial de desenvolvimento do projeto, pedem um olhar criativo Tipo, tem aquela galera que faz pão, aqui a gente vai fazer um outro tipo de pão só que com esse olhar inovador, daí vai para a galera no desenvolvimento que eles vão olhar logicamente como funcionaria aquilo lá para fazer um app de pão. E se você tem esses dois skills, você consegue se adaptar no meio, consegue ter um olhar inovador e ao mesmo tempo entender que aquilo é um processo para, no fim, ganhar dinheiro, então tem que saber que no final do dia você está ali para trabalhar, não é sua família. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Importante citar perceptível mudança no caráter e conotação da descrição das percepções do grupo em relação a sua área de trabalho do primeiro para o segundo encontro. Alguns fatores podem ter influenciado nesse processo: 1) a ausência da única pessoa do gênero masculino que se disponibilizou a participar dessa fase da pesquisa (Alberto); 2) o não comparecimento do participante que atuava como Supervisor de Tecnologia, sendo responsável pela seleção e contratação de pessoas na área (Alberto); 3) uma maior integração do grupo como um todo do primeiro para o segundo encontro. Veja-se:

Pesquisador: E tem alguma cobrança dessas características que vocês sintam mais pesadas para vocês, ou mais difíceis nesse processo de se adaptar?

Produtividade, questão da produtividade principalmente da pandemia, é meio complexo, assim: você olhar que você tem a liberdade de estar bem confortável ali no que você está fazendo e ver que a realidade em torno não era tão similar. Acho que esse rolê de você ser produtivo quando o mundo está acabando é meio estranho, e ser produtivo quando você está triste também - por mais que todas as outras profissões tenham isso - você sempre está na frente do computador pensando, ou fazendo alguma coisa relacionada ao computador, daí tira um pouco o emocional do que esperam em você. Como em alguns momentos você se sente meio, sei lá, robotizado assim. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Nos últimos dois, três anos, eu passei por muita coisa, e muito que era exigido era produtividade. Eu tinha que estar sorrindo, e eu tinha que repassar conhecimento, e eu tinha que me conectar com o time... Tudo que eu não queria era conversar com as pessoas, e aí era isso que eles pediam, e eu tinha que dar treinamento e... E foi muito desgastante assim, para mim, dado a todo o cenário. Eu passei por um luto, doença na família, e eu tinha que..., e fui muito cobrada, inclusive, recebi feedbacks, “Ai, se

no próximo ano você ainda tiver algum problema, você não vai crescer na tua carreira”. Então, a questão da produtividade é muito exigida, você tem que ser um robô, uma máquina. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

A aparente autonomia em mudar rapidamente de emprego caso não se sinta satisfeito com o atual trabalho, ir para outra área, trabalhar de onde quiser (remotamente), no horário que desejar, e ter quantos vínculos de emprego achar necessário, se torna uma *autonomia controlada* (Appay, 2005) quando esses empreendedores-de-si precisam seguir os limites, interesses e metas de seus contratantes. Tal pseudo-liberdade, como já apontado neste trabalho, depende impreterivelmente da utilização de métodos de gestão pela sedução, intimidação e chantagem emocional, indispensáveis à garantia de produtividade.

No modelo toyotista, o trabalho se alterou da linha de produção fordista para os times e equipes de trabalho, com diminuição da cadeia de comando, grupos aparentemente participativos do processo decisório e controle de qualidade de maneira informacional. Dessa forma, o modelo de gestão precisou se voltar para a promoção de identificação emocional do trabalhador com o seu contratante, ou seja, pela identificação subjetiva do trabalhador com a empresa (Faria, 2017). É no toyotismo, com a maior intensificação do trabalho e incremento da produtividade, que o ataque subjetivo aos “colaboradores” da empresa se torna ainda mais enfático, incentivando a competitividade e integração dos trabalhadores aos objetivos do capital (Faria, 2017).

Com a inculcação da ideologia meritocrática, gestão do conhecimento e por competências, avaliações de desempenho, desenvolvimento de lideranças, e tentativa de fidelização aos “valores e missão” das empresas, as organizações se valem da necessidade humana de estabelecer vínculos afetivos para avançar no controle da subjetividade (Faria, 2017). Isso demonstra que, ao comprar a força de trabalho, o capitalista busca adquirir não só a capacidade física do trabalhador, mas seu emocional. Tal processo, anteriormente citado, também se reflete nas falas dos trabalhadores:

Nos lugares onde eu trabalhei era assim ‘seja um robô, mas seja um robô da família startup, dos poufs legais’, é um negócio muito louco. De um lado, é extremamente linha de produção, e do outro lado é ‘mas a gente precisa vender a empresa como esse lugar legal’ (Maria, 32 anos, desempregada)

Eles tentam dar um salário emocional, assim, sabe? Na verdade, é uma falsa sensação dessa questão emocional, porque eles fazem de tudo para você meio que se sentir em casa. Faz evento, brincadeira para ganhar prêmio... Eu lembro que tinha muito concurso cultural numa startup que eu trabalhei, eles faziam festa, tinha escorregador dentro do escritório, coisas, cheias de frufu, sendo que todo mundo trabalhava muito! Era de longe o lugar que a galera mais trabalhava e ganhava muito mal. Mas o escritório era lindo. E era uma startup que tinha passado a pertencer a

um grupo grande. Então, teve mais investimento ainda, mas a última coisa que foi investida foi o salário, foi mais escritório e essa questão do salário emocional. Eles sempre tentam dar essa sensação de que eles são muito legais, descolados e tudo mais, assim, e isso acaba pegando muita gente jovem. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

No meu tinha uma plataforma de terapia, mas aí você não tem tempo para você fazer. 'Ah, não, mas você tem gympass', em que momento que você vai? Aí você se programa e aí, "ah, não, porque daí você tem que estar sempre online". Então, não adianta você ter tantos benefícios se você não tem tempo para almoçar. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

Tem um outro rolê, que é quando a empresa se vende como uma família, aí no primeiro layoff acabou a família, fica metade! (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Observa-se, assim, transparente ambivalência entre a vivência dos trabalhadores sobre o processo de trabalho no dia-a-dia, e o discurso ideológico comum ao modo de acumulação flexível. A vivência para Vigotski (2010) é o elemento que determina a influência do meio no desenvolvimento de uma personalidade consciente. A vivência de uma situação qualquer, de um componente do meio, determina qual influência tal situação ou meio exercerá no psiquismo do indivíduo. Dessa forma, não é um elemento do meio social tomado independentemente de uma consciência que determina exclusivamente a influência deste no desenvolvimento ou desintegração do psiquismo do trabalhador, mas, sim, o elemento interpretado pela vivência é quem pode determinar sua influência no decorrer do desenvolvimento futuro do indivíduo.

Disso decorre, segundo o autor, a necessidade de se estudar não o meio enquanto tal, sem referência a uma consciência que com ele se relaciona, mas sim sempre saber encontrar o prisma que reflete a influência do meio na consciência do indivíduo, isto é, a relação existente entre o ser humano e o meio, a vivência do indivíduo e de que forma ele toma consciência e concebe, se relaciona afetivamente com certo acontecimento. Em outras palavras:

A vivência é uma unidade na qual, por um lado, de modo indivisível, o meio, aquilo que se vivencia está representado – a vivência sempre se liga àquilo que está localizado fora da pessoa – e, por outro lado, está representado como eu vivencio isso, ou seja, todas as particularidades da personalidade e todas as particularidades do meio são apresentadas na vivência, tanto aquilo que é retirado do meio, todos os elementos que possuem relação com dada personalidade, como aquilo que é retirado da personalidade, todos os traços de seu caráter, traços constitutivos que possuem relação com dado acontecimento. Dessa forma, na vivência, nós sempre lidamos com a união indivisível das particularidades da personalidade e das particularidades da situação representada na vivência (Vigotski, 2010, p. 686)

Pode-se perceber nos relatos dos trabalhadores que a promessa de liberdade da gestão flexível, que por vezes até mesmo se reproduz no discurso desses trabalhadores, se reflete, na verdade, na flexibilidade de exploração e é sentida como sofrimento e aprisionamento. A

ambivalência do discurso revela-se, não apenas em contraste com as vivências dos participantes da pesquisa, mas revelam algo de sua autoconsciência.

Voltando a distinção entre o caráter humanizador do trabalho (atividade humana) e as formas alienadas que assume no Capitalismo, se faz relevante retomar a ideia de que o desenvolvimento dos indivíduos na sociedade de classes se realiza cerceado pela propriedade privada e pela divisão social do trabalho. A divisão social do trabalho possibilitou um desenvolvimento em níveis anteriormente inimagináveis para o gênero humano, de forma cada vez mais livre e universal (Duarte, 1999).

Por seu caráter social, a atividade humana passou, historicamente, a dividir-se em ações cujos objetos não coincidem com o motivo da atividade composta por tais ações, ao menos não de maneira imediata. No exemplo trazido nas seções anteriores, na ação de acender o fogo, o objeto/fim da ação (fogo) não corresponde imediatamente com a necessidade/motivação da ação (ter fome). O motivo da ação está na atividade que ela compõe em conjunto com outras ações. As ações que compõem uma atividade podem ser feitas por indivíduos distintos, o que se faz possível pela consciência das relações sociais objetivas dos membros do grupo entre si, e da relação entre o fim da ação (objeto) e o motivo da atividade (Leontiev, 1978a).

Assegura-se, assim, a existência e desenvolvimento cultural da espécie humana com suas características historicamente construídas pelo gênero humano em conjunto ao longo do tempo. A consciência da interdependência entre os seres humanos para o desenvolvimento cultural do gênero humano foi observada por uma participante que relaciona o desenvolvimento da área de Tecnologia de Informação com outras áreas do conhecimento:

Agora você já tem várias áreas que estão utilizando dos recursos que os programadores criaram para trabalhar. Por exemplo, Python mesmo (linguagem de programação de alto nível), você pode utilizar ele para trabalhar com dados em outras áreas de pesquisa. Acho que isso diz muito da área, né? Por mais que a gente tenha se adaptado a metodologias de outras áreas, pegado e abraçado tudo aquilo lá para construir a área da informação, agora nesse momento todo mundo está bebendo um pouco do que foi construído. (Brenda 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Porém, tal desenvolvimento só se concretizou, na sociedade de classes, por meio da universalização da relação mercantil que gera cisão/alienação entre o indivíduo e o gênero humano. Com a divisão social do trabalho e da propriedade privada, a consciência humana se desenvolve num processo de “desintegração” entre significado e sentido. No exemplo citado na fundamentação teórica deste trabalho, o operário da tecelagem ao invés de tecer para fornecer

tecido à sociedade em que vive, tece por um salário que garante sua subsistência. A dissociação entre sentido e significado, que se origina nas relações objetivas nas quais ele se insere, reduz a força de trabalho em mercadoria que produz outras mercadorias (Leontiev, 1978).

Quando a ação se transforma em mercadoria, se altera seu sentido para quem a vende ou compra. Assim, o trabalho no Capitalismo assume um caráter degradado, perverso e estranhado para a atividade humana. A forma de organização do trabalho no modo de produção capitalista faz com que o trabalho passe de finalidade básica do ser social para meio pelo qual garante a sua sobrevivência através da venda da força de trabalho (Antunes, 2013). Para muitos dos entrevistados, o motivo principal de sua atividade laboral estava relacionado ao salário:

No começo eu quase desisti da faculdade. Porque eu trabalhava num lugar com suporte. Foi meu primeiro trabalho e eu não trabalhava com programação, e foi me gerando muita ansiedade. E eu sofri assédio durante a faculdade e dentro da universidade. Então me atrapalhou bastante e meus pais me pressionaram muito. Então eu acabei não desistindo porque eles não sabiam dessa questão do assédio, mas eles se preocupavam com o meu futuro, com alguma coisa que não fosse dar dinheiro. E a longo prazo eu acho que teve muitos ganhos financeiros que me oportunizaram coisas pessoais muito legais que em outras áreas eu não conseguiria: fazer viagem, conhecer lugares, ter flexibilidade de horas pra viajar e tal. Porque é um trabalho que te permite isso, às vezes trabalhar de qualquer lugar. Então essas coisas sempre me ajudaram muito, mas sempre custou muito o meu psicológico, sempre! Eu nunca tô em paz com essa escolha. É muito ruim falar tudo isso, mas é todo dia um fardo. Eu tento focar nas coisas boas fora da profissão, para dar conta. Eu não consigo ver nada que eu gosto na profissão. É a minha obrigação, mas na vida pessoal com certeza me proporcionou muitas coisas. É o capitalismo, eu já me vendi, eu já aceitei e é isso, sabe? Por exemplo, às vezes eu sei que se eu terminar uma demanda hoje, amanhã vai ser um dia mais tranquilo, eu posso sair mais cedo, ou às vezes pedir um horário no meio da tarde pra fazer alguma coisa que eu preciso fazer. Tem uma flexibilidade maior do que em outros trabalhos. Meu marido trabalha com moda, ele costura. Ele tem que costurar o tempo todo, porque se eles não produzirem aquilo, eles não vão vender e é isso. Agora a gente consegue ter um ritmo no nosso trabalho que às vezes permite essa flexibilidade. A questão do remoto também é que você pode às vezes viajar e estar trabalhando. Eu às vezes não gosto muito disso, porque estraga um pouco a experiência, mas é lógico que tem essa questão que facilita muito. E a questão do salário, principalmente quando eu olho na minha bolha, eu ainda estou numa posição muito à frente, em pouco tempo de carreira. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Eu gosto da flexibilidade, do dinheiro! Eu sempre estou satisfeito com o meu salário. O salário que eu achava que para mim ia ser bom, eu já ganho cinco vezes ele depois de 12 anos ali percorrendo. E eu vejo a minha esposa que começou há dois anos atrás já está quase me alcançando em muito menos tempo. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Pensando no meu último trabalho na Start-up que eu trabalhei, as tarefas onde encostava em alguém que é o seu líder, mas não é um líder técnico: o stakeholder. É só alguém que está dando uma grana - uma boa grana, gente -, mas não é alguém que de fato tem base para pedir certas coisas, era a parte mais difícil. Tem que ficar justificando o seu trabalho: “a gente vai fazer isso porque não tirei da minha cabeça, tem dados, tem coisas”, e às vezes acontece que a pessoa que está investindo vai dizer: “não, mas eu acho que se a gente fizer dessa maneira, é uma boa ideia”. Aí tem que lidar com isso, porque você não pode decepcionar a pessoa que te paga

também. Ai tem que lidar com o “não vai dar certo, mas como eu digo isso para essa pessoa?”, eu achava a parte mais difícil. (Maria 32 anos, desempregada)

Em Leontiev (1978a), se tem que a atividade humana está incluída no sistema de relações sociais, e a atividade individual depende, portanto, do lugar que cada ser humano ocupa na sociedade. A sociedade delimita as condições externas de acomodação da atividade, assim como carrega os motivos e fins da atividade humana, seus procedimentos e meios. Isso significa que a sociedade produz a atividade e o seu objeto: o motivo da atividade. Importante lembrar, aqui, que por trás de todo motivo existe sempre uma necessidade humana a ser satisfeita através da atividade (Leontiev, 1978a).

A atividade humana é sempre motivada - ainda que este motivo possa estar oculto para o indivíduo que desenvolve a atividade que dele se originou - e se encaminha para determinados fins. O ser humano nasce com necessidades vitais e biológicas, que inicialmente são satisfeitas por outrem. Mas quando o indivíduo começa a atuar no mundo, vão se estabelecendo vínculos entre as necessidades e os objetos de sua satisfação. Quando a necessidade encontra um objeto que a satisfaz, esse objeto se converte em motivo, impulsionando a atividade (Leontiev, 1978a).

Apontou-se anteriormente na fundamentação teórica deste trabalho que o ser humano modifica a natureza para satisfazer suas necessidades, e que quando cria as mediações para tal, acaba criando uma realidade humanizada, tornando o objeto um objeto humanizado pela atividade humana (Marx; Engels, 2002) ou seja, com funções sociais. Por esse motivo, torna-se, também, objeto de apropriação pelo ser humano. A apropriação do objeto humanizado leva a necessidades humanas qualitativamente novas, exigindo nova atividade, nova objetivação e apropriação, num processo histórico (Duarte, 1999).

