

ESPAÇO E TEMPO NO TRABALHO PARA AS REDES DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

Gisélia Franco POTENGY¹

Resumo: Resultado de pesquisa com profissionais ligados à Informática e às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) este artigo destaca como a extrema variedade das relações de trabalho e a justaposição dos tempos e os espaços produtivos e de lazer se misturam, imbricando-se uns aos outros, mudando o sentido do trabalho enquanto experiência e categoria de análise. Relativiza-se a idéia do trabalho autônomo, criativo e livre de controles, ressaltando-se o controle do tempo e do espaço de trabalho, as jornadas muito longas e a crescente intensidade do ritmo de trabalho.

Palavras-chave: Rede de informação e comunicação. Trabalho no setor de serviços. Trabalho em casa. Reconfiguração do trabalho.

Introdução

Este artigo trata das mudanças na relação com o tempo e o espaço dos profissionais que trabalham com informática e com as redes de informação e comunicação (TIC), como a *Internet*.² Dividimos este artigo em três partes. Na introdução descrevemos, em primeiro lugar, a metodologia das duas investigações, de cunho qualitativo, que realizamos no Rio de Janeiro, entre os anos de 1995 e 2000. A seguir, dialogamos com alguns autores, levantando questões que auxiliem na discussão do tema a que nos propomos – as categorias de espaço e tempo no quadro do trabalho contemporâneo em serviços considerados na “ponta” do setor terciário. Na segunda parte, para compreender a extrema diversidade de relações de trabalho encontradas, introduzimos a discussão sobre estas relações no quadro do

¹ UFPE - Universidade Federal de Pernambuco - Departamento de Ciências Sociais. Recife – PB – Brasil. 50740-970 – gpotengy@gmail.com.br

² Utilizamos os dados coletados em duas pesquisas, realizadas, no Rio de Janeiro, no Instituto de Estudos de Cultura e Educação Continuada (IEC) financiadas pelo CNPq e FINEP. A primeira com profissionais da microinformática e a segunda com aqueles que trabalham para redes de comunicação e informação. A época de sua realização, entre os anos de 1996/2001, foi marcada por uma conjuntura de expansão do mercado, correspondente ao “boom” da *Internet* no Brasil.

trabalho qualificado contemporâneo. Por fim, mostramos como a mudança no uso do espaço e do tempo influenciou decisivamente, para estes profissionais, na reconfiguração do sentido do trabalho.

A primeira pesquisa enfocou 35 profissionais da área de informática, a segunda trabalhou com dados de 28 trabalhadores ligados às redes de informação e comunicação (TIC), totalizando 63 profissionais, com forte predominância masculina (80%). As quatro mulheres entrevistadas entre aqueles profissionais que trabalham nas redes de TI estão ligadas a áreas mais “abertas” à mulher: jornalismo, designer, psicologia. Assim, podemos dizer que a *Internet* é mais democrática em relação à participação feminina na medida em que, por necessidade, congrega várias especialidades e saberes, o que permite maior visibilidade e reconhecimento do trabalho da mulher. Entretanto, não significa uma abertura para as áreas tradicionalmente ocupadas por homens, embora encontremos as exceções cada vez mais comuns e sempre citadas de sucesso feminino.

A alta qualificação destes profissionais é confirmada entre nossos entrevistados - 67% dos 63 entrevistados têm 3º grau completo. Destes 42 entrevistados, 13 cursaram ou estão cursando cursos de pós-graduação. Dos 33% restantes, 7 têm 2º grau completo e 2 têm o primeiro grau completo (montadores de redes e tarefas afins). Embora a imagem da TI esteja ligada à juventude, as faixas etárias parecem equilibradas - 58 % do total de entrevistados têm até 40 anos. O alto percentual na faixa etária acima de 40 anos parece estar ligada dois fatores – o primeiro, a importância ainda grande para a informática e operacionalização das redes de TI do saber técnico detido pelas primeiras gerações que trataram com a informática, correspondendo aos jovens dos anos 70 e 80. O segundo, está mais ligado às necessidades de capital financeiro e a uma certa experiência no mundo dos negócios, mesmo para manter uma empresa na rede.

