

Home office e a reestruturação do trabalho no contexto da pandemia de Covid-19: uma análise sobre o setor de TI na cidade de São Paulo¹

Home office and the restructuring of work in the context of the Covid-19 pandemic: an analysis of the IT sector in the city of São Paulo

Angelina Moreno²
angelinalmoreno@gmail.com
angelina.moreno@unesp.br

Resumo

No artigo aqui apresentado temos por finalidade analisar as condições de trabalho no setor de Tecnologia da Informação (TI), a partir de uma pesquisa quantitativa e qualitativa realizada entre os anos de 2019 e 2020 sobre o mercado de trabalho e a crise epidêmica de covid-19 na cidade de São Paulo. Além de acompanhar as discussões sobre a ascensão do trabalho imaterial e da expansão dos postos de trabalho home office, temos por objetivo compreender as principais transformações das relações de trabalho no contexto contemporâneo atual e suas possíveis tendências de precarização, que ressurgem sob a influência dos discursos empreendedores e a favor da flexibilização do trabalho. Nesse sentido, a partir de dados e entrevistas realizadas com trabalhadores de pequenas empresas de TI e de startups paulistas, analisamos de que forma essas contratações foram afetadas, considerando-se o isolamento social e a rápida reestruturação das condições de trabalho destas empresas propiciadas durante este período.

Palavras-chave: precarização do trabalho; covid-19; trabalho imaterial.

Abstract:

In the article presented here, we examine the working conditions in the Information Technology (IT) sector, based on a quantitative and qualitative research carried out between 2019 and 2020 on the labor market and the epidemic crisis of covid-19 in São Paulo city. In addition to following as an objective the rise of immaterial work and the expansion of home office jobs, we aim to understand the main transformations of labor relations in the current contemporary context and its possible precarious tendencies, which reappear under the influence of discourses. entrepreneurs and in favor of flexible work. In this sense, based on data and identified with employees of small IT companies and startups in São Paulo, we analyzed how these hirings were affected, considering the social isolation and the quick contact of the working conditions of these companies provided during this period.

Key-words: precarious work; covid-19; immaterial work.

¹ Pesquisa de doutorado realizada com financiamento da agência de fomento à pesquisa CNPq, número de processo 141569/2017-4.

² Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (FCLAR-UNESP) [2017-2021], e pesquisadora do grupo de pesquisa Classes Sociais e Trabalho (GPCT) [2010-Atual] da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP).

Introdução

Este artigo tem por finalidade apresentar os resultados parciais de uma pesquisa sobre as condições de trabalho no setor de Tecnologia da Informação (TI) em pequenas e médias empresas na cidade de São Paulo. Com uma pesquisa de campo que explora dados quantitativos e qualitativos, nossa finalidade principal foi a de compreender as atuais relações de trabalho e as principais reivindicações trabalhistas do setor de TI. Uma de nossas principais hipóteses foi verificar de que modo o home office e o discurso empreendedor modificam a compreensão das relações de trabalho nesse setor, a partir da perspectiva de que os próprios trabalhadores assumiriam discursos de caráter empreendedor, ao liderar e coordenar trabalhadores de suas equipes, ocupando posições intermediárias de organização e controle do trabalho. Nesse sentido, considerando o contexto pandêmico, analisamos os principais impactos da pandemia sob os trabalhadores e seus possíveis efeitos físicos e sociais, com a finalidade de compreender de que forma esses trabalhadores estariam reagindo a essa transição abrupta de contratações home office.

No âmbito da Sociologia do Trabalho, antes da pandemia covid-19, a expectativa quanto ao avanço das novas tecnologias da informação e comunicação (NTICs) fomentaram as discussões futuras do trabalho, apresentando prognósticos positivos a expansão da modalidade home office. Um leque variado de autores, como Gorz (1980; 2003), Lazzarato (2001), Hardt e Negri (2005; 2000), ao analisarem a ascensão do trabalho imaterial a partir do início dos anos 2000, projetaram a possibilidade de ruptura das relações de trabalho preexistentes para as próximas décadas. Compreendemos que embora esses prognósticos corroborem informações importantes quanto as transformações das relações de trabalho, a partir dos dados levantados no decorrer das entrevistas realizadas por esta pesquisa, foi possível constatar aspectos que aprofundaram as relações de precarização já existentes³, principalmente no que tange as contratações de trabalho tidas como "flexíveis".

Quando o surto de Covid-19 foi reconhecido durante os meses de janeiro de 2020 na província de Wuhan, a reação predominante das principais potências da Europa ocidental e dos EUA foi evitar um falso "alarmismo". Com receio de impactar negativamente os mercados financeiros, em um primeiro momento, os fatos divulgados sobre a epidemia indicavam uma repetição dos acontecimentos da SARS, outra doença de espectro das vias respiratórias e extremamente contagiosa, e que, portanto, não apresentaria indícios concretos para o alastramento da epidemia para outros países ou continentes. A expectativa geral era a de que a doença recém-conhecida

apresentasse contenção fácil de contágio, com baixo impacto global, mesmo que nesse período já contivesse taxa de mortalidade elevada. A falsa sensação de segurança e tranquilidade foi acentuada pelo próprio território chinês, que agiu rapidamente aos primeiros sinais da epidemia, e que pareciam indicar um contexto em que o surto inicial estaria sob controle. Até a propagação internacional do vírus na Coreia do Sul e Irã, ainda não havia uma reação apropriada contra a epidemia, no qual essa postura perdurou. Somente com o surto de covid-19 no território italiano e diante do avanço do vírus nos países do continente europeu, as perspectivas frente a pandemia foram alteradas bruscamente, e a primeira reação violenta sobre a expansão da pandemia se apresentou no horizonte (HARVEY, 2020, p. 16-17).

Com as principais recomendações de isolamento social, higienização constante das mãos e utilização de máscaras faciais de pano no rosto, indicadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o comércio em geral e as pequenas empresas foram afetados diretamente, com o fechamento físico dos espaços comerciais, devido as medidas de isolamento social. Consequentemente, com a demissão massiva de trabalhadores e a falência de pequenas, esse contexto reacendeu fortemente as discussões sobre a Renda Mínima Universal nos países da Europa Ocidental (BAUDIOU, 2020, p. 39).

Já no contexto brasileiro, as ações estatais que teriam como finalidade a mitigação da crise econômica apareceram tardiamente, com grande disputa política e discursos negacionistas frente a real eficácia do isolamento social, além da aprovação do auxílio emergencial, destinado aos grupos de trabalhadores mais fragilizados pela crise econômica recém-instalada. Contudo, essas ações que teoricamente permitiriam auxiliar grupos de maior fragilidade econômica, não foram eficazes para suprir todas as demandas requeridas por este período, trazendo importantes consequências econômicas e sociais, como veremos mais detalhadamente com os resultados de nossa pesquisa de campo.

Método de pesquisa

No decorrer desta pesquisa, os participantes foram selecionados conforme a variedade de dados socioeconômicos disponibilizados e funções exercidas na linha de produção da área de TI. Devido à grande fragmentação e heterogeneidade do trabalho realizado nessa área, identificamos os trabalhadores desse setor combinando famílias ocupacionais da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e que compõem a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), ferramenta de classificação que segue a padronização da Classificação Interna-

³ Segundo Dejours (1999) a expansão das forças produtivas e das tecnologias proporcionaram novas condições de trabalho que aumentaram a insatisfação pessoal e profissional do trabalhador nas organizações. Ao invés do trabalhador encontrar realização pessoal, prometidas pelas empresas de perfil inovador, o mesmo se viu impossibilitado de realizar suas aspirações pessoais. O conceito de normalidade obtida pelos trabalhadores é o equilíbrio entre o constrangimento recorrente no âmbito do trabalho e suas estratégias defensivas contra este ambiente.

cional Uniforme de Ocupações, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (SOFTEX, 2009, p. 301-303).⁴

Nesse sentido, o que chamamos convencionalmente como setor de TI é formado tanto pela indústria de software, como pela produção de mercadorias voltadas para a utilização de NTICs, além da indústria de serviços de TI. Há de se destacar ainda que algumas empresas, embora não apresentem a área de software ou de serviços de TI, empregam um departamento que realizam essas atividades internamente. Essa questão pode ser exemplificada pelo caso de uma empresa que produz mercadorias para o setor de vestuário, mas apresenta um departamento específico de *help desk*⁵, que orienta e resolve problemas relacionados ao funcionamento de equipamentos eletrônicos internos e de comunicação entre os funcionários da empresa. Outro exemplo é o de desenvolvedores de *website*, que alimentam a plataforma de vendas com anúncios de produtos e são responsáveis pela programação de códigos e divulgação *on-line*. Embora esses trabalhadores também estejam situados na área de TI, procuramos centralizar a participação, nesta pesquisa, de trabalhadores de pequenas empresas e *startups* de base tecnológica, na medida em que buscamos compreender não somente o ritmo e as atividades empreendidas, mas a organização e cultura da empresa, vinculada a esses trabalhadores⁶.