Em resumo, ao criar mediações para satisfazer suas necessidades, o ser humano cria uma realidade humanizada pela atividade, transformando a natureza e o próprio ser humano, objetiva e subjetivamente. Quando a atividade gera (dialeticamente) novas necessidades, o indivíduo avança a comportamentos e psiquismo mais complexos, pois novas demandas são dele exigidas a cada nova atividade (Marx; Engels, 2002). Esse processo desenvolvimento individual, ainda que inserido nos limites impostos pela sociedade capitalista e pela alienação, pode ser observado no exemplo da fala abaixo transcrita:

Eu tô sempre confortável, eu nunca fiquei ‘ah, eu não gosto do que eu tô fazendo’. Se eu não gosto do que eu tô fazendo, eu geralmente troco. E acontece isso com o ciclo, a cada dois anos, geralmente eu troco de empresa, porque eu não quero mais, por não querer mais mesmo, porque quero fazer outra coisa. Só que eu não tenho esse negócio de ficar martelando, porque eu também descarto rapidamente. Então eu não fico gastando na minha cabeça com coisas que eu vou não vou utilizar. Até em casa,

ela é toda automatizada, a luz acende quando entra, então eu não preciso fazer nada. Até entrar em casa eu não preciso nem usar mais chave. Eu tenho tudo num calendárizinho, porque eu não preciso pensar naquilo, eu vou pensar a hora que apitar ali pra mim e avisar o que eu tenho que fazer. Tento esvaziar minha mente. Outra coisa, eu tento surfar no início da onda, quando tá começando, ser pioneiro num negócio. Quando eu comecei aqui em Curitiba, 12 anos atrás, ninguém falava em automatizar teste. Eu já estava automatizando o meu ponto. Ai tinha um negócio mais chato pra fazer, eu vou escrever um código pra fazer o que eu não queria. Minha vida, na verdade, sempre foi automatizar as coisas que eu não queria fazer. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Os interesses têm função preparatória para a atividade e podem aparecer como motivo, influenciando atividades futuras e presentes, auxiliando no alcance dos fins e no desenvolvimento de um sentido (Leontiev, 1961/2017). Para Leontiev (1978b), o desenvolvimento do psiquismo humano e da personalidade depende das particularidades da atividade do indivíduo nas relações com o mundo. O autor avalia esse desenvolvimento por alguns parâmetros. O primeiro se refere à amplitude e riqueza dos vínculos do indivíduo com o mundo.

O segundo é o grau de hierarquização das atividades e seus motivos. Segundo ele, a hierarquização cria unidades relativamente autônomas na personalidade do indivíduo, podendo ser maiores ou menores, desunidas ou unidirecionais para uma esfera motivacional. Pelo próprio caráter fragmentado da atividade humana e do desenvolvimento estranhado/alienado da consciência já explanado na fundamentação teórica deste trabalho, o indivíduo vive suas atividades e motivos fragmentariamente (Leontiev, 1978b).

Como resultado do processo de alienação, os motivos mais imediatos e ideologizados impulsionam a fragmentação das atividades e motivos, o que influencia nos processos de sofrimento psíquico e muitas vezes leva à falta de sentido para a vida (Almeida, 2018). Foi observável no processo de coleta de dados pelos Grupos Focais que o modo de produção capitalista de acumulação flexível expresso como fragmentação entre motivos e fins da atividade laboral, era percebido pelos trabalhadores como essa falta de sentido:

Eu acho difícil de fazer algo que eu não acredite que vai fazer alguma diferença. Alguém pede e você não entendeu porquê que aquilo é relevante. Ai eu levo semanas para fazer coisa que eu faço meia hora. Sem propósito, desengaja. [...] É muito volátil as coisas, é muito rápido assim. Por isso, tem que estar engajado, o projeto tem que ser uma coisa que agrada. Prefiro estar em projetos onde eu tenho um impacto significativo no usuário final. O prazer de concluir algo que vai ser útil pra outra pessoa é um biscoitinho, sabe? Quando pára com isso, aí é onde começa a desgastar e ficar chato, ficar ruim. Para com essa dose de biscoitinho, né? (Alberto 29 anos, Engenheiro de Software)

Não acreditar no lugar em que você está trabalhando. Não acreditar na sua liderança, não acreditar de modo geral, é uma coisa que atrapalha bastante. Faz com que as coisas sejam mais difíceis, porque você não vê um propósito real. Ai se você

não está envolvido naquilo, se você não acredita e não consegue se envolver, é muito difícil. (Maria 32 anos, desempregada)

Se é uma parada que não vai trazer nenhum valor para a tua carreira pessoal, você fala: 'O que eu vou fazer com isso? Como eu vou tirar da minha frente?' E, às vezes, você olha para o que você está fazendo e não concorda. Você quer sair daquilo, do emprego, da tarefa, da situação. Começa a ficar desconfortável. O principal é: se não está legal para a carreira, não tem porque continuar. Da mesma forma que você sabe que vai ser trocado muito rápido, você também vai trocar muito rápido. A sua carreira não é empresa. Tipo, não sei como a empresa ganha dinheiro, mas nesse projeto eu estou gostando. Essa empresa eu até sei como ela ganha dinheiro, e eu gosto do jeito que ela ganha dinheiro. Então, vou ficar aqui mais um tempo. Então, tem muito disso, assim. A parte boa é que as pessoas ali em sua volta, elas viram muito mais importantes do que a empresa. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software).

O terceiro parâmetro elencado por Leontiev (1978b) para avaliação do desenvolvimento da personalidade é: a estrutura da personalidade e como ela se relaciona com a realidade histórica por mediação da Consciência entre atividades e motivos. Ou, como exposto em Martins (2004), o nível de subordinação das atividades em relação aos motivos perante o grau de consciência sobre si e autoconsciência.

A consciência sobre si é o conhecimento dos traços individuais, já a autoconsciência implica no reconhecimento do sistema de relações em que o indivíduo está inserido, assim como suas intersecções com o mundo circundante. A autoconsciência se relaciona intimamente com a concepção de mundo, com a atividade da pessoa e seus motivos (Martins, 2004). Numa sociedade capitalista e, portanto, de classes antagônicas, a concepção de mundo se desenvolve de maneira mediada pelos signos ideológicos, impregnados com as ideias dominantes de seu tempo e, assim, a consciência sobre si e a autoconsciência são atravessadas pela ideologia (Almeida, 2008).

Montero (1991) afirma que a possibilidade de se ter consciência da alienação depende do nível em que o indivíduo é capaz de romper o círculo vicioso de dependência ideologia/alienação. A ideologia enquanto consciência parcial - um sistema de atitudes, valores, representações e crenças que justificam a ordem política e socioeconômica, distorcendo o que a contradiz -, traz em si o “opacamento” da realidade, fazendo do indivíduo objeto da alienação, e o colocando cada vez mais sob controle da ideologia. Com isso, a consciência da alienação irá depender do tipo de reação mobilizada pela identificação de correspondência entre processos objetivos da alienação e experiências que o indivíduo vivencia.

A autora aponta dois tipos: 1) a ignorância absoluta do estado de alienação em que se encontra, ou seja, a não experiência da alienação; 2) a consciência do estado psicológico produzido pela alienação, vivido, contudo, como um fenômeno particular e natural. Essa reação

denota carência de perspectiva da consciência sobre sua situação, podendo também ser encarado enquanto consequência secundária da alienação psicológica.

Destes dois tipos resulta a conhecida concepção de normalidade do mundo, através da qual isentam-se as condições sociais de seu papel decisivo nesse processo, e se localiza nos indivíduos as causas dos desajustes, mal-estar psicológico, das inseguranças etc, gerando sentimentos de culpa e auto-negação. Por essas razões, pela alienação ser característica inerente da organização social capitalista, a consciência dos indivíduos sobre ela revela-se um problema de grau, maior ou menor, a depender do quanto o indivíduo compreenda sua existência para além da particularidade em direção à condição humano-genérica (Martins, 2007). Esse processo que pressupõe que o indivíduo aprenda a reconhecer as articulações entre suas ações, seus motivos e fins, em relação com suas consequências reais para si e para os outros. Na análise destas articulações, é que se identificam as expressões ideológicas da alienação.

Ainda sobre os motivos, Leontiev estabelece uma diferenciação entre motivos estímulo e motivos geradores de sentido (Leontiev, 1961/2017). Os motivos estímulo, também chamados de ineficazes, são particulares e estreitos, e atuam por pouco tempo e em circunstâncias diretas. Possuem função sinalizadora, impulsionando a atividade (Martins, 2004). Os motivos geradores de sentido, também conhecidos como motivos eficazes, são mais gerais e amplos, atuando por longos períodos de tempo e de maneira independente das situações casuais e imediatas, permitindo a atribuição do sentido pessoal para a atividade (Leontiev, 1961/2017).

A não coincidência entre motivo e fim, seja pela divisão social do trabalho ou pelas características alienantes da atividade humana na sociedade de classes, faz com que nem sempre os motivos condicionantes da atividade sejam conscientes para o indivíduo. Porém, tais motivos não estão separados da consciência, mesmo quando desconhecidos pela pessoa, expressando-se como reflexo psíquico na forma de tono emocional das ações (Leontiev, 1978b).

Algumas construções sobre o motivo de sua atividade e os sentidos pessoais a ela atribuídos, acompanhados do tono emocional que suscitaram nos participantes, puderam ser observados em seus discursos, tanto nos grupos focais como nas entrevistas. Veja-se:

Quando você sente que você vai facilitar a vida das outras pessoas, é um motivador muito grande, mudar a vida das pessoas. Tipo, é uma coisa que vai gerar mais emprego pras pessoas que vão ser afetadas. Eu trabalhei num app de logística de entregadores de comida. Começaram a fazer um app só pra entregadores. E tinha muita gente, na pandemia, que a pessoa tinha sido mandada embora, então era a opção que ela tinha. Lógico que a empresa não era boazinha. Mas eram cobradas taxas bem menores do que outros aplicativos. Ajudou muitas pessoas. A gente ouviu histórias de galera que perdeu tudo, e era aquilo que estava garantindo a comida

para a pessoa. Então, às vezes a gente não tem tanta visibilidade, mas às vezes se a gente vai entendendo como impacta positivamente as pessoas. Isso ajuda a motivar um pouco. [...] E eu sou muito perfeccionista e isso é uma coisa que me ajuda muito no trabalho. Eu sempre brinco que eu adoro achar defeito no trabalho dos outros, e é esse o meu trabalho hoje. Eu consegui unir essa qualidade minha ao meu trabalho, e isso me facilita bastante nas minhas tarefas, bate muito com o que eu sinto que faz mais sentido. Essa identificação que acabou rolando, eu sinto que ajuda a fluir bastante no trabalho, tem alguns movimentos que estão muito naturais para mim. Se eu percebo que alguma coisa não está funcionando, aquilo já me incomoda e já me impulsiona a tentar melhorar. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade).

Aprender, ao mesmo tempo que é frustrante, é gostoso. É muito gostoso você chegar ao fim do dia e pensar que você aprendeu muita coisa diferente e realizou muita coisa diferente. Quando você executa algo a mais que te traz um baita valorzão e você aprende com aquilo, tem um impacto danado. E daí você compartilha com alguém que está naquele mesmo núcleo que está ali, gerando alguma coisa, daí a pessoa aprende sobre isso, daí você faz aquele aprendizado em conjunto, passa pra frente e vai chegar alguém que vai falar, 'putz, isso tem muito valor'. Aprender todo dia algo novo é frustrante, mas é bacana no fim do mês. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Eu gosto da grana, e de me sentir útil. Parece que no final do dia eu consegui resolver várias coisas, principalmente quando você trabalha direto com a pessoa usuária, você vê pontualmente o que você resolveu para cada pessoa. São as duas coisas que eu mais gosto. (Maria 32 anos, desempregada)

Eu gosto muito do meu trabalho, gosto dessa questão da lógica, mas é algo que você precisa focar! E aí, em meio a 39 reuniões durante o dia, a gente não consegue desligar de tudo. Você acaba fazendo reunião enquanto está fazendo outra coisa, e não faz nem a outra coisa, nem a reunião! Aí, depois do trabalho, você quer fazer o teu trabalho, porque você passou o dia na reunião! Mas a questão da lógica em si é uma coisa que eu gosto muito, e eu gosto muito de ajudar os outros. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

Em entrevista individual, Alberto afirma que o que dá sentido ao seu trabalho é ver o resultado final, o produto pronto, e o impacto que esse produto tem na vida do consumidor. Coloca, também, que o processo de trabalho é mais satisfatório quando lhe propiciam liberdade criativa na escolha de como executar suas funções. O trabalhador exemplifica, inclusive, com seus últimos três vínculos de trabalho (que mantinha concomitantemente): naquele que lhe era financeiramente menos vantajoso, é onde ele mais possuía liberdade criativa; enquanto o que lhe trazia mais ganhos financeiros, gerou seu adoecimento. Após o desenvolvimento de crises de pânico no trabalho, Alberto optou por permanecer no emprego em que seu salário era menor, mas era mais estável (CLT) e tinha mais liberdade criativa.

O trabalhador explica que o trabalho sempre ocupou um papel central em sua vida. Isso se deu, em especial, pelas dificuldades financeiras enfrentadas por sua família em sua infância e adolescência: “Era só eu e minha mãe, a gente mudava muito de casa por não conseguir pagar o aluguel, ela sempre trabalhou muito, dois turnos, para poder se sustentar. Passou cinco anos longe, me vendo só no domingo, porque ela trabalhava muito” (*sic*). Alberto

afirma que entendeu, desde cedo, que o trabalho era o único caminho para o sucesso, e que ter um bom emprego é parte do que traz satisfação à vida, mas que precisou abrir mão de seu emprego numa empresa internacional para preservar sua saúde. Conta que não via sentido em suas funções, e que o aumento das cobranças começou a gerar crises de ansiedade nele ao sentar-se em frente ao computador: “*Eu começava a tremer, ficar sem ar*” (sic). Após a escolha por permanecer somente no emprego CLT em tempo parcial, Alberto afirma ter crescido seu interesse por trabalhos manuais, como a marcenaria: “*esgota menos a cabeça. Cortar ali, fazer negócio e tal. Trabalhar com instalação elétrica, eu fiz toda a instalação elétrica de casa. Eu acho tranquilo, não cansa muito, por isso*” (sic).

Em acessão, Brenda enfatiza que o grande motivo do trabalho remunerado ser a maior prioridade em sua vida é a renda: “*se eu parar de trabalhar hoje, eu não tenho nenhuma renda financeira*” (sic). Contudo, assevera que certos trabalhos, mesmo que não remunerados, podem trazer muita satisfação pessoal. Além disso, alega que o trabalho, ser produtiva, a faz se sentir pertencente à sociedade, o que leva as pessoas a se sentirem inúteis quando desempregadas, podendo adoecer. Em adição, declara que “*se [o trabalho] não adoecesse, o INSS não tinha fila para pedir afastamento, principalmente na área da saúde mental*” (sic). Segundo ela, trabalhar com o que gosta não a impediu de sofrer psiquicamente com o trabalho, da mesma maneira que se esforçar muito para atingir um objetivo não lhe trouxe o absoluto sucesso sempre, mas muita frustração e sensação de falta de controle.

O que se pode perceber, de maneira geral, é que as inúmeras ambivalências desde o nível concreto real das relações sociais ambíguas típicas do modo de produção capitalista em contraste com as vivências dos trabalhadores, sua reprodução em nível ideológico e, finalmente, intrapsíquico parecem ser fonte inesgotável de sofrimento psíquico para estes. Ainda sobre o processo de trabalho dos profissionais da indústria de Tecnologia da Informação, Antunes (2013) defende a tese de que o capitalismo em seu momento histórico atual de acumulação flexível terá cada vez menos trabalhos estáveis, e cada vez mais uma diversidade de formas de contratação parcial, terceirização e flexibilização de vínculos de trabalho.

Essa ênfase na flexibilização dos vínculos de trabalho tem levado ao crescimento de formas atípicas de contratação, flexibilização de jornadas de trabalho e da possibilidade das empresas demitirem e admitirem força de trabalho, além da flexibilização dos processos de trabalho, dos vínculos de emprego considerados outrora como atípicos (autônomo, em tempo parcial, por tempo determinado, sem registro em carteira de trabalho, cooperativo) (Leite, 2009, p. 69), disseminando o trabalho terceirizado, sem segurança para o trabalhador, por tempo indeterminado, etc.

Para Harvey (2003) a estratégia é a de contratar profissionais de acordo com a necessidade conjuntural da empresa, reduzindo o número de trabalhadores “centrais” e empregando, de maneira crescente “trabalhadores flexíveis”, cuja força de trabalho entra facilmente no mercado e pode ser demitida sem custos quando preciso. Tendo em vista a rapidez das inovações tecnológicas e a instabilidade do mercado, as empresas tendem a contratar trabalhadores de acordo com as flutuações de demanda do mercado, com variação do número de trabalhadores, em que aumento de efetivo e demissões - *layoffs* - ocorrem de acordo com as necessidades da produção (Holzmann; Piccinini, 2011). Uma força de trabalho fluida que é contratada, despedida, externalizada, em adaptação ao mercado (Kovács, 2004).