Em uma primeira etapa, muitas informações foram localizadas na *Internet*. Um dos “sites”, dedicado à difusão e ensino da Tecnologia de Informação (TI) mantém uma coluna regular onde consta a descrição e exigências das novas profissões ligadas a esta área, além de exibir uma pequena entrevista com um profissional atuante. O editor chefe deste “site” indicou alguns dos entrevistados. Exploramos, também, nossa própria rede de relações pessoais, o que se mostrou extremamente produtivo. Utilizamos os dados disponíveis sobre o mercado, as relações de trabalho e as associações profissionais, além de outras informações que pudessem contribuir para compor um quadro mais detalhado sobre este campo de trabalho e as diferentes formas de inserção e qualificação dos trabalhadores na área.

Optamos por escolher os entrevistados através de uma rede de conhecimentos, dada a inexistência de uma lista que compreendesse o universo destes profissionais,

uma vez que esta área se caracteriza por variadas formas de relações de trabalho e de qualificação, não havendo registros da passagem da maioria dos profissionais que estão em atividade em firmas, sindicatos ou qualquer outra organização que indicasse um possível universo representativo. Por outro lado, não escolhemos uma empresa como “locus” da pesquisa, porque sabíamos que nosso universo era muito diversificado quanto às formas de inserção no mercado, e o que perseguíamos era, justamente, esta diversidade. Constatamos que uma mesma pessoa pode realizar atividades que envolvem relações de trabalho diferenciadas, alternando-se e/ou combinando-se relações formais e informais de trabalho. Desta forma, nosso objeto empírico não foi a empresa e sim o profissional, o trabalhador, apesar de termos procurado empresas para iniciar algumas das redes de conhecimentos.

Os antropólogos britânicos, como Bott (1976), criaram a expressão “rede social” para descrever uma estrutura de amplitude e grau de intimidade comparáveis aquelas das famílias e clãs, mas que não se baseia unicamente no parentesco. É representada pela família extensa multigeracional, a qual se somam amigos, companheiros de trabalho e de lazer e vizinhos. Os componentes da rede ajudam-se uns aos outros, estabelecendo vínculos muito fortes. Uma rede de amizade nem sempre se caracteriza por uma relação de confiança no trabalho. Uma das redes pesquisadas combina a amizade e a relação de confiabilidade entre os profissionais, fundamental para a sua existência. Desta forma, a rede pode ser um instrumento que contribui para a formação de novas empresas quando os profissionais convidam seus antigos parceiros de trabalho para colaborar. A confiança que surge a partir destas redes que conjugam trabalho e amizade está intrinsecamente ligada à confiança profissional. Todos os participantes afirmaram que ao pensar em convidar alguém para desenvolver um projeto, dão preferência a amigos com quem anteriormente trabalharam de forma rentável, por terem certeza de sua competência. A característica de uma dessas microempresas é ser também um grupo de amigos que têm o hábito de trabalhar juntos, e que se indicam uns aos outros para assumirem funções dentro de projetos. São jovens, com menos de 30 anos. Afirmam que se formaram de maneira autodidata ou que são/foram colegas de cursos universitários. Todos se consideram como aqueles que mais se destacam na sua idade e que passaram por uma mesma empresa de localização de *software*³, o que nos permitiu reconstruir as suas condições de trabalho e realizar um estudo de caso das relações de trabalho nesta empresa. Outro grupo é formado por profissionais já mais estabelecidos no mercado, qualidade outorgada pela experiência proporcionada pelo tempo de formado e/ou pela militância profissional na área e/ou pela idade. Alguns dos entrevistados pertenciam a uma rede que se formou em uma cooperativa de trabalho e se situam

³ Empresa de localização de *software* - A localização é o termo técnico para designar a tradução especializada em *software*. O profissional é denominado “localize”.

em diferentes posições no interior desta cooperativa: gerentes de projeto, autônomos, estagiários. O que permitiu perceber de forma mais clara as funções e o papel desta cooperativa. Entrevistamos, também, pessoas indicadas aleatoriamente, integrantes de outras redes.

