

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

“Se você não se adaptar, você se lasca”: o impacto do *ethos* neoliberal nos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil

Bárbara Mendes Henriques

Mestrado em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação

Orientador:

Doutor Nuno Nunes, Professor Auxiliar

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2024

iscte

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

“Se você não se adaptar, você se lasca”: o impacto do *ethos* neoliberal nos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil

Bárbara Mendes Henriques

Mestrado em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação

Orientador:

Doutor Nuno Nunes, Professor Auxiliar

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Julho 2024

Resumo

Esta dissertação investiga a influência do neoliberalismo sobre os trabalhadores de tecnologia no Brasil, com foco em segurança no emprego, estabilidade de renda e bem-estar geral. Utilizando pesquisa qualitativa exploratória e estudo de caso, examina-se como os valores neoliberais moldam as experiências cotidianas dos trabalhadores em empresas de tecnologia no país. A análise temática revelou percepções, incluindo a dificuldade e o impacto na saúde dos trabalhadores diante da adaptação constante, os efeitos do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 e as implicações e percepções das demissões em massa na indústria de tecnologia de 2020 a 2023, além da tendência à individualização diante das dificuldades enfrentadas na área. Este estudo contribui com dados qualitativos para a discussão sobre as dinâmicas do trabalho em empresas de tecnologia e sobre neoliberalismo no setor de tecnologia da informação e comunicação (TIC) no Brasil, oferecendo descobertas sobre as experiências, os desafios e as oportunidades dos trabalhadores nesse contexto.

Palavras-chave

políticas econômicas neoliberais, racionalidade neoliberal, *ethos* neoliberal, indústria de TIC do Brasil, trabalhadores de tecnologia

Abstract

This dissertation investigates the influence of neoliberalism on technology workers in Brazil, focusing on job security, income stability, and overall well-being. Using exploratory qualitative research and case studies, it examines how neoliberal values shape the daily experiences of workers in technology companies in the country. Thematic analysis revealed important insights, including the difficulty and impact on workers' health due to constant adaptation, the effects of remote work during the COVID-19 pandemic, and the implications and perceptions of mass layoffs in the technology industry from 2020 to 2023, as well as the trend toward individualization in the face of challenges in the field. This study contributes valuable qualitative data to the discussion on the dynamics of work in technology companies and neoliberalism in the information and communication technology (ICT) sector in Brazil, providing insights into the experiences, challenges, and opportunities of workers in this context.

Keywords

neoliberal economic policies, neoliberal rationality, neoliberal *ethos*, ICT industry in Brazil, technology workers

Índice

Resumo.....	i
Abstract	iii
Capítulo 1. Introdução.....	1
Capítulo 2. Revisão da Literatura	5
2.1. Contexto histórico, social e econômico do neoliberalismo	6
2.2. A sociedade em rede e o homem conexcionista	11
2.3. A sociedade em rede brasileira e mercado de TIC.....	19
2.4. Resumo.....	23
Capítulo 3. Coleta de Dados	25
3.1. Desenho de pesquisa.....	25
3.2. Coleta dos dados	27
3.3. Análise dos dados.....	29
Capítulo 4. Resultados.....	31
4.1. Contextualização do caso.....	31
4.2. Resultados e discussões	36
4.2.1. Desafios do mercado de tecnologia: adaptação e flexibilidade como requisitos essenciais para os trabalhadores	38
4.2.2. COVID-19 e trabalho remoto: como a transição afetou a qualidade de vida dos trabalhadores	44
4.2.3. Analisando os efeitos das demissões em massa no setor de tecnologia (2020-2023) sobre os trabalhadores.....	48
4.2.4. Os impactos de uma cultura <i>tech</i> centrada em boas condições de trabalho, transparência e colaboração	52
4.2.5. Reclamação pessoal, solidão profissional: desafios na busca por melhorias no setor de TIC	57
Capítulo 5. Considerações finais	63
Referências Bibliográficas	67
Anexos	73
Anexo I – Relação e detalhamento dos entrevistados.....	73
Anexo II – Ocorrência dos valores de empresas TIC por tema.....	74
Anexo III – Manifestações de CEOs sobre <i>layoffs</i>	74

CAPÍTULO 1

Introdução

Enquanto eram observadas as ondas de demissões nas empresas de tecnologia entre 2020 e 2023 – tanto no Brasil, com mais de 11 mil pessoas destituídas de seus postos de trabalho, quanto ao redor do mundo, onde mais de 500 mil trabalhadores perderam suas posições no mercado¹ –, várias perguntas surgiam. Principalmente, questionava-se o que os trabalhadores do setor de tecnologia achavam das mensagens com justificativas frágeis para as demissões, divulgadas por meio de carta ou e-mail por CEOs do setor (Anexo III).

Em 2022, o valor de mercado das empresas de tecnologia globalmente chegou a US\$ 341,02 bilhões². Apenas nos últimos dez anos, as Big Techs acumularam uma quantidade esmagadora de recursos – cerca de US\$ 1 trilhão em fluxo de caixa – graças ao instrumento financeiro de recompra de ações, que foi “relegalizado” em 1982 pelo presidente Ronald Reagan e por seu pacote neoliberal³. No caso do Brasil, a indústria de tecnologia ganhou força na década de 1990 com o avanço de políticas neoliberais que visavam a privatizar o setor (Antunes, 2018), iniciando pelas empresas de telecom, criando-se, assim, todo um parque em torno dessas novas soluções.

A indústria de tecnologia tem sido uma das mais fortalecidas pelas políticas econômicas neoliberais, pois se beneficia diretamente da eliminação dos controles de preços, desregulamentação dos mercados de capitais e barreiras comerciais baixas, principalmente através da digitalização e da financeirização do trabalho e da vida desde os anos 1970 (Reynolds & Szerszynski, 2012; Neubauer, 2011). Embora tenhamos muitos estudos sobre os aspectos econômicos do neoliberalismo, os esforços para entender o impacto dessa teoria econômica como uma racionalidade política e uma forma de governamentalidade – como um *ethos* – na indústria de tecnologia têm sido limitados.

A promoção do conceito de autoempreendedorismo, altamente cultivado nas empresas de tecnologia como parte dos seus valores empresariais, está diretamente conectada às diretrizes neoliberais que colocam a responsabilidade pelos retornos financeiros e pelo sucesso na carreira no trabalhador individual, em vez da organização ou do governo; a questão é pessoal, não coletiva.

¹ Segundo o site <https://layoffs.fyi/>, criado por Roger Lee, analista de dados e empreendedor baseado em São Francisco, que rastreia demissões em massa no setor de tecnologia, oferecendo dados atualizados e centralizados. Ele é amplamente utilizado por profissionais e acadêmicos para analisar tendências no mercado de trabalho. A credibilidade do site é reforçada por sua citação em diversas publicações renomadas, como Bloomberg, Wall Street Journal e New York Times, que reconhecem sua utilidade e precisão. Além disso, Layoffs.fyi compila informações de fontes confiáveis, incluindo anúncios oficiais das empresas e reportagens verificadas, garantindo a integridade dos dados apresentados.

² <https://www.globaldata.com/store/report/it-sector-ict-market-analysis/>

³ www.cbsnews.com/news/copmanies-spent-record-1-trillion-buying-back-their-own-stock-this-year/

Os trabalhadores da tecnologia, em particular, tornaram-se exemplos proeminentes do modelo de autoempendedorismo (Noam, 2018), já que são incentivados a serem contratados como prestadores de serviço ou *freelancers*, em vez de empregados tradicionais. Por um lado, isso pode oferecer alguns benefícios, como maior flexibilidade e autonomia, mas, por outro, coloca encargos significativos sobre o trabalhador, como risco financeiro e falta de benefícios.

Portanto, os objetivos desta pesquisa são: i) analisar o contexto histórico, social e econômico que consolidou o neoliberalismo no mundo e no Brasil; ii) investigar as características do *ethos* capitalista neoliberal na sociedade, nas empresas e nos indivíduos; iii) explorar como valores neoliberais (competição, autonomia, flexibilidade, sociabilidade e espírito empreendedor/inovador) influenciam carreiras e práticas profissionais dos trabalhadores de tecnologia no Brasil; iv) avaliar o impacto das ideologias neoliberais nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores de tecnologia; v) analisar as percepções sobre as demissões em massa no setor de tecnologia em 2022 e 2023 e sua relação com o *ethos* neoliberal; vi) examinar estratégias de enfrentamento e resistência dos trabalhadores de tecnologia às pressões neoliberais e à precariedade em suas vidas profissionais e pessoais. Com isso, busca-se examinar como o *ethos* neoliberal, com sua ênfase em competição, autonomia, flexibilidade e empreendedorismo (Foucault, 2008; Boltanski & Chiapello, 2009; Antunes, 2018; Harvey, 2015), impacta significativamente os trabalhadores de tecnologia (Noam, 2018).

Em um ambiente de rápida inovação e constante mudança, esses valores promovem uma cultura de adaptabilidade e resiliência, na qual os profissionais são incentivados a se reinventarem continuamente para se manterem relevantes (Boltanski & Chiapello, 2009). A competição acirrada no setor tecnológico leva à valorização da produtividade e da eficiência, muitas vezes em detrimento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A flexibilidade laboral, embora ofereça maior liberdade, também resulta em precarização das condições de trabalho e instabilidade (Antunes, 2018).

A ênfase na autonomia e no espírito empreendedor incentiva os trabalhadores a buscar constantemente novas oportunidades e assumir riscos, muitas vezes sem a segurança de um suporte institucional adequado. Assim, o *ethos* neoliberal molda profundamente as trajetórias de carreira, as escolhas profissionais e as interações no ambiente de trabalho dos profissionais de tecnologia. Em particular, investiga-se como esses valores afetam a segurança no emprego, a estabilidade de renda, o acesso a benefícios e o bem-estar geral dos trabalhadores, especialmente em face das demissões em massa ocorridas nos anos de 2020 e 2023.

Além disso, a pesquisa considera como esses trabalhadores interpretam as consequências das políticas neoliberais e quais estratégias de enfrentamento e resistência eles adotam para lidar com as pressões nesse ambiente. Ao focar esses aspectos, a dissertação pretende oferecer uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados e das adaptações realizadas pelos trabalhadores de tecnologia no contexto neoliberal brasileiro.

Para tanto, esta pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa exploratória, empregando o método de estudo de caso para compreender a complexa relação entre ideologias socioeconômicas e experiências pessoais. O objetivo é fornecer dados e análises qualitativas que enriqueçam a discussão acadêmica sobre a dinâmica do trabalho digital e o impacto do neoliberalismo no setor de tecnologia da informação e comunicação (TIC) no Brasil. Através desse método, buscou-se capturar as nuances e profundidades das experiências dos trabalhadores de tecnologia, contribuindo para a compreensão das interações entre políticas econômicas e vivências individuais no contexto brasileiro.

No Capítulo 2 desta dissertação, realiza-se uma revisão de literatura abrangente acerca do neoliberalismo e da sociedade em rede, abordando os principais conceitos e estudos relacionados ao tema, além de contextualizar, através de Antunes (2018), o cenário brasileiro, com o objetivo de fornecer uma base teórica sólida para o desenvolvimento da pesquisa. No Capítulo 3, detalha-se a metodologia empregada, estudo de caso (Yin, 2017), explicando-se os métodos de coleta e análise de dados, além das justificativas para a escolha dessas abordagens, e assegurando a rigorosidade e a validade científica do estudo.

Após a coleta de dados, foi realizada uma análise temática conforme o método de Braun e Clarke (2006), cuja apresentação está no Capítulo 4, dividido em duas seções principais. A primeira seção oferece uma contextualização do caso e uma introdução aos entrevistados, destacando dados descritivos e demográficos relevantes dos trabalhadores de tecnologia. A segunda seção apresenta os resultados e a análise de temas como o ritmo do mercado de tecnologia e seus impactos, a pandemia de COVID-19 e o trabalho remoto, e a onda de demissões em massa ocorridas no setor entre 2020 e 2023. Além disso, discute-se o impacto positivo de uma cultura *tech* que promove boas condições laborais. Por fim, esta seção aborda melhorias, insatisfações e percepções gerais dos trabalhadores sobre o mercado de trabalho de tecnologia, oferecendo uma visão abrangente das suas experiências e perspectivas.

Finalmente, o último capítulo sintetiza os principais achados deste estudo, destacando suas contribuições para a compreensão do impacto do *ethos* neoliberal no setor de tecnologia no Brasil. Assim, discutir-se-ão as implicações práticas e teóricas dos resultados, propondo recomendações para intervenções futuras e áreas de pesquisa a serem exploradas. Esperamos que este trabalho inspire novas reflexões e ações que promovam condições de trabalho mais justas e equitativas.

Revisão da Literatura

A mudança estrutural que a digitalização do mundo trouxe nos últimos 50 anos são inúmeras; vão desde a livre circulação de capital, consolidada através das operações bancárias digitais a partir dos anos de 1970, passando pela “livre circulação de pessoas”, pelo menos digitalmente, com o crescimento e a consolidação de redes sociais como Facebook, Instagram e Twitter, agora X. É como se hoje fosse quase impossível “viver desconectado”, uma vez que, para se realizarem tarefas básicas, como pagar uma conta de supermercado ou marcar uma consulta médica, é preciso um hardware e um software para tal.

A indústria de tecnologia, que muitas vezes é confundida com a própria tecnologia em si, tornou-se um ator fundamental nesse cenário, principalmente nos últimos 20 anos, sendo que hoje representa 15,5 por cento do Produto Interno Bruto (PIB) global⁴. Tal crescimento é atribuído, entre outros fatores, a políticas econômicas baseadas em orientações neoliberais que vão ao encontro com suas práticas de mercado, especialmente no mundo ocidental – incluindo o Brasil. Na prática, tais políticas visam à desregulamentação e à liberalização dos mercados, enfatizando a concorrência, o retorno do investimento no curto prazo, a “pejotização” e a “uberização”⁵ do mercado de trabalho através da flexibilização dos direitos trabalhistas e das novas formas de trabalho, a orientação ao risco diante das incertezas dos mercados etc.

Diante desse contexto, é fundamental buscar compreender como o surgimento de uma nova racionalidade – a do *homo oeconomicus*, segundo Foucault – vai se desdobrar em um novo *ethos* do capitalismo, conforme mostra a teoria de Boltanski e Chiapello (2009), e é vivenciada e entendida pelos trabalhadores de empresas do macrossetor Tecnologia da informação e comunicação (TIC)⁶ no Brasil. Dito isto, esta revisão de literatura tem como objetivo identificar e preencher esta lacuna de investigação, uma vez que é possível se encontrar inúmeros estudos sobre os aspectos econômicos e subjetivos do neoliberalismo, mas não no contexto dos trabalhadores de empresas de tecnologia brasileiros.

⁴ <https://www.brookings.edu/articles/trends-in-the-information-technology-sector/#:~:text=Researchers%20estimate%20that%20%E2%80%9Cthe%20digital,over%20the%20past%2015%20years.%E2%80%9D>

⁵ A pejotização é um fenômeno no mercado de trabalho em que empresas contratam trabalhadores como prestadores de serviços independentes, registrados como Pessoa Jurídica (PJ), em vez de contratá-los como empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O termo “uberização” é frequentemente utilizado como sinônimo para essa prática (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Uberiza%C3%A7%C3%A3o>)

⁶ https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias_da_informa%C3%A7%C3%A3o_e_comunica%C3%A7%C3%A3o

Ao completar esta revisão da literatura, espera-se contribuir para uma maior compreensão das complexidades e consequências do neoliberalismo na indústria de tecnologia, fornecendo reflexões à comunidade acadêmica, aos trabalhadores da tecnologia e a outras partes interessadas da indústria de tecnologia.

2.1. Contexto histórico, social e econômico do neoliberalismo

Segundo Watts (2021), o conceito de neoliberalismo tem quatro perspectivas distintas: como um conjunto de políticas econômicas (I), como um projeto ideológico predominante (II), como uma racionalidade política e forma de governo (III) e como uma subjetividade incorporada específica (IV). Neste estudo, serão abordados os conceitos a partir das perspectivas do neoliberalismo como política econômica (I), racionalidade política e forma de governo (I) e subjetividade (IV), principalmente a partir das ideias de Foucault (2008), Boltanski e Chiapello (2009) e Antunes (2018).

O neoliberalismo é um coletivo de teoria econômica, política e social, a partir da soma de diferentes autores, em distintos campos de estudos, que têm sua origem apontada por inúmeros pesquisadores (Dardot & Laval, 2016; Foucault, 2008; Mirowski & Plehwe, 2009) em 1938 no congresso de Walter Lippmann que fora organizado pelo filósofo francês Louis Rougier. Mais tarde, em 1947, no evento que ficou conhecido como a fundação da Société du Mont Pèlerin (Mirowski & Plehwe, 2009), consolidou-se a cisão entre o movimento alemão neoliberal – também conhecido como ordoliberalismo ou Escola de Freiburg, encabeçado por teóricos como Walter Eucken, Franz Böhm, e Alexander Rüstow (responsável por ter cunhado o termo “neoliberalismo”) – e a corrente neoliberal americana, que mais tarde ficaria conhecida como Chicago Boys, composta por nomes como Friedrich Hayek, Ludwig von Mises e Milton Friedman. Esses pensadores neoliberais entendiam que o liberalismo tinha enfrentado uma crise – a de 1929, no caso – e precisava ser repensado e adaptado ao mundo contemporâneo.

Como demonstrado por Mariutti (2021), no contexto do congresso de Walter Lippmann, os participantes concordavam unanimemente que o liberalismo precisava fugir da crença de que ele surge naturalmente ou que as sociedades caminham para serem liberais naturalmente. Eles reconhecem que é indispensável ter dispositivos jurídicos para regular a propriedade, resolver conflitos, gerir a moeda e estabelecer regras, de modo geral. A intervenção do Estado na economia é reconhecida como essencial para a existência e a manutenção do liberalismo, e o foco da discussão recai sobre os limites e como deve ser a tal intervenção; sendo assim, o Estado deve existir e ser orientado para a manutenção dos mercados – ou seja, ele deve ser mínimo e intervir para que indivíduos e instituições possam fazer suas escolhas livremente; ele serve para desimpedir. O objetivo dos encontros era desenvolver uma forma de liberalismo que se afastasse do naturalismo clássico e se dedicasse a combater o Estado de bem-estar social e o New Deal⁷, ancorado em uma abordagem keynesiana⁸.

Sua implementação foi e é feita de forma variada, refletindo os contextos sociais, políticos e econômicos específicos de cada país, tendo sido implementado e estudado na Argentina, México, Coréia do Sul e Reino Unido, como analisou Harvey (2015). Em relação aos aspectos teóricos, de acordo com Foucault (2008), tanto os ordoliberalis na Alemanha quanto os neoliberais nos Estados Unidos defendem a ideia de mercados livres, intervenção governamental restrita e incentivo à liberdade individual. Entretanto, a ênfase e a abordagem da política econômica diferem em cada uma das teorias. Os alemães tendem a destacar os princípios sociais do mercado, defendendo um Estado de bem-estar social forte e proteções aos trabalhadores para contrabalançar os potenciais efeitos negativos dos livres mercados, enquanto a corrente americana coloca uma ênfase maior na economia do *laissez-faire*, na desregulamentação e na redução do papel do Estado na economia.

A escola neoliberal americana foi a mais difundida, moldando os sistemas econômicos globais e influenciando a elaboração de políticas dentro e fora dos Estados, através de organizações supranacionais como o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT), a Organização Mundial do Comércio e o Fundo Monetário Internacional, por exemplo, que tinham o objetivo de implementar e regulamentar o mercado global num quadro econômico e jurídico neoliberal (Sassen, 1996) – novamente, incentivando políticas econômicas que promovam o livre mercado, a ênfase na desregulação e a privatização e que imponha limites na intervenção do Estado na economia conforme Harvey (2015).

⁷ https://pt.wikipedia.org/wiki/New_Deal

⁸ https://pt.wikipedia.org/wiki/Escola_keynesiana

Os neoliberais argumentam que, uma vez que as informações e o conhecimento na sociedade é distribuído e a coordenação das ações econômicas acontece através do sistema de preços, como troca de informação (Hayek, 1945), torna os mercados o mecanismo mais eficiente para alocar recursos e gerar crescimento econômico. No entanto, estudiosos como Harvey (2015), Hardt e Negri (2001) e Brown (2015) revelaram como estas políticas são complexas e multifacetadas quando aplicadas. A desregulamentação trouxe o aumento do empreendedorismo e de uma certa flexibilidade, mas também aumentou a disposição aos monopólios – por exemplo, a concentração de poder entre empresas gigantes de tecnologia, como no conhecido caso das FAAMG⁹ (Conyon, Ellman, Pitelis, Shipman & Tomlinson, 2022). A financeirização da vida orientou o capital para o setor tecnológico, priorizando o lucro e o retorno no curto prazo, em detrimento do bem-estar social, da privacidade e de um ideal mais desenvolvimentista de longo prazo, conforme Brown (2015, p. 127):

A visão neoliberal de uma sociedade orientada para o mercado mercantiliza e comercializa tudo, incluindo a tecnologia, reduzindo-a a uma ferramenta para o autoaperfeiçoamento individual e auto-otimização. Esta lógica consumista não só perpetua a lógica da acumulação capitalista, mas também mina os valores democráticos e as aspirações coletivas que a tecnologia poderia potencialmente servir.

Estudos recentes (Ignjatović & Filipović, 2022; Sowell, 2019) mostram que as políticas econômicas neoliberais trouxeram crescimento e inovação na indústria de tecnologia, mas também reincidiram preocupações sobre a desigualdade, a exploração de dados, o domínio da infraestrutura informacional, a exploração laboral em diferentes níveis – dado o tipo de trabalho – e a subordinação do bem-estar coletivo aos interesses orientados pelo mercado. Hayek (1945) propõe que a vida de um modo geral deve ser orientada para e pelo mercado, pois ali é o “lugar da verdade”. Para que a vida seja orientada ao mercado, Walter Lippmann, em seu livro “The Good Society”, de 1937, discute o conceito de “The Cultural Lag” (ou “atraso cultural”, em tradução livre), ressaltando a importância dos indivíduos se adaptarem às mudanças da nova era. Lippmann (1937) sugere que aqueles que abraçam estas mudanças não só se tornam mais ricos, mas também dominam aqueles que não o fazem. Entretanto, ele também salienta que a adaptação a essas alterações requer tempo e uma mudança nas instituições e no comportamento humano.