Portanto, esta pesquisa foi dividida em dois momentos: em uma primeira fase, abordamos trabalhadores desse setor com questionários em formato *survey*⁷, apresentando perguntas de múltipla escolha e perguntas abertas (dissertativas), do qual o trabalhador poderia discorrer de forma livre sobre o aspecto apresentado. A principal forma de contato com estes trabalhadores foi realizada pela rede social LinkedIn e pelo Glass Door. Considerada uma das maiores plataformas profissionais existentes, o LinkedIn foi criado em 2002 e lançado no ano de 2003,

por Reid Hoffman, na Califórnia (EUA). A rede social de negócios apresenta como finalidade principal, segundo ela própria, a produção de conteúdo corporativo e profissional e é utilizada principalmente por trabalhadores e recrutadores, o que a fez tornar-se rapidamente, nos últimos anos uma poderosa ferramenta de âmbito profissional. Disponível em mais de 10 idiomas e apresentando parceria com grandes empresas como a CISCO, estima-se que a plataforma contenha mais de 250 milhões de usuários atualmente (GOOBEC, 2018).

Na segunda etapa desta pesquisa realizamos entrevistas qualitativas, com a finalidade de ampliar a compreensão de aspectos específicos desse setor. Entre os meses de fevereiro a dezembro de 2019 obtivemos o retorno de 306 trabalhadores da área de TI que responderam o nosso convite para participar desta pesquisa⁸. A primeira parte⁹ do questionário aplicado foi composta por dados socioeconômicos. Estas perguntas tinham por finalidade conhecer os principais dados sociais destes trabalhadores, como cor, idade, estado civil, número de filhos, nível de escolaridade, local de trabalho, vínculo contratual (caso haja) e principais motivações para ingressar no mercado de trabalho desta área. A primeira pergunta do questionário indagava os trabalhadores sobre sua identificação de gênero. Como resultante, 75,2%, dos participantes responderam que se identificavam com o gênero masculino, enquanto 24,1% das respondentes informaram se identificar com o gênero feminino. Ainda tivemos 0,7% que preferiram não identificar seu gênero. A segunda pergunta, sobre declaração de cor, informou que 62,7% dos respondentes se declararam de cor branca, enquanto 24,9% se declararam de cor parda. Já 7,9%, dos trabalhadores que responderam o formulário, se declararam de cor preta, 2,9% de cor amarela e 1,6% preferiram não responder essa pergunta.

⁴ Entre as principais famílias ocupacionais consultadas na CBO e que norteiam o que se compreende como a principal composição de cargos do setor de TI, excluindo-se as funções de gerência e supervisão diretas do trabalho, destacamos: 1. (2122): Engenheiros em computação; 2. (2123): Administradores de redes, sistemas e banco de dados; 3. (2124): Analistas de sistemas computacionais; 4. (3133): Técnicos em telecomunicações; 5. (3171): Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações; 6. (3172): Técnicos em operação e monitoração de computadores; 7. (3722): Operadores de rede de teleprocessamento e afins; 8. (4121): Operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados.

⁵ O termo inglês "help desk" faz referência a um serviço de atendimento que resolve problemas técnicos de tecnologia da informação, serviços telefônicos e informática, e que podem atender tanto ao público externo, quanto ao público interno (trabalhadores da própria empresa).

⁶ Tendo por base as atividades pertencentes às classes da divisão 62 e grupos 63.1 e 95.1 do CNAE 2.0., priorizamos a participação de trabalhadores vinculados a empresas com as seguintes classificações indicadas: 1. (6201): Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda; 2. (6202): Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis; 3. (6203): Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis; 4. (6204): Consultoria em TI; 5. (6311): Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e de hospedagem na Internet; 6. (6319): Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na Internet; 7. (9511): Reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos; 8. (9512): Reparação e manutenção de equipamentos de comunicação.

⁷ Termo original da língua inglesa, o *Survey* é um formato de pesquisa realizada com seres humanos e que apresenta uma lista de perguntas que tem por objetivo obter dados específicos de um determinado contingente de pessoas e pode ser realizado via e-mail, telefone, correio ou presencialmente.

⁸ Para obtermos essa amostragem até o mês de dezembro de 2019, foram enviados 1922 convites para trabalhadores do setor de TI, via plataforma *LinkedIn*. Nesse sentido, a pesquisadora fez o convite *on-line*, com uma pequena carta de apresentação-convite, informando resumidamente as finalidades da pesquisa e a garantia de anonimato das respostas obtidas. Foram priorizados o contato com trabalhadores de pequenas empresas de base tecnológica e *startups*.

⁹ Ao final do formulário, encerramos o questionário perguntando se o participante estaria disponível para dar continuidade a segunda fase da pesquisa, complementando a sua participação com uma entrevista de cunho qualitativo e com um roteiro de perguntas dissertativas. Nesse sentido, para os que responderam positivamente, foi solicitado uma via de contato (e-mail ou telefone) para que a pesquisadora pudesse contactar posteriormente.

O estado civil predominante informado pelos entrevistados foi "solteiro", com percentuais de 69%. Em segundo, o estado civil "casado" aparece com 27,7% percentuais e divorciados, com 3,3% percentuais. Em síntese, até o presente momento, os dados socioeconômicos do setor se resumem, em sua maioria, a trabalhadores brancos, solteiros e do sexo masculino. Relativo às faixas etárias, é possível indicar que se trata de um setor sobretudo jovem, com a predominância de profissionais com idade entre 23 a 33 anos. Nesse sentido, mais da metade dos respondentes que participaram na pesquisa se enquadram nessa faixa de idade. O trabalhador com idade mais jovem registrada foi de 18 anos, e a maior, de 57 anos.

Outro aspecto importante a ser ressaltado é o alto nível de escolaridade encontrado entre os trabalhadores que estão vinculados ao setor. Contudo, observamos que essa qualificação é relativa, na medida em que encontramos trabalhadores que possuem uma diversidade significativa de cursos técnicos e tecnólogos, considerados cursos superiores de curta duração (3 anos) e que visam fomentar o mercado de TI rapidamente, assim como profissionais que são formados em outras áreas de atuação, mas "migraram" para o setor de TI. No decorrer desta pesquisa, também visualizamos um percentual alto de trabalhadores que se formaram com ensino superior completo (63,1% percentuais), indicando, portanto, uma força-de-trabalho altamente qualificada. É também considerável o percentual de trabalhadores com cursos incompletos ou ainda em formação, no caso, 29,1% percentuais, o que atesta um grande contingente de trabalhadores que estão estudando na área e conseguem adentrar o mercado de trabalho durante a graduação.

O que esses dados nos auxiliam para a compreensão da configuração atual desse setor? Em linhas gerais, o setor de TI é economicamente estratégico, tanto para a produção de mercadorias imateriais e de novas tecnologias, quanto para o desenvolvimento de políticas públicas, atraindo capital e parcerias público-privadas de âmbitos diversos. Resumidamente, a força de trabalho desse setor está constituída, principalmente, por homens, jovens e brancos, em sua relativa maioria, bem qualificados. Concomitante, também apresenta inúmeras dificuldades de contratação de profissionais. Conforme relatório realizado pelo Observatório SOFTEX, há escassez numérica de profissionais com capacitação para exercer atividades relacionadas ao setor de TI e software, com previsão deficitária de 400 mil profissionais até o ano de 2022 (OBSERVATÓRIO SOFTEX, 2009, p. 186-199).

O argumento de que o mercado de trabalho brasileiro apresentou forte rigidez, impossibilitando o aumento dos postos de trabalho e da competitividade entre as empresas nacionais, é amplamente utilizado para justificar a adesão de novas contratações consideradas "flexíveis" de trabalho nesse setor. Com o objetivo de alterar as relações trabalhistas vigentes, o governo brasileiro desempenhou papel central a partir da década de

1990, impondo diversas medidas que visavam flexibilizar as formas de remuneração, contratação e tempo de trabalho. Entre as principais mudanças introduzidas, destaca-se a remuneração variável (1994), o trabalho por tempo determinado (1998 e 2001), a suspensão do contrato de trabalho e o trabalho aos domingos (1999 e 2000) (CARDOSO, 2008, p. 90-91; KREIN, 1999). Essas medidas pressupunham a redução da informalização do mercado de trabalho, mas acabaram efetuando a entrada de inúmeras formas de contratações consideradas "flexíveis" no mercado de trabalho.