O objetivo da pesquisa não é destacar regularidades, como em um “survey”, mas descrever comportamentos, formas de sociabilidade que variam com o gênero, a idade, a classe social. Tentamos, através das trajetórias de qualificação e da história profissional de cada um, levantar as diferentes relações de trabalho e de serviço, as condições de trabalho, os diferentes tipos de acordos e contratos de trabalho, as formas de remuneração, as formas de gestão do trabalho nas empresas de TI e, finalmente, as diferentes expectativas e dificuldades sentidas pelos entrevistados em relação a estes temas. Procurou-se relacioná-los com os diferentes momentos do ciclo de vida do entrevistado e com as relações familiares. Neste sentido, procurou-se dar espaço para que o entrevistado pudesse discorrer livremente, sobre os diferentes momentos de sua vida, critérios que pesaram em suas escolhas, suas estratégias, deixando espaço para a conversa, de forma a estabelecer um *rapport*, a fim de captar as “representações” sobre as questões já definidas.

Privilegiamos os profissionais em atividades que exigem maior qualificação, como objetivo de perceber a importância da “criatividade” e da “liberdade”, tão alardeada pela mídia e por alguns autores. Desta forma, não abordamos os digitadores, e foram poucos os entrevistados prestadores de serviços técnicos ou vendedores de equipamentos.

Na pesquisa sobre os profissionais ligados à informática entrevistamos, principalmente, aqueles que apresentavam relações de trabalho alternativas ao assalariamento clássico, principalmente trabalhadores “por conta própria” ou “independentes”. Nossa hipótese, na segunda pesquisa, mais ligada diretamente ao mundo das TI, era de que estaríamos tratando com empresas mais estruturadas o que, de certa forma, condicionaria o aparecimento de relações menos flexíveis. Entretanto, as trajetórias apresentadas mostraram que, de um lado, as jovens empresas nasceram com o advento da rede no contexto do trabalho flexibilizado e as antigas empresas que utilizam *Internet* para seus negócios estavam rapidamente se adaptando aos novos tempos de flexibilidade e reengenharia. Mas, também foram entrevistados alguns microempresários que também trabalham nos “projetos”.

A literatura que discute a questão do trabalho no mundo contemporâneo já sublinhou que as formas de gestão e organização de empresas, os processos de gerência financeira e controle da produção, a organização do trabalho, a comunicação intra e inter firmas, os instrumentos e as linguagens da mídia, o *marketing* e a comercialização foram profundamente modificados, nos anos 90, pelo

desenvolvimento das novas tecnologias de informação e de informatização, pela massificação do uso do computador e das redes, particularmente da *Internet*, que permitiram uma reorganização padronizada na forma de gerir o trabalho realizado no espaço das empresas ou no ambiente doméstico (BAUMAN, 1998, 1999, 2001; BECK, 1992, 1999; CASTELLS, 1999a, 1999b, 1999c, 2003).

Para Sennett (1999), a reestruturação das empresas e a constituição de uma “sociedade informacional”, utilizando-se o conceito de Castells, significou não apenas transformações da produção, da gestão e da organização do trabalho, mas também passaram a ser valorizados novos aspectos que comumente não eram tratados como pertencentes ao mundo do trabalho, tais como vida pessoal, lazer, visões de mundo, identidades. Ou seja, foram incorporados novos saberes ao universo da gestão e da administração empresarial, enfim caminhou-se na tendência de produção e do controle da subjetividade.