Assim, o emprego estável não parece mais fazer parte do horizonte dos trabalhadores da tecnologia da informação, conscientes da instabilidade e vulnerabilidade de sua condição contratual. Esses “assalariados da precariedade” dispõem de um conjunto menor de direitos e proteções. “É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato” (Druck, 2011, p. 43). Tal conjuntura não passa despercebida aos olhos dos entrevistados:

[...] veio assim: ‘a empresa tem que continuar e agora a gente vai querer que vocês trabalhem um pouco mais, né, porque a gente viu que tava ocioso’. Daí ‘a família’ começa a falar mal dos primos que foram embora, e aí você fica naquela insegurança, tipo: ‘tá, quando que eu vou rodar aqui?’. E vai mais rodadas, mais rodadas, você vai sobrevivendo e você vai criando uma casca do tipo, nossa... daí você meio que se fecha para socialização também dentro da ‘empresa família’, assim... eu acho que deu 7 layoffs na empresa que eu tô agora, aí eu particularmente não socializo muito. Não gosto mais de trabalhar lá, mas é um rolê que pesa muito, assim. Se você vender a cultura da empresa sendo como algo acolhedor e você tem um processo de trabalho que exige que você demita as pessoas, você muda a ideia de cultura da empresa para explicar isso? não? continua com a mesma ideia? não trabalha dessa forma? porque as pessoas, para mim, elas vão pensar, ‘ok, a cultura da empresa é violência!’. Assim, do nada e finge que tá tudo normal! E essa é a parte que mais pesa... uma violência. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Observa-se evidente contraste entre o discurso ideológico das benesses da flexibilidade e as vivências dos trabalhadores que, ainda assim, ao apropriarem-se de tais ideias próprias do modo e acumulação flexível do Capitalismo, acabam por reproduzi-las, por vezes, irrefletidamente. Alberto é um trabalhador que afirma não ver vantagem alguma em ser CLT. Segundo ele, além de ser mais barato para a empresa por esta pagar menos impostos (reproduzindo, aqui, a máxima “tenha senso de dono”), é melhor trabalhar como Pessoa Jurídica porque você pode usar o dinheiro que recebe da maneira que desejar, e investir esse dinheiro. Ainda assim, o trabalhador elucida que, com o dinheiro que recebe como PJ, ele precisa pagar por conta os impostos citados, além do INSS para garantir sua aposentadoria, plano de saúde

etc. Ainda que afirme as benesses de ser PJ e os males da CLT, no auge de suas crises de pânico, Alberto optou por manter apenas a estabilidade de seu contrato CLT, e cortando seus outros vínculos de trabalho: *“Eu adoro trabalhar lá, a empresa é muito boa e eu tenho muita liberdade criativa, sou ouvido. Quando eu saí para ir para outro emprego, sugeri ficar como CLT três horas por dia para dar o suporte” (sic).*

Brenda, em contrapartida, diz ver muitas vantagens em ser CLT, e que trabalhar sob um contrato CLT lhe traria mais segurança, como o seguro-desemprego em casos de demissão, plano de saúde ofertado pelas empresas, licença maternidade, além de não precisar arcar com a responsabilidade administrativa e contábil de uma empresa, para além de suas funções como *designer* e programadora. Além disso, Brenda enfatiza que a filiação a uma entidade sindical para a defesa de seus direitos é mais comum quando você é CLT. Em adição, a trabalhadora aponta que o contrato PJ é financeiramente muito variável, o que exige planejamento e disciplina. Para ela, *“O CLT é realmente uma grande vantagem e é um dos melhores tipos de contratos. Quero ter um filho? O PJ tem que fazer um planejamento monstruoso” (sic).* Contudo, Brenda aponta que a oferta de vagas CLT no mercado de Tecnologia da Informação é escassa, e que foi institucionalizado que ser PJ significa, necessariamente, maior remuneração e liberdade, o que faz com que as pessoas aceitem contratos cada vez mais flexíveis.

Maria também acredita que trabalhar como pessoa jurídica é desvantajoso ao trabalhador: *“Você é uma mini-empresa sem recurso nenhum. Não sou uma empresa, eu sou um trabalhador” (sic).* Da mesma forma, Nina afirma ter preferência por contratos CLT, ainda que não goste de ter horário fixo para trabalhar ou direito a férias somente após um ano de empresa, o que considera o único ponto negativo desta forma de contratação de força de trabalho. Contudo, relembra que quando PJ, mesmo podendo viajar a qualquer momento, não recebia salário em seus dias de férias, ou até mesmo nos dias em que precisava comparecer a uma consulta. Ademais, a possibilidade de progressão de carreira também lhe é atrativa na forma de contratação CLT, pois como PJ sentia-se descartável por ser terceirizada. *“A única coisa que o contrato PJ é melhor é porque geralmente você pode ganhar mais, mas sempre que eu a fazia matemática, na prática, nunca valia a pena. Isso pra mim é uma falsa ilusão” (sic).*

A experiência profissional e o autodidatismo⁹ também parecem ser elementos de valor para os trabalhadores da Indústria de Tecnologia da Informação, isso porque a transitoriedade dos avanços tecnológicos exige deles um aprendizado constante (Braunert, 2013). Outro fator

⁹ Autodidata é o ser humano capaz de aprender por si próprio, sem necessitar de outrem para ensiná-lo (Braunert, 2013).

relevante a ser considerado nessa dinâmica são as mudanças incessantes nas qualificações exigidas, dadas os permanentes aperfeiçoamentos da tecnologia empregada no modo de produção a que estão submetidos.

Isso exige do trabalhador um processo de formação continuada. Tal exigência reivindica uma gestão empresarial que garanta o envolvimento subjetivo dos trabalhadores às metas organizacionais, pois estes trabalhadores precisam estar dispostos a se responsabilizar por sua atualização progressiva e incansável, imersos nos princípios do individualismo, meritocracia e empregabilidade (Sorj, 2003). Além da flexibilidade, a imposição da excelência como padrão demanda mudança sucessiva, polivalência, agilidade e inovação, do que decorre a necessidade de aprendizados consecutivos.

Estar sempre atualizada, pra mim sempre foi muito difícil. Eu nunca consegui acompanhar direito, e quanto mais vinha essa cobrança, mais me gerava uma ansiedade que 'nossa, eu tô ficando pra trás'. Me deixa muito mal esse sentimento. Tem algumas coisas que eu sou autodidata, tem algumas coisas que às vezes eu preciso de outra pessoa ensinando, é muito difícil você conseguir ser regrada e tirar um tempo para estudar além de trabalhar o dia inteiro. Acho que é uma coisa que eu tento ou me conformar, de ficar um pouco mais pra trás, e entender que vão ter alguns momentos que eu vou conseguir melhorar essa questão do conhecimento. Ou eu fico um pouquinho com essa ansiedade, tentando correr atrás, sabe? (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Ao mesmo tempo, a trabalhadora Nina afirma em outro momento da coleta de dados que:

A questão de eu ser adaptável é a exigência que eu menos sofro. Eu troquei várias vezes de emprego. A maioria das vezes por opção, só dessa última vez que eu passei por uma demissão. Era um lugar que eu queria ficar mais tempo. Mas a maioria dos lugares que eu fiquei um ano e pouco. E eu sempre tive muita facilidade de entrar num contexto novo e eu sempre gostei também dessas novidades, de estar num ambiente novo, com pessoas novas. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Ao fazer referência à acumulação flexível, é fundamental promover um debate aprofundado da categoria do tempo, pensando principalmente nos possíveis efeitos psicológicos do que foi definido por Harvey (2003) como o processo de compressão do tempo-espço. Como descrito em momento anterior deste trabalho, não é de hoje que o capital busca apropriar-se do tempo excedente além do tempo necessário de trabalho (mais-valia) ou eliminar os poros improdutivos do processo de trabalho, sendo que o tempo livre se transformaria no tempo para além do tempo necessário e do mais-trabalho (Faria, 2017).

No segundo grupo focal realizado durante o processo de coleta de dados da pesquisa,

buscou-se levantar o questionamento sobre a quantidade de tempo disponível dedicado ao trabalho de cada trabalhador ali presente, assim como verificar sobre a utilização desses indivíduos do seu tempo livre. Veja-se as respostas dos participantes sobre o tempo, em horas, que o trabalho ocupa de seu dia-a-dia:

Geralmente começo entre oito, nove horas, faço uma pausa para almoço, aí à tarde eu começo pelas duas horas e vou até seis horas e às vezes eu faço algumas coisas à noite. Aí eu fico pensando que eu tô tentando estudar e fazer tudo isso, mas quando eu tava trabalhando, eu também fazia essas coisas. É engraçado pensar nisso, eu tô desempregada e eu tenho muita coisa pra fazer e quando eu tava empregada eu também tinha muito mais coisa pra fazer. (Maria, 32 anos, desempregada)

Ah, milhões [...] eu passo muito tempo em reunião, aí preciso ficar um pouco mais para dar conta da minha carga de trabalho. Eu acordo, tomo café na frente do computador e só desligo o computador 8, 9 horas da noite. E eu acordo cedo, 6 horas eu tô na frente do computador. E às vezes até no final de semana eu entro para fazer alguma coisa Mas eu diria que, em média, trabalho 12h por dia. (Denise., 30 anos, Engenheira de Dados)

Eu tenho um emprego que é presencial, tenho esse deslocamento [...] eu tenho que acordar 6 horas para conseguir dar conta [...] E daí eu chego 8h10 [...] até 11h30, almoça [...] 13h começa o segundo trabalho, são quatro horas, entra uma hora, sai cinco horas. Às vezes eu estendo, mas eu tento ficar sempre dentro disso. Das seis até mais ou menos umas dez eu faço o terceiro turno, que é pra empresa remoto. Eu fico muito feliz porque eu não preciso lidar com ninguém, porque eles estão no horário europeu, dormindo. Eu tenho reunião duas de manhã com eles pra falar o que está rolando, ter um contato com eles, mas eu escolhi esse horário e falei pro meu chefe: 'eu quero trabalhar assim pra não ter contato com vocês. Eu entrego, vocês me pagam e essa vai ser a nossa negociação'. Dá um total de trabalho por dia de 12 horas. Eu sei disso, e às vezes quando eu estou cansada ou quero sair durante a semana, eu jogo para o sábado da manhã. Mas é puxado, exige muita dedicação. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Quando questionada acerca do motivo pelo qual trabalha tantas horas e para tantas empresas diferentes, Brenda responde:

Talvez eu seja viciada em não ter tempo livre. Eu antes tinha faculdade, e era mais ou menos 12 horas que eu ficava de dedicação o dia inteiro fazendo coisas. Estou conseguindo diminuir aos poucos, antes estava em 14 horas, porque eu tinha freela, aí eu vi que eu não precisava. Daí dá 12 horas, provavelmente o próximo que eu vou tirar é esse, que eu fico até mais tarde, pra ficar uma jornada de 8 horas no máximo, e com isso eu conseguir administrar tempo livre. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

No capitalismo moderno, o tempo disponível para o trabalho não se resume ao tempo utilizado no interior da unidade produtiva, afinal o *home office* e as TIC's permitem a absoluta extrapolção do espaço formal de trabalho e invasão do tempo socialmente disponível do trabalhador, ou seja, do seu tempo livre. Com isso, o tempo livre vem sendo reduzido gradativamente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação, como um tempo

não regulamentado de trabalho, impulsionado pela desregulamentação dos contratos de trabalho flexíveis.

Nesse contexto, o tempo de trabalho precisa ser compreendido como o tempo dedicado ao trabalho, incluindo o processo formativo cuja finalidade última é o aprendizado de ferramentas específicas destinadas à função desempenhada no emprego. Os elementos subjetivos, como visto, colocam-se em atividade durante o processo de produção. Por esse motivo, o monitoramento do processo de trabalho vai para além do aperfeiçoamento da vigilância informacional e mecânica do tempo, gerando instrumentos de domínio da subjetividade que pretendem fornecer ao capital o controle sobre a vida do trabalhador e apropriação ideológica de seu tempo livre, como referência existencial da consciência crítica e do espaço da vida particular do indivíduo (Faria, 2017).

A tentativa, aqui, é a de privar o trabalhador de sua liberdade através da fixação de um sistema de ideologia ancorado no capitalismo no domínio do psiquismo e vida do indivíduo, assim como sobre os seus valores morais, interesses, desejos e afetos. Importante lembrar que, para Faria (2017), esse ‘sequestro da subjetividade’ pode originar uma “Síndrome de Estocolmo”, ou seja, afetiva identificação do sequestrado com o sequestrador, em que os indivíduos passam a identificar-se com sua função. Eles são o seu trabalho. Tal percepção parece nos relatos dos participantes da pesquisa como sofrimento e conflito interno:

No geral, eu estou sempre procurando alguém que fale do mesmo assunto, um amigo da área, e acaba indo para os lugares onde eu já trabalhei com aquelas pessoas, e acaba girando em torno daquilo sempre. [...] O meu marido tá de férias, ele faz o que quiser, né? Mas esses dias eu me peguei assim: ele tava jogando e eu fiquei pensando ‘isso aí não tem nada a ver com o seu trabalho, porque que você tá fazendo isso?’ Aí eu fiquei pensando, ‘meu Deus, cara, é o tempo livre da pessoa’. Aí eu fiquei pensando que no meu tempo livre eu gosto de fazer coisas relacionadas ao trabalho. E eu nem tenho, agora, um trabalho! Aí tô julgando outra pessoa que tá usando o tempo dela livre para um hobby que não tem a ver com o trabalho dela. [...] meu trabalho é quem eu sou. Outras pessoas não são assim. Às vezes, nessas festas da empresa a gente fala de trabalho mesmo. E aí, aos finais de semana, as pessoas perguntavam ‘e aí, o que você fez e tal?’. As pessoas geralmente faziam coisas sobre o trabalho, nos horários livres. Então, eu acho que é bem comum. (Maria, 32 anos, desempregada)

Outro dado importante sobre o controle e gestão do trabalho diz respeito, para além dos mecanismos subjetivos, aos mecanismos eletrônicos que permitem a fiscalização do tempo de trabalho à distância. Alberto alega que a supervisão excessiva de seu processo de trabalho já o levou a pedir demissão. Indica que, na empresa em questão, ainda que a demanda de trabalho fosse difusa e complexa, sua produtividade era reduzida a números de entregas, pelas quais ele passou a ser cobrado indiscriminadamente.

A metodologia de controle adotada pela empresa, para a qual trabalhava à distância, se resumia em colocar uma pessoa para supervisionar as tarefas executadas por cada membro da equipe, e acompanhar diariamente o andamento delas. Ainda que, para algumas de suas tarefas, ele precisasse aprender uma nova função para depois executá-la, sua produtividade passou a ser computada de acordo com quantos dias que ele demorava para finalizá-las, conferindo-se, inclusive, o horário em que as tarefas estavam sendo entregues. Além disso, mesmo que não houvesse finalizado uma demanda inicial, novas solicitações lhe eram feitas, sobrecarregando-o e dilatando, ainda mais, o tempo que Alberto levava para executar as entregas dos produtos finais, o que gerava novas cobranças.

Maria afirma que era comum, nos locais em que atuou, apresentar semanalmente o andamento de suas tarefas, aquilo que foi finalizado e o que não foi. Tal metodologia pareceu mesmo ser comum no relato de todos os participantes da pesquisa. Maria coloca que esse processo se mostrava especialmente difícil quando o Supervisor indicado pela empresa não era alguém da área de Tecnologia da Informação, apenas um sócio ou investidor que, por não compreender o processo de trabalho, costumava ser pouco maleável, acelerando a finalização dos projetos a qualquer custo.

Brenda relatou em entrevista que numa das empresas em que desenvolveu suas atividades como *designer* gráfico, sua Supervisora controlava sua agenda de trabalho e questionava a todo momento o que ela estava ou não fazendo. “Ela atrapalhava mais do que ajudava e ela não dava um direcionamento técnico e eu não gostava disso” (sic). A trabalhadora afirmou, também, que é comum da área de TI designarem a estagiários tarefas mais complexas do que eles têm conhecimento técnico para executar no tempo que lhes é disponibilizado, o que gera a demissão daqueles que não se adaptam a este funcionamento. Ela aponta que na empresa europeia para a qual trabalha agora, há maior entendimento sobre os limites do trabalho, possivelmente ligados aos direitos que os trabalhadores de seus países conquistaram ao longo de seu desenvolvimento histórico: “*hoje tem uma pessoa que faz coisas na empresa que eu já tinha deixado claro que eu não queria fazer, e não é uma problemática, não é algo que faz eu ser demitido e não me dá medo de falar*” (sic). Nessa mesma empresa, a trabalhadora aponta já ter sido alvo de xenofobia, e que seu ofensor foi demitido.

Brenda confessou, porém, que em outros estabelecimentos nos quais atuou já foi propositalmente trancada dentro do ambiente de trabalho físico por 04 horas, pois seu supervisor, à época, tinha receio que ela não continuasse trabalhando nos momentos em que ele precisava se ausentar do espaço de trabalho. A trabalhadora diz ter se sentido em cárcere privado, e que isso traz reflexos em seu emprego atual: “*até hoje sempre vai rolar uma conversa*

sobre, ‘ah, porque a gente vai sair’, eu: ‘posso ficar com a chave?’ Vem automático” (sic).