⁹ FAAMG é o acrônimo das grandes empresas de tecnologia como Facebook, Apple, Amazon, Microsoft e Google cunhado pelo banco de investimetnos Goldman Sachs: https://en.wikipedia.org/wiki/Big_Tech

As mudanças nas instituições e no comportamento humano foram tópicos exaustivamente discutidos por Foucault através de suas análises acerca do poder e do seu funcionamento. Foucault (1977) sugere que as tecnologias de poder estavam focadas no corpo de cada indivíduo, com o objetivo de treinar e condicionar-se para maximizar as suas capacidades físicas. Logo, o poder disciplinador, reforçado por sistemas de vigilância e justificação, determina o que é permitido e o que não é; aqueles que não seguem as regras, não apenas as regras legais, mas também as normas sociais, devem ser punidos. Estas normas e disciplina internalizadas originam-se da ideia expandida do panóptico de Bentham (Miller, 1987), como um símbolo de controle social que se estende à vida quotidiana de todos os indivíduos, não apenas daqueles que estão no sistema prisional (Foucault, 1977). Ele argumenta que os indivíduos internalizam a autoridade, que é uma fonte de poder para as normas e instituições prevalentes: “É um tipo de poder que é exercido continuamente através da vigilância e não de forma descontínua através de sistemas de taxas e obrigações distribuídas ao longo do tempo; (...) trata-se do poder disciplinar” (Foucault, 2008, p. 291).

Como mostrado por Bührmann (2005), “Foucault cunhou o neologismo ‘governamentalidade’ para descrever a interligação conceitual entre ‘governar’ (*gouverner*) e ‘mentalidade’ (*mentalité*)”, que, com a ascensão das ideias liberais no fim do século XVIII, gerou, assim, um novo sujeito, uma nova forma de ser, o *homo oeconomicus*, cujas práticas, mais tarde acentuadas pelo neoliberalismo, ampliaram o processo de tornar a atividade econômica uma matriz geral das relações sociais e políticas, sem centrar-se na troca, mas sim na competição – palavras do próprio Foucault (2008, pp. 225-6):

O traço característico da concepção clássica do *homo oeconomicus* é o parceiro da troca e a teoria da utilidade baseada num problema de necessidades. No neoliberalismo – e não esconde isso; proclama-o – existe também uma teoria do *homo oeconomicus*, mas ele não é de forma alguma um parceiro de troca. O *homo oeconomicus* é um empreendedor, um empreendedor de si mesmo. Isto é verdade na medida em que, na prática, o que está em jogo em todas as análises neoliberais é a substituição sempre do *homo oeconomicus* como parceiro de troca por um *homo oeconomicus* como empresário de si mesmo, sendo para si o seu próprio capital, sendo para si mesmo seu próprio produtor, sendo para si mesmo a fonte de [seus] ganhos.

A mudança de foco da troca para a concorrência, como demonstrado por Read (2009), marca uma mudança fundamental na dinâmica organizacional da sociedade e, conseqüentemente, de sua governamentalidade – uma vez que, com a ascensão das ideias neoliberais no século XX, a concorrência emerge como um conceito central, questionando a compreensão tradicional das relações econômicas e sociais. Historicamente, a troca era entendida como um processo natural, enraizado nas interações e transações entre indivíduos e entidades. O neoliberalismo vê na concorrência uma construção necessária que precisa ser resguardada contra a prática monopolista e as intervenções do Estado, assim priorizando a dinâmica do próprio mercado e a iniciativa individual em vez de dispositivos regulatórios coletivos. Esta mudança reflete uma transformação mais ampla nas instituições e na dinâmica do poder, bem como a emergência de um sujeito neoliberal com valores competitivos de mercado.

Em suma, a teoria da governamentalidade de Foucault descreve a “sociedade disciplinar”, ajudando a compreender a nova subjetividade liberal como algo relativo às primeiras duas fases do capitalismo, quando as organizações são caracterizadas por meios de confinamento extensos, nos quais os indivíduos são distribuídos em espaços individualizados, hierarquizados e classificatórios (De Oliveira & Meira, 2013). O objetivo é subjugar o indivíduo ao tempo, buscando tornar seu trabalho o mais eficiente possível, uma vez que o trabalho está localizado no mesmo espaço e tempo – ao passo que a análise de Boltanski e Chiapello, que será vista mais adiante, irá destacar que a empresa, na era da sociedade em rede, na era neoliberal, é concebida como uma organização enxuta, caracterizada pela ausência de muitos níveis hierárquicos; por outro lado, há um núcleo central cercado por uma diversidade de fornecedores, serviços terceirizados e trabalhadores autônomos, que se agrupam em equipes pluridisciplinares, eliminando a rigidez das estruturas anteriores. A figura do chefe cede lugar a um líder, e o trabalho ocorre em rede, impulsionado pelos avanços nas tecnologias de telecomunicações.

Estudos recentes (Scharff, 2016; Neely, 2020; Vallas & Christin, 2018) que se centraram em públicos distintos, desde jovens artistas a trabalhadores de fundos de investimento, encontraram vários temas de orientação neoliberal presentes nas falas dos seus entrevistados, que referem-se, quando não diretamente a uma perspectiva de ganho econômico real, à ideia do “sujeito neoliberal” pensada pelos norte-americanos, mas que demonstra uma certa normalidade nos discursos e da forma de agir alinhada com as ideias apresentadas pelo neoliberalismo, ou seja, um novo espírito do capitalismo. Este mesmo estudo também busca entender acerca dos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil.

2.2. A sociedade em rede e o homem conexcionista

Avançando sobre a teoria de Foucault, Luc Boltanski e Ève Chiapello tecem, em “O Novo Espírito do Capitalismo”, uma crítica ao examinar a natureza evolutiva do capitalismo e suas implicações para as relações laborais, investigando e comparando em profundidade a literatura de gestão empresarial das décadas de 1960 e 1990. A análise da dupla de sociólogos franceses ressalta a emergência de um novo *ethos* do capitalismo, caracterizado por uma mudança para modelos organizacionais flexíveis, baseados em projetos e com ênfase na autonomia individual, criatividade e autoexpressão no local de trabalho. Aqui, frisa-se o diálogo com a teoria de Foucault para compreender se essa mudança de espírito do capitalismo de fato afeta e faz gerar um novo sujeito e como ela transborda para além do ambiente laboral.

Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 42), o conceito weberiano de “espírito do capitalismo” refere-se ao conjunto de normas e convicções associadas à estrutura do capitalismo que desempenham um papel fundamental para legitimação e manutenção da sua estrutura. Estas convicções (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 46) podem ser de natureza geral ou específica, global ou local, e servem para sustentar a realização de tarefas por vezes desafiantes, bem como, de modo geral, a adoção de um estilo de vida alinhado com os princípios da ordem capitalista vigente. Em síntese, os autores chamam de “espírito do capitalismo” a ideologia que justifica o engajamento no sistema. Boltanski e Chiapello (2009) ressaltam que a literatura de gestão empresarial de ambos os períodos, 1960 e 1990, reconhecem que lucro e salário não são objetivos muito mobilizadores e as empresas precisam “tornar-se um lugar de construção de sentido, de finalidades compartilhadas, em que cada um possa ao mesmo tempo desenvolver a autonomia pessoal e contribuir para o projeto coletivo” (Genelot, 1992, como citado em Boltanski & Chiapello, 2009, pp. 90-91).

Para Boltanski e Chiapello (2009), a imposição de um novo padrão de gestão empresarial é muitas vezes acompanhada de críticas a um estado anterior do capitalismo e a uma forma anterior de geração de lucro, que deve ser abandonada para dar lugar ao novo modelo. Sendo assim, observamos que os textos de gestão empresarial da década de 1960 criticam explícita ou implicitamente o capitalismo familiar (primeira fase do capitalismo), enquanto os textos da década de 1990 criticam principalmente grandes organizações hierárquicas e planejadas (segunda fase do capitalismo). À medida que as mudanças no comportamento em relação aos colaboradores – termo que inclusive começa a aparecer com mais frequência na literatura dos anos 1990 em detrimento de “empregado” ou “funcionário” – e o envolvimento com a empresa se tornam cada vez mais relevantes, ter que dar sentido ao sistema assalariado e incutir um sentido de propósito surge como uma preocupação significativa para os autores de gestão.

Segundo a literatura de gestão empresarial dos anos 1960, isto aparece primeiro através da significativa insatisfação entre os executivos, que clamavam por mais autonomia para desenvolver seu trabalho, e, em segundo lugar, das dificuldades de gestão congêneres ao vasto tamanho das empresas da segunda fase do capitalismo. Na década de 1990, de acordo com Throw (1997 como citado em Boltanski & Chiapello, 2009), os participantes no jogo capitalista focado na competição passarão de algumas centenas de milhares para milhões de indivíduos. Com esta frase em mente, as soluções para os desafios diante desta nova fase capitalista foram a descentralização, a meritocracia e a estratégia de gestão baseada em resultados. Segundo Bower (1968 como citado em Boltanski & Chiapello, 2009, pp. 90-91),

para que o mundo dos negócios atraia indivíduos de elite e os transforme em executivos produtivos, cada líder deve provar que sua empresa contribui genuinamente para a sociedade na totalidade, e que o objetivo do negócio não é apenas ganhar dinheiro.

Diante das inúmeras e constantes “evoluções naturais dos mercados”, as empresas continuam a ser organizações que necessitam de mecanismos de controle eficazes para garantir a produtividade e o sucesso. No contexto da empresa gigante e burocrática dos anos de 1960, os indivíduos eram valorizados principalmente pelas funções para as quais foram contratados, por sua ascensão e lealdade em tal função e pela produtividade dentro desta organização fortemente estruturada; logo, o estímulo ao progresso e a garantida ascensão na carreira faziam com que as motivações e as recompensas de indivíduos, empresas e sociedade caminhassem juntos.

Já os autores de gestão empresarial da década de 1990, tal como os seus antecessores, continuaram a dar prioridade à questão do controle com o foco na produtividade e no sucesso das empresas, porém sob uma nova ótica, uma vez que, no contexto da gestão da “empresa flexível”, as equipes são autogeridas e operam em estruturas de rede sem restrições temporais ou espaciais (Boltanski & Chiapello, 2009). As recompensas para os profissionais produtivos, que anteriormente consistiam na garantia de emprego e ascensão na carreira, agora se transformam em um conceito de liberdade que só pode ser conquistada por aqueles que detêm empregabilidade na sociedade em rede; este é o capital pessoal que cada um deve gerir, constituído pela soma das suas competências mobilizáveis (Boltanski & Chiapello, 2009).

O conceito de sociedade em rede não é exatamente novo no campo das ciências humanas como apontado por Boltanski e Chiapello (2009) e oriundo de outras áreas do conhecimento, como a cibernética e as ciências naturais, mas ganha força – e até uma certa naturalização – a partir da década de 1970, impulsionado pelos novos paradigmas das redes de informação construídas para promover uma lógica financeira que visava a facilitar transações supranacionais, de circulação de dados, moeda e bens. Boa parte desse interesse surge através do crescente interesse pelas propriedades relacionais e pelas ontologias relacionais, em oposição às propriedades substancialmente ligadas a seres considerados elementares em si.

Este paradigma concebe um mundo em que tudo se refere potencialmente a tudo; um mundo muitas vezes concebido como “fluido, contínuo, caótico” do ponto de vista mais macro, mas em um foco mais reticular apresenta-se como algo em que tudo pode se conectar com tudo, podendo-se assim identificar nele relações mais estáveis que outras, caminhos preferenciais, interligações, como aponta Deleuze (1981, citado por Boltanski & Chiapello, 2009, p. 181): “o momento da conexão é o momento em que se constitui a identidade dos seres que estabelecem certa relação”. É nesse ponto, apenas no final do século XX, que a atividade de mediação e a arte de tecer diversas ligações se tornaram autônomas e valorizadas por si próprias, separadas de outras atividades. Este processo marca uma novidade notável, destacando o papel central da comunicação na compreensão da conectividade generalizada, uma vez que a capacidade de conectar-se e relacionar-se torna-se a própria atividade por excelência (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 126).

Olhando para o presente, para o trabalho contemporâneo, torna-se evidente como atributos relacionados à autogestão desempenharão um papel crucial para enfrentar as complexidades do local de trabalho pós-moderno, especialmente na indústria de tecnologia. Os trabalhadores precisarão cada vez mais de exibir e lidar com competências como autonomia, adaptabilidade e iniciativa na gestão das suas tarefas e responsabilidades. Além disso, os líderes ocuparão um lugar central nesta necessidade de adotar novas abordagens para motivar e inspirar as suas equipas neste ambiente descentralizado e dinâmico, mudando dos modelos tradicionais de controle para a promoção de uma cultura de empoderamento e colaboração.

Como foi visto anteriormente, nessa terceira fase do capitalismo, as empresas se deparam com o desafio de motivar seus colaboradores devido ao fato de que, na empresa flexível, a garantia do emprego e a ascensão na carreira já não mais existem pluralizadas como na empresa grande e burocrática da segunda fase; agora, os cargos no topo da hierarquia são escassos, e a promoção não vem pelo “tempo de casa” dos empregados.

Como saída para esse dilema, os autores da década de 1990 sugerem substituir essas recompensas pela empregabilidade, que pode ser entendida principalmente por quão demandado é o profissional, ou seja, como aponta Boltanski e Chiapello (2009), as pessoas não farão carreira, mas passarão de um projeto a outro, pois o sucesso em dado projeto lhes possibilitará acesso a outros projetos mais interessantes, que se apresentam como uma oportunidade de aprender e enriquecer competências.

De acordo com esta perspectiva, os indivíduos de valor são aqueles que conseguem colaborar eficientemente com outras pessoas, demonstram abertura e flexibilidade quando se trata de mudar de projeto e adaptam-se continuamente a novas circunstâncias. Assim sendo, no mundo conexionalista, os indivíduos sempre têm em mente a expansão de sua rede, o desejo natural de conectar-se e relacionar-se para não ficarem excluídos. Para terem sucesso, então, os indivíduos precisam de inculcar e inspirar confiança, comunicar de forma eficaz e também serem capazes de se adaptar aos outros e lidar com flexibilidade diante das situações consoante as suas exigências, mantendo um espírito otimista, focado na resolução, na multiplicação e inovação, seja dos projetos ou dos elos que compõem sua rede (Boltanski & Chiapello, 2009).

Flexibilidade e adaptabilidade são duas características notáveis do homem conexionalista, pois é justamente nessas habilidades que se encontra a capacidade da empregabilidade desejada. A polivalência no ambiente corporativo, que faz com que se adapte facilmente às novas condições, fazem o colaborador conseguir passar de um projeto para o outro, mantendo-se assim ativo e disponível em sua rede. No paradigma de rede, tais atributos não são vistos como algo dócil e submisso; pelo contrário, são vistos como sinais de autonomia e proatividade, entende-se que o indivíduo demonstra liderança consigo mesmo e este se destaca nos relacionamentos passados e futuros, além de exibir qualidades de liderança nas redes em que está integrado (Sérieyx, 1993, como citado em Boltanski & Chiapello, 2009, p. 144). Isto posto, os indivíduos valorizados serão aqueles que conseguem trabalhar com pessoas muito diferentes, demonstrando abertura e flexibilidade acerca da constante mudança de projetos, e os que sempre conseguem se adaptar às novas circunstâncias.

A rigidez, como oposto da flexibilidade, deve ser combatida independentemente de sua origem – seja um apego a projetos passados ou a um lugar que, ao se tornar fixo e enraizado, confina o indivíduo nos círculos sociais existentes e o impede de estabelecer novas ligações. A rigidez também pode originar-se de uma preferência pela segurança no emprego em detrimento da autonomia. O *homo oeconomicus* na sociedade em rede, ou o homem conexionalista, deve ser um nômade (Deleuze & Guattari, 1980, como citado em Boltanski & Chiapello, 2009), leve, cuja única “mala” é sua experiência diversa e sua rede de conexões que, ao ser sempre expandida, abre novos caminhos possíveis. Como escolher é prescindir, na sociedade em rede, o homem conexionalista precisa estar sempre pronto para optar e seguir.

A metáfora do camaleão (Boltanski & Chiapello, 2009) surge de forma muito tentadora, pois o profissional ideal deve saber conduzir suas relações indo ao encontro de outros, sempre negociando com si próprio, sacrificando-se, para ajustar-se melhor às pessoas e aos projetos com os quais entra em contato. Os sacrifícios são vistos como parte do processo e encarados como um recurso para aperfeiçoar suas habilidades para novos projetos, mantendo, assim, a rede sempre em movimento, fortalecendo sua empregabilidade – algo corroborado por Ferher (2009), que mostra que a racionalidade neoliberal, típica da sociedade em rede, produz sujeitos que se constroem avaliando continuamente as suas competências e aumentando os seus conhecimentos numa lógica rentável, fazendo da própria vida uma avaliação contínua do seu capital humano.

De forma sucinta nas palavras de (Boltanski & Chiapello, 2009) “o homem leve, então, só pode enraizar-se em si mesmo (‘a empresa de si’) – única instância dotada de certa permanência num mundo complexo, incerto e móvel”. Em contraste com a estabilidade encontrada no mundo doméstico, a mobilidade e a instabilidade são elementos vitais que moldam o carácter de um indivíduo e são condições essenciais para ascender no mundo conexcionista. Conseqüentemente, as relações pessoais tornam-se fundamentais, mas não há garantias de lealdade por parte daqueles com quem as ligações são estabelecidas. Eles não são apenas livres para se movimentar, mas também são incentivados pela lógica da rede a formar novas conexões com diferentes indivíduos ou dispositivos. O ponto central é que o indivíduo deve adotar uma postura orientada para a rede, mesmo ciente dos riscos de encontros improdutivos, os quais também devem ser avaliados e responsabilizados pelo homem conexcionista. Saber quando arriscar e quando recuar, assumindo assim o controle da sua vida, é o que trará as recompensas e satisfações ao longo da jornada.

Paltrinieri (2017) indica que, na segunda fase do capitalismo, o tempo de trabalho é o período durante o qual o empregado é alienado em troca de um salário, enquanto na era da sociedade em rede isso é ilíquido, algo que o trabalhador não quer vender porque ele não consegue separá-lo de si; só ele pode vender seus serviços. Como resultado, do ponto de vista da valorização do capital, não há realmente qualquer diferenciação entre a vida privada e a vida profissional; como o trabalhador nunca aliena o seu tempo em troca de um salário, ele continua a incorporar aptidões e competências por meio de novos trabalhos, projetos ou em outras experiências. Entretanto, estas competências são voláteis, ou seja, as transformações do mercado de trabalho se modificam, diminuindo ou aumentando o valor de sua “mão de obra”.

Portanto, se o mercado se tornou um método de organização para a empresa, no mundo conexcionista, com o apagamento da divisão entre tempo de trabalho e tempo pessoal, tornou-se também um método de organização para si: os indivíduos são levados a verem-se como um portfólio de competências das quais eles próprios são simultaneamente os gestores e os agentes de referência (Ferher, 2009, conforme citado em Paltrinieri, 2017), o objetivo é ir além de atividades atreladas ao trabalho em si, pois “fazer alguma coisa, mexer-se, mudar são coisas valorizadas em relação à estabilidade, frequentemente considerada como sinônimo de inação” (Boltanski & Chiapello, 2009).

Como apontam Boltanski e Chiapello (2009), a autonomia é outro princípio que se torna central para os indivíduos que operam na sociedade em rede, à medida que as estruturas tradicionais de autoridade e controle das empresas dão lugar às redes descentralizadas e hierarquias fluidas, inicialmente entre os executivos na década de 1970, que demandam maior participação no controle das empresas ou outras formas mais radicais de autogestão. Nesse sentido, é esperado que o homem conexcionista ateste a sua autonomia, esculpindo a sua própria trajetória em meio à vasta gama de oportunidades e desafios apresentados pela economia em rede. No entanto, esta autonomia tem as suas tribulações, pois requer um elevado senso de responsabilidade e autodisciplina diante do ambiente incerto, imprevisível e altamente mutável.

Ao mesmo tempo, o indivíduo conexcionista deve adotar uma postura pronta para assumir riscos, avaliando e calibrando constantemente as suas estratégias em resposta às exigências em constante mudança da sociedade em rede. Ao fazê-lo, ele torna-se simultaneamente gerente e gerenciado dos seus próprios esforços, ratificando novamente o *ethos* do capitalismo contemporâneo, do empreendedor de si. Indo ao encontro da temática da autonomia e da orientação ao risco, que podemos entender como uma responsabilização por parte do indivíduo, estudos recentes demonstraram que indivíduos inseridos na racionalidade ou *ethos* neoliberal tendem a rejeitar a vulnerabilidade e, em vez disso, manifestam um individualismo intensificado (Layton, 2012, conforme citado em Scharff, 2016), o *self* torna-se o lugar para a mudança, de modo que “a crítica social é cada vez mais substituída pela autocrítica” (Saleci, 2010:31, conforme citado em Scharff, 2016).

Boltanski e Chiapello (2009) ressaltam que, “embora todos os seres sejam dotados da capacidade de relacionar-se e constituir uma malha numa rede, alguns realizam essa potencialidade de modo exemplar”. Este é o caso dos líderes que, como mencionado anteriormente, ganham um papel de destaque dentro da nova estrutura em razão de que na sociedade em rede a ação de conectar-se e expandir a rede, a arte de fazer acontecer, fazer *network*, torna-se por si só a principal ação. Neste cenário dinâmico, eles moldam e navegam a complexa interação entre redes, indivíduos e organizações, cumprindo uma função muito além de apenas uma autoridade hierárquica, mas de catalisadores da colaboração e inovação entre as partes interligadas.