Tendo em consideração esse contexto, durante a coleta de dados, os principais vínculos contratuais encontrados foram o de vínculo CLT com 64,1% percentuais, o vínculo de pessoa jurídica (PJ) com 20,3% percentuais e as opções "não trabalho com carteira assinada" com 4,6% percentuais, "CLT Flex" com 1,6 percentuais e "autônomo" também com 1,6% percentuais. Por fim, com 7,8% percentuais, encontram-se outras modalidades de contratação de trabalho.

As formas de contratação na modalidade de teletrabalho é uma forma de vínculo em que o indivíduo trabalha em sua residência ou em outro local que não o escritório da empresa. Quando os trabalhadores são indagados sobre o local no qual preferem realizar home office, obtivemos 168 respostas indicando a vinculação a este tipo de modalidade de trabalho. Nesse sentido, verificamos também duas formas de contratações predominantes, as modalidades full-time (o home office em tempo integral) e o part-time, em que o trabalhador pode realizar essa modalidade por apenas alguns dias na semana. No restante dos dias da semana, o trabalhador é obrigado a realizar a sua jornada no escritório da empresa.

O modelo de contratação como Pessoa Jurídica (PJ)¹⁰ aparece em segundo lugar como uma das formas mais citadas de contrato de trabalho. Sob a justificativa de "redução de impostos" e caracterizada como uma forma "desburocratizada" de contratação, trata-se de uma forma de driblar os encargos trabalhistas pelas grandes e pequenas empresas. Como forma de não pagar impostos e os benefícios inerentes à modalidade CLT, a empresa não apresenta obrigatoriedade de prestar ao trabalhador os direitos de 13º salário, seguro-desemprego, FGTS, recolhimento do INSS, entre outros benefícios. Neste tipo de prática, os contratos variam de empresa para empresa, de modo que este pode ser baseado em meses ou em quantidade de horas trabalhadas, a depender do projeto encaminhado naquele momento pela empresa contratante. Como principal consequência deste tipo de contratação, é necessário que o trabalhador emita notas, para conseguir receber os valores pré-estipulados. O principal problema deste tipo de contratação é o de que a negociação é imposta pela empresa e nos casos de descumprimento, dificilmente o trabalhador consegue retornar para o vínculo CLT (CASTRO, 2016).

¹⁰ Segundo pesquisa realizada pela empresa sem fins lucrativos Endeavour, estima-se que 26% das empresas nacionais de TI trabalhem com essa modalidade de contratação (ALVES, 2016).

Segundo dados fornecidos pelo diretor do Sindpd, um dos principais sindicatos do setor de TI e que apresenta forte engajamento de atuação na cidade de São Paulo, estima-se que até 20% dos trabalhadores da área estejam vinculados ao trabalho de TI na informalidade, ou seja, contratados na modalidade de pessoa jurídica (PJ). Para Rafael Coelho¹¹, a estimativa percentual apresentada pelo sindicato é baixa. "O grosso das empresas contrata como pessoa jurídica. Somos (o setor de TI) um balão de ensaio da inovação dos patrões. Tudo o que a reforma trabalhista prevê, terceirização, intermitente, já fazem com a gente há anos" (PORTINARI, 2017).

Considerado uma tendência do mundo "corporativo", a segunda opção que foi indicada com mais frequência foram os coworkings. Apresentando como finalidade principal a de apresentar espaços "colaborativos" e "dinâmicos" para os trabalhadores alugarem e realizarem sua jornada de trabalho, segundo censo da Coworking Brasil, o crescimento deste tipo de empreendimento foi de 48% percentuais entre o ano de 2017 para o ano de 2018, com 1.194 locais instalados pelo território brasileiro. Deste total, 273 coworkings estavam situados na cidade de São Paulo, indicando rápida expansão desses espaços e forte adesão entre os trabalhadores do setor de TI.

Trabalho imaterial e flexibilização da jornada de trabalho: home office para quem?

Com o avanço das reestruturações produtivas a partir da década de 1970, a sociologia contemporânea desenvolveu estudos que acreditavam estarmos vivenciando um novo momento da sociedade capitalista, com a expansão do trabalho imaterial (GORZ, 2005; HARDT & NEGRI, 2005; 2000), da sociedade pós-industrial (LOJKINE, 1992; SCHAFF, 1990), das sociedades em rede (CASTELLS, 2000; LÉVY, 2010), do capitalismo cognitivo (FUMAGALLI & LUCARELLI, 2007; MOULIER & BOUTANG, 2012), das sociedades de serviços (SCHAFF, 1990), entre outras expressões. Segundo esses autores, a expansão do trabalho imaterial constituiria uma força de trabalho social e autônoma, em que tenderia a tornar-se hegemônica, apresentando uma rica capacidade criativa.¹² No caso do setor de TI, a comercialização em massa de softwares e de conhecimento enquanto força produtiva possibilitaria, o deslocamento social de relações antes entendidas como centrais, como o "trabalho", "valor" e "capital".

O que essas teses trazem em comum, cada uma a seu modo, é que as transformações tecnológicas possibilitariam uma

nova reconfiguração das condições de trabalho e da produção de mercadorias tipicamente capitalista. Elas também indicam a presença de uma intensa reconfiguração social em curso que possibilitaria novos tipos de trabalhos interativos, colaborativos e em rede. Pressupondo a abolição da divisão internacional do trabalho (DIT), estes autores indicaram o surgimento de uma sociedade do conhecimento, indicação esta controversa e que gerou um debate intenso e diversificado nas ciências sociais. A intensificação e rápida expansão do trabalho das NTICs demonstrou que diferentemente de uma liberação criativa dos trabalhadores, desenvolver-se-ia um processo de intensificação das formas de exploração produtivas, por meio dos trabalhos intelectuais desenvolvidos no âmbito da produção imaterial (ANTUNES, 2018; 2020; ANTUNES & BRAGA, 2011; HUWS, 2018; AMORIM, 2009).

Com a finalidade de observar as condições de trabalho em um setor que se utiliza substancialmente do trabalho imaterial, realizamos uma segunda etapa, com entrevistas qualitativas com trabalhadores do setor de TI, convocando os mesmos através de plataformas virtuais de empregos e de avaliação de empresas, como o LinkedIn. Esses trabalhadores, entrevistados com roteiros qualitativos, possuíam vínculos trabalhistas com pequenas empresas e startups, localizadas na cidade de São Paulo. Devido ao avanço da pandemia, foram realizadas 13 entrevistas qualitativas entre os meses de abril e junho no ano de 2020. Utilizando-se do método snowball (bola de neve) (BALDIN, MUNHOZ, 2011), o roteiro de entrevistas tinha por finalidade compreender as principais características e dificuldades encontradas frente ao contexto de pandemia e da reestruturação dos contratos de trabalho, além de entender como as rotinas desses trabalhadores foram alteradas com o avanço das contratações home office.

Na tabela abaixo, elencamos os dados dos entrevistados e suas respectivas funções. É importante ainda destacar que embora estejamos ancorados metodologicamente nas classificações estabelecidas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0, esses dados nos auxiliam a delimitar as principais funções desse setor, mas sem circunscrevê-lo de forma rígida.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o home office é qualquer trabalho realizado em um espaço alternativo ao escritório da empresa. Nesse sentido, é possível o trabalhador realizar home office em hotéis, aeroportos, táxis, ou ainda no escritório de casa. Consequentemente, mesmo que o trabalhador não se apresente fisicamente com a equipe de trabalho, ele poderá se comunicar ou realizar videoconferência por meio das novas tecnologias, com a sua equipe, com o coordenador de sua equipe, ou mesmo com os clientes (LAVINAS; SORJ; LINHARES; JORGE, 2001, p. 8-10).

¹¹ Programador e integrante do movimento autônomo "Infoproletários".

¹² Utilizando-se do conceito de "general intellect" e baseando-se em uma interpretação dos Grundrisse de Marx (2011), a tendência apresentada pela expansão do trabalho imaterial, seria a de transformação integral do trabalho material em trabalho imaterial. Na medida em que se desenvolveria a grande indústria, a criação de riqueza dependeria cada vez menos do tempo de trabalho, sendo substituída gradualmente pelo progresso tecnológico e científico investido na produção de mercadorias-informação ou de mercadorias-conhecimento (LAZZARATO & NEGRI, 2001; GORZ 2005; 1987).