Nina aponta que, ainda que o trabalho em time ou duplas, muito comum na Tecnologia de Informação, possa ser visto como uma forma de controle do processo de trabalho, não se sente supervisionada. Para ela, mesmo as reuniões diárias para acompanhamento da produtividade já são consideradas parte comum do processo de trabalho na área, e não geram incômodos ou sentimento de estar sendo controlada. Todos os participantes dos grupos focais afirmaram que os instrumentos de trabalho são majoritariamente fornecidos pelas empresas, mas que, de maneira geral, tais dispositivos possuem mecanismos de observação de uso:

Agora eu sou ‘dona’ do equipamento, mas eles instalaram todos os dispositivos para fazer observação de usos, tipo controle de torrent e essas coisas. É meio invasivo de privacidade... eu não posso falar mal da firma, eles me ouvem. Eles fazem porque teve problema no passado com processo, e aí se você tem algum rolê de torrent e tudo mais, eles detectam e notificam você por compliance [...] Eu uso o Teams, o Teams passa um relatório de tudo que eu converso. Então, eu tenho muito cuidado com o que eu estou escrevendo, com o que eu estou enviando, e com o que está ficando no servidor, porque às vezes a gente está papeando ali entre o pessoal que está trabalhando, e daí começa a falar besteira. A gente criou um grupo de WhatsApp, pra não falar no Teams, só por questão de segurança. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

É que o vazamento de dados é um problema bem sério nas nossas áreas, então eles ficam bem em cima. Lógico que eles colocam também para monitorar a gente. Eu já trabalhei em um lugar que muita coisa era bloqueada, então eu não conseguia nem acessar a Netflix. Mas eu não me sinto vigiada. É que a gente não consegue nem saber, a não ser que fuce muito pra saber exatamente o que eles estão vendo da gente. Pra mim não faz diferença. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Eu sei que eles estão me controlando, mas estou de boa. Só a câmera que eu gosto de desligar. Mas não fico pensando, ‘ele vai ver que eu pesquisei um pouco como que faz isso aqui’. ‘Ele vai ver que eu to procurando emprego com o computador dele!’ (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

É notório que o controle mecânico e objetivo do tempo do trabalhador não é mais prioritário ao controle subjetivo. Por esse motivo, ideologia e alienação assumem posições de destaque na garantia da efetividade de produção de mercadorias no mercado de TI. Ainda assim, salienta-se que o controle do tempo e processo de trabalho, ainda que tenha adquirido novas formas, não foi eliminado, o que pode ser observado no que foi descrito por uma das participantes do Grupo Focal como “microgerenciamento”:

Eu descobri que eu não gosto das exigências de microgerenciamento, porque agora estou lidando com alunos. Os alunos são pessoas que estão aprendendo, e em algum momento eles estão de saco cheio e querem ficar de boa. Aí a gente precisa ficar vigiando eles. E a coisa que eu menos gosto é ficar vigiando eles, porque eu não acho útil vigiar uma pessoa no aprendizado dela. Se ela quiser aprender, ela aprende. Se ela não quiser aprender, ela não aprende. Mais à frente, se for cobrado, ela vai ter que aprender da mesma forma. Realmente não acho que é uma função que dá valor

pra nada. E tem microgerenciamento também em outros lugares, tipo... “Consegue me passar a lista do que que fulano fez no último mês?”. Não gosto. Não vai fazer eu crescer, não vai fazer a outra pessoa crescer. Não vai fazer o aluno crescer. Eu acho que principalmente no trabalho novo também, quando a gente está fazendo as tarefas, criando as tarefas... Eu acho que em alguns momentos isso demanda muito mais descrever a tarefa, de fazer a tarefa. Daí eu já fico meio ‘ugh, tenho que descrever isso que eu vou fazer para as pessoas saberem o que eu estou fazendo. Senão elas vão achar que eu não estou trabalhando’. Me incomoda um pouco também. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Outro ponto perceptível na fala dos participantes é a inexata fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo socialmente disponível - tempo livre - embaralhando sua vida pessoal e profissional. Foi retratado, ao longo das explanações acima, que o controle do tempo de trabalho é a origem do lucro no Capitalismo, sendo que o capital não controla só o processo de trabalho, o produto do trabalho e o tempo de trabalho, mas a própria natureza social da temporalidade (Harvey, 2008).

Na acumulação flexível, o tempo total disponível do trabalhador não se resume ao tempo de execução de atividades produtivas, invadindo seu tempo socialmente disponível (FARIA, 2017). Isso significa que o tempo livre do trabalhador se reduz, na medida em que se aumenta o controle sobre sua vida pela apropriação ideológica de seu tempo livre, sendo que a ideologia capitalista se torna sua referência existencial, apropriando-se da consciência crítica do trabalhador e invadindo seu espaço particular.

Ainda que se pressupusessem trabalhadores livres para vender sua força de trabalho, o controle da subjetividade faz com que o exercício da liberdade se confunda com sua negação, o que torna a subjetividade um componente essencial da alienação. O “sequestro” da dimensão simbólica (Faria, 2017) torna possível ao indivíduo crer em algo e impede a tomada de consciência das condições de crescente precarização de seu trabalho. Na acumulação flexível, portanto, tornou-se possível não só imprimir ritmos intensos ao trabalho sem a conscientização do trabalhador, mas envolvê-lo em seu processo de exploração (Faria, 2017). Isso pode ser observado nas seguintes narrativas dos integrantes do grupo focal:

Ah, eu acho que tem os dois times, tem o time como nós, e também tem as pessoas que conseguem se desligar e eu acho lindo. Eu acho! É um sonho assim. Porque eu vejo gente vivendo e que sai do trabalho e que vai almoçar e eu acho lindo. Mas eu vejo também as pessoas que são como eu, que no final de semana estão online. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

Mas é engraçada essa questão que você falou sobre ser lindo. Porque o ruim é que, tipo, eu fico feliz fazendo as coisas no meu tempo livre que eu realmente gosto, mas no fundo eu fico com aquela culpa que eu devia estar melhorando, rendendo. Tipo, ‘eu podia estar aprendendo tal coisa que ia me ajudar a me destacar’. Sempre parece que alguma hora eu vou pagar o preço por estar colocando outras coisas na frente do trabalho. Quando eu viajo, eu consigo me desligar muito. Mas quando tô em casa

é mais difícil. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Buscou-se contextualizar o processo de trabalho na Indústria de Tecnologia da Informação sob o modo de acumulação flexível e suas características gerais para, então, compreender como estes aspectos impactam na determinação da saúde-doença desses trabalhadores, em especial na produção de seu sofrimento psíquico. Sobre os aspectos do trabalho que os participantes da pesquisa acreditam ter influência sobre sua saúde física e mental, tem-se que:

O primeiro é o desgaste com essa quantidade infinita de horas que a gente trabalha. O desgaste físico e emocional. E a longo prazo pode fazer com que a gente nem trabalhe mais com isso, porque a gente vai ter trabalhado tanto em tão pouco tempo que eu não sei se a gente vai continuar fazendo isso a longo prazo, né? (Maria, 32 anos, desempregada)

A gente é muito responsabilizado por tudo que a gente faz. Se você deixa alguma coisa passar, a empresa vai perder dinheiro, ou dependendo do que a empresa é, uma pessoa pode morrer por causa de um erro. Principalmente eu que trabalho na parte de qualidade, tudo cai nas minhas costas. Qualquer coisa positiva não tem o mesmo impacto das coisas negativas. Eu tava numa discussão com o meu time e o pessoal tava falando que tava tendo muitos problemas por falta de atenção, e ficaram falando o que eles podiam fazer pra tentar resolver a falta de atenção. Só que falta de atenção é um negócio humano, sabe? Tem muito esse negócio, às vezes tem dias que a gente trabalha muito, então no outro dia a gente não vai conseguir render, a nossa produtividade fica desbalanceada por conta do nosso ritmo de trabalho. Então é muito engraçado ver como as pessoas têm esse peso de cometer erro. Mas a gente sabe que pode escapar, a gente está trabalhando com capital humano, então é normal acontecer esse tipo de coisa. Por conta das exigências que são feitas, é muito difícil você conseguir desvencilhar essa visão da responsabilidade total nas suas costas. Acho que isso até é uma coisa que o mercado exige muito, o “sentimento de dono”. Constantemente a gente ouve isso, que a gente é dono de tudo o que a gente faz, de tudo o que a gente está entregando, e isso é uma responsabilidade compartilhada. Teoricamente isso deveria acalmar todo mundo e falar “ah, beleza, a gente é um time”, mas o problema é que individualmente todo mundo vai sempre se sentir culpado. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

De acordo com Laurell e Noriega (1989), o processo de trabalho é um componente gerador de processos críticos e cargas de trabalho. Cada processo de trabalho se caracteriza por diferentes cargas que levam a específicos modos de desgaste e reprodução, porém sempre subordinado ao processo sócio-histórico geral. As circunstâncias vivenciadas no trabalho dentro da área de Tecnologia da Informação interagem de maneira a contribuir para elevar os níveis de tensão cognitiva e cansaço, o que gera o desgaste físico e mental aos trabalhadores expresso nos discursos das participantes, como a intensificação dos ritmos de trabalho, a preocupação em atender às exigências de produtividade.

A ideologia da excelência, típica do modo de acumulação flexível, aproxima-se em muito da coerção à perfeição, ignorando os limites fisiológicos dos trabalhadores e culminando,

de certa forma, num incentivo ao assédio moral com incremento da competitividade e individualismo, já que responsabiliza individualmente o trabalhador que não se enquadra nos níveis de produtividade exigidos. Afinal, a aparente autonomia dos trabalhadores flexíveis, empreendedores-de-si e autônomos só pode ocorrer dentro dos interesses e metas de seus contratantes (Appay, 2005). Outros exemplos da Determinação do Processo Saúde-Doença no contexto de desenvolvimento do trabalho na Tecnologia da Informação dentro da sociedade Capitalista de acumulação flexível são observados nos seguintes relatos:

Eu acho que tem pesado muito, tanto psicologicamente quanto fisicamente, pra mim [o trabalho]. Eu fui no dentista porque eu estou rangendo os dentes quando eu durmo, por causa de estresse e ansiedade. Estou tomando medicamento porque estou em depressão. Um descontrole de tudo. Saúde física? Eu não faço exercícios, então sedentarismo. Aí eu faço um exame de sangue e eu vou ver que eu estou com gordura no fígado. Está tudo interligado. Porque eu não me alimento bem, eu não faço uma atividade física, eu não tenho um momento que desligue a minha mente e que eu esteja tranquila. Meu corpo está pedindo socorro. Durante muito tempo o meu trabalho era o meu refúgio, as outras esferas eu deixei de lado. Acho que até eu me perdi de mim mesma. Eu já nem sabia o que eu gostava. Meu trabalho, às vezes eu uso de escudo. [...] quando alguém pergunta quem é você, a primeira coisa que eu falo é profissional. Eu sou isso que eu trabalho. E a gente não tem que demonstrar sentimentos no trabalho, porque eles não querem. Então, eu tento ligar um botão, só que eu não acho onde desliga. É difícil eu conseguir me desconectar com esse mundo para poder fazer qualquer outra coisa. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados)

A gente trabalha em frente de tela, levanta para ir no banheiro e já volta. Como se fosse tipo uma prisão. A cadeira é a tua prisão. O computador é a tua prisão. Você tem que fazer essas horas. Por mais que você desvie a tensão, porque tem muito estímulo. Você está ali fazendo. E isso, desgasta o corpo, é normal. Esse desgaste vai se acumulando na sua postura. E isso vai indo para o psicológico. Você acaba abdicando de coisas. Mesmo que você tenha liberdade, você sabe que vai ser responsabilizado se você fizer aquilo de outra forma, se você demorar no banho. Tem gente que se culpabiliza por isso, mas você tem que tomar banho. O que tem que pega muito é, tipo... Quando você está treinando um cachorro, você dá um petisco para ele que é "Parabéns pelo seu resultado". Isso tem muito na empresa no começo, depois os biscoitos vão se distanciando e você começa a achar que você não está funcionando bem, você não consegue validar a qualidade do seu trabalho. E aquilo vai te estressando involuntariamente e impactando na tua profissão. No meu caso, se você colocou toda essa autoestima ali, você fica achando que você é um profissional mediano, e você vê que isso é ruim. Você vai muito para baixo. E na área da tecnologia você acha que você tem que se atualizar, ou você está muito errado. Não é algo que a pessoa acha super natural se educar toda hora! Só que daí chega um momento que você não está mais com tempo para aprender porque você tem uma família para administrar, ou você tem outras coisas que são do seu interesse e o seu trabalho é o seu trabalho. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

É fundamental desmistificar errôneas noções de que o sofrimento psíquico é um fenômeno atípico, uma questão puramente individual, sem ligação com a realidade objetiva da qual o sujeito participa enquanto ser social ativo. A centralidade do trabalho se dá, não apenas por significar a fonte de renda que garanta a subsistência física do ser humano social, assim

como da satisfação de suas necessidades secundárias, mas também por seus impactos na esfera psíquica (Navarro; Padilha, 2007).

O trabalho, atividade principal da vida adulta dos seres humanos, engendra processos de formação da consciência e personalidade, e pode suscitar novas necessidades, motivos e emoções. É a atividade ao redor da qual se organizam as outras atividades dos indivíduos, além de ser um espaço de criação de relações interpessoais. Mesmo assim, o trabalho ainda não é considerado, na maior parte das vezes, como um aspecto central e significativo na vida das pessoas, e nem como fato importante na constituição de sofrimento psíquico (Almeida, 2018).

O sofrimento psíquico era explicado por aspectos orgânicos, herança genética, disfunção familiar e de modos de vida individual. Até hoje, muitos profissionais da saúde não têm em conta a relação entre trabalho e saúde mental. Entretanto, o indivíduo ao ingressar no mundo do trabalho, organiza sua rotina de vida em função das exigências que esse trabalho impõe e investe neste emprego boa parte de suas horas no dia, durante a maior parte da vida (BORSOI, 2007). Nos participantes da pesquisa, foi possível observar que a relação com o trabalho influi diretamente em sua auto-imagem, na consciência sobre si e autoconsciência:

Eu coloquei muita autoestima minha no meu trabalho, desde quando eu comecei a trabalhar. Eu gostava nos meus 13 anos de fazer site. Ai eu entrei no design gráfico. E fui trabalhando com isso e sucumbiu a ideia do que era eu, a pessoa que mexia com tecnologia, para 'isso é o meu trabalho. O que vai ser eu depois disso? Eu vou ser só o meu trabalho'. Então fica tudo bagunçado. Bagunçado a um ponto de que quando você vai mal no trabalho, tudo aquilo te leva para um lugar muito desconfortável. Eu gosto muito de fazer jogos, codificação criativa, criação de personagens. Isso faz parte do projeto educacional. Ou seja, é trabalho. Só que eu separo quando eu estou trabalhando, e quando eu estou jogando. É muito difícil, porque você está jogando, e aí você para de jogar e pensa 'essa interface é uma bosta, você não consegue fazer nada'. Você está ali fazendo um pedido de comida. 'não está funcionando essa merda. No iPhone não está funcionando'. É muito ruim, é muito difícil. Eu comecei a mexer com planta. Eu não gosto de planta, mas foi um jeito de desligar um pouco. Eu comecei a cortar madeira. Eu tive que comprar muita madeira, porque eu gostava de cortar madeira, não planejar um móvel e tudo mais. Que se fosse planejar um móvel, é design. E é muito difícil, é um negócio muito difícil, porque a todo momento você vê que é muito conectado. Acorda de manhã, a primeira coisa que você pega é um item do seu trabalho. Demora para você pegar e fazer esse on-off do tipo 'eu não sou só isso', seu pessoal é muito mais legal que o profissional. Não sejam designers, você fica meio maluco de vez em quando. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Mencionou-se há pouco a existência de cargas de trabalho, que ao atuarem umas com as outras nos corpos dos trabalhadores, produzem desgaste. Tanto as cargas físicas, químicas, mecânicas e biológicas, que possuem materialidade externa ao corpo, tem efeitos psíquicos nos trabalhadores. Devem ser levadas em consideração, também, as questões relacionadas à gestão na forma como está organizada hoje, que podem impactar significativamente a saúde dos

trabalhadores (Almeida, 2018).

As diretrizes de trabalho orientado à máxima produtividade e ao alcance de metas, os esforços físicos e cognitivos necessários ao desenvolvimento das funções laborais na indústria de Tecnologia da Informação, podem resultar em expressivos desgastes físicos e mentais, como numa situação em que o trabalhador precise restar muitas horas em atenção concentrada, o que é comum nos trabalhadores analisados. Ou quando estão submetidos à pressão de tempo pelo prazo de uma entrega e, ainda, quando deles se exige raciocínio lógico com criatividade para tomar decisões rápida e continuamente, assumindo a responsabilidade dos riscos de suas escolhas. Também são características marcantes da gestão do trabalho na área de Tecnologia da Informação, pelo que discorreram os participantes da pesquisa, a instrumentalização do medo de demissão se convertendo em intensificação do ritmo de trabalho:

O meu trabalho, para mim, sempre teve um lugar muito reservado. Nunca deixei atrapalhar outras coisas da minha vida. Na verdade, tento. É uma ilusão dizer que eu não deixo atrapalhar. Acho que principalmente depois da demissão, eu percebi como o trabalho impacta tudo na nossa vida. Então, eu fiquei num lugar muito vulnerável com a demissão. Isso impactou tudo na minha vida e até agora eu estou tentando juntar os caquinhos. Mas eu sempre tentei priorizar, ao máximo, outras áreas da minha vida. Nunca deixei de lado o hobby ou passar tempo com família, amigos, viajar. Eu sempre tento ter um trabalho que eu vou ter flexibilidade para viajar, para tirar umas horas quando quiser. Lógico que não vai ser sempre possível, mas eu sempre coloquei isso na frente. Até isso foi um baque para mim quando eu fiquei desempregada. Todos os lugares que eu via, eu via a avaliação do lugar. E tinha muita gente que falava, “nossa, eu trabalho muito, não sei o que”. E eu já ficava tipo, “será que eu vou para esse lugar mesmo?”. E até o lugar que eu estou hoje é um desses lugares que eu tinha muito medo. E no fim, está sendo tranquilo. Mas eu sempre tive muito pavor de trabalhar mais e não ter tempo para fazer essas outras coisas da minha vida. Eu tenho a percepção de que é um pouco porque eu não gosto muito do meu trabalho. Do meu trabalho não, mas da área em geral. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

4.3 RELAÇÃO COM O OUTRO - “AS PESSOAS SÃO IGNORÁVEIS ONLINE”

Outro ponto de relevante ligação com o momento histórico de acumulação flexível em que se vive, é a relação dos participantes da pesquisa com o espaço de trabalho. Ao final do primeiro grupo focal, ao serem questionados sobre outras características do trabalho que não tivessem sido citadas até então e que eles não gostassem, os participantes citaram o trabalho presencial por uma multiplicidade de fatores.