Os líderes incorporam uma nova forma de liderança, caracterizada novamente pela adaptabilidade, pela inteligência emocional, no sentido de saber lidar com os diferentes *stakeholders*, e pela capacidade de aproveitar a inteligência emocional e o melhor de cada grupo em diferentes redes. Neste paradigma, a liderança tem menos a ver com comando e controle e mais com facilitação e empoderamento, reiterando a própria dinâmica que as redes de informática trouxeram com a possibilidade do trabalho remoto e assíncrono. Não cabe mais ao líder simplesmente coagir ou “ficar em cima” de seus funcionários para que eles atinjam os objetivos da empresa ou aumentem sua produtividade, afinal não estão mais sob o mesmo espaço e tempo; ou seja, é preciso colaboração dos próprios trabalhadores e, para que isso seja feito, mais do que um líder incentivando, precisa-se que os próprios colaboradores queiram colaborar – daí as habilidades de autogestão e suas sub-habilidades ligadas a ela emergem.

Posto isto, os líderes que performam bem na sociedade em rede cultivam ambientes inclusivos que promovem a criatividade, a agilidade e a resiliência, qualidades essenciais numa era marcada pelo rápido avanço tecnológico e pela transformação socioeconômica. Em suma, os líderes da sociedade em rede não só impulsionam o sucesso das organizações e de seus colaboradores, mas também contribuem para a evolução das estruturas sociais e econômicas de um mundo cada vez mais interligado. Como bem sintetizado por Peters (2021, p. 67), o indivíduo valorizado na sociedade em rede, segundo Boltanski e Chiapello (2009), deve ter

a) adaptabilidade necessária para ajustar continuamente as suas expectativas e competências às demandas de um mundo do trabalho no qual a mudança é a regra; b) a flexibilidade para lidar, simultaneamente ou em sequência, com tarefas bastante distintas entre si, no tocante às habilidades requeridas, ao perfil dos colaboradores etc.; c) a autonomia para formular os seus próprios projetos, bem como para se apropriar de tarefas propostas de maneira mais ou menos difusa; d) a disposição para assumir riscos, tomados como a contraparte necessária de uma atividade profissional caracterizada pelo incremento de autonomia; e) a postura sociável de alguém pronto para trabalhar em colaboração com diferentes grupos e perfis de profissionais, o que faz com que sua “personalidade” inteira (gentileza, “bom humor” etc.) se torne um atributo importante da sua empregabilidade; f) uma orientação inovadora, relacionada ao fato de que a empregabilidade do indivíduo depende também da sua capacidade de oferecer ao mercado competências raras e diferenciadas.

Na análise apresentada por Boltanski e Chiapello (2009), os autores não apenas teorizam sobre a sociedade em rede e seu tipo ideal através do homem conexcionista, que marcam para eles uma mudança de comportamento profunda em relação ao espírito capitalista até então vigente perante seu modo contemporâneo, como também buscam entender as contradições desse modelo e também por que sua aplicação foi tão facilmente colocada em prática e aceite pelos trabalhadores – já que os autores apontam como as garantias que emergem desse modelo na década de 1990, que buscavam incentivar uma vida estimulante segundo os teóricos da área de gestão empresarial, são fracas do ponto de vista instrumental. Afinal, “empregabilidade”, “ética pessoal” e “o risco de danificar sua reputação” ainda não encontraram solidez em termos de dispositivos práticos. De modo condensado, eles criticam como a sociedade em rede promove um sentido superficial de conectividade que mascara as dinâmicas de poder e suas desigualdades subjacentes, apesar de sua aparente abertura e inclusão das redes, fazendo com que determinadas dinâmicas de trabalho se revelem em precarização, instabilidade, exploração e exaustão por parte dos colaboradores.

Novamente, a exaustão, principalmente, não é vista ou interpretada como algo relativo à cobrança do trabalho, afinal os líderes, em vez de operarem negativamente, através da subtração – isto é, via uma lógica de negação, coerção ou disciplina –, agora operam mediante mecanismos muito mais positivos ou afirmativos: governa ao parecer multiplicar as oportunidades e escolhas que os atores individuais podem desfrutar, conforme referem Vallas e Christin (2018) e Foucault (2008). A exploração que leva à exaustão vem internamente do próprio trabalhador, em muitos casos levando-os a contextos de *burnout*¹⁰ e outros problemas mentais, como a depressão, conforme sugere Peters (2021). Este último ponto terá uma ocorrência significativa perante os entrevistados, como será visto adiante na seção volta a análise e interpretação dos dados.

2.3. A sociedade em rede brasileira e mercado de TIC

O trabalho de Boltanski e Chiapello soma-se ao de Foucault, trazendo uma visão mais crítica acerca dos desdobramentos dessa racionalidade neoliberal conexcionista, mas ainda assim todos os autores de referência são franceses e trabalham majoritariamente com corpus da França, dos EUA e de outros países da Europa. Sendo assim, é relevante dedicar esta seção analisando as especificidades do contexto brasileiro, principalmente através do olhar de Antunes (2018) no seu livro “O Privilégio da Servidão” sobre os temas expostos anteriormente, para assim buscar entender e analisar, a visão dos trabalhadores de empresas de tecnologia do Brasil.

Como resumido por Antunes (2018), a terceira fase do capitalismo ganha força com a crise estrutural nas economias capitalistas centrais no início da década de 1970 provocando uma reestruturação monumental global, conduzindo a mudanças profundas nos processos de produção e de trabalho, dando origem ao modelo de empresa “enxuta e flexível”, alterando os mecanismos de acumulação e impactando a subjetividade dos trabalhadores. Isso trouxe a financeirização da vida e da sociedade. Para isso, molda-se a sociedade em rede, por meio de tecnologias de informação e comunicação – que aqui vamos abreviar por TICs. A fábrica taylorista-fordista passou por mudanças significativas no seu desenho espacial e temporal, na organização sociotécnica e nos mecanismos de controle do trabalho. Algumas mudanças notáveis incluem o desaparecimento das divisões, com uma certa rejeição à hierarquia, e a organização do trabalho em células, combinando multifuncionalidade e versatilidade, competição, objetivos e competências, dando-lhe uma aparência mais “participativa” e envolvente em comparação com a fábrica taylorista. No entanto, por outro lado, o trabalho tornou-se mais desregulamentado, informatizado e intensificado, levando a uma desconexão destrutiva no local de trabalho, com o objetivo de quebrar todos os laços de solidariedade e ação coletiva, individualizando as relações de trabalho sempre que possível.

¹⁰ <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>

Segundo Antunes (2018), as mudanças testemunhadas no capitalismo brasileiro, especialmente a partir da década de 1990, impulsionadas por mudanças no cenário global, foram particularmente profundas no setor laboral. Até então a economia do Brasil era estruturada em grande parte por dois segmentos: o primeiro era voltado para a produção de bens de consumo duráveis, como automóveis e eletrodomésticos, visando principalmente ao mercado interno; já o outro segmento, devido à dependência das economias capitalistas avançadas, concentrava-se na exportação de *commodities*. Com o fim da ditadura militar em 1985¹¹ e com a gradual abertura do país nos anos 1990, o neoliberalismo consolida-se, inicialmente através da plataforma política do então primeiro presidente eleito por voto popular após a ditadura militar, Fernando Collor (1990 – 1992), e, na sequência, com os mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1995 – 2003), intensificando a reestruturação produtiva do capital.

Isto levou as empresas brasileiras a adotarem novos padrões organizacionais e tecnológicos, bem como formas de trabalho mais participativas. Os governos de Lula da Silva (2003 – 2011) e Dilma Rousseff (2011 – 2016) seguiram as mesmas diretrizes, mas com um foco maior na questão social, com projetos sociais e medidas de redistribuição de renda, para inserir cidadãos brasileiros ao acesso a bens e serviços, públicos e privados, estimulando o mercado de consumo, mantendo o foco de expansão do mercado interno; a produção orientada para a exportação, beneficiando particularmente o agronegócio e incentivando as PPP (políticas públicos-privadas) para estimular as empresas prestadoras de serviço. Como apontam Lima e Bridi (2019), em 13 de julho de 2017, durante a Presidência de Michel Temer – que assumiu após o impeachment de Dilma Rousseff –, o governo brasileiro promulgou a Lei 13.467/2017, marcando uma revisão significativa da legislação trabalhista do país.

A reforma trabalhista, como ficou conhecida esta lei, introduziu inúmeras alterações destinadas a formalizar e institucionalizar diversas formas flexíveis de trabalho e emprego, ao mesmo tempo em que colocava desafios ao acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Foram essas mudanças na dinâmica da acumulação capitalista brasileira que acabaram por afetar a composição da força de trabalho, gerando o nascimento de um novo proletariado de serviços, o infoproletariado ou o cibertariado (Antunes, 2018). Essa mudança é notada principalmente através do peso no PIB que o setor de serviços, que contempla o setor de TICs, teve entre 1980 e 2008, crescendo relativamente em 30,6% e respondendo atualmente por 70% do PIB nacional (Arbache, 2015), enquanto os setores primário e secundário perderam 44,9% e 27,7%, respectivamente, de suas participações relativas no PIB¹².

¹¹ https://pt.wikipedia.org/wiki/Ditadura_militar_brasileira

¹² <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>

Segundo Arbache (2015), a participação dos serviços no comércio global e no rendimento dos países está aumentando por quatro razões principais. A primeira razão é o progresso tecnológico das TICs, que permite o crescente intercâmbio de dados entre países, incluindo serviços que anteriormente eram impossíveis de comercializar. O segundo e terceiro motivo, respectivamente, são a expansão do setor de serviços, através do seu crescente envolvimento nas cadeias de valor globais, e sua ligação intrínseca com produtos manufaturados, resultando na Indústria 4.0, como os smartphones, os motores de aeronaves e outros dispositivos “inteligentes”, que são agregados a serviços adicionais, como *leasing*, seguros, manutenção e suporte pós-venda. Por último, o aumento de dados provenientes de robôs, máquinas e plataformas digitais, que promovem novas oportunidades de negócios. A análise de Big Data ajuda a identificar e reduzir o desperdício de insumos ou do tempo de trabalho, que por exemplo é fortemente controlado nos call-centers; também ajuda a melhorar a eficiência da produção, seja da linha de montagem de carros ou de softwares; e a personalizar produtos e serviços com base nas preferências do consumidor, como a tela de sugestões da Netflix e os produtos indicados na Amazon, que são únicos para cada indivíduo, impulsionando o surgimento de novos modelos de negócios.

Em 2022, o macrossetor de TICs representava 6,6% do PIB brasileiro, correspondendo a US\$ 126,6 bilhões conforme o Relatório Setorial 2022 Macrossetor de TIC realizado pela Brasscom, a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais¹³. Neste ano, as TICs empregaram 2,02 milhões de profissionais, correspondendo a 4% dos empregos nacionais, via os diferentes subsetores relacionados à tecnologia, como criação de software, telecomunicações, serviços de internet, produção de hardware e outros segmentos que compõem a indústria.

Referente às ocupações no setor de TIC em 2022, segundo relatório da Brasscom, 35% são profissionais de TI, e, destes, 70% são desenvolvedores de sistemas ou programadores, 15,4% são profissionais que trabalham no administrativo, seguidos de 14,2% de profissionais de vendas e marketing e de 13,1% de profissionais do nível técnico. Os outros 22,3% de ocupações no setor de TIC são compostos por profissionais de postos de serviços gerais, finanças, indústria, call-centers, recursos humanos, entre outros. Segundo Lima e Bridi (2019), embora as grandes empresas respondam por 50% do trabalho do setor de software, elas representam apenas 4% do setor brasileiro, sendo a maioria composta por micro, pequenas e médias empresas. As entidades menores, envolvidas na produção de software para seu próprio fim ou para ser aplicados a outras estruturas, empregam cerca de 1 milhão de trabalhadores, constituindo mais de 50% da força de trabalho empregada.

¹³ Conforme Brasscom, ABINEE, Bacen, IDC, Conexis Brasil Digital, Relatórios Financeiros das Estatais, RAIS e Caged.

Por um lado, os contratos formais de trabalho prevalecem nas grandes empresas privadas ou estatais (70%), impulsionados pelo crescimento do mercado e pelas demandas de entidades públicas e privadas, que devido à exigência de editais precisam cumprir a legislação trabalhista. Por outro, observa-se uma tendência crescente de incorporação de trabalhadores sob diversas modalidades contratuais (como microempreendedores individuais, cooperativas e CLT-flex), levando ao aumento da prevalência da pejetização, modalidade na qual os indivíduos assumem a condição de pessoas jurídicas ainda que suas condições de trabalho sejam iguais ou semelhantes às de um trabalhador formal (Bridi & Braunert, 2015, citado por Lima & Bridi, 2009).

De acordo com Lima e Bridi (2019), no processo de fabricação de produtos digitais, como *softwares*¹⁴ ou *marketplaces* on-line¹⁵, os profissionais de desenvolvimento de software não apenas desempenham um papel passivo na implementação de algoritmos, mas também têm um controle significativo sobre como esses algoritmos são concebidos e por que são construídos de determinadas maneiras, utilizando linguagens de programação específicas. O processo de trabalho nesse contexto está intrinsecamente ligado à produção de algoritmos, que são essencialmente signos, derivados de outros símbolos, como as linguagens de programação. Isso implica um compartilhamento constante de informações e conhecimentos entre os participantes do processo, destacando a natureza colaborativa, criativa e dinâmica do trabalho no campo da tecnologia.

Outra parte dos trabalhadores da área de produto, como *agile coaches*, *scrums masters* e *tech leaders*, envolvem-se em tarefas de suporte ou monitorização de produtos, o que por sua vez exige que tenham um bom conhecimento dos produtos e processos, além de serem responsáveis por promover a melhoria contínua, facilitar equipes de desenvolvimento, promover colaboração e comunicação, liderar por meio de influência e exemplo – em síntese, promovem a cultura ágil¹⁶.

As funções de analista e programador são fundamentais no desenvolvimento dos produtos, enquanto os responsáveis pela aquisição e manutenção de clientes, das áreas de marketing, vendas, suporte e customer service, respectivamente, garantem o envolvimento do mercado e as capacidades de atendimento ao cliente. Os profissionais da área de administrativo contribuem para o funcionamento e manutenção da empresa, que no contexto da sociedade em rede neoliberal, devem ter uma cultura de trabalho que priorize a eficiência na gestão da burocracia da empresa. Por fim, entra o papel do cliente, que não mais apenas recebe o produto, agora ele é “ator fundamental do processo”, pois especifica sua necessidade, o que possibilita elaborar tecnicamente o projeto.

¹⁴ <https://en.wikipedia.org/wiki/Software>

¹⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Online_marketplace

¹⁶ <https://en.wikipedia.org/wiki/Agile>

Conforme Lima e Bridi (2019), “a projetificação é uma característica da área”. “O fim do projeto pressupõe seu acompanhamento e manutenção. Novos projetos garantem a empresa e o emprego” (Bridi & Braunert, 2015 como citado por Lima & Bridi, 2019, p. 331). Os colaboradores e todos os envolvidos no processo de um projeto precisam ser proficientes em ferramentas tecnológicas e possuir fortes habilidades organizacionais para apoiar a natureza dinâmica e acelerada da indústria. A postura exigida do trabalhador em empresas flexíveis pode ocasionar impactos negativos em sua autonomia, criatividade, bem-estar, qualidade do trabalho e estabilidade no emprego. A constante necessidade de resolver problemas, aliada à padronização das tarefas e à pressão por resultados, pode aumentar o estresse e a pressão sobre o trabalhador, afetando sua saúde mental e bem-estar. Outro fator apontado pelos autores (Lima & Bridi, 2019) é que a tendência do mercado de oportunizar cada vez mais contratos terceirizados e a falta de segurança no emprego acabam por gerar uma sensação de instabilidade e insegurança entre os trabalhadores, afetando sua produtividade e comprometimento com os projetos.

Em suma, as novas profissões emergentes do avanço das tecnologias exigem profissionais altamente qualificados e especializados, como os trabalhadores de software, que podem exercer em seu trabalho suas liberdades criativas. Os autores concluem que a natureza precária do emprego na era digital se torna clara ao observar os processos de trabalho, as limitações de tempo e os tipos de emprego disponíveis, refletindo o ambiente desafiador da era da revolução industrial digital, na qual as condições de trabalho muitas vezes são instáveis e sujeitas a mudanças rápidas e exigentes.

2.4. Resumo

Em conclusão, esta revisão da literatura buscou elucidar a relação entre o conceito de “*homo oeconomicus*” de Foucault, tal como articulado nas suas obras, a teoria de “O Novo Espírito do Capitalismo” de Boltanski e Chiapello e as suas correlações com o macrossetor de TICs no Brasil. Através de um exame desses quadros teóricos, torna-se evidente que a subjetividade neoliberal está profundamente enraizada no *ethos* do capitalismo contemporâneo, moldando os comportamentos e as percepções dos indivíduos dentro da sociedade. A teoria de Foucault do indivíduo racional e automaximizador, resumido na figura do *homo oeconomicus*, serve como premissa fundamental para a compreensão do sujeito neoliberal. Esta noção é posteriormente exposta, expandida e revista por Boltanski e Chiapello, que argumentam que a ideologia neoliberal propagou um novo *ethos* do capitalismo, o homem connexionista, caracterizado por flexibilidade, autonomia, sociabilidade, inovação e responsabilidade individual.

Como foi apontado (Antunes, 2018; Lima & Bridi, 2019), as implicações da subjetividade neoliberal sobre os trabalhadores da tecnologia são profundas e multifacetadas. Na indústria tecnológica, o espírito neoliberal manifesta-se de várias formas, incluindo estruturas de emprego precárias, concorrência implacável e uma ênfase na individualização, no autoempreendedorismo e na autorresponsabilização. Além disso, a lógica neoliberal permeia as culturas organizacionais, fomentando um ambiente competitivo que prioriza a produtividade e a inovação acima de tudo.

Diante deste quadro teórico, buscar entender o impacto da subjetividade neoliberal sobre os trabalhadores de tecnologia brasileiros é crucial devido a diversos fatores. Em primeiro lugar, a indústria de tecnologia do Brasil cresceu rapidamente e tornou-se um contribuidor relevante para o desenvolvimento econômico, refletindo a influência generalizada das políticas econômicas neoliberais na dinâmica laboral, através, mas não exclusivamente, do crescimento do setor de serviços, como já apontado anteriormente. A análise das características da subjetividade neoliberal, nesse contexto, oferece esclarecimentos sobre como esse *ethos* se cruza com as condições socioeconômicas específicas do Brasil, moldando as relações laborais e as culturas organizacionais.

Em segundo lugar, a posição do Brasil na economia global, sendo o 10º maior mercado de tecnologia do mundo¹⁷, destaca as dimensões transnacionais da subjetividade neoliberal. A análise comparativa das experiências dos trabalhadores tecnológicos brasileiros ilumina padrões mais amplos de neoliberalização, exploração laboral e resistência em todo o mundo. E, por último, mas não menos importante, os trabalhadores da área tecnologia desempenham um papel fundamental na emancipação da tecnologia devido ao seu envolvimento no processo de concepção de algoritmos e na compreensão dos princípios subjacentes aos mesmos. Esse envolvimento significa não apenas o saber técnico, mas também a sua capacidade de moldar a direção e o impacto dos avanços tecnológicos. Além disso, os trabalhadores da área de tecnologia possuem uma compreensão profunda das implicações mais amplas do seu trabalho, reconhecendo os impactos sociais, éticos e econômicos da área. Não são meros usuários finais dos processos tecnológicos, são agentes ativos construindo e moldando o presente e o futuro do nosso mundo cada vez mais digitalizado.

Nesse sentido, este estudo busca entender o impacto da subjetividade neoliberal sobre os trabalhadores do macrossetor de TICs do Brasil, contribuir para o avanço da compreensão acadêmica, aprofundando a discussão sobre os desafios sistêmicos e as desigualdades inerentes às estruturas de trabalho contemporâneas, além de colaborar para informação e conscientização dos trabalhadores digitais e, quem sabe, para políticas destinadas a cultivar práticas trabalhistas mais equitativas e dignas aos trabalhadores.

¹⁷ Relatório Setorial 2022 Macrossetor de TIC realizado pela Brasscom, a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais

Coleta de Dados

O presente capítulo irá delinear o quadro metodológico utilizado para a condução desta pesquisa qualitativa. Será apresentado a lógica por trás do desenho de pesquisa escolhido e seus componentes, como o processo de seleção da amostra, as estratégias empregadas para a coleta de dados e a abordagem para a análise dos dados. Mediante uma exploração abrangente desses componentes metodológicos, o estudo visa fornecer perspectivas sobre o que é e qual o impacto da subjetividade neoliberal nos trabalhadores do setor de TIC do Brasil.

Para tanto, buscam-se os seguintes objetivos específicos: i) compreender o contexto histórico, social e econômico que influenciou a consolidação de um novo *ethos* do capitalismo sob o neoliberalismo no contexto mundial e brasileiro; ii) investigar as características deste novo *ethos* do capitalismo neoliberal na sociedade, nas empresas e nos indivíduos; iii) explorar as maneiras pelas quais os valores neoliberais, como competição, autonomia, flexibilidade e sociabilidade, e o espírito empreendedor/inovador se manifestam nas trajetórias de carreira e práticas profissionais dos trabalhadores do setor de tecnologia no Brasil; iv) investigar o impacto das ideologias neoliberais nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores brasileiros de tecnologia em seus ambientes profissionais e para além dele; v) explorar as percepções dos trabalhadores do setor de tecnologia brasileiro acerca das demissões em massa, ocorridas no setor nos anos de 2022 e 2023, e analisar suas relações com o *ethos* neoliberal; vi) examinar os mecanismos de enfrentamento e estratégias de resistência empregados pelos trabalhadores de tecnologia brasileiros em resposta às pressões neoliberais e à precariedade em suas vidas profissionais e pessoais.

Por meio da pesquisa qualitativa exploratória, utilizando-se o método estudo de caso, busca-se compreender a complexa correlação entre ideologias socioeconômicas e experiências pessoais, além de contribuir com dados e análises qualitativas originais para enriquecer a discussão acadêmica sobre a dinâmica do trabalho digital e do neoliberalismo no setor brasileiro de TICs.