Tabela de dados dos entrevistados (etapa qualitativa)
Interviewee data table (qualitative stage)

	Gênero Genre	Idade Age	Estado Civil Marital Status	Filhos Children	Cor Color	Função occupation	Entrevistas Interviews
1	F	22	Solteira Single	0	Branca White	Engenheira de controle e automação Control and automation engineer	2
2	M	21	Solteiro Single	0	Pardo Brown	Engenheiro de Big Data Big Data Engineer	2
3	M	22	Solteiro Single	0	Amarelo Yellow	Desenvolvedor de Software Software developer	2
4	M	30	Casado Married	0	Pardo Brown	Desenvolvedor Front-end Front-end Developer	2
5	M	21	Solteiro Single	0	Preto Black	Engenheiro de Software Software engineer	2
6	M	27	Solteiro Single	0	Branco White	Analista de segurança da informação Information Security Analyst	1
7	M	27	Solteiro Single	0	Preto Black	Diretor de Tecnologia Technology director	1
8	M	41	Casado Married	0	Branco White	Especialista em inovação Innovation Specialist	1
Total de entrevistados Total respondents							13

Fonte: Formulação própria (2020).

Embora a denominação mais comum encontrada entre os trabalhadores do setor de TI e de P&D é o de se referir ao trabalho fora da empresa como home office, encontramos diferentes nomenclaturas para esta forma de contrato de trabalho. Entre os exemplos mais usuais, destaca-se o "trabalho remoto" (telecommuting), o "trabalho à distância" e o "teletrabalho", proveniente do prefixo grego *têlê* (longe) (MENNA, 2008, p. 27). Uma segunda característica importante sobre essa modalidade é a de que nem todo trabalho home office, embora apresente essa terminologia, é necessariamente um trabalho executado em casa. O home office ainda é caracterizado por alguns teóricos como uma forma de "flexibilização" da jornada de trabalho contemporânea, abrangendo três dimensões: multiplicidade de locais de trabalho, multiplicidade de horários de trabalho e alternância dos meios de comunicação, de modo que os dados e informações obtidas circulariam na forma de e-mails, telefones, aplicativos e redes sociais, em que alguns tipos de trabalho, o monitoramento do trabalho produzido é realizado de forma remota, pela empresa. (LUNA, 2014).

É necessário ainda destacar que as práticas que indicam a expansão do processo de flexibilização remonta décadas anteriores, com a redução da jornada em horas de trabalho, não tratando-se portanto de uma novidade, que advém apenas com a jornada *home office*. Nesse sentido, no Brasil é possível indi-

car ainda que a Lei nº 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário, apresenta como principal resultante a intensificação do trabalho, com o aumento da produtividade do trabalhador (ROSSO, 2017). Nesse sentido, o conceito de flexibilidade está relacionado a polivalência e a desregulamentação dos horários de trabalho. Com a crise de produtividade do modelo fordista e taylorista, muitos gestores irão vislumbrar na flexibilidade como a principal forma de "salvar" os modelos produtivos tradicionais (AREOSA, 2017).

É importante ainda destacar que essas expressões tidas como de âmbito profissional ganham espaço continuamente nos noticiários, portais e matérias e que não se restringem necessariamente ao âmbito do trabalho. As MCM (fontes de meios de comunicação em massa) acabam exercendo papel crucial no desenvolvimento dos valores "empresariais" ou de "empreendedorismo", na medida em que os trabalhadores sempre estão em contato ou estão sendo pressionados com conteúdo que versam sobre a ascensão social por meio do trabalho. Os tipos de MCM são diversos: podem se caracterizar desde jornais especializados versados no mundo dos negócios até programas de entretenimento e jornalístico, como programas de opinião televisiva, jogos de reality shows, até telenovelas, onde o trabalho pode ser vislumbrado como uma prática dignificante, por piores que sejam suas condições ou precarização (BRITTO, 2014).

No caso específico do LinkedIn, os conteúdos veiculados que reforçam esses valores podem ser compartilhados tanto por trabalhadores, com mensagens sobre o seu trabalho, quanto pela empresa, que se demonstra como uma empresa de perfil "jovem" e "antenada" com as demandas econômicas contemporâneas. É o caso da busca por trabalhadores que mobiliza as redes sociais e que se prontificam para assumir vagas como "colaboradores" da empresa, além de exercer uma "nova" mentalidade prioritária de trabalho. Como já vimos anteriormente, no empreendedorismo, esse tipo de anúncio tende a valorizar características determinadas dos trabalhadores, pressupondo que os mesmos se responsabilizam por sua própria ascensão. Esse processo de individualização infere diretamente no conceito de representação de classe, de modo que os trabalhadores assumem riscos, sem procurarem amparo social ou direitos trabalhistas.

Sonhamos alto e apostamos no potencial de todos os nossos colaboradores e nossas colaboradoras, acreditando que cada um tem um papel fundamental na nossa jornada.

[...]Se você sonha alto e com ousadia, tem senso de dono, trabalha com franqueza absoluta e extrema, tem ética, integridade e coragem e quer uma empresa onde você tenha uma enorme oportunidade de crescimento, vem para....[nome da empresa]

Trecho retirado de vaga anunciada na plataforma LinkedIn – área de TI

O conceito de networking, nesse caso, é um dos termos que melhor sintetiza o conjunto de práticas e comportamentos que objetivam utilizar relações informais para beneficiar as atividades laborais, na busca de trocar vantagens em comum. Essas

práticas, que variam conforme o setor e da área de atuação da empresa, tendem a desenvolver uma finalidade comum: construir uma rede de contatos no âmbito profissional, que pode assumir momentos de socialização, com troca interativa nas redes sociais, criar relações pessoais, e ampliar a relação com outros gestores do trabalho e de outras empresas na mesma área de atuação. Em resumo, a finalidade principal é a de desenvolver ativamente contatos que beneficiem o desempenho organizacional, e que podem ser apresentadas sob a forma de ações diretas nas redes sociais, com publicações de apoio e promoção, ou no formato de indicações, conversas informais, troca de informações e conselhos.

Em resumo, o Networking é a habilidade de desenvolver e manter uma rede de contatos informais, criando-se condições para satisfazer interesses mútuos. De origem inglesa, a palavra Networking é uma junção entre “*net*” (rede em inglês) e “*work*” (trabalho em inglês), que significa trabalho em rede. Embora o significado da palavra remeta ao trabalho em rede, veremos que o desenvolvimento de uma rede de contatos transpõe muito mais as relações dos ambientes on-line. Esses recursos podem ser utilizados em momentos de necessidade, como obter informações, possibilidade de indicações ou apresentação. Embora essas práticas pareçam supérfluas em um primeiro momento, esse tipo de relação traz questões importantes quanto aos vínculos de expressão e sentimento de pertencimento de determinados grupos, coletivos ou de relações de classe. O próprio sentimento de pertencimento a um coletivo, amplia o poder de submissão aos trabalhadores (SOUZA, 2003). Nesse sentido, a própria caracterização como “colaborador” da empresa e não como “trabalhador”, transparece nos relatos obtidos por esta pesquisa.

A [nome da empresa] é uma empresa global composta por pessoas apaixonadas pelo novo. De gente curiosa, determinada, que não tem medo de arriscar e propor soluções fora dos padrões. Somos a empresa líder em serviços profissionais, com ampla atuação em estratégia [...] entregamos soluções relevantes que impactam diretamente diversos mercados e a vida de milhares de pessoas. [...] Desenvolvemos experiências que revolucionam a vida das pessoas. Trabalhamos com clientes e parceiros para desenhar, construir e executar plataformas que entregam soluções significativas atendendo propósitos e inovação [...] se você gosta de desafios [...] tendências apaixonantes, processos mais ágeis e inteligentes e um ambiente de trabalho instigantes, seu lugar é aqui.

Trecho retirado de vaga anunciada na plataforma LinkedIn – área de TI

Nas falas dos respondentes o termo “colaborador” aparece em diversos momentos. O termo tem por efeito neutralizar qualquer aspecto desagradável proveniente das condições de precarização do trabalho exercido na empresa. Esse aspecto se apresenta tanto na expressão de gratidão pelo trabalho realizado, quanto na forma de igualar os valores do trabalhador com os valores apresentados pela empresa. Este tipo de referência apresenta-se principalmente quando questionamos sobre quais

as funções exercidas pelo trabalhador e suas principais perspectivas dentro do setor. Destacamos aqui a utilização do termo “colaborador” nos trechos dos entrevistados em questão.

Colaborando de forma multifuncional com o gerenciamento de produtos, engenharia, pesquisa de usuários e projeto de comunicação para garantir processo de desenvolvimento de produto.