Trabalhar presencial é só ligar o computador em outro lugar. E, às vezes, quando na fala, no presencial, fica mais difícil, por exemplo, na questão de gênero, né? [...] quando você tem que lidar com as pessoas, a comunicação fica um pouco mais difícil. Eu trabalhei também no modelo híbrido e aí eu sentia que em casa eu conseguia fazer mais coisas, porque no trabalho era só para ficar procurando um lugar silencioso

para tentar trabalhar. Não conseguia terminar minhas atividades quando eram nos dias de trabalhar presencial, mas era legal sair um pouco de casa, mas eu acho que eu prefiro o home office. (Maria, 32 anos, desempregada)

Para mim, o lance do presencial é não precisar gastar tempo saindo de casa, me deslocando. Eu posso acordar 10 minutos antes de começar a trabalhar e eu escovo os dentes ali e ele já bati o ponto. Então, acho que essa é a melhor parte, assim, pra mim e também o que eu falei, das viagens e tal, às vezes você pode viajar quando você quer, e você ainda tá trabalhando. Mas, acho que é principalmente isso. [...] E a parte mais difícil eu acho que é que eu sou uma pessoa um pouco introvertida, então como o meu trabalho demanda muito às vezes ter uma conversa com as pessoas, tentar convencer as pessoas de seguir alguma coisa que eu acho que faz mais sentido, ou às vezes, como eu falei, essa questão de apontar um problema, às vezes pode machucar a pessoa, a pessoa achar que é um problema com ela, que ela fez alguma coisa errada. Então tem todo esse cuidado, a parte de comunicação e tentar ser humana é uma coisa bem desafiadora, principalmente numa área que a gente está muito acostumada a estar no computador, não ter muita interação, para além das reuniões e tal. Então o meu trabalho é um pouco atípico nessa questão de não ser tão técnica e eu ter essa parte que eu preciso cuidar bastante da comunicação com as pessoas. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

A radicalização do individualismo, segundo Sorj (2003), foi incrementada pelo avanço da telemática e da internet que possibilita a desvinculação do trabalhador do contexto local de trabalho e sua inserção no contexto global. Relatou-se, aqui, como o desenvolvimento da produção mercantil demandou ampla divisão social do trabalho, na qual várias forças de trabalho interdependentes se combinam na produção de uma mercadoria.

Isso pode ser observado no processo de trabalho na área de Tecnologia da Informação, que implica, necessariamente, no trabalho em equipe, ou em times, nos quais *“cada um é responsável por uma coisa. Então é uma linha de produção mesmo. O meu trabalho acaba ficando mais simples porque você está focado só em uma parte.”*, explicou Alberto. Excepcionalmente, esses trabalhadores podem desenvolver projetos individuais como *freelancers*, mas a regra geral é que haja dependência mútua entre os trabalhadores na execução de um projeto, e que cada ação executada por um trabalhador seja complementar ao processo desenvolvido por outro. Para Alberto, isso culmina na imprescindibilidade de estabelecer uma relação de confiança com o colega de trabalho: *“Eu não sou aquela pessoa que eu preciso saber exatamente o que o outro está fazendo. Eu confio que vai fazer um trabalho bem feito”* (sic.). Ainda assim, Brenda diz sentir-se sozinha na maior parte do tempo em que está trabalhando, pois, não obstante os momentos de colaboração com o time, na fase de execução se percebe só, em *home office*, com o computador e a internet.

Na sociedade de classes, o caráter degradado da atividade humana faz com que a consciência da interdependência, muitas vezes, esteja cindida no trabalhador, que concebe seu trabalho como trabalho privado e independente de outros produtores, e não como parte do todo, e as relações entre os produtores aparecem como relações entre mercadorias, entre coisas

(Netto; Braz, 2010), reduzindo os laços de solidariedade entre os trabalhadores. Pôde-se notar alguns exemplos dessa objetificação do outro, resultante do processo de estranhamento do homem pelo próprio homem em algumas explicações dos participantes da pesquisa. Especialmente, quando discorriam sobre as diferenças entre o trabalho *online* e presencial, como:

No período da tarde tem várias reuniões. Quando isso acontece no presencial, vai todo mundo para um lugar, terminou volta todo mundo para a cadeira. Esse movimento que você tem dentro do escritório para reunir pessoas, que chegam arrastando seus notebooks, colocam em cima da mesa, porque elas precisam do notebook pra conferir o que elas vão falar [...] Isso toma tanto tempo e é tão chato. E fora esse deslocamento é o encontro de pessoas quando você não quer encontrar pessoas. Na sua casa, a pessoa vai ter que clicar, marcar o horário ou falar para você quem quer falar com você. No presencial, as pessoas vão até você, encostam em você, você tira o fone do ouvido... Não tem como falar 'não, daqui uma hora!' [...] No presencial educacional, você tem que estar envolvido com o aluno. Então, você tem que decorar o nome do aluno. No remoto você não precisa decorar, você lê o nome ali. Isso eu acho que é uma vantagem. Esse negócio das pessoas poderem quebrar a barreira e encostar em você é a pior coisa, fora do deslocamento que, nossa, duas horas só para apertar o botão e usar o computador em outro lugar que não é a sua casa, não faz sentido (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Não tem que interagir. E é ignorável, né? As pessoas são ignoráveis, online. A pessoa pode te responder e você pode não ler a mensagem dela, até você terminar o que está fazendo. Se coloca no modo foco, não recebe notificação nenhuma. E aí depois você vai ver. As pessoas em si eu não tento tanto levar para a minha vida. Até porque eu troco muito o emprego, então para levar todo mundo que eu já convivi para a minha vida, tem muita gente. Então eu tento manter poucas pessoas, mas pessoas chaves. Eu tento manter relacionamentos com pessoas que eu sei que ajudam outras pessoas, tento manter mais como contato (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software).

Neste contexto da sociedade de classes, o produto estranhado resulta do processo de trabalho estranhado, sendo que a alienação abrange a relação do trabalhador com sua atividade, em que não se reconhece (Marx, 2010). As condições sociais alienantes criam uma barreira de acesso dos indivíduos com as objetivações humanas produzidas ao longo da história. Isso porque o enriquecimento do gênero humano se desenvolve a partir do empobrecimento dos indivíduos singulares, resultando num distanciamento entre as máximas de desenvolvimento humano e as possibilidades reais dos sujeitos impostas pelas relações sociais de dominação (Mészáros, 2006).

Sendo assim, os indivíduos têm diferentes possibilidades de acesso às objetivações que configuram as máximas capacidades alcançadas na realidade objetiva pelo gênero humano. É nesse aspecto que se apresenta a contradição entre o ser humano e suas objetivações. Nas palavras de Marx (2010, p. 81):

[...] quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando (ausarbeits), tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio (fremd) que ele cria diante de si, tanto mais pobre se torna ele mesmo, seu mundo interior, [e] tanto menos [o trabalhador] pertence a si próprio. [...]. O trabalhador encerra sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto. Por conseguinte, quão maior esta atividade, tanto mais sem-objeto é o trabalhador.

A alienação do indivíduo em relação ao gênero humano culmina na vida genérica adquirindo sentido de simples meio de existência individual. Quando o trabalhador é expropriado do objeto de produção que corporifica a vida genérica dos humanos e cristaliza o desenvolvimento histórico da humanidade, tal fato lhe expropria sua vida genérica, seu corpo inorgânico, alienando-o de sua própria humanidade (Marx, 2010).

Ao alienar-se da sua atividade, do produto dessa atividade, do gênero humano e dos outros homens, o indivíduo passa a estabelecer, conseqüentemente, uma relação objetificada com o outro. A objetificação das relações interpessoais diminui significativamente o estabelecimento de relações fraternas entre os trabalhadores. Se humanidade se define como atividade, então o estranhamento pressupõe que a humanidade existe como inumanidade, e que os seres humanos existem são como objetos. Nessa objetificação do sujeito, na qual o indivíduo se transforma em objeto, o objeto efetivamente produzido - o capital - é transformado em sujeito da sociedade, pois objetificar o sujeito implica na subjetificação do objeto (Antunes, 2013).

Ainda que a objetificação do outro tenha se apresentado de maneira significativa nas colocações dos pesquisados, em especial nas afirmações sobre o benefício do *home office*, ou quando se referiam ao momento do café ao final dos grupos como networking, os mesmos também discorreram significativamente o quanto a relação com o outro lhes trazia sentido no ambiente presencial, e o quanto sua ausência lhes causava estranheza e certo sofrimento psíquico como se pode ver abaixo.

Quando eu ia para o escritório, eu chegava nove horas, nove e meia a gente ia para o café. Daí passava lá uma meia hora, às vezes mais. Chegava onze horas: almoçar. E assim, ia o dia inteiro. Virava metade do dia para tomar café, e o resto da tarde você conseguia trabalhar, tirando as interrupções que são frequentes. Em casa eu faço pausas, mas é outra vibe. É umas pausas que você faz mais conscientemente. Até porque existe uma pressão de você estar trabalhando em casa e você não quer passar a impressão de que você não está trabalhando. Você tem que ter bom senso. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Essa história de ficar um dia inteiro só fazendo uma coisa sozinha, eu também não gosto muito, porque é bem esquisito ficar um dia inteiro sozinho. Parece que as pessoas esqueceram que eu to ali, me dá uma sensação ruim (Maria. 32 anos, desempregada).

Quando eu lembro do presencial, eu me lembro do cafezinho e eu fico pensando: como eu trabalhava? Porque eu estava mais interagindo! Hoje eu não tenho essas interações. Mas eu sinto muita falta daquele cafezinho. Eu sinto tanto de não ter ido

em alguns almoços e levado uma marmita, porque eu me arrependo de não ter ido em vários almoços, porque tudo aquilo ali, aquele momento, não existe mais, porque as pessoas saíram, foi cada um para um canto, então era aquele momento, e hoje não tem mais. E tudo mudou. (Denise, 30 anos, Engenheira de Dados).

Lidar com pessoas na área da tecnologia é gostoso. Como a gente é obrigado a trabalhar em time, você acaba socializando com aquelas pessoas e gostando delas, e convivendo com elas no dia a dia de uma forma que não é ruim, sabe? Eu fui uma pessoa que sofreu muito trabalhando remoto. Era remoto, eles lá fora e eu aqui. E o meu contato presencial com eles era a cada dois anos. Então era uma abstração muito grande. Me frustrava muito. Tinha muito de 'as pessoas passam pela empresa e vão embora', e eu nem conheço elas pessoalmente, elas não existem na minha realidade. O trabalho remoto pra mim funciona a partir do momento que eu possa ver essas pessoas, pelo menos duas vezes ao ano ou mais, pra elas não serem uma abstração na minha tela que tá me incomodando entre o meu trabalho. Muito mais gostoso, porque você tem um contato, você troca ideia com a pessoa. Às vezes, trabalhar num café, porque a empresa não obriga, por ser remoto, a ser presencial em nenhum momento, mas a gente tem curiosidade de trabalhar em conjunto, de fazer coisas em conjunto. Eu, Brenda, não gosto do remoto, porque o remoto, pra mim, foram sete anos de frustração, de ver uma parada que pra mim não parecia real, parecia muito tipo show de Truman, sabe? Hoje eu sou feliz mesmo que eu tenha que me deslocar duas horas por dia, fazer um monte de loucura, por não ter que ser só remoto. Trabalhar remoto é difícil quando você não sente conexão nenhuma com as pessoas que você tá trabalhando. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Tem-se, aqui, mais uma demonstração da unidade de aspectos e percepções contraditórias do fenômeno do *home office* pelos participantes, o que nos faz refletir sobre como o sistema de contradições da reprodução social determinaram as condições dentro das quais esse modo de produção se sucede. Maria, por exemplo, apesar de ter demonstrado seu incômodo, durante o Grupo Focal, em trabalhar sozinha no ambiente doméstico, afirmou em entrevista que o trabalho remoto permite resolver problemas e gerar soluções com mais agilidade, com mais praticidade, sem perder tempo com deslocamento ou interações sociais.

O trabalho em *home office* produz, de maneira ambivalente, sofrimento psíquico pelo isolamento social, ao mesmo tempo em que o trabalho isolado, sem contato com outros trabalhadores, traz mais rendimento e produtividade, pela facilidade de manter a atenção concentrada durante a execução da atividade laboral em decorrência da diminuição de estímulos que trazem distraibilidade, de acordo com o relato dos participantes.

Somado a isso, é necessário ressaltar que esse contraste se dá, também, devido a inculcação ideológica das benesses da flexibilidade da reestruturação produtiva, e o como a alienação se reflete na cisão do reflexo psíquico na consciência do sujeito dos movimentos opostos da realidade objetiva. Faz-se relevante lembrar ainda das consequências da alienação no processo de auto-estranhamento, que dificultam a autopercepção do sujeito sobre suas motivações, sentimentos e consciência sobre si, assim como das relações nexos-causais dos fenômenos que o afetam e sua autoconsciência.

O próprio isolamento social, enquanto processo psicológico manifesto decorrente da alienação, mantém estreita relação com o auto-estranhamento, definido como o grau de dependência da atividade com recompensas que se situam fora dela, produzindo uma seleção viciada da experiência com relação aos valores, normas, significados e sentidos pessoais (Montero, 1991). O auto-estranhamento pode conduzir a outro processo psicológico decorrente da alienação, denominado por Seeman como “ausência de normas” ou “anomia”. Tal processo é resultante do distanciamento dos indivíduos em relação à sociedade, quando as circunstâncias de opressão se tornam insuportáveis para os indivíduos levando ao rompimento de seus vínculos com o sistema social a que pertencem. Promove-se, paulatinamente, um empobrecimento e esvaziamento dos valores essencialmente humanos, ampliando as possibilidades de fetichização dos indivíduos e suas relações (Montero, 1991).

Todas as expressões psicológicas da alienação - sentimento de impotência, sentido do absurdo, isolamento, auto-estranhamento e anomia - acabam por dissolver a coerência psicológica entre o indivíduo, o mundo e os outros seres humanos, processo no qual a individualidade se converte em individualismo (Martins, 2007). Desta mutilação, resulta uma personalidade fetichizada, sustentada por motivações particulares e efêmeras. A alienação em seus níveis psicológicos se apresenta como um “duplo” da pessoa, uma ambiguidade que aos poucos ocupa seus pensamentos e sentimentos, gerando a muda aceitação, resignação e conformismo, podendo, ainda, ser expressa em diferentes formas de sofrimento psíquico (Martins, 2007).