3.1. Desenho de pesquisa

Segundo Creswell (2009), a seleção de um desenho de pesquisa apropriado é fundamental para o rigor e a validade da pesquisa, orientando o processo de coleta e análise de dados. Para isso, é essencial alinhar o desenho da pesquisa e os seus métodos utilizados, com os pressupostos filosóficos subjacentes à investigação qualitativa. Este estudo utiliza o paradigma construtivista que enfatiza a interpretação subjetiva da realidade, e suas diferentes percepções, e a importância do contexto na formação das experiências humanas (Creswell, 2009).

O método do estudo de caso ecoa com este paradigma, permitindo uma exploração aprofundada das perspectivas subjetivas e das influências contextuais relevantes para compreendermos o impacto da ideologia neoliberal nos trabalhadores do macrossetor de TIC do Brasil. Como apontado por Jaime Júnior (2002, como citado em Chueke & Lima, 2011, p. 64), “metaforicamente, podemos associar o papel do pesquisador qualitativo ao do intérprete. Ele interpreta o fluxo do discurso social: falas, silêncios, gestos e ações. Traduz os significados socialmente construídos e interpretados em primeira mão pelo sujeito”. Ao dar sentido a esses “textos”, o pesquisador é influenciado por suas individualidades: “Ao mesmo tempo, sua biografia e narrativa interferem ativamente no processo de pesquisa, que é construído de forma criativa e interativa” (Denzin & Lincoln, 2006, como citado em Chueke & Lima, 2011). Portanto, a abordagem interpretativa é adequada para explorar a complexidade e, por vezes, as contradições da subjetividade humana, porque destaca o ponto de vista do indivíduo em combinação com o seu comportamento e interações sociais de acordo com um contexto específico. Na pesquisa de abordagem interpretativa, o papel ativo do pesquisador na construção do conhecimento é relevante (Rees, 2009), uma vez que a reflexividade nesse processo também é impulsionada pelas experiências pessoais do pesquisador, em além da interação com os participantes da pesquisa, essencial para uma investigação exploratória que busca descobrir novas perspectivas de um campo ainda não estudado.

De acordo com Yin (2017), o estudo de caso é um método empírico que se aprofunda num fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto do mundo real, particularmente quando as fronteiras entre o fenômeno e o seu contexto não estão claramente definidas, diferenciando-se de outras metodologias de pesquisa, como a experimental, a histórica ou a pesquisa por questionário. Diante desse cenário complexo, inerente às situações reais, outras características metodológicas tornam-se relevantes na pesquisa do estudo de caso. O pesquisador, geralmente, lida com situações em que há mais variáveis do que pontos de coleta de dados, o que requer um projeto de pesquisa estruturado, orientado por proposições teóricas previamente formuladas, que, posteriormente, permitirão interpretar os dados de forma mais coesa e precisa, em uma grande abundância de variáveis.

Nesta pesquisa, defende-se a adoção de uma abordagem holística de caso único, configurando o Tipo 1 de Estudo de Caso, segundo Yin (2017), uma vez que essa abordagem é ideal para aprofundar questões cotidianas, a fim de compreender processos sociais relevantes para os meus objetivos de pesquisa, e também para examinar as circunstâncias que cercam um cenário comum, o que resulta em contribuições valiosas para a minha área de conhecimento, a fim de aprimorar a compreensão de fenômenos sociais complexos.

Em resumo, o principal benefício desta abordagem reside não apenas na sua definição inerente, mas também na sua capacidade de fornecer uma compreensão detalhada, empiricamente rica e abrangente de fenômenos específicos (Willis, 2014). Este método é particularmente benéfico para analisar aspectos da realidade que são menos visíveis e que seriam ignorados por abordagens quantitativas menos imersivas e superficiais, por exemplo.

3.2. Coleta dos dados

Os dados utilizados para esta pesquisa – Estudo de Caso (Creswell, 2009) – foram as entrevistas com os trabalhadores das empresas do macrossetor e a análise de documentos das empresas sobre o campo das TICs. A seleção da amostra para as entrevistas desempenhou um papel fundamental na representatividade e validação dos dados obtidos. Para tanto, adotou-se uma abordagem amostral intencional, uma vez que o estudo de caso exige que a amostra esteja relacionada ao ambiente contextual do objeto estudado. Com base no Relatório Macrossetorial de TIC 2022 elaborado pela Brasscom, que define como as empresas de TIC atuam nas áreas de Software, Serviços, Cloud, BPO, Estatais, Hardware e Exportações, a seleção dos entrevistados foi baseada em critérios como o setor da empresa pertencente a esta definição de TIC e as ocupações desempenhadas pelos trabalhadores, cuja amostra procurou refletir a porcentagem do mercado¹⁸. Assim, foram entrevistados seis profissionais da área TI ou produto, como programadores e *tech leaders*, seguidos de três trabalhadores da área administrativa e três profissionais que trabalham nas áreas de marketing e vendas.

A entrevista em profundidade (ver Anexo I) com os trabalhadores de empresas de tecnologia foi o método de coleta de dados mais adequado para ser utilizado nesta pesquisa como fonte primária de dados, uma vez que esta abordagem permite ao pesquisador obter *insights* aprofundados sobre as experiências, perspectivas e problemas enfrentados por estes profissionais em seu ambiente de trabalho, além de proporcionar flexibilidade de acordo com as respostas e percepções dos entrevistados. A entrevista foi estruturada para explorar temas relevantes como a jornada dos trabalhadores no setor de tecnologia, suas experiências e percepções, além das dinâmicas vivenciadas diariamente no trabalho em uma empresa de TIC no Brasil; falou-se também sobre como os trabalhadores lidam com a cultura da empresa e como isso se traduz no dia a dia; ademais, abordou-se o impacto do contexto neoliberal no trabalho em si e nas outras áreas da vida.

¹⁸ Conforme Brasscom, RAIS e Novo Caged.

Segundo Yin (2017), as entrevistas de estudo de caso assemelham-se mais a conversas guiadas do que a interrogatórios rígidos, uma vez que exigem uma abordagem mais flexível por parte do pesquisador. Ao fazer as perguntas, é essencial manter, ao mesmo tempo, uma linha de investigação consistente, buscando desvencilhar-se das limitações deste tipo de fonte de dados que incluem perguntas tendenciosas, viés de resposta, imprecisões de memória e reflexividade – por exemplo, o entrevistado dizer o que o entrevistador quer ouvir. Todas as entrevistas foram realizadas e gravadas através do Google Meet, ferramenta de videoconferência desenvolvida pelo Google para reuniões virtuais e transcritas pelo Noty.AI, software de transcrição em tempo real de reuniões virtuais. As entrevistas foram realizadas seguindo todos os princípios éticos, garantindo o anonimato e o consentimento informado dos participantes (Kvale & Brinkmann, 2009), compartilhado por e-mail e posteriormente registrados no começo da gravação de cada entrevista, após esclarecimentos da pesquisadora.

Na pesquisa de estudo de caso, a documentação serve para corroborar e aprimorar as evidências de outras fontes (Yin, 2017). Os documentos coletados pelo pesquisador ao longo do estudo ajudam a verificar nomes, detalhes mencionados nas entrevistas, fornece informações específicas para apoiar outras fontes e permite fazer inferências. No presente estudo, foram coletadas as palavras-chave acerca dos valores das empresas, expostas no site de 30 empresas pertencentes ao macrossetor de TICS, dentre elas empresas de serviços de consultoria em tecnologia e desenvolvimento de software, software de gestão para o varejo, plataforma de delivery de alimentos e tecnologia, software de gestão financeira, plataforma de comércio digital, plataforma de inteligência de mercado, desenvolvimento de software para gestão pública e jurídica, plataforma de gestão de processos, plataforma de automação de marketing, software de atendimento ao cliente e *help-desk*, software ERP (Enterprise Resource Planning, ou Planejamento dos Recursos da Empresa, em português), plataforma de recrutamento e seleção, dentre outras subcategorias do setor de TIC. A escolha das empresas foi baseada em critérios de representação setorial, porte organizacional e relevância no ambiente das empresas de tecnologia brasileira. Essa combinação de escolha foi feita para garantir uma amostra diversificada que permitisse captar um vasto leque de práticas e políticas relacionadas com o tema em análise.

Em suma, conforme apontado por Yin (2017), utilizar múltiplas fontes de dados possibilitou uma análise holística do objeto de pesquisa, permitindo triangular os dados das entrevistas com informações documentais, coletadas nos *websites* das empresas, diminuindo o risco de viés, proporcionando um contexto mais rico para a interpretação dos resultados – novamente, fortalecendo a qualidade geral do estudo.

3.3. Análise dos dados

Os dados desta pesquisa foram analisados seguindo as diretrizes de Yin (2017) para estudos de caso do tipo 1, único e holístico, e esta seção é dedicada a esclarecer os métodos empregados para organização, codificação e interpretação de dados. Na análise de estudo de caso, o pesquisador deve buscar ser rigoroso em sua análise, apresentando evidências adequadas e a consideração cuidadosa de interpretações alternativas. Dessa forma, após a coleta de dados, analisaram-se os materiais de maneira exploratória para identificar padrões, *insights* e conceitos que, posteriormente, orientaram a elaboração da abordagem sistemática, usando a estratégia de proposições teóricas. Essas ideias serviram como base para a interpretação dos dados, concordando com a afirmação de Yin de que “as teorias oferecem uma maneira de ordenar as evidências empíricas e guiar a interpretação dessas evidências” (Yin, 2017, p. 100).

Somando-se à teoria metodológica de Yin (2017), a metodologia baseou-se também em Brown e Clarke (2006) para aprofundar no método de análise dos dados através da análise temática (AT) pois estas autoras oferecem um passo a passo mais metódico, colaborando com a credibilidade da dissertação. A AT é um processo de análise de dados que envolve explorar um conjunto de dados, identificar padrões, codificar sistematicamente, derivar temas e então criar uma narrativa. Conforme as autoras (Brown e Clarke, 2006) elucidam, a análise temática dedutiva envolve “codificar os dados de acordo com estruturas teóricas ou questões de pesquisa preexistentes” (Braun & Clarke, 2006). Assim como apontado por Yin (2017), o pesquisador pode navegar pelos dados com foco, garantindo o alinhamento com os paradigmas teóricos existentes e facilitando a síntese dos resultados dentro das estruturas estabelecidas.

O processo de análise dos dados se desdobrou por meio de uma série de etapas interativas, que permitiram o refinamento e a adaptação de códigos predeterminados conforme necessário, enriquecendo, assim, a profundidade e a complexidade dos resultados da investigação. Através da utilização do software Atlas.ti, os dados foram codificados e agrupados para identificar temas e padrões relevantes. Esses temas foram, então, comparados com as proposições teóricas para verificar a extensão ou o desvio do alinhamento, o que permitiu uma compreensão mais aprofundada do fenômeno pesquisado. A análise dos dados documentais focou em gerar observações e comparações acerca dos valores¹⁹, da cultura da empresa, que são expostos pelas próprias companhias e, normalmente, são encontrados como itens no menu ou no rodapé dos respectivos sites, nas páginas sobre a empresa (institucional), de carreiras ou de “trabalhe conosco”.

¹⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_culture

Para garantir a validade e confiabilidade da análise dos dados, foram empregadas duas estratégias principais de validação pela utilização do software Atlas.ti para organizar e sintetizar resultados. Em primeiro lugar, foi feita uma triangulação de dados, comparando os dados coletados das entrevistas dos trabalhadores de TIC e dos documentos coletados sobre o setor de TICs, o que fortalece a credibilidade das interpretações. Em segundo lugar, foram apresentadas descrições detalhadas do contexto, métodos e procedimentos da pesquisa, o que permitiu aos leitores avaliar a veracidade dos resultados. Durante todo o processo de análise de dados, as considerações éticas foram rigorosamente respeitadas. O consentimento informado foi obtido de todos os participantes, e sua confidencialidade e privacidade foram mantidas; toda informação sensível foi anonimizada no software Atlas.ti para proteger as identidades dos participantes.

Apesar de ser uma ferramenta fértil para conhecer os aspectos de um fenômeno contemporâneo, é fundamental reconhecer que a metodologia de pesquisa utilizada neste estudo também tem suas limitações (Willis, 2014; Yin, 2017). A principal limitação é a baixa capacidade de generalização dos resultados devido ao fato de o foco ser num único caso; sendo assim, a aplicabilidade dos resultados a populações ou contextos mais amplos pode ser limitada. Portanto, as conclusões geradas neste estudo de caso se limitam apenas à unidade de análise em questão: os trabalhadores do macrossetor de TIC no Brasil. Outra limitação diz respeito ao potencial viés do pesquisador na interpretação dos dados. Tal como acontece com qualquer abordagem de pesquisa qualitativa, os vieses, os preconceitos e as percepções da realidade do pesquisador podem influenciar a interpretação dos dados, levando potencialmente a conclusões distorcidas ou parciais.

De forma sucinta, embora se reconheça que a análise de estudos de caso único tem enfrentado críticas em relação à subjetividade do pesquisador e à baixa capacidade de generalização externa, essas limitações podem ser mitigadas através de uma implementação cuidadosa quanto ao desenho de pesquisa, às técnicas metodológicas e à delimitação do caso.

Resultados

O presente capítulo será dividido em cinco seções. A primeira contará com a contextualização do caso e a apresentação dos entrevistados, compartilhando dados descritivos e demográficos relevantes dos trabalhadores. A segunda seção consiste na apresentação dos resultados e na análise dos temas relacionados ao ritmo do mercado de tecnologia e seus impactos, a pandemia de COVID-19 e o trabalho remoto. A terceira tratará da onda de demissões em massa ocorridas no setor entre 2020 e 2023, seguida da parte que analisará o impacto positivo de uma cultura *tech* baseada em boas condições laborais. Por último, será apresentada a seção referente a melhorias, insatisfações e percepções de modo geral do mercado de trabalho de tecnologia pelos seus trabalhadores.

4.1. Contextualização do caso

Como apresentado anteriormente na revisão de literatura, no cenário contemporâneo do Brasil, as empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) desempenham um papel crucial na economia, representando em 2022 6,6% do PIB brasileiro, correspondendo a US\$ 126,6 bilhões conforme o Relatório Setorial 2022 Macrossetor de TIC realizado pela Brasscom, impulsionado pelo crescimento do setor de serviços que corresponde a 70% do PIB, segundo Arbache (2015), através da crescente digitalização e competitividade global.

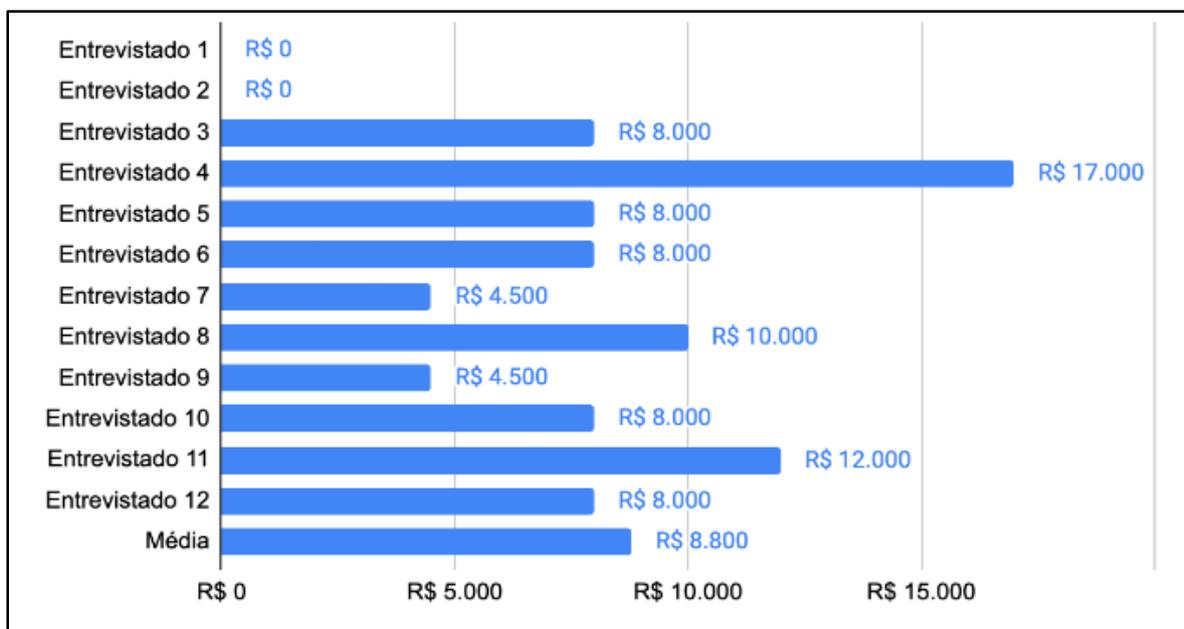
Ao longo dos anos, o setor de TIC no Brasil tem sido moldado por uma série de eventos e desenvolvimentos, desde avanços tecnológicos até mudanças políticas e econômicas. Esses eventos impactam as condições de trabalho, perspectivas e aspirações dos trabalhadores em relação à carreira e ao seu papel na sociedade. Como apontado anteriormente (Antunes, 2018), o desenvolvimento das empresas de TIC no Brasil remonta ao final do século XX, quando o país começou a adotar políticas de liberalização econômica, privatizando o setor de telecomunicações e abrindo-o ao comércio internacional, reconfigurando completamente o panorama competitivo e promovendo a entrada de novas empresas e tecnologias.

Conforme visto (Lima & Bridi, 2019), a reforma trabalhista de 2017 teve um impacto significativo no Brasil, alterando as condições de trabalho e as relações laborais no setor de TIC, o que levou a uma reestruturação nas dinâmicas de contratação. Outros fatores relevantes foram, como apontou um estudo da FGV²⁰, a pandemia de COVID-19, que acelerou a digitalização de diversos setores e aumentou a demanda por serviços digitais. E o avanço de novas áreas dentro da tecnologia, como inteligência artificial, *big data*, *blockchain* e internet das coisas, que têm moldado o setor de forma impulsionada, aumentou a demanda por profissionais altamente qualificados em TIC, enquanto contribui para diminuição de trabalhos tidos como “pouco” qualificados.²¹

Quanto às informações pessoais, o grupo de trabalhadores entrevistados – 12 no total – foi composto por nove homens e três mulheres, com uma média de idade de 31,3 anos, sendo o mais jovem com 26 anos e o mais velho com 38 anos (Anexo I). O grupo é consideravelmente quanto ao nível de escolaridade, com todos os 12 trabalhadores tendo concluído o ensino superior (equivalente à graduação), sendo que três deles, 25%, possuem pós-graduação. Acerca da renda dos trabalhadores, dois deles estavam desempregados e, conseqüentemente, sem renda no momento da entrevista, após terem sido demitidos via processos de demissões em massa, algo que será discutido mais à frente. A média de renda dos outros dez entrevistados ficou em R\$ 8.800 (Figura 1), sendo o menor salário de R\$ 4.500 e o maior salário R\$ 17 mil.

Figura 1

Renda dos Entrevistados



²⁰ <https://portal.fgv.br/noticias/pandemia-acelerou-processo-transformacao-digital-empresas-brasil-revela-pesquisa>

²¹ www.pewresearch.org/social-trends/2023/07/26/which-u-s-workers-are-more-exposed-to-ai-on-their-jobs/

Os tipos de contrato (Figura 2) variaram, mas, ainda assim, o contrato de trabalho tipo CLT, legislação brasileira referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho, prevaleceu, contemplando 58,3% dos entrevistados, seguidos por 25% dos entrevistados com contratação via PJ, que trata-se de um acordo entre duas pessoas jurídicas para a prestação de serviços; por último, os 16,7% dos entrevistados que encontravam-se sem trabalho – sendo assim, o tipo de trabalho foi considerado “não aplicável”. Quanto à modalidade de trabalho (Figura 3), seguiu-se a mesma lógica do item anterior relativo aos dois trabalhadores desempregados, representando 16,7% não aplicáveis. O trabalho do tipo presencial representou 8,3% dos entrevistados, com apenas um trabalhador reportando esta modalidade, enquanto o trabalho remoto contempla 33,3% dos trabalhadores. A modalidade mais citada foi a híbrida, com 41,7% dos entrevistados, apresentando-se como uma tendência após o abrandamento das medidas de distanciamento social implementadas durante a pandemia de COVID-19, tópico que também será abordado mais adiante. Por fim, é importante mencionar o percentual dos entrevistados afetados por demissões em massa no período entre 2020 e 2023 (Figura 4).