Desenvolvedor (Product Design Manager), 23 anos, formulário n. 74, junho de 2019.

Me tornar responsável por uma área com foco em ensinar novas tecnologias, e boas práticas para os colaboradores da empresa.

Líder de tecnologia, 29 anos, formulário n. 203, maio de 2019.

Existe a perspectiva de crescimento profissional, seja ele como contribuidor individual ou na área de gestão.

Engenheiro, 30 anos, formulário n. 212, 2019.

Desde o final do mês de fevereiro de 2020, quando o primeiro caso de Covid-19 foi registrado pelos dados oficiais do Ministério da Saúde na cidade de São Paulo e as medidas de isolamento social e de higiene recomendadas pela Organização Mundial de Saúde foram inseridas gradualmente no território brasileiro, um conjunto de transformações foram institucionalizadas nas relações sociais e de trabalho de forma abrupta. No âmbito do trabalho, o aumento das contratações home office, que já se constituía como uma realidade predominante nos EUA e nos países da Europa ocidental, foram acrescidas com o avanço da pandemia, se expandindo rapidamente no contexto brasileiro em poucas semanas. Essa forma de contratação se apresenta predominantemente no formato part-time, ou seja, no modelo em que o trabalhador realiza home office somente alguns dias da semana, com um contrato prévio elaborado especificamente para este tipo de contratação. Com o fechamento gradual dos estabelecimentos imposto pelo isolamento social, o formato full time passou a ser o mais adotado nesse contexto, ou seja, o formato em que os trabalhadores estão realizando o home office todos os dias da semana. Ouvimos, no decorrer da pesquisa, relatos de contratos que foram interrompidos, sem aviso prévio, ocasionando acúmulo de funções e de atividades, além da extensão da jornada de trabalho.

As atividades que dependem da produtividade da fábrica, foram interrompidas. Como meu contrato será suspenso e temos apenas mais 5 pessoas do time (de 120) a manter os trabalhos críticos rodando, minhas atividades foram repassadas a um dos meus colegas, que também assumirá atividades novas de outros colegas.

Engenheira de Controle e automação, 22 anos, Entrevistada 1, abril de 2020.

Um pouco antes de declararem a covid-19 como pandemia mundial, a empresa liberou home office, mas eu fiquei part-time. Como moro próximo ao escritório eu acabava passando lá às vezes. Depois proibiram.

Engenheiro de Big Data, 21 anos, Entrevistado 2, abril de 2020.

Em 20 de março, o governador do estado de São Paulo, João Dória, no uso de suas atribuições legais, reconheceu, pelo decreto Nº 64.879, a situação de calamidade pública no estado de São Paulo e deu providências para o enfrentamento da pandemia, com a suspensão de atividades consideradas não essenciais e do calendário letivo de aulas em todo o Estado de São Paulo. Entre as principais ações elencadas por este decreto destaca-se o funcionamento de serviços de mercados e farmácias em jornadas de trabalho reduzidas, e a não obrigatoriedade do pagamento de serviços de água e esgoto, destinado aos cidadãos de baixa renda (BRASIL, 2020). Ainda com a finalidade de mitigar as consequências da pandemia de covid-19, o período de isolamento social foi prorrogado inicialmente até a data de 31 de maio de 2020. A situação de calamidade pública foi reconhecida até início do mês de junho, no qual sob fortes críticas de especialistas da área da saúde e ao mesmo tempo pressionado por parte significativa dos comerciantes, lojistas e empresários, as medidas de isolamento social foram flexibilizadas com a reabertura gradual do comércio na cidade de São Paulo.¹³

Conforme o trabalho home office expandiu-se e apresentou novas dinâmicas de condições de trabalho, é importante salientar que nem todos os setores conseguiram acompanhar a transformação abrupta exigida por este contexto. Afetados diretamente pela restrição da circulação de pessoas, setores como o turismo e de atividades culturais, além de estabelecimentos como hotéis, aeroportos, companhias aéreas, bares, restaurantes, parques e lojas físicas, em sua maioria, foram fechados nas principais cidades do globo, com o avanço da pandemia. Consequentemente, concertos musicais, torneios esportivos, peças de teatro e demais formas de convenções artísticas foram canceladas, dando lugar a redes colaborativas de transmissão on-line realizadas em plataformas virtuais.

Em contrapartida, outras categorias que já apresentavam condições de trabalho precarizadas, como o trabalho dos entregadores por aplicativos das empresas Ifood, Rappi e Uber-eats, apresentaram crescimento durante o período da pandemia.¹⁴ No dia 1 de julho, os trabalhadores dessa categoria realizaram sua primeira greve, que mesmo com o crescimento da demanda de serviços, não obtiveram amparo trabalhista. Esta primeira greve obteve adesão em 18 estados do país, com participação parcial na Argentina, Austrália, China, México e Inglaterra. Apresentando como pauta principal o aumento do valor pago por quilômetro rodado, os trabalhadores solicitaram também o fim dos bloqueios nos aplicativos, auxílio com equipamentos de prote-

ção, distribuição de álcool gel, e amparo social legal em casos de adoecimento por covid-19¹⁵ (ROCHA, 2020).

Indicada pela OMS como principal medida contra a pandemia de covid-19, o isolamento social influenciou a rápida expansão das tecnologias da informação e das contratações home office. Se, por um lado, as empresas de TI e startups apresentam o teletrabalho como um privilégio no contexto de pandemia, o isolamento e a dupla jornada, que envolve, no caso dos núcleos familiares, cuidar dos filhos e da casa, também propiciam o surgimento de síndromes, jornadas extensivas e doenças mentais. Destaca-se ainda a preocupação econômica, de desemprego e de suspensão repentina de contratos. O sentimento de desamparo e de luto, de perda da rotina anterior, apresenta-se também como uma nova dificuldade de adaptação a este momento, trazendo consequências emocionais e esgotamento físico para o trabalhador.

Continuo trabalhando no local, mas com time totalmente reduzido. De 120 pessoas, somos 6. Os demais estão em coletivas e a partir da próxima semana, suspensão do contrato de trabalho por 2 a 5 meses.

Engenheira de Big Data, 21 anos, Entrevistada 1, abril de 2020.

A empresa trabalhou muita na questão da comunicação. Semanalmente eles fazem um aviso geral para os colaboradores e os diretores fazem reunião a cada 15 dias com os líderes para passar um status da situação da empresa. Acho que essas foram as mudanças mais significativas.

Engenheiro de Big Data, 21 anos, Entrevistado 2, abril de 2020.

A empresa onde trabalho ainda não houve reestruturação, mas já ouvi casos de empresas que reduziram seu quadro de funcionários em pelo menos 20%.

Desenvolvedor Front-end, 30 anos, Entrevistado 4, abril de 2020.

Com a finalidade de auxiliar os grupos mais fragilizados com a crise econômica, a lei 13.982/20 foi sancionada em 2 de abril. Sob o nome de "Auxílio emergencial", esta lei instituiu uma quantia inicial de três parcelas no valor de (R\$ 600,00), destinados aos trabalhadores informais de baixa renda, grupos vulneráveis e MEIs, que apresentam renda familiar mensal per capita de até meio salário-mínimo (R\$ 522,50) ou renda familiar mensal total de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00). Esse mesmo auxílio foi estendido posteriormente para cinco parcelas, que foram distribuídos pela Caixa Econômica Federal, por meio do aplicativo CaixaTem. A lei ainda permitia que mães (adolescentes) e de família monoparental pudessem receber o benefi-

¹³ Com a finalidade de manifestarem-se contra o isolamento social e a favor da reabertura do comércio, inúmeras "carreatas" foram realizadas por empresários e comerciantes durante os meses de abril, maio e junho nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. (SANTOS, 2020).

¹⁴ Se em um primeiro momento, o processo de uberização se apresenta como uma solução "remediadora" das altas taxas de desemprego, com alto potencial de absorção de mão de obra, a ampliação progressiva desse tipo de relação de trabalho facilita o acúmulo capitalista na medida em que aumenta o trabalho sem proteção jurídica e precarizado (ABÍLIO, 2019).