Por esse motivo, nos pareceu comum a oscilação dos participantes com relação aos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho, visibilizando ainda mais o processo de objetificação das relações, a reprodução da ideologia vigente em seus discursos, a inconsciência de seus motivos e, por vezes, a discordância entre o que era reproduzido em falas com o tono emocional gerado pela situação. No primeiro grupo focal, quando Nina reflete sobre suas relações interpessoais no trabalho, afirma:

Baseado nos meus recordes de pessoa, mulher e tal, eu sempre tenho muita dificuldade em socializar. Já sofri muitas microagressões, é difícil quebrar alguns vieses que eu tenho por conta da minha experiência. O lugar que eu mais consegui ter essa facilidade de socializar foi na minha empresa anterior, que era uma empresa que tinha a parte de diversidade muito forte, e um alinhamento ideológico das pessoas. Eu sempre falava para todo mundo que era o lugar que eu conseguia pensar só no meu trabalho, não precisava pensar que eu precisava me defender de alguém, ou que eu não ia ser ouvida por ser mulher, enfim, ou que eu ia ter que esconder qualquer coisa sobre a minha vida. Agora que eu estou em outro trabalho depois dessa minha última experiência, já percebo que eu já não estou mais num ambiente tão diverso. Algumas coisas acho que eu vou ter dificuldade para falar e talvez nunca fale, algumas coisas que eu já percebo que me incomodam. A parte do remoto ajuda

muito a gente conhecer pessoas de todo Brasil e de todo mundo, essa troca cultural é legal. Mas às vezes ter uma socialização mais profunda é mais difícil, e eu sinto até que eu tenho que colocar alguns limites pra eu me sentir um pouco mais confortável. E as trocas de comunidades também são bem legais também, porque apesar dessa questão de ser muito masculino e tudo mais, as mulheres costumam se apoiar bastante. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Já no segundo grupo focal, a mesma participante aponta:

Eu tive experiências bem diversas com trabalhar no remoto. No começo, coincidiu com a pandemia eu começar a trabalhar remoto. Foi bem difícil. Antes eu trabalhava remoto alguns dias na semana e era um momento bom pra fazer uma descompressão do escritório, e às vezes eu era muito cansativo também por causa do deslocamento. E fazer outras coisas dentro de casa ainda era muito estranho no começo, então tudo se confundia muito, foi uma época muito confusa. Daí eu troquei de trabalho e eu senti que melhorou bastante. Minha produtividade era até melhor do que no escritório, mesmo sendo esse cenário de não conhecer as pessoas, porque eu morava aqui e quase todo mundo era de Maringá. Minha produtividade era muito boa, e eu estava no ápice do ansiolítico e do antidepressivo. Foi uma época muito boa. A gente nunca se encontrou, nem com o happy hour, nem pra coisa do trabalho, mas eu tive a oportunidade de ir ao escritório pela primeira vez em São Paulo. Daí veio aquele sentimento assim, 'não são só pessoas que estão na tela do computador exclusivamente, vivendo uma realidade virtual', teu fiz amizade no escritório! Tem pessoas que eu levo para a vida depois que eu comecei a, mesmo que muito esporadicamente, ir para o escritório. Hoje em dia, eu estou num cenário bem novo, porque o meu marido trabalhava em casa, mas agora ele está trabalhando fixo fora de casa, e eu tenho me sentido muito sozinha. E como eu estou nesse processo de trabalho novo, que eu não consigo criar nenhum vínculo com ninguém, e ainda por cima, as pessoas que eu trabalho são de uma empresa terceira, eu estou no time de uma empresa terceira, e eles estão no momento que eles vão entregar o projeto para a gente na empresa. Então, está todo um clima difícil, está difícil de criar conexão. Eu dei umas surtadas, porque eu estava muito sozinha em casa e um dia eu percebi que eu fiquei 24 horas sem falar com ninguém. Nem com a minha gata eu soltei uma palavra, eu fiquei em completo silêncio por 24 horas, e aquilo bateu muito forte, eu fiquei mal real. Mas, teve muitos altos e baixos. Tem horas que eu acho muito legal, tem horas que eu queria ter alguma pessoa com quem contar, às vezes nem que não fosse presencialmente, mas o meu trabalho anterior eu tinha muita facilidade de me conectar com as pessoas mesmo de forma virtual, então eu conseguia achar muitas coisas em comum, a gente passava o dia trabalhando em duplas, e conseguia trocar muita ideia sobre coisas de fora do trabalho, até pra dar aquela descansadinha. Não conseguia fazer pausa, mas, pelo menos, conversava ali, e hoje eu acho que estou nesse processo de readaptação, porque eu percebi que a minha produtividade caiu bastante depois de ter ficado mais sozinha. E também tem coisas boas. (Nina, 26 anos, Analista de Qualidade)

Martins (2007) considera que a estrutura da atividade é um amálgama entre atividades de relações da pessoa consigo, atividades de relações interpessoais e atividades em relação à produção social. Às atividades humanas complexas correspondem mais de uma necessidade, e tais atividades são impulsionadas por diversos motivos, ou seja, são polimotivadas, coexistindo motivos-estímulo e os motivos geradores de sentido. Os motivos das atividades se hierarquizam num sistema único no qual cada motivo exerce um papel distinto, havendo, contudo, um motivo principal (Leontiev, 1978b).

Esses motivos geradores de sentido (principais) ocupam o lugar hierárquico mais elevado, e a hierarquia depende dos nexos constituídos na atividade. Até mesmo os motivos não conscientes, marcados de tono emocional, têm também sua determinação na existência do indivíduo no mundo objetivo. Há, para Leontiev (1978b), um paradoxo no fato dos motivos só se revelarem à consciência de maneira objetiva através da análise da dinâmica da atividade, mas que subjetivamente tais motivos aparecem como expressão indireta: vivência do anseio, desejo, de tendência para o fim/ objetivo. Quando os motivos se tornam conscientes é possível modificar a sua influência sobre a conduta do indivíduo (Leontiev, 1961/2017).

Caso se reflita sobre o tempo dedicado ao trabalho por estes trabalhadores, se as relações pessoais não existirem circunscritas no ambiente - mesmo que virtual - de trabalho, cria-se um possível espaço de sofrimento psíquico pelo aprofundamento do isolamento e a restrição crescente das relações interpessoais. “[...] as relações interpessoais na esfera da vida pessoal e familiar acabam por reeditar as relações sociais de produção tendendo a firmarem-se também como relações fetichizadas” (Carvalho; Martins, 2016, p. 290), ou seja, mercantilizadas e objetificadas.

Somando-se a isso o fato de que para permanecer empregado no mercado de trabalho do modo de produção de acumulação flexível é necessário manter níveis cada vez mais altos de efetividade e produtividade, e a submissão ideológica baseada em ideais liberais, criam-se progressivamente indivíduos mais egoístas e competitivos, com dificuldade em estabelecer relações interpessoais significativas, geradoras de novos sentidos, que sirvam de suporte social.

A fragilidade das relações interpessoais notoriamente marcadas pela competitividade e precariedade de tempo, não impede, no entanto, que os trabalhadores pesquisados construam e reconheçam a importância de referências coletivas, utilizadas por eles frequentemente de maneira utilitária, especialmente para lidar com as situações de aprendizado para o trabalho reinserção no mercado após demissão: são elas os times e as chamadas comunidades.

As metodologias têm de ser adaptativas para o time que está usando elas. Se o time não aceitar a metodologia, ela não vai funcionar. Então isso é uma coisa que a área de tecnologia, quem manda a forma como faz, são as próprias pessoas que fazem. Se vier alguém e falar que agora não vai fazer dessa forma, não vai funcionar. É o time que vai conversar para chegar no objetivo de trabalho mais rápido e mais objetivo. Então tem isso das pessoas de tecnologia se unirem, isso tanto dentro de uma empresa, de um projeto ou de uma comunidade. Qualquer comunidade de tecnologia, tem uma pessoa lá que programa em Python, está começando a aprender, em qualquer comunidade lá, ela acha tudo. Porque alguma outra pessoa está disposta a ajudar e colocar isso publicamente para todo mundo, para ajudar. A tecnologia em si, ela tem essa coisa de um querer ajudar o outro para a gente conseguir fazer a coisa melhor. Por isso tem também essa grande mudança com o tempo, as coisas mudam muito rápido, está todo mundo engajado nisso [...] Eu tenho muitas tarefas. Quando é uma tarefa que vai impactar alguém imediatamente, por exemplo, um

estagiário precisa de um relatório de estágio, ou alguém está pedindo um feedback, ou que seja alguma informação que vai desbloquear ele para trabalhar com alguma coisa, eu tento fazer no exato momento que me pedem. Qualquer outra coisa eu passo 80% do tempo procrastinando e 20% fazendo. (Alberto, 29 anos, Engenheiro de Software)

Essa construção da comunidade, ela é rica. Eu conheci três pessoas que fizeram mudança de carreira de direito para a área de programação e em coisa de dois anos conseguiram subir no cargo e mudar de empresa e tudo isso por causa de conversar com pessoas, participar ativamente da comunidade, fazer trocas e tudo mais. Hoje tô experimentando a ideia de mentoria, que é basicamente ajudar as pessoas a conseguirem progredir na carreira. A tarefa mais fácil é ajudar alguém que tá começando com coisas que ela tá aprendendo a desenvolver. É muito fácil e muito gostoso e muito satisfatório ver o outro progredindo com algo que você passou um perrengue e você tentou facilitar pra um próximo. Isso é uma das coisas mais gostosas que tem [...]. Na pandemia, você sabia que muitas pessoas iam ser demitidas, principalmente porque a empresa não ia ter como sustentar. Aí você olha para as pessoas como valores muito importantes para você naquele momento. Quando você vê algum problema muito grande na liderança, e você olha para as pessoas que estão em sua volta, e você percebe que elas concordam com essa mesma visão que você tem, puts! As pessoas são mais importantes do que a empresa no final. Porque no fim você sabe que aquela pessoa que está ali, se você sair daqui um mês, dois meses, é bem provável que ela saia também. Você vai construindo pessoas, relações. Às vezes a pessoa sabe que o lugar que ela está tá faltando uma pessoa, ela te chama para trabalhar lá. Tem muito disso, você acabar indo junto com a sua galera, que você trabalha bem, que você desempenha bem. E também, às vezes, você tem um líder que saiu da empresa, e ele liga para ti e fala, “vem para cá, eu estou precisando de alguém. E você tinha falado no seu último ajuste que você queria fazer isso, e aqui eu tenho a possibilidade de dar isso”. Porque a pessoa confia em ti, confia no teu trabalho. E você às vezes fala, “vou, é um Brother Legal, um bom chefe”. Então, é um dos bons lados, você acaba se ligando muitas às pessoas, não tanto à empresa. (Brenda, 32 anos, Designer Gráfico e Desenvolvedora de Software)

Outra hipótese relevante a ser analisada é o privilégio da comunicação por meio de linguagens de decodificação se sobrepondo a linguagem íntima-pessoal entre os trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação. Sabe-se que a linguagem é um signo, um instrumento psicológico que medeia a transformação do objeto real em objeto da consciência, em concreto pensado. No entanto, é no significado das palavras que a fala e o pensamento se unem em pensamento verbal. Toda palavra é uma generalização, um ato de pensamento. As formas mais elevadas de comunicação humana só são possíveis porque o pensamento reflete uma realidade conceitualizada (Vigotski, 2008). Sendo assim, diferentes linguagens implicam em diferentes maneiras de recortar o mundo, considerando que as palavras carregam em si o significado social que lhes deu origem e que é compartilhado, em certa medida, entre aquelas que da linguagem se apropriam, permitindo a comunicação entre os seres humanos.

O isolamento social promovido pelo crescimento exponencial do *home office* entre trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação nos faz refletir sobre o cerceamento da comunicação íntima-pessoal, atividade dentro da qual se formam pontos de vista sobre a vida, futuro e relações interpessoais. Para Elkonin (1987), é na comunicação pessoal que se forma a

autoconsciência, como consciência social transladada ao interior, ao intrapsíquico. Dessa forma, a paulatina substituição da comunicação íntimo-pessoal pela linguagem numérica codificada, tendo como única finalidade a comercialização de uma solução tecnológica, um produto, pode, possivelmente, influenciar negativamente o desenvolvimento da autoconsciência dos trabalhadores.

Somando-se o isolamento social e suas consequências na formação da autoconsciência; com os valores ideológicos de competitividade e individualismo próprios do modo de produção capitalista; e a rotatividade de trabalhadores em diferentes empresas em razão das características do trabalho na acumulação flexível; tem-se uma redução drástica dos vínculos de solidariedade entre os trabalhadores, gerando entraves à criação de saídas coletivas que potencialmente poderiam se configurar como processos protetores da saúde mental e física desses trabalhadores.

Sobre os trabalhadores da TI, pairam visões correntes de que estes são avessos à ação sindical, pois seriam inerentemente individualistas e pouco afeitos à ação coletiva. Trata-se de trabalhadores que se encontram cada vez mais pulverizados, dispersos e heterogêneos, dificultando a aglutinação de interesses que favorecem ações coletivas. Contudo, uma breve retomada histórica é suficiente para contrastar estas visões. Embora ainda com a informatização restrita a poucos setores econômicos, o crescimento da categoria a partir dos anos 1970, com a disseminação da informatização, inicia-se a criação de organizações coletivas de trabalhadores de TI no Brasil, as Associações de Profissionais em Processamento de Dados (APPD). Tais associações reuniam trabalhadores da informática, analistas, programadores, e trabalhadores em processamento de dados, e pavimentaram a criação de sindicatos da categoria na década de 1980 (Bridi, 2021).

Os sindicatos ligados ao trabalho informacional se deparam, ainda, com o problema da identificação das ocupações da categoria que representam, sobretudo em se tratando de um setor altamente dinâmico. De acordo com Bridi (2021), as atividades cujas ocupações originaram os nomes da maioria dos sindicatos já não representam a maioria de suas bases. Tal processo levou diversos sindicatos a alterarem seus estatutos objetivando descrever as diferentes ocupações que abarcam em suas bases. Como exemplo, a autora aponta o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação de Pernambuco (SINDPD-PE), que em seu estatuto se coloca como sendo representante:

[] dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Trabalhadores em Empresas de Reparação e Manutenção de Computadores e de Equipamentos Periféricos, Tratamento de Dados, Provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem

na internet, Desenvolvimento e Licenciamento de Programas de Computador (softwares) não customizáveis, Tecnologia da Informação de Dados, Nanotecnologia da Informação, consultoria em Tecnologia da Informação de Dados, Prestadores de Serviços de Informática e Tecnologia da Informação, Lan House, Portais de Internet, Provedores de acesso a Internet que manipulam, processam, organizam, guardam, constroem, ou utilizam soluções em equipamentos eletrônicos e computadores, Serviços de Informática, Casas “softwares”, Casas de sistemas, Consultoria de Sistemas, Manutenção em equipamentos de informática, Trabalhadores da Instituições de Tecnologia da Informação e Processamento de Dados (Bridi, 2021, p. 94).

Bridi (2021) aponta que a cada nova mudança no mercado de trabalho em razão das novas tecnologias, surgem novas ocupações, ou a simples renomeação das ocupações antigas para evitar certos enquadramentos sindicais. Outra dificuldade apontada pelos dirigentes sindicais das associações de classe da categoria é a falta de regulamentação da profissão que favorece tais renomeações de funções e a criação de nomenclaturas novas pelas empresas com o objetivo de pagar menos pela força de trabalho dos profissionais da área. Isso porque, pela necessidade de caracterizar as funções, de modo a permitir sua classificação dentro da categoria e sua vinculação ao sindicato, as empresas criam ocupações que escapam do alcance deste, situação que tende a levar a constantes disputas jurídicas para o enquadramento sindical de uma ocupação.

Ou seja, a ausência de regulamentação cria conflitos e dificuldades ao enquadramento sindical. Nas empresas públicas, os planos de cargos delimitam as funções, porém no setor privado, as empresas têm liberdade para criar cargos de forma discricionária. Em adição, a rotatividade é muito maior no setor privado, devido a questão do trabalho por projeto, o que dificulta a manutenção de uma base sindical sólida (Bridi, 2021).

A terceirização presente no setor de TI configura, para Pochmann (2007), uma “superterceirização”, na qual, a partir da década de 1990 no Brasil, com o avanço neoliberal e reformas da regulação do trabalho, a terceirização passa a ocorrer, também, nos setores que demandam maior qualificação do trabalhador, como é o caso da prestação de serviços em tecnologia da informação. A superterceirização distingue-se de atividades como limpeza, segurança, alimentação, por estas demandarem uma força de trabalho com menor qualificação.

No setor de TI, 60% dos profissionais ocupados estão em empresas não típicas, e 40% são contratados por empresas típicas de TI¹⁰. Essa proporção elevada de profissionais em empresas não típicas acaba sendo um limitador da ampliação das bases desse sindicalismo, já

¹⁰ As empresas típicas de TI, também chamadas de *core*, são empresas cuja mercadoria principal são produtos e serviços da Tecnologia da Informação. Já as empresas não típicas, também conhecidas como *in house*, são empresas que utilizam ti como um meio para impulsionar seus negócios e melhorar a competitividade (Bridi, 2021).

que os profissionais de TI acabam sendo representados por sindicatos cuja categoria é predominante nas empresas que atuam. Além disso, a pulverização de trabalhadores em *home office*, como MEI, PJ, ou mesmo trabalhadores informais, leva a baixas taxas de filiação e demanda uma atuação sindical muito intensa, o que gera grandes dificuldades em razão do tamanho das estruturas dos sindicatos da categoria (Bridi, 2021).

Ademais, os valores desenvolvidos a partir da racionalidade neoliberal nublam a consciência de classe. Inserido numa economia de trabalho flexível, esse trabalhador se vê impossibilitado de planejar o futuro num contexto de trabalho instável e sem garantias. Tais trabalhadores vivem num cenário de incertezas diante da possibilidade de, a qualquer instante, as empresas em que trabalham promoverem *layoffs*, ou terem que buscar outra empresa a cada fim de projeto. O trabalho por projetos e as formas de contratação em modalidades flexíveis e precárias, com menos acesso a contratos de longa duração, condenam milhares de trabalhadores ao eterno recomeço, lançando mão de estratégias individuais para inserção e permanência num mercado de trabalho altamente competitivo (Zanoni, 2019).

São trabalhadores tecidos dentro de uma nova ética e racionalidade do trabalho, eminentemente neoliberal (Dardot; Laval, 2016). Sob essa perspectiva, cada trabalhador precisa se conceber como uma empresa de si mesmo, assumindo os riscos da atividade econômica individualmente, e tendo que se conformar e adaptar à lógica da competição. Essas configurações do mercado das subjetividades dos trabalhadores de TI, forjadas no modo de produção capitalista de acumulação flexível, fazem dos trabalhadores partidários das saídas individuais em detrimento da ação coletiva, obstaculizando a ação sindical. É com o trabalhador de elevada escolaridade, maioria branca e homem, e relativamente “ajustados” ou “adaptados” à racionalidade neoliberal competitiva e individualista que os sindicatos da TI atuam, sendo desafiados pelas nuances dos diferentes setores que representam (Zanoni, 2019).