Figura 2

Tipo de Contratação dos Entrevistados

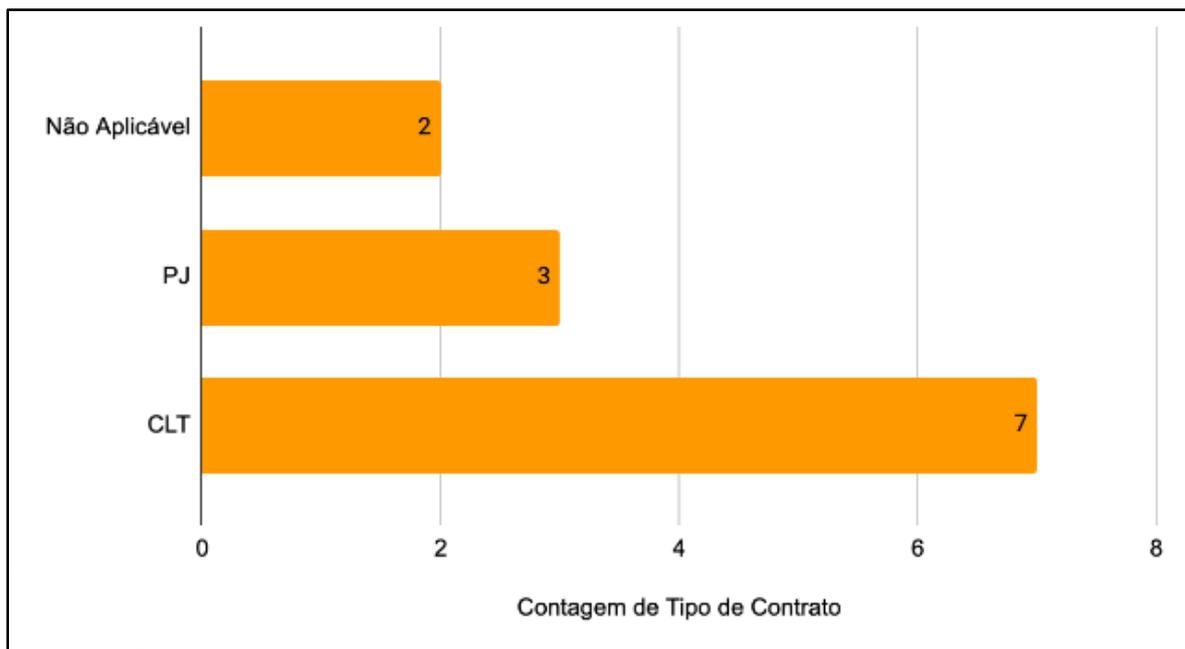


Figura 3

Contagem de Modalidade de Trabalho

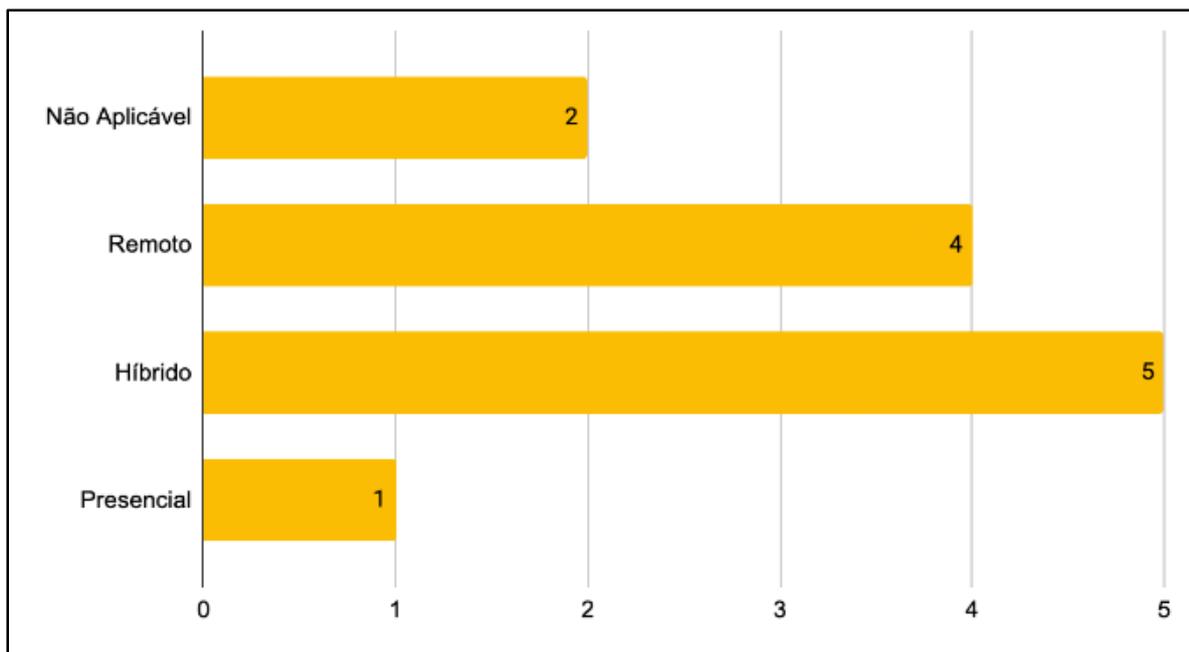
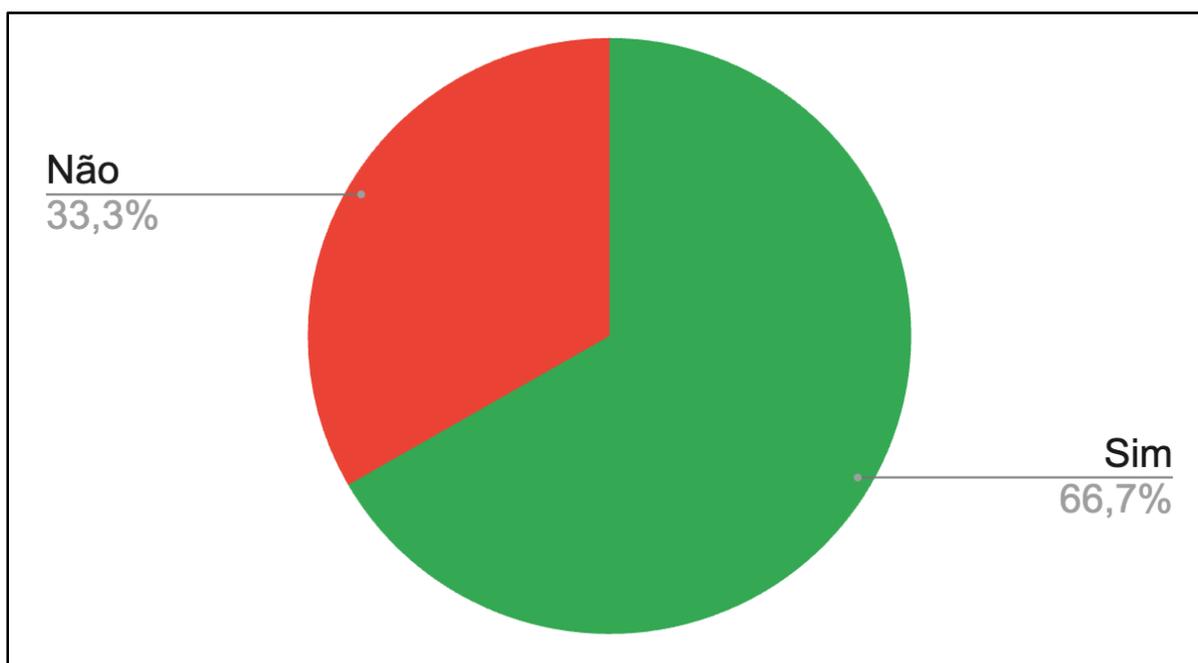


Figura 4

Entrevistados afetados por demissão em massa



Desse total, oito pessoas, ou seja, 66,7% dos trabalhadores, passaram por um processo de demissão em massa, sendo que um dos entrevistados relatou ter sido afetado por duas demissões em menos de seis meses, algo que também será discutido mais adiante. Apenas quatro dos 12 funcionários, ou seja, 33,3%, não foram diretamente afetados pelas demissões em massa, apesar de terem reportado demissões em massa em suas empresas de trabalho.

Apesar de a amostra atual não ser representativa, as informações apresentadas aqui são extremamente relevantes para a caracterização e interpretação dos resultados, possibilitando algumas considerações. Embora existam oscilações entre os trabalhadores, alguns padrões são perceptíveis. Por exemplo, há uma maior presença masculina no setor; de acordo com Lima e Bridi (2019), a relação entre tecnologia e gênero no setor caracterizado pelo trabalho “criativo” é predominantemente masculina, como é demonstrado pelo fato de apenas 12% dos funcionários desse setor serem mulheres, de acordo com dados da Softex (Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro) de 2012. Esse desequilíbrio é muitas vezes justificado pela percepção de que o interesse por tecnologia é naturalmente mais masculino, algo que não será desenvolvido em profundidade neste trabalho, mas surge como uma tema que deve ser mais explorado em outros estudos.

Os dados revelam uma audiência composta por indivíduos com alta escolaridade²² em comparação com a média brasileira – no país, apenas 20% da população com mais de 25 anos possui superior completo – e renda significativamente superior à média nacional, enquadrando-se entre os 10% mais ricos do Brasil.²³ Não obstante, a realidade material relatada pelos entrevistados não reflete seguridade financeira e uma vida luxuosa, fatores associado à elite econômica, evidenciando as profundas disparidades e percepções socioeconômicas do país²⁴.

A predominância de contratação via CLT entre os entrevistados, alinhada à demanda por profissionais altamente qualificados no setor tecnológico, ressalta a característica de “colarinho branco *tech*” da audiência. O termo²⁵ remonta à ideia de profissionais de escritório, usualmente associados a trabalhos administrativos e burocráticos, que, no contexto atual, expande-se para incluir aqueles que trabalham em setores de alta tecnologia e informação. Essa categorização reflete não apenas a natureza técnica e especializada das ocupações, mas também o status socioeconômico elevado e a influência desses profissionais no cenário econômico e social.

²² Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

²³ www.economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/12/13/calculadora-de-renda-90-brasileiros-ganham-menos-de-r-35-mil-confira-sua-posicao-lista.htm

²⁴ Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

²⁵ <https://doi.org/10.1590/S0104-530X1995000200006>

Particularmente, a análise da Figura 4, que identifica os afetados pelas demissões em massa, contribui para a compreensão da dinâmica ocupacional dos “colarinhos brancos *tech*”. Embora possuam vantagens laborais como remuneração elevada, benefícios atrativos e flexibilidade no formato de trabalho, como modalidades híbridas e remotas, esses profissionais não escapam das vicissitudes do mercado de trabalho. Mesmo inseridos em um estrato em que os direitos laborais são mais respeitados, estão sujeitos à instabilidade econômica, evidenciando a vulnerabilidade inerente a todas as esferas do emprego, independentemente do estatuto ou competência técnica, algo que também será mais desenvolvido no item 4.2.3 e 4.2.5 dos resultados.

Em suma, este estudo foca a análise da percepção e resposta dos trabalhadores das empresas de Tecnologia da Informação (TIC) no Brasil aos valores do neoliberalismo em seu ambiente de trabalho. Considerando a importância desses profissionais para a construção e manutenção do ecossistema tecnológico do país, abordamos como eles lidam com os desafios e as oportunidades do setor, influenciados pela dinamicidade e flexibilidade do mercado de trabalho da TIC. A análise dos resultados visa a oferecer percepções sobre como esses profissionais internalizam e se adaptam às dinâmicas do neoliberalismo em seu cotidiano laboral.

4.2. Resultados e discussões

Esta seção apresentará os resultados e as discussões da pesquisa, os quais foram obtidos através da análise de dados temática (Braun & Clarke, 2006). O primeiro objetivo da pesquisa foi compreender o contexto histórico, social e econômico que influenciou a consolidação do neoliberalismo tanto no âmbito global quanto no Brasil. Isso envolveu uma revisão de literatura das raízes históricas do neoliberalismo, bem como dos fatores sociais e econômicos que o promoveram em escala mundial e no contexto nacional brasileiro.

Em seguida, exploraram-se as características do *ethos* do capitalismo neoliberal, concentrando-se em como essas características se manifestam na sociedade em rede (Boltanski & Chiapello, 2009), nas empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e como são internalizadas pelos indivíduos que operam nesse ambiente. O terceiro propósito da pesquisa foi investigar as percepções dos trabalhadores de tecnologia no Brasil sobre as características que um profissional no setor deve ter, as ditas *soft skills*. Isso envolveu uma avaliação das rotinas e condições de trabalho, satisfação profissional e bem-estar desses profissionais. Por fim, explorei as percepções e mecanismos de enfrentamento e estratégias de resistência dos trabalhadores de tecnologia para lidar com o mercado brasileiro. Ao longo deste capítulo, os resultados serão apresentados e discutidos em relação a cada um desses objetivos, proporcionando uma compreensão abrangente das questões abordadas nesta pesquisa.

Antes de adentrarmos nos resultados, é imprescindível realizar um apontamento peculiar acerca dos resultados encontrados e da literatura. Retomando Foucault (2008) e Paltrinieri (2017), podemos explorar a interconexão entre o neoliberalismo, o mercado, as empresas e os indivíduos. Foucault, em suas análises sobre o poder e o saber, revela como o neoliberalismo não apenas molda as estruturas econômicas, mas também permeia as relações sociais, moldando os indivíduos empreendedores e adaptáveis que ele demanda. Paltrinieri (2017) avança nessa perspectiva, destacando que, mais do que o Estado, as empresas capitalistas são as instituições mais influentes do neoliberalismo, pois elas exercem impacto tanto na gestão das instituições públicas quanto na subjetividade dos indivíduos neoliberais.

No contexto do mercado, as categorias identificadas nos dados coletados (Anexo II) refletem os valores da lógica neoliberal de constante mudança, autorregulação e competição. Por exemplo, a ênfase em eficiência e produtividade, que são acompanhadas de legislações e políticas econômicas, pode ser entendida como uma resposta às exigências do mercado por maximização de lucros e vantagem competitiva. Da mesma forma, a presença de temas como individualismo e meritocracia reflete a ideologia neoliberal, que valoriza a autonomia e a responsabilidade individual, enquanto atribui o sucesso ou fracasso ao mérito pessoal.

No contexto empresarial, as categorias identificadas (Anexos II e III) podem ser vistas como reflexos das estratégias adotadas pelas organizações para se adaptarem ao ambiente neoliberal. As empresas, sob a lógica neoliberal, são incentivadas a maximizar a eficiência e a minimizar os custos, buscando constantemente otimizar processos e recursos, incluindo os recursos humanos. No nível individual, as categorias identificadas nos dados coletados refletem como os sujeitos são moldados pelas características neoliberais.

O foco em temas como adaptabilidade, flexibilidade, orientação a assumir risco, autogestão e colaboração podem ser interpretados como uma internalização das normas e valores do neoliberalismo, que incentivam os indivíduos a se verem como empreendedores de si mesmos, responsáveis por moldar seu próprio destino e sucesso. Dessa forma, hoje, o mercado não é só para empresas – agora é também uma ferramenta de organização pessoal. As pessoas são gestoras de suas próprias habilidades, gerenciando tanto sua vida profissional quanto pessoal (Paltrinieri, 2017).

4.2.1. Desafios do mercado de tecnologia: adaptação e flexibilidade como requisitos essenciais para os trabalhadores

O acelerado ritmo do mercado de tecnologia e a permanente exigência de adaptação e flexibilidade por parte dos trabalhadores foram os temas mais discutido com os entrevistados, tanto pela quantidade de menções quanto pela profundidade na abordagem dos trabalhadores. Como apontado na revisão de literatura (Foucault, 2008; Boltanski & Chiapello, 2009; Harvey, 2014; Lima & Bridi, 2019), o mercado de tecnologia gera não somente produtos de inovação, mas também instrumentos de controle e poder de grandes corporações sobre os mercados e os trabalhadores. Antunes (2018) complementa essa análise ao examinar as consequências desse ambiente para os trabalhadores brasileiros. No contexto da tecnologia, a necessidade de adaptação constante cria uma sensação de insegurança e instabilidade, especialmente em um país onde o desemprego estrutural e a informalidade são persistentes, já que no Brasil 40% dos trabalhadores são informais²⁶. A “uberização” ou “pejotização”, caracterizada pela fragmentação, flexibilização e informalidade, reflete não apenas os avanços tecnológicos, mas também a lógica neoliberal que submete o trabalho à lógica do mercado.

E10, mulher, 33 anos, agilista: “Eu acho doentio. A gente tem que ficar se adaptando o tempo todo, o tempo todo, o tempo todo. Eu não sou contra a mudança, pelo contrário; acho que eu acabo me saindo muito bem, uhum. Mas justamente porque eu me considero uma pessoa muito humana. Uhum, né? Então eu tento me conectar com as pessoas para fazer essa mudança, para me adaptar no novo contexto e tudo mais. Mas eu acho assim que isso adocece a gente? Uhum. Você ficar o tempo todo mudando. Mudar é bom, pode ser que uma mudança venha para melhor as que aconteceram na minha vida profissional, todas foram para melhor, graças a Deus. Mas dentro do contexto de trabalho, por exemplo, você fica mudando de gestor toda a hora? A gente tem um tempo de curva de aprendizagem, né? E, às vezes, não dá tempo de você aprender nada. Quando você fica mudando assim o tempo todo. Então, dá aquela síndrome do impostor, né?”

²⁶ <https://www.cut.org.br/noticias/40-dos-trabalhadores-sao-informais-no-brasil-no-norte-sao-mais-de-50-e3d9>

E4, homem, 34 anos, product manager: “Ah, basicamente assim, quem tá morto e não se atualiza – assim, digo no sentido, quem acha que conhece tudo e não precisa aprender mais nada – não vai ter espaço no mercado. O mercado tá cada vez mais agressivo, tá cada vez evoluindo muito rápido. Pode ver as AIs, ChatGPT, tudo que tá acontecendo aí movimenta o mercado de uma forma assim que às vezes a gente não tá esperando.”

E7, mulher, 30 anos, talent acquisition: “Mas muda muito rápido, muda muito rápido o contexto de startup. Então a gente busca construir coisas; na verdade, a gente tem uma filosofia, né? Que todas as empresas que eu passei, que é fazer e consertar, mas caminhando. Sabe, é muito de você construir e, tipo, amanhã não servir mais o que você construiu e começar de novo.”

Outro ponto que se destaca na fala dos entrevistados é o fato de que a adaptação e a flexibilidade não se limitam apenas ao aspecto técnico dos seus trabalhos. Os profissionais também precisam estar preparados para se adaptarem a novos modelos de trabalho, novas formas de colaboração e até mesmo novas culturas organizacionais. Conforme Antunes (2018), a gestão por metas surgiu como parte da reestruturação produtiva nos anos 1980, em linha com uma economia global mais focada na mensuração de resultados, influenciando o mundo do trabalho. Essa pressão muitas vezes se traduz em uma abordagem *top-down* da gestão, através do C-Level²⁷ e de fundos gestores, onde se recalculam constantemente as metas e os objetivos (*OKRs – Objectives and Key Results*²⁸) da empresa para se alinharem com as demandas do mercado e as estratégias de crescimento. No dia a dia, os líderes, muitas vezes, são impelidos a adotar uma mentalidade de “fazer ou morrer”, levando a uma cultura organizacional centrada na entrega de resultados no curto prazo, ocasionando um ambiente de trabalho instável e imprevisível para os trabalhadores. Esse cenário de guerra e sobrevivência constante leva a um estado de estresse interno para os trabalhadores, que se veem obrigados a se adaptarem continuamente – muitas vezes às custas de sua saúde física e mental, uma vez que os períodos atribulados nas empresas de tecnologia são frequentemente associados a altos níveis de tensão, esgotamento e até mesmo problemas de saúde mais graves:

²⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_title

²⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Objectives_and_key_results

E12, homem, 28 anos, analista de planejamento financeiro: “Aqui não é assim [referindo-se à dinâmica de trabalho da atual empresa]. Se de um mês para o outro a gente quiser mudar tudo, vai, vai mudar tudo. Para o bem ou para o mal? Assim, às vezes a gente está com alguma coisa consolidada e tem alguma coisa de mudança muito brusca de alguma área por decisão de board, decisão de diretor, e a gente tem que se adaptar o mais rápido possível.”

E1, homem, 29 anos, account manager: “Então essa coisa de resiliência e afins é uma grande balela para você, tem que aguentar a nossa cultura sendo extremamente tóxica. Eu comecei a ter crises de gastrite muito forte. Eu não tenho mais elas. Eu hoje em dia tenho sei lá um dia que eu tenho que acordar e tomar um Omeprazol, mas eu tava tomando dois potinhos de uma prova por mês. E tive dor de cabeça constante, dormindo mal, crise de ansiedade mau humor por não conseguir comer direito. Quando eu entrei na Empresa A eu entrei uma pessoa muito apaixonada pelo que eu tava fazendo, eu realmente comprei muita cultura da empresa e eu vi isso desmoronar na minha frente sabe, dia após dia e foi.”

E5, mulher, 28 anos, product designer: “Chega no mercado, é bagunçado. E aí você tem que se adaptar. Então assim, para mim principalmente a questão de você articular suas decisões, se vender e vender o que você tá sugerindo como proposta. E a parte também de visão estratégica também, porque se você não entender, se você não se adaptar, você se lasca, porque você não vai conseguir, [...] Você vai ficar bitolado por meses sem saber o que faz, sabe?”

E11, homem, 33 anos, engenheiro de software: “Na Empresa B, teve épocas assim também. Eu não cheguei a tanto, né? Mas, já, já teve época, né? Inclusive no período que eu te disse, né, que teve umas crises, né? Que a gente estava passando por algumas crises em relação a serviços, né? Eu não estava respondendo bem e ainda assim chegando mais coisa, né, chegando mais demanda, mais tarefa, uhum. É negócio muito mais urgente para resolver. Na Empresa B conseguir lidar melhor com isso porque eu tive que lidar com isso antes, né? Mas tive que lidar com isso a primeira vez, no caso de afetar pessoalmente, me afetou porque tive por um período problema para dormir, né? Até hoje, né? Mas era muito mais comum, né? Você tentar dormir e um negócio ficar na sua cabeça o tempo inteiro, né? Já até sonhei com um problema resolvido, programando. Foi uma época que eu engordei muito, né? Depois consegui voltar e aprendi a lidar, né? E na Empresa B consegui lidar com isso melhor, né? Eu acho que com o tempo a gente vai aprendendo a fazer essas coisas, né?”

E10, mulher, 33 anos, agilista: “Assim, eu acho que você viver com esse medo desse ambiente incerto, de mudança constante, que você não sabe para qual área você vai, que amanhã você não sabe com quem você está trabalhando. Acho assim, a gente que trabalha em tecnologia e trabalha em grande empresa já somos pessoas que têm um perfil de adaptabilidade muito grande pra passar por diferentes contextos, para sobreviver ali nesse cenário. Mas quando a coisa fica muito assim é difícil.”