A valorização das habilidades que constituem o ambiente de trabalho nas redes, mais reais que formais ou a apreciação de qualidades extremamente subjetivas e psicológicas (como capacidade de relacionamento, liderança, diferentes níveis de agressividade), em contraposição, muitas vezes, à competência presumida expressa em “diplomas,” são tendências que se somam à novas formas de gestão nas empresas (flexibilização dos tipos de contratos, das formas de remuneração e do controle do trabalho), e contribuem para uma reconfiguração do sentido do trabalho, apontando para outros modelos que se distinguem do “trabalhador assalariado”. O mundo do trabalho passa a ser visto como profundamente conectado à vida social mais ampla.

Procuramos entender, nas duas pesquisas realizadas, quais as características da gestão do trabalho na situação em que a flexibilidade é a norma, como as formas de recrutamento e seleção se conformam à nova conjuntura, em que medida a variedade das relações reflete novas formas de contrato e de negociações quanto ao preço e às condições de realização do trabalho, como são vivenciadas a variedade das condições em que o trabalho é realizado e suas conseqüências para o modo de vida do trabalhador.⁴ Estas empresas tomaram como bandeira a instabilidade, fortalecendo a ideologia da autonomia no trabalho. Influenciados pelas novas condições objetivas de suas atividades, em que o leque de opções é muito variado, os profissionais reconfiguram suas idéias sobre a vida profissional. Muito frequente é a valorização não mais de uma “carreira” em uma mesma empresa ou uma profissão, mas a opção de planejamento de sua própria trajetória. As estratégias escolhidas pelos agentes são fortemente influenciadas por valores que destacam a positividade do controle

⁴ Para a análise das pesquisas realizadas ver Castro, J.P.M. (2000, 2001); Potengy (2001); Potengy, G. F. e Castro, E. G. (1998)

e da autonomia no trabalho, apontando para o ideal do pequeno empresário, cuja realização pode passar pelo trabalho por conta-própria.

Por outro lado, encontramos, também, inúmeras estratégias empresariais visando criar laços e manter a coesão no trabalho. Desta forma, é que se pode compreender as idéias de “empresa-mãe”, “empresa-irmã”, “solidariedade entre os membros de um projeto” que aparecem como características da cultura das organizações. Oriundas do paradigma produtivo anterior, estas idéias tinham então uma correspondência na realidade - à fidelidade à empresa por parte do trabalhador correspondia a possibilidade de realização de uma carreira estável, com ganhos previsíveis e alguma segurança efetiva. A terceirização, o trabalho por conta própria e a micro empresa implicam em maior instabilidade e fragilização dos laços com um ambiente de trabalho comum, onde os trabalhadores são regidos por um mesmo estatuto, reconhecendo-se entre si e compartilhando os mesmos interesses, podendo se perceber como um “nós”. Ao contrário, ao criar seu próprio trabalho, e se tornarem seus próprios empresários, estes profissionais são obrigados a administrar seu tempo e sua clientela, a gerenciar as formas de organização e as condições de realização de suas atividades e a negociar o preço de seu trabalho, enfim a se auto-empresariarem. É a individualização das relações de trabalho, onde o coletivo - enquanto estratégia para enfrentar o capital - desaparece, mesmo quando o trabalho é realizado em equipe.

Se, do ponto de vista do capital, configura-se uma forte tendência em direção à formas alternativas como terceirização e quarterização, com formação de empresas-filhotes, empresas-irmãs, conta-própria, consultoria, contrato de gestão, etc., ao examinar as trajetórias profissionais individuais percebemos que a inserção pode ser concomitante ou se alternar entre estas formas, permitindo ao profissional muitas combinações de atuação, segundo o momento no ciclo de vida e/ou obedecendo a outras considerações que podem influenciar suas disposições.