Os PJs, Pessoas Jurídicas¹¹, ou “empresários de si mesmo”, são empregados disfarçados, subordinados, sem direito a férias e comumente vinculados a uma mesma empresa por diversos anos. Nem sempre é opção do trabalhador ser PJ, mas uma solicitação de seu contratante que obriga o trabalhador a se submeter ou ficar desempregado. O direito do trabalho trouxe ordenamento da relação entre aqueles que vendem a sua força de trabalho e quem a compra. A figura de Pessoa Jurídica, com a falsa condição de empresário que na prática é um trabalhador subordinado numa relação de emprego disfarçada, implica numa maior dificuldade

¹¹ Modalidade de contrato na qual o profissional abre uma empresa para vender seu trabalho para outras empresas contratantes. Trata-se de uma modalidade presente nas empresas privadas, prestadoras de serviços de TI (Bridi, 2021).

para a ação coletiva, por se tratar de um trabalhador que negocia individualmente com o seu empregador (Bridi, 2021). Conclui-se, portanto, que não é apenas o crescimento do individualismo que obstaculiza a ação coletiva dos trabalhadores da Tecnologia da Informação, mas um conjunto de características típicas da organização do trabalho no setor que embargam as ações coletivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, procurou-se discutir a relação entre os efeitos da acumulação flexível no processo produtivo dos trabalhadores da TI (indústria de Tecnologia da Informação) e o sofrimento psíquico destes, com base nos pressupostos da Saúde Coletiva e Psicologia Histórico-Cultural. Buscou-se apontar, na análise dos Grupos Focais e Entrevistas, os processos críticos do trabalho em TI em suas facetas destrutivas e protetoras. No entanto, restou evidente o destaque aos processos destrutivos à saúde dos trabalhadores estudados.

Isso se deu, não apenas pelo recorte do objeto da pesquisa, ou somente porque tais processos predominaram ao longo dos discursos dos participantes, mas também porque os processos possivelmente protetores por eles apontados continham em si, contraditoriamente, sua face destrutiva, em unidade dialética. Sendo assim, se procurou demonstrar como o modo de produção capitalista de acumulação flexível tem se refletido na organização do processo de trabalho no contexto particular dos trabalhadores da Indústria de Tecnologia da Informação, de forma a produzir sofrimento psíquico nesses indivíduos.

Quando se introduziu o materialismo histórico-dialético no início deste trabalho como método de análise, se afirmou que o processo científico consiste em abstrair as características mais imediatas do fenômeno (sua aparência) em direção a sua essência. Mencionou-se que isso só é possível com o desvelamento dos processos históricos e sociais que originam tal fenômeno na realidade, ou seja, a compreensão deste em sua totalidade. Foi o que se buscou fazer ao longo de todo o andamento desta pesquisa.

Acredita-se que as unidades de análise evidenciadas puderam contribuir, mesmo que parcialmente, para a compreensão das raízes estruturais do objeto de estudo, podendo, portanto, subsidiar ações para a transformação da realidade. Tal tarefa, acredita-se, deveria ser o ponto de partida de qualquer construção científica.

A partir dessa análise, observou-se as implicações subjetivas destrutivas da aceleração do processo produtivo no modo de acumulação flexível, e das constantes inovações com consequentes readaptações necessárias dos trabalhadores para acompanhar esse processo. Além disso, se constatou o como isso se expressa numa necessidade estranhada pela mudança, e num sentimento aqui nomeado como obsolescência de si, numa incorporação da volatilidade do real.

Em adição, foi detectado que a aparente flexibilidade da jornada de trabalho se reflete, na verdade, em extrapolação do espaço-tempo de trabalho para a esfera do espaço-tempo de não-trabalho: o tempo livre e socialmente disponível do trabalhador, gerando sobrecarga,

sofrimento psíquico e a sensação de aprisionamento.

Fez-se notável, também, uma radicalização do individualismo como efeito do isolamento social resultante da expansão do *home-office* neste mercado de trabalho, com redução dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e fetichização das relações entre os indivíduos. Ademais, ainda que o processo de trabalho se realize em times, é perceptível que a comunicação por meio de linguagens de decodificação se sobrepõe a linguagem íntima-pessoal, cerceando as relações interpessoais.

Importante ressaltar que se assume possível que os resultados e análises aqui evidenciados possam potencial de generalização para outras categorias de trabalhadores, também submetidos ao mesmo modo de produção e momento histórico dos trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação aqui estudados.

Outra consideração relevante a ser feita é a de que, ainda que os dados da literatura apontem que a maioria dos trabalhadores da Indústria de Tecnologia da Informação são homens, o que foi confirmado pelo questionário *online*, a participação majoritária nos Grupos Focais e Entrevistas realizadas nesta pesquisa foi de mulheres. Por este motivo, a relação entre gênero e o mercado de trabalho de T.I perpassou esta pesquisa de maneira transversal, como um processo destrutivo a mais que suscita sofrimento psíquico, apontado pelas trabalhadoras da área de Tecnologia da Informação.

Embora não seja objetivo deste trabalho explorar a fundo esta temática, vale destacar alguns dados sobre tais processos destrutivos observados pelos participantes da pesquisa sobre gênero e desgaste psíquico na TI, obtidos durante a realização dos Grupos Focais e Entrevistas. As trabalhadoras, em especial, apontaram sentir constantemente a necessidade de fazer algo “a mais” do que os trabalhadores do gênero masculino; a necessidade de impor respeito pela força e antipatia para buscar evitar o assédio moral e sexual; a preferência dos recrutadores por pessoas do gênero masculino na seleção para vagas de emprego; a difícil ascensão na carreira a cargos de liderança; a preferência das mulheres que são mães pelo *home office* tendo em vista a sobrecarga com o trabalho de cuidado com os filhos; e até mesmo a exclusão, ou depreciação, sofrida em comunidades *online*, o que levou a criação de comunidades específicas para mulheres e pessoas LGBTQIA+.

Para Breilh (2006) a diversidade, natural ou social, dos atributos humanos é característica consubstancial da vida humana, e se materializa em processos como diferenças de gênero, etária, étnica e cultural. Tal diversidade surge de diferenças biológicas, como: sexo, raça e idade biológica, ao redor das quais se dão construções culturais e relações de poder. Numa sociedade equitativa, o diverso frutifica e enriquece como potência favorável, e as

relações entre gêneros, interétnicas e interetárias se tornam solidárias e cooperativas, pois embora exista diversidade, existem também concatenações profundas. Contudo, na sociedade Capitalista baseada na relação de poder entre classes antagônicas, entre gêneros e étnico-raciais, a diversidade passa a ser veículo de exploração e subordinação. A inequidade determina a repartição e o acesso desiguais (desigualdade social). É o caso da desigualdade entre gêneros, que gera inequidade no processo de produção e distribuição econômica, sendo que a categoria da desigualdade é a evidência empírica da inequidade social.

No plano empírico, este estudo constatou desigualdades que foram analisadas com base na estrutura de inequidade que as explica. Tem-se, aqui, como objetivo, gerar interpretações e iniciativas voltadas à produção de uma sociedade mais saudável que considerem um processo emancipador integral na construção de uma sociedade que supere a divisão em classes sociais e suas consequentes formas de exploração, desigualdade e sofrimento psíquico. Não se deve jamais perder de perspectiva as raízes estruturais dos processos de sofrimento que se dão nas relações de produção capitalistas.

Pertinente salientar que classe, gênero e etnia guardam entre si unidade e movimento, sem que isso implique que elas ostentam o mesmo status hierárquico para o conhecimento da realidade que a primeira delas. Um aspecto fundamental para compreender essa problemática é a noção de que essas três fontes de inequidade (classe, etnicidade e gênero) são processos vinculados (Breilh, 2006), que compartilham a mesma raiz germinativa (acumulação e concentração de poder), e cujos mecanismos de reprodução social se interrelacionam. Assim, a inequidade de gênero que produz injustiças para as mulheres, alimenta, concomitantemente, as relações subordinadoras que contribuem para reproduzir outras formas de concentração do poder, introduzindo no cotidiano uma adaptação e aceitação da inequidade como modo natural de viver. Da mesma maneira, a concentração de propriedade e riqueza, que determina as classes sociais, requer, para se sustentar, de um processo de hegemonia e aceitação do domínio, mecanismo do qual participam as relações culturais de dominação de gênero e étnicas. Ou seja, a dominação não é só classista, mas compõe uma estrutura de poder perpassada e reproduzida pelas relações de apropriação e expropriação econômicas, mas também por relações de subordinação étnica e de gênero.

Os processos culturais e as formas de poder simbólico não se estruturam separadamente das formas de dominação econômica. A construção da sociedade classista precisou historicamente, para se estruturar, da divisão sexual do trabalho, e da dominação étnica, através da guerra, para a consolidação efetiva da economia privada e apropriação econômica dos grupos que passaram a se constituir como classes dominantes (Breilh, 2006).

Essa estrutura se reproduz através da institucionalização do sistema de propriedade privada, mas que, para ser legitimada, precisava de condições de gênero e dominação cultural propícias. O próprio patriarcado se reproduz mediante a tradução do poder econômico e político em poder simbólico. Em resumo, o poder econômico expresso na estrutura de classes, requer relações culturais e uma estrutura simbólica adequada, que viabilizem a hegemonia, num rico movimento de relações dialéticas da estrutura de poder.

Considerando, ainda, seu caráter dialético, as relações de gênero nunca são simples reflexo da estrutura, pois mantêm com esta uma relativa autonomia e têm a capacidade de induzir mudanças nessa totalidade. Por último, importante citar que os espaços onde se produz e reproduz o poder em geral e, especificamente, o poder patriarcal, abarcam tanto a prática produtiva quanto a prática social doméstica cotidiana. As relações de classe determinam os modos de vida e, por isso, a análise epidemiológica do gênero não deve ser feita à margem das relações de classe, ou está condenada a ser incompleta e tendenciosa (Breilh, 2006). Da mesma forma, uma visão de classe que não reconheça determinações específicas de gênero e etnicidade, e se dissolva em relações econômico-políticas, também implica distorção e reducionismo.

Ainda que possa ser categorizado como um processo crítico que gera sofrimento e atravessa de maneira transversal os outros processos críticos analisados, neste trabalho não há pretensão em esgotar o assunto sobre a relação entre gênero, classe e mercado de trabalho, apenas apontar reflexões preliminares, tendo em vista a composição da amostra na realização da pesquisa. Dessa forma, faz-se necessário o aprofundamento da temática a partir do desenvolvimento de novos estudos, em especial no que se refere às consequências psicológicas e conformação destas particularidades na determinação do processo saúde-doença das trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

- ABES (Associação Brasileira das Empresas de *Software*). *O Mercado Brasileiro de Software*. 2011. Disponível em: <www.abes.org.br>. Acesso em: 04 ago. 2022.
- ABILIO, L. C. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0* (1ª ed.) São Paulo: Boitempo, 2020.
- AGUIAR, W. M. J.; OZELLA, S. Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. *R. Brás. Est. Pedag.*, Brasília, v. 94, n236, p 299-322, jan./abr. 2013.
- AGUIAR, W. M. J.; SOARES, J. R.; MACHADO, V. C. Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, v. 45, n155, p 56-75, jan./mar. 2015.
- ALMEIDA, M. R. *A relação entre a consciência individual e a consciência de classe: uma análise das contribuições de Vigotski sobre a consciência da classe trabalhadora*. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.
- ALMEIDA, M. R. *A formação social dos transtornos do humor*. 2018. 415 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Botucatu, 2018.
- ALMEIDA, M. R.; ABREU, C. B. M.; ROSSLER, J. H. Contribuições de Vigotski para a análise da Consciência De Classe. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 16, n. 4, p. 551-560, out./dez. 2011.
- AMORIM, H. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. *Caderno CRH*, Salvador, v. 27, n. 70, p. 31-45, jan./abr. 2014.
- ANTUNES, R.L.C. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed., 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2013.
- ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. L. C. Indústria 4.0: rumo à “escravidão digital”? In: ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. L. C.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. L. C.; PRAUN, L. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- APPAY, B. *La dictature du succès*. Paris: L’Harmattan, 2005.

AYRES, J. R. C. M. Georges Canguilhem e a construção do campo da Saúde Coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual*. Dossiê “Georges Canguilhem, a história e os historiadores”, v. 2, n. 1 [2], 2016, p. 139-155. Disponível em: <<https://goo.gl/88dcm6>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

BARROCO, S. M. S.; SUPERTI T. Vigotski e o estudo da psicologia da arte: contribuições para o desenvolvimento humano. *Psicologia & Sociedade*, 26 (1), p. 22-31, 2014.

BENNER, C. Improvisational Reform: building collective voice and security in Silicon Valley. In: KUDVA, N.; BENERIA, L. (Eds.) *Rethinking informalization: poverty, precarious jobs and social protection*. Ithaca: Cornell University Open Access Repository, 2005.

BRAUNERT, M. B. *O Trabalho e as formas de contratação dos Desenvolvedores de Software: um estudo em empresas de Curitiba e região*. 2013. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

BREILH, J. *Epidemiologia: economia, política e saúde*. São Paulo: Editora Universidade Estadual Paulista, 1991.

BREILH, J. *Epidemiologia crítica: ciência emancipadora e interculturalidade*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006.

BRIDI, M. A. *Trabalhadores em tecnologias da informação e sindicalismo no Brasil: O que há de novo no horizonte?* São Paulo: Annablume, 2021.

BRIDI, M. A.; LIMA, J. C. Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH* v. 32, n.86, mai./ago., 2019.

BRIDI, M. A.; BRAUNERT, M. O trabalho na indústria de *software*: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n. 73. p. 199- 213, 2015.

CARLINI-COTRIM, B. Potencialidades da técnica qualitativa grupo focal e, investigações sobre abuso de substâncias. *Rev. Saúde Pública*, v. 30, n. 3, p. 285-293, 1996.

CARVALHO, S. R.; MARTINS, L. M. Idade adulta, trabalho e desenvolvimento psíquico: a maturidade em tempos de reestruturação produtiva. In: MARTINS, L. M.; ABRANTES, A. A.; FACCI, M. G. D. (orgs.) *Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico: do nascimento à velhice*. Campinas, SP: Autores Associados, p. 267-292, 2016.

CASTELLS, M. A sociedade em rede. In: CASTELLS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. 4 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTILLO, J. J. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de *software*. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (org.) *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

CHAGAS, E. F. O pensamento de Marx sobre a subjetividade. In: CHAGAS, E. F.; RECH, H. L.; VASCONCELLOS, R.; DA MATA, V. *Subjetividade e educação*. Fortaleza: Edições UFC, p. 37-62, 2012.

CHASSERIO, S.; LEGAULT, M. Gestion de projets. In: ZAWIEJA, P.; GUARNIERI, F. (coord.). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris: Le Seuil, 2014.

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

DIAS, C. A. Grupo Focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. *Informação & Amp; Sociedade: Estudos*, 10(2), 2000.

D'MELLO, M.; SAHAY, S. "I am kind of a nomad where I have to go places and places": Understanding mobility, place and identity in global software work from India. *Information and Organization*, v. 17, n. 3, p. 162-192, 2007.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011.

DUARTE, N. *A individualidade para si: contribuição da teoria histórico-cultural da formação do indivíduo*. Campinas: Autores Associados, 1999.

ELKONIN, D. Sobre el problema de la periodización del desarrollo psíquico en la infancia. In: SHUARE, M. (Org.) *La psicología evolutiva e pedagógica en la URSS - Antología* (pp. 104-124). Moscou: Progreso, 1987.

FARIA, J. H. *Poder, controle & Gestão*. Curitiba: Juruá, 2017.

GRAZIOTIN, D., FAGERHOLM, F.; WANG, X.; ABRAHAMSSON, P. *Consequences of Unhappiness While Developing Software*. Institute of Software Technology, University of Stuttgart arXiv:1701.05789v2 [cs.SE] 24 Feb 2017.

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

GUTIÉRREZ, J. G. R. *Aprendizaje y resistencia en los trabajadores de software*. Hermosillo-México-DF: Universidad de Sonora- Plaza y Valdez Editores, 2011.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HELLER, A. *Sociologia de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península, 1992.

HOLZMANN, L.; PICCININI, V. Flexibilização. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Zouk, p. 196-199, 2011.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Pesquisa de serviços de tecnologia da informação*. Brasil, 2009. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 set. 2022.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 set.

2022.

KRUEGER, R. A. *Focus group: a practical guide for applied research*. Newbury Park: Sage Publications, 1998.

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*. Porto Alegre, ano 6, n. 12. p. 32-67, jul./dez. 2004.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEONTIEV, A.N. *O desenvolvimento do psiquismo*. Lisboa: Livros Horizonte, 1978a.

LEONTIEV, A.N. *Actividad, conciencia y personalidad*. Buenos Aires: Ediciones Ciencias del Hombre, 1978b.

LEONTIEV, A.N. As necessidades e os motivos da atividade. [1961]. In: LONGAREZI, A. M.; PUENTES, R. V. (orgs.) *Ensino desenvolvimental: antologia*. Livro I. Uberlândia, MG: EDUFU, p. 39-57, 2017.

LIMA, J. C. Uma sociologia do trabalho digital: desafios teóricos-metodológicos. In: *41º Encontro Nacional da ANPOCS*. Caxambu, 2017.

LEFEBVRE, H. *Lógica formal, lógica dialética*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

LEITE, M. P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: LEITE, M. P.; ARAÚJO, A. M. C. (Orgs). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e o México*. São Paulo: Annablume. Fapesp, 2009.

LESSA, S. “Trabalho imaterial”: Negri, Lazzarato e Hardt. *Estudos de Sociologia*. v. 6, n. 11, p. 119-143, 2011.