A flexibilidade também toma forma, conforme apontado por Lima e Bridi (2019). Com a Reforma Trabalhista de 2017, na prática conhecida como “pejotização”, as empresas demandam que seus colaboradores sejam constituídos como pessoas jurídicas, obrigando-os a abrir CNPJ, embora realizem tarefas típicas de funcionários.²⁹ No macrossetor de TIC é comum encontrar modelos de trabalho baseados em contratos temporários, *freelancers* e prestadores de serviços autônomo, em que estes trabalhadores frequentemente não têm acesso a benefícios como plano de saúde, seguro-desemprego ou aposentadoria. Em essência, adotam uma fachada de profissionais autônomos, embora sejam, de fato, empregados. Essa realidade afeta mais da metade dos Microempreendedores Individuais (MEIs) no Brasil, conforme indicado por uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV), que aponta que 53% deles são, na verdade, funcionários de outras empresas.³⁰

Diante desse cenário, as percepções dos entrevistados revelam uma diversidade de opiniões acerca dessa nova morfologia do trabalho ancorada no modelo neoliberal seguindo a tendência de outros estudos que tocam no mesmo campo (Scharff, 2016; Neely, 2020; Vallas & Christin, 2018). Para alguns trabalhadores, o modelo do PJ traz consigo a sensação de liberdade, destacando especialmente a flexibilidade no horário e na modalidade de trabalho (presencial ou remoto). Eles apreciam a autonomia que esse tipo de contrato proporciona, permitindo que controlem seu próprio tempo e estilo de trabalho. No entanto, esses indivíduos também reconhecem os desafios associados a esse formato, como a necessidade de gerenciar-se como uma empresa, lidar com questões financeiras, contábeis e a gestão de clientes.

Por outro lado, houve entrevistados que, após experiências negativas, repensaram essa dinâmica. Para eles, os benefícios da segurança e estabilidade proporcionados pela CLT superam a liberdade e flexibilidade do modelo PJ, apesar de não o excluam totalmente de suas vidas, o objetivo é conciliar ambos para que se tenha um emprego com as garantias da legislação, mas ainda assim mantêm o seu CNPJ ativo para poder aproveitar futuras oportunidades que apareçam. Essa abordagem reflete não apenas a busca pela segurança, mas também uma mentalidade empreendedora, alinhada ao *ethos* neoliberal de assumir riscos e estar sempre atento a novas oportunidades.

²⁹ <https://sinttec.org.br/sindpd-sp-denuncia-grupo-sankhya-ao-mpt-por-pejotizacao-de-trabalhadores/>
<https://sinttec.org.br/tim-tem-recorso-negado-no-stf-apos-ser-condenada-por-pejotizacao/>

³⁰ <https://reporterbrasil.org.br/2024/05/stf-terceirizacao-pejotizacao-fraudes-clt>

E6, homem, 26 anos, desenvolvedor: “É, eu acho que de benefício é mais isso que eu comentei mesmo, essa liberdade, essa flexibilidade que você tem de gerenciar o seu próprio tempo e fazer o que você quiser. De falar assim: olha, vou começar a fazer as próximas tarefas do mês daqui a duas semanas, porque eu quero, sei lá, pegar duas semanas para descansar, tirar férias, fazer alguma coisa assim. Seria essencial. E eu acho que um malefício é que você tem sobrecarga de projeto ou de tarefas, né, no geral, porque você é o seu patrão. Então você tem que gerenciar seus clientes, tem que tomar conta um pouco da contabilidade etc. Virou uma empresa, então é muito mais fundo ali para você, né?”

E5, mulher, 28 anos, product designer: “Olha, eu vou dizer que, no começo, quando... é porque, assim, eu tenho 28 anos, eu já não sou mais nova, tô chegando nos 30, né? Quando você é novinho, ali uns 18, 20 anos, você pensa: só quero trabalhar, só quero ganhar dinheiro, e você não pensa no depois, que é o quê? Seguro desemprego, FGTS, INSS para você aposentar tudo certinho. Então, quando eu optei pelo PJ, foi mais com essa visão, imatura mesmo, de só trabalhar e só ganhar dinheiro, não pensar em nenhum outro tipo de investimento a longo prazo, pensando em – como é que se fala? – leis trabalhistas mesmo, então tava mais preocupada em ganhar o dinheiro agora do que o depois. Mas hoje penso assim, eu não tenho que fechar o meu PJ porque eu penso em fazer projetos para fora e eu, para eu fazer o projeto para fora, eu preciso ter um PJ aberto aqui.(...) Sabe, então, aí eu tenho alguns projetos freelas também que eu faço no PJ. Mas acho que é o único ponto negativo assim de você ter que arcar com duas coisas ao mesmo tempo, sabe?”

E3, homem, 38 anos, content analyst: “Então, o home office eu gosto muito, e o PJ também, sabe? Pelo menos atualmente eu tenho esses dois, então para mim tá ok. Mas é aquela coisa, né? Aí tem a questão de que o PJ você tem que se planejar. Se virar e falar amanhã, né, que você não tem, né? Vai quebrar o contrato, acabou. Não tem segurança. Segurança financeiramente, né, para isso. Mas eu acho que esse é o único ponto de benefício CLT. Mas eu particularmente gosto de PJ.”

Em resumo, o acelerado ritmo do mercado de tecnologia exige dos trabalhadores uma permanente adaptação e flexibilidade. Aqueles que conseguem se adaptar rapidamente e se manter flexíveis têm mais chances de se destacar e prosperar em um ambiente tão dinâmico e competitivo, alcançando a empregabilidade (Boltanski & Chiapello, 2009), mas não sem comprometer sua saúde física e mental. Esse cenário reflete uma mudança na forma como a colaboração dos trabalhadores é obtida para gerar lucro capitalista. No passado, essa colaboração era conseguida através da integração coletiva e política dos trabalhadores na ordem social, vinculando progresso econômico e tecnológico a uma visão de justiça social. Atualmente, o foco está no desenvolvimento de um projeto de autorrealização que valoriza o desempenho individual e a mobilidade, além de concepções em rede do vínculo social. Contudo, essa evolução tem sido acompanhada por uma degradação significativa da situação econômica, da estabilidade profissional e da posição social de muitas pessoas, especialmente aquelas que estão entrando no mercado de trabalho.

4.2.2. COVID-19 e trabalho remoto: como a transição afetou a qualidade de vida dos trabalhadores

A pandemia da Covid-19 transformou radicalmente a forma como as pessoas trabalham em todo o mundo, especialmente para os trabalhadores de escritório, os ditos “colarinhos branco”. No mercado de tecnologia, algumas empresas já tinham dinâmicas remotas, mas, com as medidas de distanciamento social e restrições de movimento em vigor, principalmente entre 2020 e 2021, muitas empresas viram seus negócios crescerem, com a alta demanda de produtos e serviços facilitados pelo digital, ao mesmo tempo em que adaptaram o trabalho remoto como uma solução para manter suas operações funcionando. Essa rápida transição trouxe consigo uma série de desafios, mas também oportunidades, especialmente no que diz respeito à qualidade de vida dos trabalhadores.

O trabalho remoto trouxe uma mudança significativa na dinâmica do ambiente de trabalho. De repente, a tradicional estrutura de 8h às 17h nos escritórios foi substituída por uma maior flexibilidade de horários e locais de trabalho. A autonomia profissional foi um dos principais benefícios percebidos pelos trabalhadores remotos, pois estes ganharam capacidade de gerenciar seu ambiente e tempo trabalho, adaptando seu horário de trabalho às suas necessidades individuais, o que levou a uma maior satisfação no trabalho e, conseqüentemente, a uma melhor qualidade de vida. Isso foi especialmente benéfico para aqueles que enfrentavam desafios de mobilidade nos grandes centros urbanos. Por exemplo, estima-se que moradores de São Paulo passam três horas por dia no trânsito³¹. Com a eliminação do tempo gasto em deslocamento, horas preciosas que antes eram perdidas no trânsito ou em transporte público lotado foram ganhas:

E6, homem, 26 anos, desenvolvedor: “E aí foi nesse momento que eu tive essa experiência, né? Pode-se dizer que é uma coisa boa, mas né? Foi essa questão do home office que ele pôde mostrar para as empresas que esse mercado dá essa possibilidade, né, as empresas conseguem continuar andando e funcionando muito bem com o home office.”

E9, homem, 27 anos, analista comercial: “Em termos de qualidade de vida, eu gosto muito do remoto por isso, porque, como, por exemplo, aqui em [CIDADE do E9], eu estou a duas horas da sede das [Empresa C], sabe? Um pouco pesado, então, tipo assim, gosto muito, é, mas acho que no momento eu penso também que não seria ruim ter um híbrido, talvez, sabe?”

Uma das entrevistadas, que no momento da pesquisa tinha voltado a trabalhar presencialmente, comentou acerca das dificuldades de readaptação ao trabalho presencial:

BMH: “Você comentou que teve dificuldade na volta do presencial. Você pode comentar sobre essas dificuldades?”

³¹ Pesquisa de Mobilidade Urbana na Cidade realizada pelo Ibope Inteligência encomendado pela Rede Nossa São Paulo.

E7, mulher, 30 anos, talent acquisition: “Nossa, muito, eu perco três horas só no deslocamento. Eu chego em casa muito cansada, eu não consigo fazer outra coisa, sabe, estudar. Eu tenho uma filha, então eu sinto muita falta de poder levar ela para escola, eu sinto muita falta de fazer o meu almoço no dia sabe? Sinto muita falta de, sei lá, receber o sol no rosto assim. De tempo, de qualidade mesmo de vida, porque hoje eu não consigo fazer uma academia. Eu tenho que sair muito cedo e eu chego tarde, eu saio daqui 18 horas e chego em casa quase 20 horas.”

Com a transição para o trabalho remoto, muitas empresas enfrentaram o desafio de manter a cultura coesa, uma vez que, quando os colaboradores não estão mais fisicamente presentes no escritório, é mais difícil promover os valores, as normas e as tradições que sustentam a cultura da empresa. É aqui que entra a “preocupação” do *C-Level*, que, para manter a cultura organizacional durante o trabalho remoto, adotaram várias estratégias incluindo a comunicação regular dos valores da empresa, a realização de eventos virtuais que visavam a promover a coesão da equipe, ajuda de psicólogo, incentivo ao feedback aberto e transparente, dias em que se “fechava” a agenda sem reuniões virtuais para evitar a fadiga, entre outras práticas:

E12, homem, 28 anos, analista de planejamento financeiro: “É só assim, tipo, o pessoal viajava muito pessoal, comercial e tal, viajava muito. Aí realmente, né? Tinha que trabalhar remoto e tal [com a pandemia], mas foi um impacto que até o CEO, que é um dos fundadores, falava que ele tinha muito medo de a cultura da empresa mudar muito. De perder um pouco a mão disso, mas foi meio que, né? Todo mundo teve que ir pra casa mesmo.”

E3, homem, 38 anos, content analyst: “Teve demais, Bárbara. Assim, eles tiveram um cuidado muito grande com isso, sabe? De oferecer tudo assim, né? Para a gente conseguir fazer as entregas obviamente, mas, né, com tranquilidade e tudo, né? Por exemplo, eles deram um psicólogo gratuito, né? Alguns tipos de travagem na agenda, por exemplo, tipo terça e quinta não pode ter reunião na parte da tarde, sabe? Porque a reunião desgastava demais.”

Certamente, o trabalho remoto, apesar de suas vantagens, não está isento de desafios, especialmente quando se trata da interação social e dos limites entre vida profissional e pessoal no dia a dia dos profissionais de tecnologia. Uma das principais desvantagens frequentemente citadas foi a falta de interação social presencial com colegas e amigos de trabalho. A ausência de conversas informais, pausas para o café e outras dinâmicas presenciais geraram uma sensação de isolamento e solidão. No Brasil, essa dinâmica pode ser particularmente desafiadora, pois, para muitos, a interação face a face não é apenas uma parte da rotina de trabalho, mas também uma fonte vital de conexão humana difícil de replicar remotamente. Lá, a linha entre colegas de trabalho e vida pessoal é tênue – muitas vezes, colegas de trabalho se tornam amigos, a quem são apresentados famílias e lares e com quem se compartilham momentos pessoais, como aniversários e casamentos:

E12, homem, 28 anos, analista de planejamento financeiro: “Desta forma, é uma coisa que eu já tava sentindo falta. Então, desde a pandemia, né? Eu estou realmente só em casa, então três anos trabalhando em casa? Uhum. Eu comecei a realmente sentir falta de estar com o pessoal, de ver outras pessoas, debater outros assuntos.”

E9, homem, 27 anos, analista comercial: “Eu acho que [o ideal] seria uma dinâmica híbrida, em que eu posso ficar alguns dias da semana em casa e alguns dias no escritório também, sabe? Acho que sim, é muito legal. Nem o 100% presencial, que hoje eu vejo bem desgastante, e nem o 100% remoto também depois de dois anos. Eu acho que eu comecei a ver que talvez seria legal sair mais.

Como aponta Boltanski e Chiapello (2009), a demanda exerce uma grande pressão, especialmente sobre empregados de escritório, pois, embora esses trabalhadores sejam mais autônomos e mais bem remunerados, eles percebem cada vez mais que os prazos aos quais estão submetidos têm um papel crescente (Cézard, Dussert, Gollac, 1992). A informatização, portanto, está associada a um aumento das pressões psicológicas, elevando as exigências de atenção, vigilância, disponibilidade e concentração (Gollac, Yolkoff, 1995). Durante a pandemia e o trabalho remoto, o limite entre o tempo de trabalho e a vida pessoal foi frequentemente esquecido. Com o “escritório” acessível a qualquer momento através dos dispositivos eletrônicos, muitos entrevistados do setor de tecnologia relataram dificuldade em estabelecer limites claros entre o trabalho e o tempo livre. Isso levou a uma sensação constante de estar “ligado”, mesmo fora do horário comercial, dificultando a desconexão e resultando em níveis mais altos de estresse e dificuldade em relaxar e recarregar as energias (Antunes, 2018):

E4, homem, 34 anos, product manager: Então é por ser home office. E ser PM, que é considerado lá com cargo de confiança. Então, assim, não tem hora definida, você pode trabalhar duas horas, você pode trabalhar 15 horas, mas o final das contas é sua entrega, entendeu? Mas no cargo de PM existe muito assim, sabe aquela sazonalidade, assim, que tem uma hora que você tá trabalhando no horário de 9 horas às 18 horas, né? Mas tinha dias que eu olhava, e lá era 21, 22 horas da noite, às vezes eu trabalhava até de madrugada, mas para dar conta de uma demanda.

Por esses motivos, muitos profissionais do setor de tecnologia expressam uma preferência pelo modelo híbrido de trabalho. O modelo híbrido permite que os trabalhadores desfrutem dos benefícios da colaboração presencial, da conexão com colegas, enquanto ainda têm a liberdade de realizar parte de seu trabalho remotamente, evitando deslocamentos diários e conciliando melhor seus afazeres pessoais.

4.2.3. Analisando os efeitos das demissões em massa no setor de tecnologia (2020-2023) sobre os trabalhadores

Entre 2020 e 2023, o mercado de tecnologia no Brasil foi afetado por uma série de desafios, incluindo a pandemia de COVID-19 e suas consequências econômicas. Essa conjuntura resultou em ondas de demissões, conhecidas como *layoffs*, em várias empresas do setor de tecnologia. Segundo o site

Layoffs.fyi, uma iniciativa de um empreendedor americano³² de compilar os dados de *layoffs* de empresas de tecnologia no mundo, 64 empresas no Brasil demitiram 11.143 pessoas entre 2020 e 2023. Não foi possível encontrar estudos acadêmicos apontando as razões das empresas para tomar tais medidas, mas segundo apontam matérias nos sites da revista “Exame”³³, do jornal “Valor Econômico”³⁴ e do “Intercept”³⁵, os motivos para as demissões em massa foram, em primeiro lugar, o fato de que muitas empresas experimentaram um aumento significativo na demanda e, conseqüentemente, nas receitas, por produtos digitais durante a pandemia, resultando em uma expansão de suas equipes, porém, com o declínio dessa demanda pós-pandemia, as empresas precisaram se adaptar mais uma vez.

O segundo motivo foi que a pandemia causou um aumento significativo da inflação global, o que levou diversos bancos centrais a aumentarem as taxas de juros, afetando negativamente as empresas de tecnologia, especialmente aquelas consideradas “empresas de crescimento”, as startups, que dependem de aportes constantes de fundos ou investidores independentes para acelerar o seu crescimento. O aumento dos juros afeta negativamente os fluxos de caixa futuros dessas companhias, afetando negativamente sua avaliação pelos investidores, resultando em demissões para gerar caixa. Embora seja comum que empresas de tecnologia no Brasil afirmem que um dos seus valores primordiais seja o cuidado com seus times, conforme evidenciado no Anexo II, a prática de demissões em massa de trabalhadores contradiz essa premissa, revelando que, nos momentos de aperto financeiro, as pessoas são as primeiras a serem dispensadas. Tal dinâmica sugere uma percepção por parte dos colaboradores de que são meros elementos a serem eliminados da planilha de custos:

E4, homem, 34 anos, product manager: “Mas infelizmente é aquela coisa quando vem o layoff. Eles não interessam, se você está performando ou não. É aquela coisa, pega e joga fora.”

³² <https://www.rogerlee.com/>

³³ exame.com/brasil/como-o-aumento-dos-juros-esta-causando-a-onda-de-demissoes-em-massa/

³⁴ valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2023/10/10/banco-neon-promove-demissao-em-massa-e-corta-cerca-de-200-funcionarios.ghtml

³⁵ www.intercept.com.br/2023/03/20/demissoes-na-meta-twitter-google-xp-e-empresas-de-tecnologia-tem-leve-ameaca-cortes-durante-licenca-e-rescisao-menor-para-brasileiros/

E1, homem, 29 anos, account manager: “Aí você tem que fazer um *layoff*, porque é basicamente, e aí vem uma coisa muito cruel que eu acho que essas empresas estão vendo esses pacotes de funcionários como maquinário industrial. Eu estou comprando esse maquinário industrial, ele vai ter depreciação com o tempo, porém, se a minha produção não abortar o uso desse novo maquinário, eu só vendo esse novo maquinário, me livro. Então tudo certo, é para isso que eles estão utilizando o funcionário. Pode ser que eles não vejam dessa maneira, mas quando você traduz tudo isso, né?”

E11, homem, 33 anos, engenheiro de software: “O pessoal chamou de um ‘*layoff* velado’, porque foi em ondas. Teve gente que trabalhou comigo que foi embora nesses *layoffs*, né? Que a justificativa para ele foi por reestruturação de setor. Mas não sei, né? Ninguém engoliu essa daí porque ele era um especialista master, né? O segundo maior nível de desenvolvedor que tem na Empresa B. Aí a gente imagina que seja por quê, né? Basicamente queriam reduzir custos nessa área e o salário estava muito alto. E é o que eu vejo basicamente todos, né? A gente tá numa época não muito boa, né, do mercado financeiro, do mercado de investimentos, e aí o pessoal precisa mostrar lucro de alguma forma. E o que é mais fácil que demitir os outros, né? Eu até li no LinkedIn, o termo que o pessoal utilizou: *exército de reserva*. Faz mais sentido, né? E aí, o ELO sempre quebra para o lado mais fraco.

Para os trabalhadores que foram demitidos durante as ondas de *layoffs* entre 2020 e 2023, a experiência foi desafiadora e, muitas vezes, estressante. Além do impacto financeiro imediato da perda de emprego, houve também o peso emocional de lidar com a incerteza sobre o futuro profissional em meio a um cenário econômico instável – como no caso do participante E2, que tinha sido promovido meses antes do *layoff* para um cargo de liderança:

E2, homem, 37 anos, tech leader: “Sim, sofri layoff. Igual falei, eu acho que tudo isso faz parte, né? Eles declararam uma reestruturação, então. Eles pegaram o lápis e papel, fizeram as contas e falaram que a gente vai ter que estruturar empresa, demitir 8,5% do quadro. Uma decisão técnica, né, uma decisão de negócio, mas foi muito inesperada. Eu tinha muita expectativa, né, na minha cabeça, eu pensava aqui é no mínimo mais dois anos. Eu preciso trabalhar com essa equipe por mais dois anos. Eu vou conseguir sair daqui formado, falar: eu sei fazer isso daqui.”

Muitos desses trabalhadores enfrentaram dificuldades para encontrar novas oportunidades de emprego, especialmente considerando o aumento da concorrência no mercado de trabalho devido ao grande número de pessoas desempregadas durante a pandemia, tanto que dois dos participantes estavam desempregados no momento da entrevista via processos de demissão em massa. Outros enfrentaram dificuldade de adaptação nas novas empresas, além da necessidade de adquirir novas habilidades ou se requalificar também foi uma realidade para alguns, especialmente à medida que o mercado de tecnologia evolui e novas demandas surgem.

E5, mulher, 28 anos, product designer: “Acho que o layoff impactou bastante também, porque a gente quando passa – pelo menos na minha situação, como eu passei dois, de cada vez, dois seguidos (se eu fizer três aí eu peço música no “Fantástico”³⁶.) Falei assim: cara, eu, nos primeiros três meses da Empresa D (empresa atual em que a entrevistada está trabalhando), eu tava assim ó (entrevistada faz um gesto que dá a entender que ela estaria mal, em circunstâncias adversas), eu tava com medo de fazer tudo porque achava que ia rolar alguma coisa. Então, sim, eu acho que a questão do layoff impactou essa minha perspectiva, eu não acho ainda que eu vou aposentar seguindo as leis trabalhistas da CLT, eu acho difícil pela minha idade porque eu só eu tenho acho que três anos só de CLT três, quatro anos de CLT.”

³⁶ Programa de jornalismo e entretenimento semanal transmitido pela rede de televisão brasileira Globo.

Como aponta Antunes (2018) quanto menos robusta for a legislação trabalhista e a presença sindical em um determinado lugar, mais acentuada será a deterioração das condições de trabalho, mesmo que haja avanços na modernização das técnicas de produção ou no ambiente laboral em geral. Além disso, para alguns trabalhadores demitidos, especialmente aqueles que tinham vínculos emocionais fortes com suas empresas anteriores, o processo de se ajustar emocionalmente à perda do emprego pode ter sido desafiador. A sensação de pertencimento e identidade profissional muitas vezes está intimamente ligada à empresa em que se trabalha, tornando a transição para uma nova situação profissional ainda mais difícil. Em suma, apesar de terem expressado um certo nível de indignação, eles, em sua maioria, demonstraram resignação, como se estivessem desprovidos de alternativas realistas, sendo, assim, compelidos a aceitar passivamente os riscos da situação e seguir em frente.