¹⁵ Considerado líder do movimento "Entregadores antifascistas", Paulo Lima, apelidado de "Galo", foi um dos principais responsáveis pela criação do movimento e pela primeira greve da categoria de entregadores de aplicativos, que atualmente são considerados essenciais no período de isolamento social, mas que, concomitantemente, apresentam péssimas condições de trabalho.

cio, no valor de até duas cotas do auxílio emergencial em caso de famílias monoparentais, totalizando o valor de (R\$ 1.200). (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2020). Embora a medida tivesse por finalidade resguardar os trabalhadores que ficaram sem renda com a expansão da pandemia, o valor do auxílio esteve muito aquém do salário mínimo vigente (R\$ 1.163,55). Soma-se ainda a disparidade entre o custo de vida, em comparativo, nas grandes capitais e nas cidades do interior. Segundo uma estimativa realizada pelo Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), em pesquisa nacional periódica, o salário mínimo necessário para suprir as necessidades básicas do cidadão brasileiro no mês de abril de 2020 orbitaria o valor de (R\$ 4.673,06).

No caso específico do setor de TI, seja entre os cargos que apresentam as menores remunerações, exemplificadas pelas funções de Operador de Sistemas Computacionais em Rede (R\$ 1.792,72), Operador de Terminal no Processamento de Dados (R\$ 1.792,72) e Operador de Sistema de Computador (R\$ 1.792,72), ou entre os cargos que apresentam as melhores remunerações, como as funções de Engenheiro de redes de comunicação (R\$ 9.752,70), Engenheiro de sistemas de comunicação (R\$ 9.532,38) e Engenheiro de software computacional básico (R\$ 9.852,30), os valores oferecidos pelos planos emergenciais de contingenciamento apresentam valores distantes dos pisos salariais estipulados¹⁶ (CÉSAR, 2020).

Outro dado importante é o de que, com a finalidade de se salvarem economicamente, pequenas empresas aderiram às pressas ao e-commerce e às entregas em domicílio, fechando seus espaços físicos de atendimento. Concomitantemente, o aumento exponencial desse tipo de comércio possibilitou inúmeras formas de precarização do trabalho para um grupo de trabalhadores já fragilizados, e com poucos direitos trabalhistas (HARVEY, 2020, p. 16-22). Nesse sentido, forma-se uma massa de trabalhadores que apresentam maior risco de contrair o novo vírus através da exposição de seus empregos, ou ainda que podem ser demitidos no período de retração econômica, ocasionada pela pandemia.

Isolamento social, ansiedade e doenças mentais: os sintomas da flexibilização do trabalho.

Discutiremos nesse momento o avanço da flexibilização do trabalho e suas consequências físicas e mentais sob os traba-

lhadores, a partir da perspectiva do isolamento social. Com prazo indeterminado de duração, para além das mudanças estruturais e econômicas, a pandemia já afetou a forma como nos relacionamos socialmente. Ao evitar aglomerações e seguir recomendações como manter distância de outros indivíduos, além dos cuidados recorrentes ao manusear objetos, tocar corrimões e botões de elevador, e dentre outros atos simples do dia-a-dia como esfregar os olhos e espirrar, os trabalhadores relatam dificuldades de manter a "normalidade" frente as notícias do cotidiano.

Confesso que, no começo, para o bem da minha saúde mental, eu não me informei. Parei de ouvir alguns podcasts de notícias que eu gosto muito e não abri sites de notícias por duas semanas. Hoje eu estou controlando mais a quantidade de notícias que chegam até mim. Não acho saudável ficar o dia na internet sendo bombardeado por notícias ruins o tempo todo. Engenheira de Big Data, 21 anos, Entrevistada 1, abril de 2020.

No âmbito do trabalho, os transtornos de ansiedade (TAs) podem se originar de diferentes formas, seja pela exposição à fatores de risco e que são provenientes da própria atividade laboral, quanto da interação construída no ambiente de trabalho, e que afeta a saúde do trabalhador por meio do adoecimento mental.¹⁷ Entre alguns dos elementos que propiciam o desenvolvimento das TAs, pode-se elencar a competitividade no mercado de trabalho, os altos índices de desemprego, o cumprimento de extensas jornadas de trabalho, o acúmulo de funções, a utilização de equipamentos inadequados, a ergonomia inapropriada, os ambientes insalubres, e entre outros fatores (COSTA, FERNANDES, MONTEIRO, RIBEIRO, SANTOS, SOARES, 2018, p. 2345).

Passamos a nos comunicar muito mais nesse período. Eu passo o dia em web conferências e conversando com meus diretores através do whatsapp ou slack. Sobre o setor em si, muitos dos meus clientes não trabalhavam no esquema de home office. O consultor precisava ir para o escritório do cliente todos os dias. Hoje isso mudou completamente e 100% dos nossos clientes estão trabalhando de forma remota. Foi uma corrida contra o tempo para que isso fosse possível. Eles esbarraram em uma série de questões de segurança, privacidade etc. Até empresas que eu nunca imaginei que fariam isso acabaram dando o braço a torcer, no caso, os bancos. Engenheiro de Big Data, 21 anos, Entrevistado 2, abril de 2020.

Tenho autonomia para fazer os horários, desde que haja um aviso prévio de quais horários irei fazer e quais as mudanças necessárias. No geral, tento fazer o mesmo horário do que já

¹⁶ Embora o valor da parcela do auxílio emergencial esteja distante de um salário-mínimo, devido aos grandes níveis de pobreza e vulnerabilidade da população brasileira, estima-se que o programa de transferência de renda conseguiu retirar 4,2 milhões de mulheres negras e 4,1 milhões de homens negros em situação de pobreza extrema. Estima-se ainda que o programa tenha atingido 66 milhões de beneficiários no mês de agosto de 2020 (TREVISAN, 2020).

¹⁷ Em estudo recente observou-se que a síndrome burnout ou esgotamento profissional pode afetar todas as categorias profissionais e que não são necessárias situações tão extremas para que os trabalhadores desenvolvam este tipo de transtorno e se sintam incapazes de realizar tarefas que já fizeram no passado. A expressão, advinda do termo burned-out, faz referência a algo que já queimou totalmente, a exemplo de uma vela ou fósforo, que não possui mais material combustível para manter-se aceso (AREOSA & QUEIRÓS, 2020)

faço na empresa.

Analista de segurança da informação, 27 anos, Entrevistado 6, abril de 2020.

Segundo relatório da Organização Mundial de Saúde (OMS), publicado em 2017, a proporção global de pessoas com sintomas de transtorno de ansiedade (TA) no mundo inteiro era de 3,6%, sendo as mulheres as mais afetadas (4,6% em comparação com 2,6% do sexo masculino). Entre os países das Américas, essa proporção sobe para 7,7% entre as mulheres, e 3,6% para os homens. No caso Brasileiro, o país se destaca como aquele que detém o maior percentual de pessoas com esse transtorno no mundo inteiro, apresentando 9,6% percentuais. Quando questionados sobre sua relação com o home office, os entrevistados ainda fizeram menções importantes sobre quais táticas estratégicas estariam fazendo para lidar com as suspensões de contratos no decorrer da pandemia.

Eu tinha um trabalho presencial, do qual fui mandado embora. Para me realocar busquei por vagas 100% remotas no exterior. Hoje a minha rotina é lidando totalmente com pessoas estrangeiras.

Diretor de Tecnologia, 27 anos, Entrevistado 7, abril de 2020.

Evitar o acesso a quantidades massivas de informação, ou obtê-la apenas em horários estratégicos do dia e de forma reduzida, aparece como uma das principais preocupações dos trabalhadores que tentam resguardar suas faculdades mentais diante do grande número de notícias e informações veiculadas diariamente sobre a pandemia. Contudo, indo na direção contrária as das orientações apresentadas, o aumento significativo de artigos e materiais que apresentam como finalidade aprimorar e incentivar a produtividade do trabalhador no período de isolamento social tornou-se um tema recorrentemente abordado.

Eu sofro de transtorno de ansiedade generalizada, então tive que mudar a forma com que as notícias chegam até mim. Tenho limitado meu acesso aos sites de notícias. Quanto a rotina de trabalho, a minha será totalmente paralisada a partir de hoje.

Engenheira de Software, 21 anos, Entrevistada 1, abril de 2020.

[perguntado sobre como tem lidado com as notícias da pandemia] Não muito bem, tenho feito terapia para lidar melhor com o momento.

Diretor de Tecnologia, 27 anos, Entrevistado 7, abril de 2020.

Para os trabalhadores que estão iniciando a jornada home office no formato full time, ser "produtivo", "comprometido com os prazos do trabalho", e ter disponibilidade para "confraternizar" nas reuniões diárias da empresa (as chamadas "daily") com

outros trabalhadores do setor, são valores e características interpessoais que ganharam um novo tipo de valorização no âmbito profissional e pessoal, e que no contexto da pandemia, aparecem como características cada vez mais correlacionadas.