A diversidade das relações de trabalho

Algumas trajetórias profissionais se caracterizam por compreenderem reconversões profissionais, em determinados momentos do ciclo de vida, uma vez que a enorme expansão desta área e sua relação com quase todos os domínios da atividade humana significou a abertura de espaço no mercado para indivíduos provenientes de outras áreas de trabalho. O trabalho para as redes associa vários saberes congregando profissionais de diferentes áreas como *designers*, jornalistas, profissionais em *marketing* e de vendas, economistas, engenheiros de *hardware* e de *software*, etc. As demandas muito diversificadas, a contínua reciclagem e o rápido ciclo vital das empresas (a velocidade com que as empresas nascem e morrem)

permitem caminhos erráticos no mundo do trabalho, diferentes da clássica carreira em um emprego estável.

Trabalha-se em equipe, por projeto, nas mais variadas relações de trabalho - assalariamento com todas as garantias, estágios não remunerados e remunerados, por tarefa, trabalho independente (conta-própria), que, eventualmente, também contrata trabalho de outras pessoas, através de terceirizações e quarterizações, empresas dentro de empresas, etc. A proteção social tornou-se cada vez mais rara, e o trabalhador assume totalmente os riscos ⁵.

Na onda do empreendedorismo, as empresas de micro, pequeno e médio porte podem se constituir a partir da externalização dos serviços de outras, formando cadeias de empresas ligadas umas às outras. Uma forma comum, e já conhecida, de contratação é aquela em que o profissional funda sua própria empresa, juridicamente legalizada, para poder realizar um contrato com uma firma contratadora de mão-de-obra. Esta última «prestadora de serviços» é quem oferece a mão-de-obra para uma outra empresa onde o trabalho será, finalmente, realizado. O trabalhador “independente”, oculto sob a forma de uma empresa legalizada, receberá sua remuneração sob a forma de um contrato entre empresas, e poderá realizar várias tarefas específicas para várias firmas ou uma tarefa específica em uma «equipe». Por exemplo, para a confecção de um «site», trabalhará seguindo uma estrutura hierárquica, obedecendo a prazos e a exigências de horários e de qualidade ditadas pela última empresa na cadeia, e no espaço por ela organizado. Neste caso, não há autonomia do trabalhador, ele está integrado em uma “equipe”, que tem um objetivo comum de cumprir as tarefas do grupo mas coexistem diferentes relações de trabalho. Entretanto, para que o trabalho em “equipe” se desenvolva é necessário a vigência de laços de lealdade e confiança entre seus participantes.

Para compreender melhor esta diversidade elaboramos, a partir do discurso dos entrevistados, uma formalização sobre as experiências de trabalho. Tomamos algumas categorias consideradas como tipos-ideais como o “emprego” (assalariado, com todas as garantias), o “conta-própria”, a “empresa dentro da empresa” e a “empresa”⁶. Utilizando estes tipos-ideais e apoiados no discurso dos entrevistados, procuramos analisar suas apreciações em relação à liberdade (e seu correlato a “sujeição”) e à perda de “direitos”. Por exemplo, a situação do profissional que trabalha como “assalariado” (isto é, com “carteira assinada”, o que lhe proporciona todos os direitos garantidos pela lei) é percebida como mais segura porque pode contar com o salário mensal e é “protegido” pela legislação trabalhista, entretanto, não tem “liberdade”, isto é, não dispõe do seu próprio tempo na medida em que ao

⁵ Vide a expansão dos planos de previdência privada no Brasil.

⁶ Estas categorias referem-se diretamente ao discurso dos entrevistados, não são categorias criadas teoricamente, estão “coladas” ao empírico.

vender sua força de trabalho, vende uma parte do seu tempo e também tem sempre presente o risco do desemprego.

A situação do “trabalhador por conta própria”, ao contrário, aponta para uma forte valorização da liberdade no que diz respeito a horário de trabalho e controle direto do empregador, mas significa uma maior incerteza quanto ao ganho mensal, renovando-se, diariamente, a procura por trabalho.