4.2.4. Os impactos de uma cultura *tech* centrada em boas condições de trabalho, transparência e colaboração

Segundo os entrevistados, a cultura de empresas de tecnologia no Brasil quando fundamentada em boas condições de trabalho, transparência da liderança e colaboração, tem impactos significativos no desempenho e na satisfação dos trabalhadores. A garantia de boas condições laborais, que englobam salários justos, uma gama de benefícios, como bons planos de saúde, vale-alimentação, ajuda financeira para terapia, dentre outros, e de um ambiente saudável contribui para a construção de um ambiente de trabalho seguro e confiável, que contribuem para que os trabalhadores se sintam valorizados e amparados pela organização, instigando uma maior motivação e comprometimento com as tarefas atribuídas. A segurança e a confiança são fundamentais para promover entregas de qualidade neste contexto. Quando os colaboradores se sentem seguros, são incentivados a compartilhar suas ideias e a explorar novas abordagens sem medo de retaliação ou críticas injustas. Além disso, a média salarial dos entrevistados, como ilustrado anteriormente na Figura 1, confirma essa percepção, que é tangivelmente experimentada pelos profissionais desse setor:

E9, homem, 27 anos, analista comercial: “Eu tenho uma perspectiva muito melhor comparado com as áreas que eu seguia antes, não só a perspectiva, mas eu já senti essa diferença na minha vida de forma prática. Então eu tive um aumento de qualidade de vida muito grande. Na época que eu estava na carreira acadêmica, eu tinha só algumas bolsas, né, que eu conseguia de alguns projetos. Eu saí disso para uma remuneração que hoje é muito maior do que essa. Então assim, em termos de qualidade de vida, aumentou bastante, aumentou bastante, e em termos de perspectiva também. Dentro desse campo, né? Da qualidade de vida, do campo financeiro também, as perspectivas também aumentaram muito a partir do momento que eu fui pra esse mercado também, sabe? Uhum. Comecei a ver um horizonte um pouco melhor do que o cenário e as carreiras que eu tinha anteriormente. E isso também é um outro fator que também acabou me atraindo bastante a entrar no mercado de tecnologia.”

E6, homem, 26 anos, desenvolvedor: “E já aqui na Empresa E. É aquele lance que eu falei, é bem mais tranquilo e tal. Você perguntou também sobre questão de qualidade de vida, sim, bem melhor qualidade de vida, de salário, de benefícios, os planos que complementam né a carreira ali, além de ser uma cobrança muito menor, é bem mais tranquilo. Eu tô no Paraná trabalhando com uma empresa remota de São Paulo hoje, eu posso dizer que eu tô recebendo um salário bem melhor do que estaria recebendo aqui na minha região.”

Nesse contexto, a autonomia surge como um componente central, emergindo como um elemento-chave na idealização e realização do trabalhador de empresas de tecnologia. A capacidade de tomar decisões e gerenciar suas próprias atividades permite que os colaboradores se sintam mais capacitados e engajados em seus projetos. A autonomia não apenas promove um senso de responsabilidade individual, mas também facilita a inovação e a criatividade, pois os profissionais se sentem empoderados para experimentar e propor soluções diferenciadas. Dessa forma, a autonomia não apenas eleva o nível de satisfação dos trabalhadores, mas também contribui diretamente para a eficiência e a eficácia das operações organizacionais:

E8, homem, 28 anos, business analyst: “Então a gente tinha um gerente. E tinha um diretor de finanças, eu respondia diretamente ao gerente de finanças. A gente tinha, seguia alguns processos, né? Então a gente tinha reunião de planejamento. A gente tinha um acompanhamento aí durante a semana, e esse gerente ditava as prioridades. E eu tinha autonomia em como desenvolver, como resolver, então praticamente eu tava... a gente precisa fazer uma conciliação, assim, então a partir daí eu tinha toda autonomia pra pensar a melhor forma de fazer o que eu ia usar pra fazer a conciliação, quem que eu precisava procurar.”

E3, homem, 38 anos, content analyst: “Então lá, como é um ambiente onde eles prezam muito por essa questão da autonomia, sabe? Não tem microgerenciamento, então é uma coisa assim, eu tô com um projeto, né, meu gestor sabe que vai ser entregue, acabou. E principalmente quando você pega muita gente boa. Você sabe que vai ser entregue da melhor forma, sabe? Então não tem esse microgerenciamento. Então para mim assim é era muito claro, sabe muito claro, tipo assim, eu tenho essa demanda x eu tô no projeto y e z, eu sei que é lógico, né para ter a validação. Para chegar até a entrega, tá tranquilo. Eu adoro trabalhar assim.”

A transparência por parte da liderança desempenha um papel crucial na construção de uma cultura organizacional sólida e confiável. Quando os líderes são transparentes em relação aos objetivos, decisões e desafios da empresa, isso cria um ambiente de confiança e credibilidade entre os colaboradores, fazendo-os sentir-se mais envolvidos nas iniciativas e a tomarem decisões mais informadas. É o oposto do cenário *top down*, discutido acima, em que a liderança cobra de modo descabido os resultados. Além disso, a transparência demonstra uma abordagem ética e responsável por parte da liderança, transbordando os colaboradores a seguirem padrões semelhantes de integridade e honestidade em seus próprios comportamentos e interações para com seus colegas de trabalho – além de isso ser claramente visível para os clientes.

E7, mulher, 30 anos, talent acquisition: “A [Empresa F] particularmente foi uma das melhores empresas em que eu trabalhei? A gente tem uma cultura muito pautada em autonomia e transparência, lá a gente tinha de fato uma comunicação transparente e autonomia para resolver os problemas que iam surgindo sem necessariamente eu recorrer à minha liderança, né? E eu não tinha um horário de trabalho, eu tinha minha vaga para fechar. Lá eu conseguia tranquilamente colocar na minha agenda coisas pessoais; eE você tinha acesso a todas as agendas de todo mundo que trabalhava na Empresa F, você via compromissos como ir à academia, aula de dança, levar meu filho para o médico; lá eu conseguia equilibrar mesmo a minha vida pessoal com a minha vida profissional.”

E2, homem, 37 anos, tech leader: “Então já cheguei aqui calejado, né? Eu falava: cara, você tem que aceitar que as coisas mudam, tem que aceitar que as coisas mudam, enquanto liderança era esse o meu papel. Era conseguir traduzir isso lá para o desenvolvedor de 23 anos. Acalmar e dá todo um contexto, né. Acalmar todo mundo e conseguir traduzir isso de uma forma que dê menos impacto é um desafio. Vamos por aqui, vamos trabalhar juntos, né? Diminuir aquela ansiedade, né? A gente tinha reuniões semanais com todo o time, então eu aproveitava ali para dar uma explicação. Fazer esse meio de campo é uma coisa que eu não sabia o quanto era importante, né? Então quando tá turbulento o cenário e você tá à frente de um squad, você consegue tranquilizar o time. Passar o propósito né? Não tem problema mudar, mas você tem que explicar porque que tá mudando essa decisão.”

E12, homem, 28 anos, analista de planejamento financeiro: “Eu falo muito com minha chefe, ela realmente me ajudou muito nesse sentido. Porque é uma pessoa superpaciente, às vezes até demais. Eu aprendo muito com ela. E aí foi muito bom assim, porque ela era meio que um porto seguro. Assim eu sou muito introvertido, eu não gosto de ficar me expressando, tipo, falando da minha vida pessoal. E assim, em termos de se der ruim, sei que ela vai me apoiar.”

Por fim, a colaboração e a sociabilidade desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Quando os indivíduos se sentem parte de uma comunidade unida e solidária, isso não apenas fortalece os laços interpessoais, mas também promove um sentimento de pertencimento e identidade coletiva. A colaboração facilita a troca de conhecimento e experiências, estimula o pensamento crítico e promove a resolução de problemas de forma mais eficaz. Além disso, um ambiente de trabalho colaborativo e sociável tende a reduzir os níveis de estresse e aumentar a motivação dos colaboradores, resultando em uma maior satisfação pessoal e profissional.

E4, homem, 34 anos, product manager: “Aqui é assim, tamo junto, um ajuda o outro, tipo assim, cada um tem o seu normal aqui suas hard skills, então se eu tô precisando do backend que entende de lara, deixa eu vê aqui ó, quem consegue. Ah, eu consigo ajudar, tipo a gente faz as squads meio híbridas às vezes sabe, então isso é legal, oportunidade de trabalhar nesse ambiente. A cobrança ela existe também só que ela não é tão acirrada como na Empresa G, por exemplo, que te dá um prazo, se não entregar vou te mandar embora. O meu CEO, ele é tipo uma mãe, sabe? Ele é muito a parte humana, é uma pessoa maravilhosa. O meu COO também é maravilhoso, assim são pessoas muito boas de se trabalhar. Então a liderança faz muita diferença, a forma de você cobra os objetivos, muito bem estruturados e claros para onde que você quer chegar, tudo muda lá, né?”

E8, homem, 28 anos, business analyst: “Esse ano eu fui na [Feira de tecnologia X] e, cara, tinha tanta coisa nova, tanta coisa assim que eu não tinha noção que estava acontecendo no mundo. Com a minha rotina do home office era realmente só conversas aqui com a minha equipe de trabalho, das demandas, acabou as reuniões ali, a gente ia fazer as coisas, resolver os problemas e coisas do tipo, e em casa conversava com a minha esposa, coisas da casa.”

Em suma, uma cultura organizacional baseada em boas condições de trabalho, transparência por parte da liderança e colaboração com os colegas de trabalho não apenas beneficia os trabalhadores individualmente, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. Ao criar um ambiente que valoriza o bem-estar, a autonomia, a transparência e a cooperação, as empresas conseguem cultivar equipes mais engajadas, criativas e produtivas, capazes de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades em um mundo em constante transformação tecnológica. Esse resultado pode ser explicado, conforme aponta Boltanski e Chiapello (2009), diante dos confrontamentos entre a crítica estética e social, da passagem da segunda fase para a terceira fase do capitalismo.

A crise na crítica estética resulta de seu próprio sucesso e da facilidade com que foi absorvida pelo capitalismo e pela classe trabalhadora. Essa crise é exemplificada por quatro demandas principais: autonomia, criatividade, autenticidade e liberação. A autonomia fez com que os trabalhadores assumissem mais responsabilidades nos processos produtivos. A criatividade passou a ser valorizada, especialmente entre os trabalhadores qualificados com diplomas superiores. A autenticidade, que inicialmente criticava a uniformidade da vida industrial, foi temporariamente atendida pela diversificação dos produtos comerciais e novamente pela liberdade de criação dos trabalhadores do setor de TIC na hora de implementar suas funções. Quanto à crítica social, que visa a estabelecer problemas e soluções estruturais, ela enfraqueceu-se diante da percepção crescente de individualismo e de uma atitude de “cada um por si”, juntamente com a desconfiança nas ações políticas e o medo do desemprego, que são frequentemente mencionadas como motivos para a dificuldade em criar resistência contra a exclusão social.

4.2.5. Reclamação pessoal, solidão profissional: desafios na busca por melhorias no setor de TIC

Nas entrevistas com os trabalhadores sobre suas percepções, insatisfações e melhorias na cultura organizacional das empresas de tecnologia, uma tendência intrigante emergiu: a dificuldade em articular essas questões. Muitos entrevistados nunca haviam considerado conscientemente o impacto da cultura de trabalho de empresas de tecnologia, baseados nos valores neoliberais, em suas vidas profissionais, enquanto outros lutavam para expressar suas preocupações de forma tangível. Esta dificuldade reflete não apenas a hegemonia do neoliberalismo, mas também sua capacidade de obscurecer as relações estruturais de poder que moldam as condições de trabalho.

BMH: “Quais são as suas percepções, insatisfações ou melhorias que podem ser aprimoradas na dinâmica de trabalho na área de tecnologia?”

E2, homem, 37 anos, tech leader: “Poxa, não tava no roteiro, hein? Deixa eu pensar o que poderia ser incorporado diferente. Ai, meu deus, ah, não vou saber de falar de imediato.”

E8, homem, 28 anos, business analyst: “É realmente não, não tem algo negativo assim pra destacar.”

Aqueles que conseguiram articular suas preocupações frequentemente adotaram uma perspectiva estritamente individual, enraizada na lógica do realismo capitalista delineado por Fisher (2020). Nessa visão, as soluções para os problemas do trabalho eram vistas como questões pessoais, como aprimorar habilidades, buscar oportunidades de carreira ou simplesmente suportar as condições existentes. Essa internalização do neoliberalismo como uma realidade imutável não apenas perpetua as estruturas opressivas, mas também fragmenta a resistência coletiva, enfraquecendo a capacidade dos trabalhadores de se unirem para propor melhorias e contra a exploração.

E11, homem, 33 anos, engenheiro de software: “Eu acho que vai dar também a própria conscientização, não é? Dos próprios desenvolvedores. Não só coisa externa, né? Esse colega meu, por exemplo, ele tem tanta liberdade quanto eu para fazer o que ele quer, quando ele quer. De definir as tarefas, definir os horários, né? Definir tudo, mas ele abraça as coisas e vai fazendo, né? Aí vai a madrugada, vai final de semana, né? Não tem hora, né? Mas ele tá se conscientizando, né? E vendo que tem mais coisas na vida além disso. Ele tem uma filha e já falou que já perdeu muita coisa por causa disso. Mas sem essa conscientização do próprio trabalhador, né? Não tem metodologia que vai resolver, não tem quatro dias de trabalho que resolva, né?”

E6, homem, 26 anos, desenvolvedor: “Não sei se existe um cenário perfeito, né? Existe alguma coisa assim, mas se eu for pensar no cenário perfeito, eu estaria sendo injusto com as empresas. Como processador de serviço estaria pensando só muito no meu lado, no meu conforto. Mas, sei lá, se eu tivesse uma grana forte, eu gostaria de investir numa empresa para conectar empresas de fora com desenvolvedores brasileiros para tipo assim cortar essa barreira entre as empresas estrangeiras com o profissional daqui que tá muitos anos às vezes no mercado, que tem muita experiência.”

E1, homem, 29 anos, account manager: “Voltando naquele primeiro ponto que você me perguntou, foi aí eu acho que enxergando todos esses pontos trabalhistas de empresas, que eu cheguei nessa fase de eu não quero crescer, cara. Eu só quero ganhar um dinheirinho tranquilo. Se eu puder trabalhar de segunda a sexta ganhando um salário que paga meu aluguel, consiga ir ao teatro, que eu consiga ver um musical legal, consigo pagar um curso para mim ou para minha companheira, que eu consiga pagar os meus hobbies, eu tô feliz. Eu não quero ser o gerente que vai dar entrevista na Exame³⁷ não, tá? Tô de boa. Eu não quero mais me matar por isso, se vocês quiserem se matar fiquem à vontade, eu não tenho mais saúde mental. Eu quero ter minha vida.”

³⁷ [https://pt.wikipedia.org/wiki/Exame_\(revista_brasileira\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Exame_(revista_brasileira))

Segundo Antunes (2018), o objetivo do trabalho polivalente ou multifuncional, combinado com uma estrutura mais horizontal e integrada entre empresas, inclusive as terceirizadas, é reduzir o tempo de produção e circulação do capital, intensificando, assim, a exploração. Sendo assim, a imposição constante de metas de produção e as definições de competências a serem cumpridas pelos colaboradores tornaram-se parte essencial da mentalidade e das práticas empresariais da empresa flexível predominante no mundo financeiro, na qual os trabalhadores de colarinho branco, como os do setor de Tecnologia da Informação e Comunicação, se encontram inseridos. Esses trabalhadores muitas vezes se veem como privilegiados em comparação com aqueles em setores mais tradicionais, como manufatura ou serviços de baixa qualificação. No entanto, essa percepção de privilégio pode levar a uma aceitação resignada das condições de trabalho desafiadoras dentro do próprio setor de TIC.

E10, mulher, 33 anos, agilista: “É, acho que não tem nada para acrescentar assim do que eu falei, eu estou comparando um pouquinho da área tech com outras áreas, tá? É, eu acho que a gente tem muita vantagem ainda perto do mundão aí de pessoas, né, que estão. Eu comparo com outras pessoas que eu convivo. É um universo infinitamente cheio de privilégios, né? Mas ainda tem muita coisa para melhorar também, né? E que não é só porque a gente está no privilégio que a gente não pode criticar algumas coisas, então, assim, eu vejo muito desenvolvedor fazendo horas extras absurdamente, né? Pra entregar e não sabendo dizer ‘não’. E misturando ali, até pela questão do home office, né, de misturar a vida pessoal ali com o trabalho. Uhum, é mais isso. Mesmo assim, acho que tem esses pontos de crítica, que existe muita pressão. Existe muito problema nesse ambiente. Às vezes, quando a gente fala pra pessoas de outras áreas, pessoas, pô, mas que mais você quer? Quero, eu queria o mundo perfeito mesmo.”

Em outras palavras, apesar das insatisfações e dos desafios enfrentados, os trabalhadores de colarinho branco podem se sentir inclinados a aceitar as condições de trabalho precárias ou injustas devido à crença de que estão em uma posição relativamente privilegiada em comparação com outros trabalhadores. Fazendo uma brincadeira com título do livro de Antunes (2018), é como se estivéssemos diante do “privilégio da servidão dos colarinhos brancos”, sem perspectivas de ações coletivas para o enfrentamento, apenas soluções individuais, uma vez que as instituições que costumavam converter queixas individuais em críticas públicas foram enfraquecidas ou incapacitadas, especialmente os sindicatos, que desempenhavam um papel crucial na representação dos problemas dos trabalhadores (Boltanski & Chiapello, 2009).

Considerações Finais

Este capítulo apresenta uma síntese dos principais resultados e reflexões oriundas desse estudo de caso sobre os impactos do *ethos* neoliberal nos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil. Ao longo desta dissertação, exploramos diversas facetas das mudanças nas condições de trabalho, das relações laborais e dos aspectos psicossociais sob a influência do neoliberalismo nesse contexto específico.

Dentre os principais resultados encontrados no estudo de caso, destacam-se as mudanças constantes no setor de tecnologia, que são em sua maioria decisões *top-down*, dos escalões mais altos das empresas ou de fundos de investimento que controlam o investimento, para adequar-se à rápida evolução tecnológica e às demandas do mercado, trazendo consigo a necessidade de adaptabilidade e flexibilidade por parte dos trabalhadores a novos sistemas, ferramentas e processos com rapidez e eficiência. Essa pressão por adaptação constante acaba por criar um ambiente de trabalho altamente dinâmico e estressante, no qual os trabalhadores se sentem constantemente sobrecarregados e ansiosos com a perspectiva de não acompanharem o ritmo das mudanças. Soma-se a isso todo um novo arcabouço legislativo, no Brasil implementado através da Reforma Trabalhista de 2017, em que é imperativo desconstruir da noção de trabalho e seus direitos adquiridos.

Também vimos como a instabilidade e a flexibilidade características do setor de tecnologia foram agravadas pela onda de demissões em massa que ocorreu entre 2020 e 2023, como consequência direta da crise econômica desencadeada pela pandemia, e em parte por uma má gestão de médio a longo prazo por parte das empresas.³⁸ Milhares de trabalhadores foram demitidos, exacerbando ainda mais a insegurança no emprego e minando a confiança nas relações laborais. Essas demissões em massa destacaram a vulnerabilidade dos trabalhadores em um mercado de trabalho cada vez mais precário e competitivo, ainda que, no caso deste estudo, o foco tenha sido trabalhadores altamente qualificados com uma média salarial muito acima da média brasileira, inclusive do valor apontado pelo DIEESE³⁹ como uma renda para se viver dignamente.

³⁸ Terra. (s.d.). Estudo revela que 70% das startups saem do mercado após dois anos de vida. Acessado em 3 de julho de 2024, de <https://www.terra.com.br/noticias/estudo-revela-que-70-das-startups-saem-do-mercado-apos-dois-anos-de-vida,7f150592607aca98ee9c6a229165d6afische9nv.html>

Sebrae. (s.d.). A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil. Acessado em 3 de julho de 2024, de <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasil,d5147a3a415f5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

³⁹ valorinveste.globo.com/objetivo/gastar-bem/noticia/2023/08/04/salario-minimo-ideal-deveria-ser-de-r-652893-diz-dieese.ghtml

Outra descoberta destacada, sustentada por evidências da literatura, ressalta que as mudanças no ambiente de trabalho não foram responsáveis pela individualização. Em vez disso, o avanço do neoliberalismo como racionalidade promoveu a individualização em todas as esferas da vida, incluindo o contexto laboral e seus mecanismos de enfrentamento e aprimoramento da qualidade de vida dos trabalhadores, como os sindicatos e a luta de classes. Este paradigma enfraqueceu tais dispositivos, ao flexibilizar as legislações trabalhistas e expor os trabalhadores à exploração e à instabilidade no emprego para que, assim, fosse possível extrair mais lucro condizente com a terceira fase do capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2009), orientando o projeto da autorrealização.

Por fim, observou-se que, em condições de trabalho favoráveis, com remuneração adequada, autonomia, transparência na liderança e colaboração entre colegas, o bem-estar e a realização dos trabalhadores emergem, contribuindo para relações laborais mais justas e equitativas, porém são situações bastante limitadas quanto ao percentual de trabalhadores que são atingidos por estas dinâmicas positivas. Apesar do impacto alargado da tecnologia, ainda é um mercado pequeno quando comparado com outros setores da economia. É possível entender que o caso dos colarinhos brancos do macrossetor de TIC no Brasil ainda apresenta-se como exceção à regra laboral.

Procurou-se contribuir, assim, para a literatura ao oferecer percepções detalhadas sobre os efeitos do neoliberalismo no contexto de trabalhadores de escritório do macrossetor de TIC no Brasil, ampliando o entendimento dos impactos globais desse fenômeno. As descobertas oferecem uma perspectiva única sobre como as políticas e práticas neoliberais afetam os trabalhadores de empresas de tecnologia em uma economia emergente como o Brasil. Ainda assim, é importante reconhecer as limitações deste estudo, incluindo as restrições de amostragem e as possíveis influências de vieses metodológicos. Futuras pesquisas podem abordar essas limitações para obter uma compreensão mais abrangente dos impactos do *ethos* neoliberal nos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil.