A ausência de interação social estende-se para o âmbito familiar, na medida em que, segundo a Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os anos de 2004 a 2014, o número de pessoas que moram sozinhas aumentou de 10,4% para 14,6% no país. Esse aumento ganha contornos mais nítidos entre indivíduos com faixa etária a partir de 50 anos. Nesta faixa etária específica, o número passou de 57,3% percentuais para 63,7% percentuais (IBGE, 2016).

Na plataforma virtual do "Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas" (SEBRAE), que apresenta como objetivo principal fomentar o empreendedorismo, auxiliando pequenas empresas e microempreendedores individuais, a plataforma apresenta um número significativo de materiais e artigos que vinculam o home office aos valores do empreendedorismo. Os títulos das matérias e artigos que compõe as premissas que os trabalhadores "devem" seguir para se tornarem bem-sucedidos¹⁸ são exemplificados por artigos como "9 filmes sobre empreendedorismo para assistir durante a quarentena" (SOUZA, 2020), "Como usar o WhatsApp grupos com sua equipe em tempos de Coronavírus?" (MORAES, 2020), "8 blogs brasileiros que todo empreendedor deveria ler" (ENDEAVOR BRASIL & SEBRAE, 2020), "Para depois do home office: 7 séries que todo empreendedor precisa assistir" (SOUZA, 2020), entre outros títulos. Nesse sentido, os valores de produtividade, autocobrança e organização do trabalho são indicados como deveres para além das horas empreendidas na jornada de trabalho, e que tendem a normalizar a produtividade nos momentos considerados de descanso. Outro aspecto importante, apresenta-se pela expansão da "ideologia gerencialista" presente nas organizações, que exerce controle psíquico direto sob os trabalhadores, convencendo-os a fomentar objetivos da empresa como se fossem suas finalidades pessoais. Este envolvimento por vezes é um paradoxo em que o trabalhador é indicado a investir em sua autonomia e criatividade, mas, de forma submissa, reforçando sua dependência na empresa. (DIAS, SIQUEIRA, MORAIS, GOMES, 2019; FREITAS, 2006; LINHARES, 2014).

Bem preocupado, porém muito otimista. Acredito que após a pandemia, poderão sim surgir problemas econômicos dentro das indústrias, mas isto estará ligado justamente as mudanças de hábitos de consumidores, abrindo mais ainda os olhos dos empresários para as mudanças tecnológicas como solução, ou seja, como um profissional de tecnologia, terei que acelerar meus estudos para se adaptar a essa possível revolução.

Engenheiro de Software, 21 anos, Entrevistado 5, abril de 2020.

Outra questão relevante mencionada por um dos entrevistados é a xenofobia com os trabalhadores de traços orientais

¹⁸ A submissão do trabalhador a este tipo de "engajamento" de forma incessante, mesmo em momentos considerados de descanso, traz como consequência impactos importantes sob a saúde mental do trabalhador, como o adoecimento e vulnerabilidade psíquica (SELINGMANN-SILVA, 2011).

ou descendentes chineses, que aumentou conforme o avanço da pandemia. No caso, um dos entrevistados relata que presenciou um ataque xenofóbico de agressão contra uma idosa, de descendência chinesa, em uma das estações da linha amarela do metrô, na cidade de São Paulo, no mês de março. O entrevistado, que também contém traços orientais, relatou que no momento da ocorrência, presenciada a luz do dia, ele tentou ajudar a senhora que foi ameaçada de agressão verbal e física. Ambos, contudo, ficaram receosos de abrir um boletim de ocorrência.

Eu sou mestiço, mas, tenho cidadania chinesa por conta do meu pai. Mas no consulado, todos estavam com medo e receio. Desde que isso entrou [o coronavírus], muitos sofreram, eu fui só um, de muitos. Tive que ajudar uma chinesa aqui também que apanhou no metrô de várias pessoas, chamaram ela de lixo, que ela contamina o Brasil, etc...
Desenvolvedor de Software, 22 anos, Entrevistado 3, abril de 2020.

O mesmo entrevistado também relata outro episódio significativo, que ocorreu algumas semanas antes de ser conflagrado o período de isolamento na cidade de São Paulo, em que foi vítima de xenofobia na região da Liberdade, no feriado do ano novo chinês. Embora a cidade de Wuhan, situada na China, seja identificada como a cidade de origem do covid-19, pesquisas divulgadas no mês de junho de 2020 pela Universidade de Barcelona colocaram em xeque a origem do vírus, ao encontrarem amostras de covid-19 nos esgotos da cidade de Barcelona, em março de 2019. Os resultados parciais desta pesquisa, caso comprovado, ocasionaria uma reviravolta sobre a origem inicial do vírus, que acreditava-se ser do território chinês. (UNIVERSITAT DE BARCELONA, 2020). Ainda que haja evidências controversas sobre a origem do vírus, os depoimentos relatados demonstram a preocupação do entrevistado em continuar inserido no mercado de trabalho do setor de TI, obrigando os trabalhadores a lidarem com novos tipos de preconceitos.

Considerações finais

No decorrer desta pesquisa, por meio de entrevistas estruturadas, analisamos os principais efeitos da adoção abrupta da jornada home office entre trabalhadores do setor de TI, no decorrer dos primeiros meses da pandemia na cidade de São Paulo. Embora as medidas de isolamento social acabem indicando a modalidade home office como uma das melhores formas de se resguardar da pandemia covid-19 e que reforçam as orientações da OMS, a partir dos relatos dos trabalhadores de TI que experienciaram essa modalidade de trabalho, pudemos depreender que a pandemia favoreceu a suspensão de contratos, adoecimento mental e demissões em massa nas pequenas e médias empresas.

O avanço das contratações home office ganharam espaço conjuntamente com os discursos empreendedores. Esse processo ocorre principalmente a partir da valorização de características

interpessoais e práticas de networking realizadas no trabalho on-line, fortemente já inseridas nesse setor, mas, que ganham maior notoriedade no contexto pandêmico devido a uma conjugação de fatores: a adoção rápida das pequenas empresas em adotar trabalho home office part-time em full time, e na retirada abrupta de direitos, sob o discurso de valorização e autonomia do trabalhador no contexto pandêmico.

Nesse sentido, em um setor que já experiencia maiores níveis de precarização do trabalho e de adoecimento físico e mental, um de seus principais efeitos no contexto pandêmico também consistiu na desvinculação de contratos, sob o discurso da "flexibilização" da jornada de trabalho. Dessa forma, embora as contratações home office se apresentem como tendência contratual futura no decorrer da pandemia, a alteração abrupta dos vínculos contratuais nesse contexto apresentou impactos diretos sobre a qualidade de vida desses trabalhadores, e na sua relação com o mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

- ABÍLIO, L. C. 2019. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas*, vol. 18 (3): 41-51 DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. 2020. Câmara amplia lista de beneficiários do auxílio emergencial de R\$ 600. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/654762-CAMARA-AMPLIA-LISTA-DE-BENEFICIARIOS-DO-AUXILIO-EMERGENCIAL-DE-R\\$-600](https://www.camara.leg.br/noticias/654762-CAMARA-AMPLIA-LISTA-DE-BENEFICIARIOS-DO-AUXILIO-EMERGENCIAL-DE-R$-600). Acesso em: 02/07/2020.
- ALVES, C. 2016. Setor de TI é um dos que mais contratam profissionais como PJ, revela estudo. Disponível em: <http://ipnews.com.br/setor-de-ti-e-um-dos-que-mais-contratam-profissionais-como-pj-revela-estudo/> Acesso em: 04/08/2019.
- AMORIM, H. 2009. *Trabalho imaterial: Marx e o debate contemporâneo*. São Paulo, Annablume, 162 p.
- ANTUNES, R. 2018. *O privilégio da servidão*. São Paulo, Boitempo, 336 p.
- ANTUNES, R. (Org.). 2020. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 336 p.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs). 2011. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo, Boitempo editorial, 256 p.
- AREOSA, J. & QUEIRÓS, C. 2020. Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? *International Journal on Work Condition*, vol. 20: 71-90. DOI: <https://doi.org/10.25762/abh3-qh73>
- AREOSA, J. 2017. Capitalismo e precarização do trabalho. In: L. VELOSO et al. (org.), *Anarquismo, trabalho e sociedade*. Coimbra, Almedina, p. 239-169.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. 2011. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - EDUCERE. I Seminário Internacional de Representações sociais, subjetividade e educação - SIRSSE. PUC - Paraná, Curitiba, 2011. Vol 1: 329-341
- BADIOU, A. 2020. Sobre a situação epidêmica. In: M. DAVIS (org.), *Coleção Coronavírus e a luta de classes*. Brasil, Editora Terra Sem Amos, p. 35-43
- BRASIL. Decreto. 2.020. Nº 64.879. In: *Diário Oficial da União*: Vol. 1: 30, Número 56.
- BRASIL. Decreto. Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Brasília: Senado Federal, 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas,