LOWY, M. *As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen: marxismo e positivismo na sociologia do conhecimento*. São Paulo: Busca Vida, 1987.

MALAGUTY, S. *Sofrimento pelo trabalho: uma contribuição a partir da Teoria da Atividade de A. N. Leontiev*. 2013. 151 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

MALAGUTY, S.; ROSSLER, J. H. Da essência do trabalho no capitalismo à sua forma histórica contemporânea: contribuições de A. N. Leontiev para o entendimento do sofrimento pelo trabalho. *Revista Eletrônica Arma da Crítica*, Fortaleza, n. 7, p. 53-75, dez. 2016.

MARTINS, L. M. A natureza histórico-social da personalidade. *Caderno CEDES*, Campinas, SP, v. 24, n. 62, p. 82-99, 2004.

MARTINS, L. M. Psicologia sócio-histórica: o fazer científico. In: ABRANTES, A. A.; SILVA, N. R.; MARTINS, S. T. F. (orgs.) *Método histórico-social na psicologia social*. Petrópolis, TJ: Vozes, 2006. p. 118-138.

MARTINS, L. M. *A formação social da personalidade do professor: um enfoque vigotskiano*. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.

MARTINS, L. M. *O desenvolvimento do psiquismo e a educação escolar: contribuições à luz da Psicologia Histórico-Cultural e da Pedagogia Histórico-Crítica*. Campinas, SP: Autores Associados, 2013.

MARX, K. *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, K. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. Trad: Ranieri, J. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia Alemã*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

MÉSZAROS, I. *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2006.

MÉSZAROS, I. *Estrutura social e formas de consciência*, volume II: a dialética da estrutura e da história. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14ª ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MONTERO, M. *Ideologia, Alienacion e Identidad Nacional*. Caracas: Ediciones de la Biblioteca – Universidad Central de Venezuela, 1991.

MORGAN, D. L. *Focus group as qualitative research*. Newbury Park, Sage Publication. (Qualitative Research Methods Series 16), 1998.

NAYAK, R. D. *International Journal of Humanities and Social Science Invention* ISSN (online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714 www.ijhssi.org Volume 3 Issue 2 || February, p. 52-56, 2014.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, edição especial n. 1, p. 14-20, 2007.

NETTO, J. P. *Introdução ao estudo do método de Marx*. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. *Economia Política: uma introdução crítica*. 7ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

OLIVEIRA, D. R. *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office*. 2018. Tese (Doutorado) – UFSCAR, São Carlos, 2018.

POCHMANN, M. O. *A superterceirização dos contratos de trabalho*. Campinas: SINDEEPRES, abril 2007.

POCHMANN, M. O. Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos. *Brasil em debate*. V. 2. São Paulo: Perseu Abramo, 2010.

PUJOL, A. Qualidade do trabalho no setor TIC na Argentina: tensões entre trajetórias individuais e coletivas. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 75-84, 2014.

POLITZER, G. *Princípios elementares de filosofia*. São Paulo: Centauro, 2001.

RODRIGUES, M. E. *Trabalho, Autonomia e Identidade dos Profissionais do Software no Capitalismo Flexível*. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

ROSENFELD, C. L. Autonomia no trabalho informacional: liberdade ou controle? In: PICCINNI, V. C. [et al.]. (Orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistência e inovações*. Editora da UFRGS: Porto Alegre, 2006.

RUBINSTEIN, S. L. *Principios de psicologia general*. México: Grijalbo, 1967.

SAMPAIO, S. E. K. *O desenvolvimento da aglomeração produtiva de software de Curitiba*. 2006. 158 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Departamento de Economia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SÈVE, L. *Marxismo e a teoria da personalidade*. Lisboa: Horizonte Universitário, vol. 1, 2 e 3, 1979.

SORJ, B. *brasil@povo.com: a luta contra a desigualdade na sociedade da informação*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar; Brasília: Unesco, 2003.

SOUZA, T. M. S. *Emoções e capital: as mulheres no novo padrão de acumulação capitalista*. 353 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

TONELO, I. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008? In: ANTUNES, R. L. C. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

TONET, I. *Método científico: uma abordagem ontológica*. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

VIAPIANA, V. N. A depressão na sociedade contemporânea: contribuições da teoria da determinação social do processo saúde-doença. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Setor de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

VIGOTSKI, L. S. *Teoria e método em psicologia*. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

VIGOTSKI, L. *Obras escogidas*. Tomo II. Madrid: Visor, 2001.

VIGOTSKI, L. *Pensamento e Linguagem*. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. Rev.: José Cipolla Nelo. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

VIGOTSKI, L. Quarta Aula: A Questão Do Meio Na Pedologia. Tradução de Márcia Pileggi

Vinha. *Psicologia USP*, São Paulo, 2010, 21(4), 681-701.

ZANONI, A. P. Trabalhadores em Tecnologia da Informação: itinerários, práticas e projetos. 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

ZEIGARNIK, B. V. *Psicopatología*. [1976] Madrid: Akal, 1981.

ZEIGARNIK, B. V. Bluma Zeigarnik: A Memoir. *Gestalt Theory*, Vol. 29, No. 3, p. 256-268, 2007.

ANEXO I – ROTEIRO QUESTIONÁRIO *ONLINE*

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado/a a participar da pesquisa intitulada “O sofrimento psíquico em trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação”, que tem como objetivo compreender a relação entre os reflexos da acumulação flexível no processo produtivo dos trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação e o sofrimento psíquico destes, pela perspectiva da Saúde Coletiva e Psicologia Histórico-Cultural. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com a pesquisadora, Carolina Dias, através do email institucional dias.carolina@ufpr.br. Você é livre para decidir participar e pode desistir a qualquer momento sem que isto lhe traga prejuízo algum.

Participando do estudo você está sendo convidado/a a responder ao questionário presente, a fim de contribuir com o levantamento de dados desta. No questionário, cujo preenchimento dura cerca de 5 a 10 minutos, também deve-se fornecer informações para contato posterior, a fim de ser possível solicitar continuidade na participação em fases subsequentes da pesquisa. O aceite ou não de sua continuação como participante da pesquisa será voluntário. Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sob responsabilidade do (s) pesquisador (es) responsável (is) (Resol. 466/2012 e 510/2016).

Sigilo e privacidade: Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado. Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do Setor de Ciências Humanas (CEP/CHS) da Universidade Federal do Paraná, pelo e-mail cep_chs@ufpr.br.

() Li e concordo em participar da pesquisa.

1) DADOS PESSOAIS

- Nome
- Gênero ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Não-binário ☐ Outros ☐ Prefiro não dizer
- Cor ☐ Branco ☐ Preto ☐ Pardo ☐ Amarelo ☐ Indígena
- Idade ☐ Menor de 18 anos ☐ entre 18 e 25 anos ☐ entre 25 e 35 anos ☐ entre 35 e 45 anos ☐ mais de 45 anos
- Estado Civil ☐ Solteira/o ☐ Casada/o ☐ União estável ☐ Divorciada/o ☐ Viuva/o
- Orientação sexual ☐ Heterossexual ☐ Homossexual ☐ Bissexual ☐ Panssexual ☐ Demi-sexual ☐ Assexuado ☐ Outros ☐ Prefiro não dizer
- Filhos ☐ Não ☐ Sim
- Grau de escolaridade: ☐ Ensino Médio Completo ☐ Superior Incompleto. Curso? ☐ Superior Completo. Curso? ☐ Pós-graduação incompleta. Curso? ☐ Pós-graduação completa. Curso? - Reside em Curitiba ou Região Metropolitana? ☐ sim ☐ não
- Email para contato:

2) DADOS PROFISSIONAIS:

a) Na produção (desenvolvimento) de software, indique função/área de atuação (você pode assinalar mais de uma alternativa):

☐ Estagiário ☐ Analista Junior ☐ Analista Pleno ☐ Analista Senior ☐ Engenharia de Software ☐ Gerente de Projetos ☐ Técnico em Programação ☐ Suporte Técnico e Manutenção ☐ Outro. Especifique:

b) Assinale o tipo de vínculo empregatício ou contrato que possui (você pode assinalar mais de uma alternativa):

☐ Assalariado por tempo indeterminado/CLT ☐ Assalariado c/ contrato por tempo determinado ☐ Autônomo - Pessoa Jurídica/PJ ☐ Autônomo - Micro Empresário ☐ Autônomo Informal ☐ Estatutário ☐ Outro. Especifique:

c) Quantas horas, em média, você diria que trabalha semanalmente?

☐ menos de 20 horas ☐ entre 20 e 25 horas ☐ entre 25 e 40 horas ☐ entre 40 e 60 horas ☐ mais de 60 horas semanais

d) Qual sua remuneração média mensal?

☐ até R\$1200,00 ☐ entre R\$1200,00 e R\$3000,00 ☐ entre R\$3000,00 e R\$5000,00 ☐ entre R\$5000,00 e R\$10000,00 ☐ entre R\$10000,00 e R\$20000,00 ☐ mais de R\$20000,00 ☐ Prefiro não dizer

e) Há quanto tempo tirou suas últimas férias?

☐ há menos de 1 ano ☐ entre 1 e 2 anos atrás ☐ entre 2 e 4 anos atrás ☐ há cerca de 5 anos ☐ há mais de 5 anos

f) Em suas últimas férias, quantos dias você tirou?

☐ 5-7 dias ☐ 7-10dias ☐ 10-15 dias ☐ 15-20dias ☐ 20-30 dias ☐ mais de 30 dias

g) Há quanto tempo você trabalha na carreira de Tecnologia da Informação?

☐ menos de 1 ano ☐ entre 1 e 5 anos ☐ entre 5 e 10 anos ☐ entre 10 e 20 anos ☐ mais de 20 anos

3) **SOFRIMENTO PSÍQUICO:** Importante ressaltar que as perguntas a seguir não possuem valor diagnóstico, e tem apenas o objetivo de constatar a percepção de sentimentos que podem indicar sofrimento psíquico por parte do participante da pesquisa ao refletir sobre seu trabalho. O objetivo é facilitar a pré-seleção dos participantes para as fases subsequentes da pesquisa.

a) Você acredita que seu trabalho pode trazer implicações em sua saúde mental? ☐ sim ☐ não

b) Experienciou algum dos sentimentos ou sintomas abaixo nos últimos 6 meses ao pensar/refletir no seu trabalho ou algum projeto a ele relacionado?

☐ sofrimento ☐ Desesperança em relação ao futuro ☐ Ansiedade ☐ Tristeza ☐ Medo ☐ Dificuldade em começar a dormir ☐ acordar diversas vezes no meio da noite ☐ insônia ☐ Aceleração do coração ☐ Estresse ☐ Dificuldade para respirar ☐ Sensação de sufocamento ou desmaio ☐ Sentimento de fracasso ☐ culpa ☐ decepção ☐ irritabilidade ☐ perda/ganho de apetite (diferentemente do seu normal) ☐ aumento ou redução do interesse sexual (diferentemente do seu normal) ☐ cansaço ☐ raiva/ódio ☐ Outros. Especifique:

ANEXO II – ROTEIRO GRUPOS FOCAIS

1. Retomar os objetivos propostos para a pesquisa.
2. Esclarecer sobre os objetivos da técnica do Grupo Focal através da entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (duas vias) e fazer leitura na íntegra.
3. Propor tempo de trabalho entre 90-120 minutos.
4. Aquecimento:
 - a. Introdução para o foco da discussão. Deixar claro que opiniões divergentes são bem-vindas e que o objetivo do grupo não é chegar a um consenso, mas apreender a heterogeneidade na homogeneidade.
 - b. Apresentação de cada participante com confecção do “crachá” com nome (formação, o que faz no momento etc).
5. Desenvolvimento do tema do encontro. Importante ressaltar que estão previstos de 1 a 2 grupos focais com os trabalhadores. A escolha do número de sessões se dará pela saturação do tema.
 - 1º Encontro
 - a. Quais as principais características do trabalho na área de Tecnologia da Informação?
 - b. Como é, para vocês, trabalhar na área de Tecnologia da Informação? Foco em:
 - principais benefícios/ aquilo que gostam no trabalho - principais dificuldades/ aquilo que não gostam no trabalho - Relação com as tarefas que desempenha - O que é fácil ou difícil de lidar
 - c. O gênero influencia nessas dificuldades ou facilidades? (considerar que a maioria das pessoas que respondeu ao questionário são homens, mas a maioria das pessoas que se disponibilizou a participar do grupo focal são mulheres)
 - 2º Encontro:
 - d. Retomar quais são as características exigidas do trabalhador que atua nessa área.
 - e. Como é a sua jornada de trabalho? Como você organiza sua rotina de trabalho? - Horas diárias - Porque trabalha esse tempo
 - f. Como o trabalho se relaciona com as outras esferas da sua vida?
 - g. Quais aspectos do seu trabalho acreditam que possam ter consequências para sua saúde mental?

ANEXO III – TCLE GRUPO FOCAL E ENTREVISTAS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto: O sofrimento psíquico em trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação

Pesquisador/a responsável: Prof. Dr. João Henrique Rossler

Pesquisador/a assistente: Carolina Dias e Prof. Dr. Vitor Marcel Schuhli

Local da Pesquisa: Centro de Psicologia Aplicada da Universidade Federal do Paraná.

Endereço: Praça Santos Andrade, 50 – 1º andar – sala 112

Você está sendo convidado/a a participar da segunda etapa da pesquisa intitulada “O sofrimento psíquico em trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação” tem como objetivo compreender a relação entre os reflexos da acumulação flexível no processo produtivo dos trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação e o sofrimento psíquico destes, pela perspectiva da Saúde Coletiva e Psicologia Histórico-Cultural. Este documento, chamado “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Você é livre para decidir participar e pode desistir a qualquer momento sem que isto lhe traga prejuízo algum.

As fases subsequentes da pesquisa incluem a participação em grupos focais (podendo variar de um a dois), a fim de favorecer a identificação de aspectos do processo de trabalho dos trabalhadores da indústria de Tecnologia de Informação que possam gerar sofrimento psíquico. Por esse motivo, caso concorde em participar da próxima fase da pesquisa, será necessário participar de 1-2 encontros, de cerca de 2h de duração, com outros trabalhadores da indústria de Tecnologia de Informação, a fim de contribuir com o levantamento de dados desta. Os dados dessa fase serão complementados com entrevistas individuais. Serão 1 a 2 sessões, com cerca de 1h de duração, em horários previamente acordados, com algumas perguntas sobre sua formação, processo de trabalho e sofrimento psíquico. Poderá ocorrer, ainda, uma terceira fase, com 1 a 2 encontros para discutir os resultados da pesquisa. Os grupos focais e as entrevistas serão gravados e transcritos. Esse material ficará guardado em local seguro sob a responsabilidade do pesquisador, com a garantia de que será destruído após o término da pesquisa.

O aceite ou não de sua continuação como participante da pesquisa será voluntário. É possível que se experimente algum desconforto, constrangimento, ou que se suscite a rememoração de lembranças de alta carga emocional e a percepção de um sofrimento não conscientizado até o momento, tendo em vista a temática abordada. Nesses casos, oferecer-se-á encaminhamento aos serviços de Psicologia do Centro de Psicologia Aplicada da Universidade Federal do Paraná. Poderá optar-se, também, pelo encaminhamento aos serviços de saúde mental pública municipais. Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sob responsabilidade do(s) pesquisador(es) responsável(is) (Resol. 466/2012 e 510/2016).

Sigilo e privacidade: Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

() Permito a gravação de som de voz e/ou depoimentos unicamente para esta pesquisa e tenho ciência que a guarda dos dados são de responsabilidade do(s) pesquisador(es), que se compromete(m) em garantir o sigilo e privacidade dos dados.

() Não permito a gravação de imagem, som de voz e/ou depoimentos para esta pesquisa.

Ressarcimento e Indenização: Importante esclarecer que a participação na pesquisa é voluntária, não sendo pago nenhum valor em decorrência de sua participação. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com os pesquisadores deste estudo - Carolina Dias, João Henrique Rossler e Vitor Marcel Schuhli - que poderão ser localizados, para o esclarecimento de eventuais dúvidas que venham a ocorrer antes, durante ou depois do estudo, no endereço Praça Santos Andrade – 2º andar – sala 217-B – Curitiba – PR, telefone: 41 – 3310-2644 que funciona de 2ª a 6ª feira das 8.00 às 11.30 e das 14.00 às 17horas, ou através do email institucional dias.carolina@ufpr.br.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do Setor de Ciências Humanas (CEP/CHS) da Universidade Federal do Paraná, rua General Carneiro, 460 – Edifício D. Pedro I – 11º andar, sala 1121, Curitiba – Paraná ou pelo e-mail cep_chs@ufpr.br. O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres

humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas. Este documento é elaborado, assinado e rubricado digitalmente pelo/a pesquisador/a e pelo/a participante/responsável legal, sendo que uma via deverá ficar com você e outra com o/a pesquisador/a.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da UFPR sob o número CAAE nº 65181622.0.0000.0214 e aprovada com o Parecer número 5.866.484 emitido em 27 de Janeiro de 2023. Consentimento livre e esclarecido: Após ter lido este documento com informações sobre a pesquisa e não tendo dúvidas informo que aceito participar.

Nome do/a participante da pesquisa:

(Assinatura do/a participante da pesquisa ou nome e assinatura do seu RESPONSÁVEL LEGAL)

Data: ____/____/____.