As descobertas deste estudo têm várias implicações práticas para formuladores de políticas, empresas, sindicatos e os próprios trabalhadores. Há óbvias dificuldades para que sejam contornados os problemas citados acima e para que sejam alcançadas condições de trabalho justas e que incentivem práticas de gestão que valorizem o bem-estar dos funcionários, mas cabe aos envolvidos neste mercado trabalhar para que seja possível criar uma nova morfologia do trabalho, em que entende-se o contexto atual e sejam propostas soluções adequadas ao cenário brasileiro.

Destacam-se, nesse sentido, ações coletivas, como as iniciativas das organizações sindicais, como o SINDPD⁴⁰ (Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo) e o SINTTEC⁴¹ (Sindicato dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação de Uberlândia), que buscam apoiar os trabalhadores do setor em suas demandas, mesmo diante das dificuldades e do enfraquecimento desse tipo de organização. Para Antunes (2018), Boltanski e Chiapello (2009), dificilmente há uma solução estrutural que não passe pela organização coletiva dos trabalhadores em suas respectivas áreas.

Para futuras pesquisas, sugere-se que se explorem mais a fundo as experiências de diferentes grupos de trabalhadores do macrossetor de TIC, principalmente com um foco relacionado a uma pior qualidade de vida diante do desmonte das seguridades conquistadas pelas direitas trabalhistas e como será possível construir uma nova ideia de trabalho que contemple os ganhos apontados anteriormente como a autonomia e a criatividade – enfim, a liberdade. Além disso, estudos comparativos entre países podem fornecer *insights* adicionais sobre os impactos do *ethos* neoliberal em contextos diversos.

Ao concluir este estudo e refletir sobre as experiências no setor de TIC, foi possível atingir uma compreensão mais profunda da complexidade das percepções dos trabalhadores de empresas de tecnologia no Brasil em relação aos valores neoliberais reproduzidos no contexto laboral. Espera-se que este trabalho contribua para um diálogo mais amplo sobre questões de justiça social, direitos trabalhistas e políticas econômicas no Brasil, além de provocar uma reflexão sobre como a tecnologia é desenvolvida sob a ótica neoliberal. Como já mencionado anteriormente, o mercado de tecnologia é frequentemente confundido com a tecnologia em si, mas é crucial salientar que não são sinônimos. Contrariando a célebre frase de Thatcher⁴², é necessário recuperar a convicção de que há alternativas; é viável criar uma tecnologia inovadora e emancipadora, começando por emancipar aqueles que a produzem.

⁴⁰ <https://sindpd.org.br/sindpd/site/>

⁴¹ <https://sinttec.org.br/>

⁴² [https://pt.wikipedia.org/wiki/TINA_\(slogan\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/TINA_(slogan))

Referências Bibliográficas

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo Editorial.
- Arbache, J. (2015, Julho, 22). The Contribution of Services to Manufacturing Competitiveness in Brazil. Em A. Hualde, R. Hernandez, N. Mulder & P. Sauvé (eds.), *Innovation and Internationalization in Latin America Services* (no prelo). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2634434>
- Becker, J. C., Hartwich, L., & Haslam, S. A. (2021). Neoliberalism can reduce well-being by promoting a sense of social disconnection, competition, and loneliness. *British Journal of Social Psychology*, 60, 947-965. <https://doi.org/10.1111/bjso.12438>
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. Martins Fontes.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brown, W. (2015). *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*. Zone Books.
- Bührmann, A. D. (2006). The Emerging of the Enterprising Self and Its Contemporary Hegemonic Status: Some Fundamental Observations for an Analysis of the (Trans-)Formational Process of Modern Forms of Subjectivation. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 6(1), Art. 16. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0501165>
- Card, K. G., & Hepburn, K. J. (2022). Is neoliberalism killing us? A cross sectional study of the impact of neoliberal beliefs on health and social wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Health Services*, 53, 363–373. <https://doi.org/10.1177/00207314221134040>
- Cézard, M., Dussert F. & Gollac, M. (1992). Les facteurs de pénibilité mentale du travail. résultats de l'enquête conditions de travail de 1991. *Premières informations*, 265, Ministère du Travail, SES.
- Christiaens, T. (2020). The entrepreneur of the self beyond Foucault's neoliberal homo oeconomicus. *European Journal of Social Theory*, 23(4), 493–511. <https://doi.org/10.1177/1368431019857998>

- Chueke, G. V., & Lima, M. C. (2011). Pesquisa Qualitativa: evolução e critérios. *Revista Espaço Acadêmico*, 11(128), 63-69.
<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/12974>
- Canyon, M., Ellman, M., Pitelis, C. N., Shipman, A., & Tomlinson, P. R. (2022). Big Tech Oligopolies, Keith Cowling, and Monopoly Capitalism. *Cambridge Journal of Economics*, 46(6), 1205-1224.
<https://doi.org/10.1093/cje/beac062>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Damião, A. P., & Félix, S. A. (2013). Modernidade e globalização neoliberal: a “nova” condição do trabalho e dos trabalhadores no contexto da mentalidade de curto prazo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(2), 211–225. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v16i2p211-225>
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A Nova Razão do Mundo*. Boitempo.
- Oliveira, D. C., Meira, T.A.V. (2013). A construção de um novo “espírito” do capitalismo em uma sociedade em rede. *Caderno Eletrônico de Ciências Sociais*, 1(1), 140-154.
<https://doi.org/10.24305/cadecs.v1i1.5971>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. Em N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3ª ed., pp. 1-32). Sage Publications.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532-550. <https://doi.org/10.2307/258557>
- Ferher, M. (2009). *Self-Appreciation; or, the Aspirations of Human Capital*. *Public Culture*, 21(1): 34-56.
<https://doi.org/10.1215/08992363-2008-019>

- Ferragutti, G. (2012). Gubernamentalidad y Capital Humano. Hacia un esbozo de las condiciones de emergencia de los discursos sobre sociedad de la información, educación y nuevas tecnologías. *De Prácticas Y Discursos*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.30972/dpd.11780>
- Filho, F. A., Rosa, P. O., & Marchiori, G. R. S. (2020). From homo oeconomicus to the performance subject: The trajectory of the subject in the neoliberal model in the thoughts of Foucault and Byung-Chul Han. *Research, Society and Development*, 9(4). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2964>
- Fisher, M. (2020). *Realismo capitalista: É mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?*. Autonomia Literária.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Random House Vintage Books.
- Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics*. Martins Fontes.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Editions La Découverte
- Hardt, M., & Negri, A. (2001). *Empire*. Harvard University Press.
- Harvey, D. (2015). *A Brief History of Neoliberalism*. Loyola.
- Hayek, F. A. (1945). The Use of Knowledge in Society. *American Economic Review*, 35(4), 519–530. <https://www.jstor.org/stable/1809376>
- Ignjatović, J. D., & Filipović, S. M. (2022). A critical review of the rise of the neoliberal concept in economic policy. *Sociološki pregled*, 56(1), 90-119. <https://doi.org/10.5937/socpreg56-35619>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Sage Publications.
- Layton, L. (2010). *Irrational exuberance: Neoliberal subjectivity and the perversion of truth*. *Subjectivity*, 3(3), 303–322. <https://doi.org/10.1057/sub.2010.14>

- Lima, J. C., & Bridi, M. A. da C. (2019). Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32(86), 325-342. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>
- Lippmann, W., & Best, G. D. (1937). *The good society*. Transaction Pub.
- Mariutti, E. B. (2021). O Colóquio Walter Lippmann e a gênese do neoliberalismo: apontamentos. *Texto para discussão*, 1(415), 1-19.
- Miller, J. (1987). Jeremy Bentham's Panoptic Device. *The MIT Press*, 41, 3-29. <https://doi.org/10.2307/778327>
- Mirowski, P., & Plehwe, D. (2009). *The Road from Mont Pèlerin: The Making of the Neoliberal Thought Collective*. Harvard University Press.
- Neely, M. T. (2020). The Portfolio Ideal Worker: Insecurity and Inequality in the New Economy. *Qualitative Sociology*, 43, 271-296. <https://doi.org/10.1007/s11133-020-09444-1>
- Neubauer, R. (2011). Neoliberalism in the Information Age, or Vice Versa? Global Citizenship, Technology, and Hegemonic Ideology. *Triple-C: Communication, Capitalism & Critique*, 9(2). 195-230. <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/238>
- Noam, E. M. (2018). *Media and digital management*. Palgrave Macmillan.
- Paltrinieri, L. (2017). Managing Subjectivity: Neoliberalism, Human Capital, and Empowerment. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 10(4), 459-471. <https://doi.org/10.1007/s40647-017-0200-0>
- Peters, G. (2021). O novo espírito da depressão: imperativos de autorrealização e seus colapsos na modernidade tardia. *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, 21(1), 71-83. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.1.39150>
- Read, J. (2009). A Genealogy of Homo-Economicus: Neoliberalism and the Production of Subjectivity. *Foucault Studies*, 25-36. <https://doi.org/10.22439/fs.v0i0.2465>

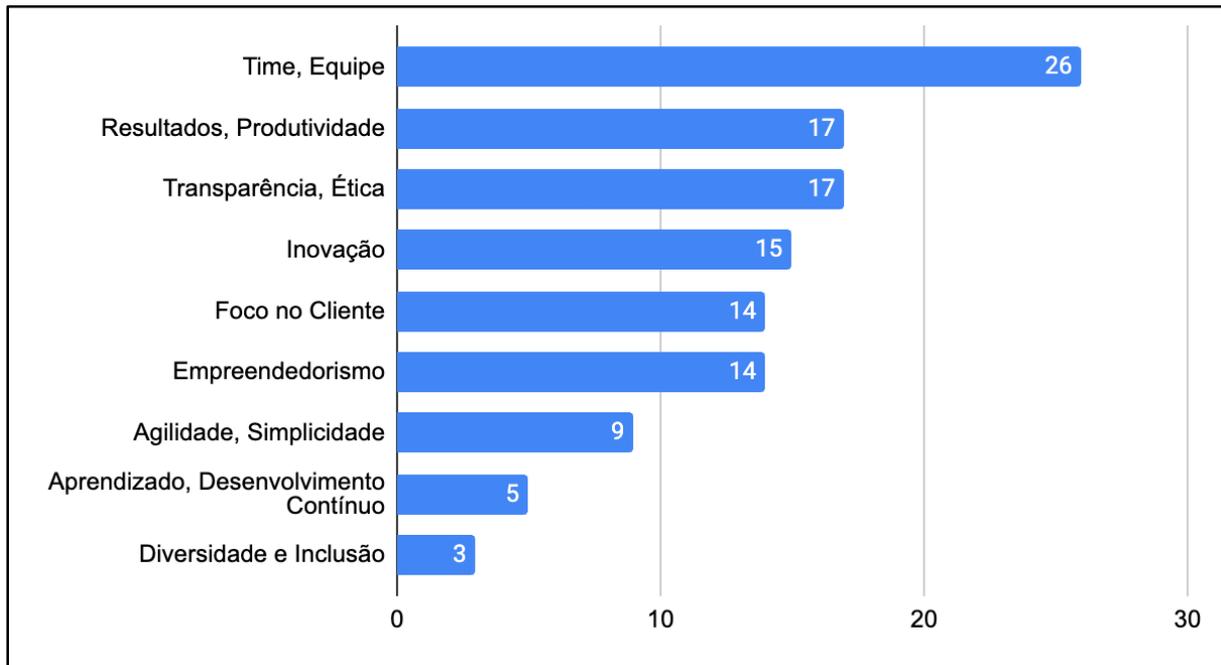
- Rees, D. K. (2009). Considerações sobre a pesquisa qualitativa. *Signótica*, 20(2), 253-274. <https://doi.org/10.5216/sig.v20i2.6095>
- Reynolds, L., & Szerszynski, B. (2012). Neoliberalism and technology: Perpetual innovation or perpetual crisis?. Em Luigi Pellizzoni & Marja Ylönen (Eds.), *Neoliberalism and Technoscience: Critical Assessments* (pp. 27-46). Ashgate.
- Sassen, S. (1996). *Losing Control: Sovereignty in an Age of Globalization*. Columbia University Press.
- Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, 33(6), 107–122. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>
- Sowels, N. (2019). Changes in Official Poverty and Inequality Rates in the Anglophone World in the Age of Neoliberalism. *Angles*, 8. <https://doi.org/10.4000/angles.560>
- Vallas, S. P., & Christin, A. (2018). Work and Identity in an Era of Precarious Employment: How Workers Respond to “Personal Branding” Discourse. *Work and Occupations*, 45(1), 3-37. <https://doi.org/10.1177/0730888417735662>
- Viana, G., & Lima, J. F. (2010). Capital humano e crescimento econômico. *Interações*, 11(2), 137-148. <https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>
- Watts, G. (2022). Are you a neoliberal subject? On the uses and abuses of a concept. *European Journal of Social Theory*, 25(3), 458-476. <https://doi.org/10.1177/13684310211037205>
- Willis, B. (2014 Julho 5) The advantages and limitations of single case study analysis. *E-International Relations*. <http://www.e-ir.info/2014/07/05/the-advantages-and-limitations-of-single-case-study-analysis/>
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and Methods*. Sage Publications.

Anexos

Anexo I – Relação e detalhamento dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade	Escolaridade	Área da Empresa	Cargo	Salário Bruto	Tipo de Contrato	Modalidade Trabalho	Foi demitido via demissão em massa?
E1	Homem	29 anos	Graduação	Vendas / Marketing	Account Manager	R\$ 0	Não Aplicável	Não Aplicável	Sim
E2	Homem	37 anos	Graduação	Produto / TI	Tech Leader	R\$ 0	Não Aplicável	Não Aplicável	Sim
E3	Homem	38 anos	Graduação	Vendas / Marketing	Content Analyst	R\$ 8.000	PJ	Remoto	Sim
E4	Homem	34 anos	Pós-Graduação	Produto / TI	Product Manager Officer	R\$ 17.000	PJ	Presencial	Sim
E5	Mulher	28 anos	Graduação	Produto / TI	Product Design	R\$ 8.000	CLT	Remoto	Sim, 2 vezes
E6	Homem	26 anos	Graduação	Produto / TI	Engenheiro de Software	R\$ 8.000	PJ	Remoto	Sim
E7	Mulher	30 anos	Graduação	ADM / RH	Talent Acquisition	R\$ 4.500	CLT	Presencial	Sim
E8	Homem	28 anos	Graduação	ADM / RH	Business Analyst	R\$ 10.000	CLT	Híbrido	Não
E9	Homem	27 anos	Graduação	Vendas / Marketing	Analista Comercial	R\$ 4.500	CLT	Híbrido	Não
E10	Mulher	33 anos	Pós-Graduação	Produto / TI	Agilista	R\$ 8.000	CLT	Híbrido	Sim
E11	Homem	33 anos	Graduação	Produto / TI	Engenheiro de Software	R\$ 12.000	CLT	Remoto	Não
E12	Homem	33 anos	Pós-Graduação	ADM / RH	Analista de Planejamento Financeiro	R\$ 8.000	CLT	Híbrido	Não

Anexo II – Ocorrência dos valores de empresas TIC por tema



Anexo III – Manifestações de CEOs sobre layoffs

Carta do CEO da Zoom na época do primeiro grande layoff⁴³:

Zoomies,

Over the past few years, Zoom has become an indispensable source of connection for businesses and individuals as well as a globally recognized brand. Whether you have been at Zoom since the beginning or joined us more recently, you've played an important role in our evolution, and that makes today's announcement particularly difficult. We have made the tough but necessary decision to reduce our team by approximately 15% and say goodbye to around 1,300 hardworking, talented colleagues.

I know this is a difficult message to hear, and certainly not one I ever wanted to deliver. **If you are a US-based employee who is impacted, you will receive an email to your Zoom and personal inboxes in the next 30 minutes that reads [IMPACTED] Departing Zoom: What You Need to Know. Non-US employees will be notified following local requirements.** For those Zoomies waking up to this news or reading this after normal work hours, I am sorry you are finding out this way but we felt it was best to notify all impacted Zoomies as soon as possible.

How we got here

We built Zoom to remove the friction that businesses felt when collaborating. Our trajectory was forever changed during the pandemic when the world faced one of its toughest challenges, and I am

⁴³ <https://blog.zoom.us/a-message-from-eric-yuan-ceo-of-zoom/>

proud of the way we mobilized as a company to keep people connected. To make this possible, we needed to staff up rapidly to support the quick rise of users on our platform and their evolving needs. Within 24 months, Zoom grew 3x in size to manage this demand while enabling continued innovation. We worked tirelessly and made Zoom better for our customers and users. But we also made mistakes. We didn't take as much time as we should have to thoroughly analyze our teams or assess if we were growing sustainably, toward the highest priorities.

As the world transitions to life post-pandemic, we are seeing that people and businesses continue to rely on Zoom. But the uncertainty of the global economy, and its effect on our customers, means we need to take a hard – yet important – look inward to reset ourselves so we can weather the economic environment, deliver for our customers and achieve Zoom's long-term vision.

Steps we are taking

Each organization across Zoom will be impacted by these changes. We did not take a single departure lightly – our leadership carefully examined and made decisions based on critical priorities for long-term growth, and also looked for functions that have become overly complex or duplicative. Some teams will also be adjusting their structures to allow us to better invest in the opportunities ahead. But today we are focused on supporting those leaving Zoom and making the transition as respectful and compassionate as possible.

As the CEO and founder of Zoom, I am accountable for these mistakes and the actions we take today – and I want to show accountability not just in words but in my own actions. To that end, I am reducing my salary for the coming fiscal year by 98% and foregoing my FY23 corporate bonus. Members of my executive leadership team will reduce their base salaries by 20% for the coming fiscal year while also forfeiting their FY23 corporate bonuses.

Supporting departing Zoomies

I want to focus on what matters most; you. We know that getting this news by email is not ideal. Impacted employees will also receive outreach from a leader in your organization offering to have a 1:1 check-in should you want it; they are here to offer support during this transition.

Departing full-time Zoomies in the U.S. will be offered the following support:

- Up to 16 weeks' salary and healthcare coverage
- Payment of your earned FY'23 annual bonus based on company performance
- RSU and stock option vesting for 6 months for US employees and through August 9, 2023 for non-US employees
- Outplacement services that include 1:1 coaching, workshops, networking groups, and more
- Support for Zoomies outside the U.S. will be similar and will take into account local laws.

If you are departing, please know that you will always be part of the Zoom family, and we are here to support you as you navigate what's next. Your dedication and talent will be amazing assets to any company, and I am deeply appreciative that you shared that talent with Zoom.

Zoom's future & my commitment

We are humbled to be realizing Zoom's platform vision, but we still have a lot of hard work ahead of us to ensure we're delivering an experience that enables a new kind of productivity – one that brings all the best tools and applications for modern, engaging collaboration into one destination. While we have to take these steps today, we will continue to invest in key strategic areas to help us reach our vision.

My commitment to you is that we will make sure the changes we are making to our team today are not made in vain. We will learn from the past to set ourselves up for future success, and redouble our efforts to help evolve Zoom to tomorrow.

As always, thank you, Zoomies. I am grateful for your imprint on Zoom's legacy.

- Eric

E-mail do CEO da Microsoft na época do primeiro grande *layoff*⁴⁴:

We're living through times of significant change, and as I meet with customers and partners, a few things are clear. First, as we saw customers accelerate their digital spend during the pandemic, we're now seeing them optimize their digital spend to do more with less.

We're also seeing organizations in every industry and geography exercise caution as some parts of the world are in a recession and other parts are anticipating one. At the same time, the next major wave of computing is being born with advances in AI, as we're turning the world's most advanced models into a new computing platform.

This is the context in which we as a company must strive to deliver results on an ongoing basis, while investing in our long-term opportunity. I'm confident that Microsoft will emerge from this stronger and more competitive, but it requires us to take actions grounded in three priorities.

First, we will align our cost structure with our revenue and where we see customer demand. Today, we are making changes that will result in the reduction of our overall workforce by 10,000 jobs through the end of FY23 Q3. This represents less than 5 percent of our total employee base, with some notifications happening today.

It's important to note that while we are eliminating roles in some areas, we will continue to hire in key strategic areas. We know this is a challenging time for each person impacted. The senior leadership

⁴⁴ <https://www.businessinsider.com/read-email-microsoft-ceo-sent-employees-announcing-10000-job-cuts-2023-1>

team and I are committed that as we go through this process, we will do so in the most thoughtful and transparent way possible.

Second, we will continue to invest in strategic areas for our future, meaning we are allocating both our capital and talent to areas of secular growth and long-term competitiveness for the company, while divesting in other areas. These are the kinds of hard choices we have made throughout our 47-year history to remain a consequential company in this industry that is unforgiving to anyone who doesn't adapt to platform shifts.

As such, we are taking a \$1.2 billion charge in Q2 related to severance costs, changes to our hardware portfolio, and the cost of lease consolidation as we create higher density across our workspaces.

And third, we will treat our people with dignity and respect, and act transparently. These decisions are difficult, but necessary. They are especially difficult because they impact people and people's lives – our colleagues and friends. We are committed to ensuring all those whose roles are eliminated have our full support during these transitions.

U.S.-benefit-eligible employees will receive a variety of benefits, including above-market severance pay, continuing healthcare coverage for six months, continued vesting of stock awards for six months, career transition services, and 60 days' notice prior to termination, regardless of whether such notice is legally required. Benefits for employees outside the U.S. will align with the employment laws in each country.

When I think about this moment in time, the start of 2023, it's showtime – for our industry and for Microsoft. As a company, our success must be aligned to the world's success. That means every one of us and every team across the company must raise the bar and perform better than the competition to deliver meaningful innovation that customers, communities, and countries can truly benefit from. If we deliver on this, we will emerge stronger and thrive long into the future; it's as simple as that.

I want to extend my deepest thanks and gratitude to everyone who has contributed to Microsoft up to this point and to all of you who will continue to contribute as we chart our path ahead. Thank you for the focus, dedication, and resilience you demonstrate for Microsoft and our customers and partners each day.

Satya