O “fazer seu próprio negócio”, “montar uma empresa”, “ser um empreendedor” aponta tanto para uma valorização em termos de *status* porque o indivíduo passa a comprar a força de trabalho de outros e deixa de vender sua própria força de trabalho, tornando-se um “patrão”, aparece a imagem de “liberdade”, de autonomia em relação a controles e à vigilância patronal, embora se assemelhe ao “trabalhador por conta própria” em relação às incertezas do ganho.

Por fim, a “empresa dentro da empresa” aponta para uma valorização na mudança de *status* daquele indivíduo que passa de empregado subordinado para “empreendedor” e empregador, uma transformação da situação de venda da força de trabalho para uma oposta, a de comprador da força de trabalho. Embora subordinado a uma empresa maior que “passa” os projetos.

Tanto o “empregado” quanto o “empresário” se vêm com pouca segurança, assumindo muitos riscos. O primeiro, porque mesmo com as leis trabalhistas lhe assegurando algum tipo de proteção social, está sempre assumindo o risco do desemprego e o segundo, porque é inerente à sua própria condição o risco da falência, de não dar certo o negócio próprio, e de “ficar sem nada.” E, cada um se vê como assumindo maiores riscos do que o outro.

Para a maior parte dos profissionais, a jornada de trabalho é longa, o ritmo é intenso, os prazos são exíguos e as exigências de qualidade são altas. Estamos longe, portanto, da satisfação, liberdade e criatividade pressupostas no “trabalho imaterial” e ligadas à natureza do trabalho informacional como vistos em Corsani, Dieuaide e Azais (2001); Lazzarato e Negri (2001); Galvão, Silva e Cocco (2003).

Espaço e tempo

A constatação da dificuldade, neste tipo de atividade, em distinguir tempo de trabalho de tempo livre, tempo produtivo de tempo de lazer, já faz parte do senso comum. A corrente cognitivista, utilizando o conceito de “trabalho imaterial” sublinha como tendência que o capital não mais impõe o tempo de trabalho ao sujeito, subordinando-o. Para estes autores há uma autonomia do sujeito em relação à exploração, pois no trabalho imaterial é cada vez mais difícil distinguir

o tempo do trabalho do tempo de lazer, tornando o uso da categoria clássica do trabalho insuficiente para dar conta das atividades. “Encontramo-nos em tempo de vida global na qual é quase impossível distinguir entre o tempo produtivo e o tempo de lazer.” (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p.30). No sentido de que este tipo de trabalho prescinde de um local fixo e de um tempo coletivo organizado para o trabalho: mesmo quando assalariados em uma empresa os profissionais podem ou não trabalhar em casa.

As tecnologias da informação possibilitaram a proliferação de empresas que romperam com algumas características do trabalho tradicional, por exemplo, elas podem prescindir de um espaço físico “especial”, uma sede. Não raro, encontramos empresas “virtuais” que só “contratam” mão-de-obra quando têm demanda, mantendo alguns destes contratados como “funcionários remotos”, trabalhando em casa ou em qualquer outro espaço de sua conveniência, fora das vistas do empregador.

A variedade de espaços onde o trabalho é alocado (empresa, casa, cliente etc.), de tempos (jornadas flexíveis) e os tipos de demandas (clientes) cria arranjos de organização do trabalho que combinam práticas gerenciais clássicas (podem chegar a ser tayloristas, como o uso de instrumentos de controle informacional)⁷ com outras formas de controle do trabalho.

Mas, quais as conseqüências desta mudança para a vida cotidiana dos trabalhadores, para a sua reprodução? Como estão percebendo esta situação e quais os mecanismos que colocam em prática para enfrentarem as conseqüências decorrentes destas mudanças?