- e dá outras Providências. In: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 30 de agosto de 2020.
- BRITTO, D. 2014. O Perfil do Trabalhador/Colaborador no contexto da flexibilização do trabalho. In: II Seminário Pós-Graduação UFSCAR, São Carlos, Vol I: 1-13
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. 2008. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. USP, São Paulo, 354 p.
- CASTELLS, M. 2000. *A Sociedade em rede*. São Paulo, Paz e Terra, 630 p.
- CASTRO, B. 2016. *As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação*. São Paulo, Annablume, 252 p.
- CÉSAR, S. 2020. Tabela de cargos e salários da área de TI: Tecnologia da Informação. Disponível em: <https://www.salario.com.br/estatisticas/cargos-e-salarios-de-ti-tecnologia-da-informacao/>. Acesso em: 20/06/2020.
- COSTA, R; FERNANDES, M; MONTEIRO, C; RIBEIRO, H; SANTOS, J; SOARES, R. 2018. Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. *Revista Brasileira de Enfermagem*, vol. 71, supl. 5: 2344-2351.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0953>
- COWORKING BRASIL. 2020. Espaços. Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/brasil/> Acesso em: 23/04/2020
- DEJOURS, C. 1999. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV Editora. 160 p.
- DIAS, C; SIQUEIRA, M; MORAIS, A; GOMES, K. 2019. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n 22, vol. 2: 185-198.
DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198>
- DIEESE. 2020. Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos: Salário mínimo nominal e necessário. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 03/06/2020.
- ENDEAVOR BRASIL & SEBRAE. 2020. 8 blogs brasileiros que todo empreendedor deveria ler. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/8-blogs-brasileiros-que-todo-empendedor-deveria-ler,6307baede1306510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 21/04/2020.
- FREITAS, M. 2006. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* (5ª ed.). Rio de Janeiro, FGV, 180 p.
- FUMAGALLI, A; LUCARELLI, S. 2007. A model of Cognitive Capitalism: a preliminary analysis. In: *European Journal of Economic and Social System*, vol. 20 (n. 1): 117-133.
- GALHARDO, R. 2020. Operadoras de celular disponibilizam plataforma com geolocalização para prefeituras e Estados. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,operadoras-de-celular-disponibilizam-plataforma-com-geolocalizacao-para-prefeituras-e-estados,70003276596/>. Acesso em: 22/04/2020.
- GOOBEC. 2018. Veja quantos usuários tem o Facebook, YouTube, Instagram e as outras redes sociais. Disponível em: <https://www.goobec.com.br/blog/redes-sociais-dados-estatisticos-2018/>. Acesso em: 01/07/2020.
- GORZ, A. 2005. *O Imaterial: Conhecimento, valor e capital*. São Paulo, Ed. Annablume, 107 p.
- GORZ, A. 1987. *Adeus ao Proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro, Forense, 203 p.
- HARDT, M; NEGRI, A. 2005. *Multidão: Guerra e Democracia na Era do Império*. Tradução: Clóvis Marques. Rio de Janeiro, Editora Record, 532 p.
- HARDT, M; NEGRI, A. 2000. *Império*. Editora Record, São Paulo, 516 p.
- HARVEY, D. 2020. Política anticapitalista em tempos de Covid-19. In: M. DAVIS (org.). *Coronavírus e a luta de classes*. Brasil, Editora Terra Sem Amos: 13-24.
- HUWS, U. 2018. *A Formação do Cibertariado: Trabalho Virtual em um Mundo Real*. Campinas, Editora da Unicamp, 392 p.
- IBGE. 2016. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, IBGE, 141 p.
- KREIN, J. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. In: *Tempo social*, revista de sociologia. 2018, vol.30, n.1: 77-104.
DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>
- KREIN, J. D. 1999. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE (Org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. Campinas, CESIT, vol 1: 255-295
- LAVINAS, L; SORJ, B; LINHARES, L; JORGE, A. 2001. *Home Work in Brazil: New Contractual Arrangements*. Series on Homeworkers in the Global Economy. Geneva, International Labour Office, 41 p.
- LAZZARATO, M; NEGRI, Antonio. 2001 (1992). *Trabalho Imaterial: Formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro, DP&A, 112 p.
- LÉVY, P. 2010. *Cibercultura*. São Paulo, Editora 34: 272 p.
- LINHARES, A. 2014. Um diálogo entre a modernidade líquida, o gerencialismo e a teoria do reconhecimento no mundo do trabalho. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, Vol. 8 (n. 21): 715-734.
DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198>
- LOJKINE, J. 1992. *A Revolução Informacional*. São Paulo, Cortez, 316 p.
- LUNA, R. A. 2014. Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. *Revista Pensar Gestão e Administração*, v. 3 n. 1: 1-12.
- MARX, K. 2011 *Grundrisse. Manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política*. São Paulo, Boitempo, 792 p.
- MENNA, J. R. 2008. *Trabalho Remoto: modos de inserção e adaptação à organização do trabalho numa empresa de tecnologia*. Porto Alegre, RS. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 69 p.
- MORAES, C. 2020. Como usar o WhatsApp grupos com sua equipe em tempos de Coronavírus. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/como-usar-o-whatsapp-grupos-com-sua-equipe-em-tempos-de-coronavirus,0c36730821131710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 21/04/2020.
- MOULIER-BOUTANG, Y. 2012. Revolução 2.0, comum e polinização. In: G. COCCO; S. ALBAGLI (Orgs.). *Revolução 2.0 e a Crise do Capitalismo Global*. Rio de Janeiro, Garamond, 304 p.
- OBSERVATÓRIO SOFTEX. 2009. *Software e Serviços de TI: A indústria brasileira em perspectiva*. Vol. 1. (n.1) Campinas: [s.n.]. 478 p.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). 2017. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. World Health Organization, Geneva. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=885CE0D2EE0C9CEDA09BB450F747FF09?sequence=1>. Acesso em: 21/04/2020.
- PORTINARI, N. 2017. "Infoproletários" defendem causa operária na tecnologia. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940310-infoproletarios-defendem-causa-operaria-na-tecnologia.shtml/> 2017. Acesso em: 04/05/2019.
- ROCHA, R. 2020. 98% dos entregadores de aplicativos aderem à greve e até clientes vão apoiar. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/98-dos-entregadores-de-aplicativos-aderem-a-greve-e-ate-clientes-vao-apoiar-eef9>. Acesso em: 02/07/2020.
- ROSELINO, J. 2006. *A Indústria de Software: o "modelo brasileiro" em perspectiva comparada*. Campinas, SP. Tese de doutorado. Campinas, Unicamp, 211 p.
- ROSSO, S. 2017. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo, Boitempo. 288 p.
- SANTOS, B. 2020. Carreatas pelo país têm Bolsonaro, pedidos de rea-

bertura do comércio e avenida Paulista fechada. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/04/carreatas-pelo-pais-pedem-fim-do-isolamento-apos-206-novas-mortes-por-coronavirus.shtml>. Acesso em: 22/06/2020.

SCHAFF, A. 1990. *A Sociedade informática*. São Paulo, Unesp/Brasiliense, 160 p.

SELINGMANN-SILVA, E. 2011. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, Cortez, 622 p.

SOUZA, A. 2020. 9 filmes sobre empreendedorismo para assistir durante a quarentena. Disponível em: <https://blog.sebrae-sc.com.br/filmes-sobre-empreendedorismo-para-a-quarentena/>. Acesso em: 21/04/2020.

SOUZA, A. 2020. Para depois do home office: 7 séries que todo empreendedor precisa assistir. Disponível em: <https://blog.sebrae-sc.com.br/para-depois-do-home-office-7-series-que-todo-empreendedor->

[-precisa-assistir/](#). Acesso em: 21/04/2020.

SOUZA, D. 2003. *Ferramentas de Gestão de Tecnologia: um diagnóstico de utilização nas pequenas e médias empresas industriais da região de Curitiba*. Curitiba, PR. Dissertação (Mestrado em Tecnologia). PPGTE, CEFET. 119 p.

TREVISAN, M. 2020. Mais de 4,2 mi de mulheres negras saíram da pobreza extrema com auxílio. Disponível em: <https://mariacarolina-trevisan.blogosfera.uol.com.br/2020/08/07/mais-de-42-mi-de-mulheres-negras-sairam-da-pobreza-extrema-com-auxilio/>. Acesso em: 07/08/2020.

Submetido: 20/03/2021

Aceite: 14/10/2021