Em primeiro lugar, a vivência da justaposição dos espaços e dos tempos de trabalho e doméstico parece provocar, pelo menos, duas reações opostas entre os profissionais da área: uma intensa incorporação ao dia a dia doméstico do uso do computador ou uma minimização do seu uso. A diferença entre os dois comportamentos remete ao modo como as relações de trabalho são estabelecidas. Aqueles que “criam” seu próprio trabalho, como o trabalhador independente ou por conta própria, dado que as condições ambientais de trabalho dependem unicamente deles, costumam separar um espaço considerável da casa para o trabalho, reproduzindo o escritório no âmbito doméstico. Na medida em que a tecnologia permite - com a conexão dos computadores em rede - que seja possível trabalhar em casa, de forma virtual, estes profissionais defendem a constituição de um espaço especial de trabalho na casa utilizando vários argumentos: o primeiro é de um melhor uso do seu tempo, sem desgastes em deslocamentos nas cidades com tráfego difícil e cheio de engarrafamentos, além de ficarem mais tempo com a família. Em seguida,

⁷ O uso das ferramentas informatizadas de controle é semelhante ao do trabalho nos *call centers* estudado por Braga, 2006.

porque conseguem uma maior autonomia no seu trabalho, longe do controle dos “chefes” e coordenadores. Estas justificativas ajudam na construção de uma imagem do trabalho que se quer autônomo, “livre” de ingerências e do controle cotidiano do empregador.

Aparentemente, esta visão ideal do trabalho em casa não leva em consideração a dificuldade de sua realização quando entram em cena as relações domésticas, como a atenção requisitada por filhos pequenos ou pelas exigências do trabalho doméstico. Também é difícil para os outros componentes da família, não iniciados em informática, compreender como é possível trabalhar ao mesmo tempo em que se faz lazer (jogo, *sites* de entretenimento, etc.).

Apesar do *home-office* representar maior conforto e bem estar, ao dificultar a separação dos espaços de trabalho e doméstico obriga o indivíduo a repensar as relações entre os dois espaços, a redefinir as relações sociais e afetivas aí estabelecidas. Essa dificuldade, ditada pela tradição cultural da separação do espaço do trabalho do espaço doméstico, não impede que se valorize positivamente os novos tempos. A sobreposição do espaço e do tempo, da esfera da produção e da reprodução, no trabalho domiciliar nos leva a concordar com Bruschini (1995) que chama a atenção para a maior dificuldade que as mulheres têm de definir, no interior da casa, estes espaços e estes tempos. Assim, os homens parecem delimitar melhor o espaço profissional, preservando sua identidade na atividade produtiva, fonte principal de sua identidade. As mulheres cuja fonte principal de identidade parece se efetivar no trabalho da reprodução tendem a misturar espaços e tempos, muitas vezes obrigadas pela forma pela qual se efetua a divisão do trabalho doméstico entre os sexos.

O uso do tempo no *home-office* não somente é intensificado como, facilmente, se adapta às mais diversas circunstâncias ditadas pela globalização.⁸

Da mesma forma, os trabalhadores por conta própria (totalmente ou complementar a um emprego) e aqueles que recebem uma remuneração por tarefa ou por projeto, necessitam investir mais em equipamentos no sentido de conseguir

⁸ A seguir, a fala de um gerente de vendas, para a América Latina, de empresa com sede no Vale do Silício, que oferece a tecnologia de redes IP: “*Home-office* é um canto do meu quarto onde tem uma mesinha, tem um *laptop* ligado à *Internet*, uma impressora e um *scanner*. E é com isso que eu faço os projetos de telefonia IP para toda a América Latina. Eu recebo dos vendedores as especificações técnicas dos clientes, dimensiono a rede, vejo qual é o equipamento mais adequado para ser utilizado, monto o projeto, dimensiono o preço, otimizoo as soluções com o pessoal de vendas e o cliente, estabeleço um preço que vai para a mão do vendedor. Na verdade, é um tipo de diretor muito bem remunerado, mas que trabalha muito; eu começo a trabalhar às sete e meia da manhã e o expediente na Califórnia começa ao meio dia, aí tem o fuso horário...dependendo do horário de verão 11 horas da noite eu ainda estou conversando no telefone com o pessoal da Califórnia, que eu sei que só trabalha no expediente deles, para obter as informações que preciso eu tenho que trabalhar no expediente deles. Então eu faço a vez do Brasil aqui, o expediente normalmente de 9 às 18 hs. então, às 7:30 hs. eu já estou baixando *e-mail*, já estou respondendo correspondência, e faço o expediente da Califórnia também. E assim é com todos os outros quatro empregados.”

um ambiente tranquilo e eficiente no espaço doméstico. O uso de computadores pessoais ligados em rede, com conexão de banda larga para cada membro da família se tornou comum. Mesmo para aqueles que têm um ambiente de trabalho fora de casa, a possibilidade de se conectar em rede torna o ambiente doméstico uma extensão do escritório.

Entretanto, os mais jovens que começaram sua relação com o computador de forma mais entusiasta, e estão hoje inseridos em formas de relações de trabalho flexibilizadas, mudaram a relação com o equipamento. Se no início de suas vidas profissionais o computador era um instrumento de lazer, misturando-se ao tempo de trabalho, o que fazia com que permanecessem, por longos períodos, à sua frente, hoje ele perdeu um pouco o atrativo. Estes mesmos profissionais não se divertem tanto mais com ele, restringindo, em alguns casos, o seu uso intensivo ao local de trabalho, passando a ser bem menor a utilização do equipamento no âmbito doméstico. Embora, com a *Internet*, tenha voltado a ser usado como um dos principais meios de comunicação; o que mais os atrai atualmente é a possibilidade de acessar a rede formada por amigos ou de participar dos mais variados *chats*. Esta comunicação é vista como lazer e mantida de forma regular, seja para trabalho, seja para “bater papo.”

Mesmo que trabalhem na empresa a extrema intensidade do trabalho vivida por todos os entrevistados se expressa em tarefas realizadas, em grande parte, em casa, sem respeito a horários domésticos, utilizando-se a noite e os finais de semana⁹.

A não separação entre espaço/tempo de trabalho e espaço/tempo de lazer traz profundas mudanças para o cotidiano do trabalhador, que são percebidas, muitas vezes, de forma negativa. Tanto porque o trabalho invadiu o tempo tradicionalmente considerado como dedicado ao lazer (noites de sextas, sábados e domingos), como o trabalho em casa, é muito solitário, sem contato real com outras pessoas. Esta falta de sociabilidade “real” leva a que seja um sucesso reuniões e “*happy hours*”, promovidos, pretensamente, para “se fazer negócios”, entre os profissionais deste campo de atividades.

Como vimos, a intensidade do trabalho acontece, também, em função do exercício de várias atividades ou do estabelecimento de várias relações e vínculos, com diferentes “clientes”. Desta forma, seja o trabalho realizado parcial ou totalmente no espaço do lar ou de uma ou várias empresas, muitos vínculos e vários compromissos

⁹ “Eu não tenho dia típico na minha vida... porque eu tenho a sensação nítida e clara, que não tenho mais trégua...trabalho de manhã, de tarde e de noite... quantas horas trabalho por dia é difícil dizer... geralmente fico no computador até uma hora, uma e meia, duas da manhã... quase todo dia”. (Profissional com 41 anos, duas filhas, mulher arquiteta, morando em apartamento de 4 quartos em um bairro de alta classe média no Rio de Janeiro. Com três atividades diferentes, uma onde é assalariado e mais duas complementares).

são estabelecidos, o que torna o cotidiano extremamente estafante. Esta situação justifica uma auto-imagem do profissional sempre ocupado, sem tempo livre. Foi esta idéia que apareceu, claramente, no momento em que iniciamos os primeiros contatos para realizar a pesquisa de campo. A primeira resposta dos entrevistados era sempre de hesitação, alegando total falta de tempo. Mesmo considerando que a jornada de trabalho gira, normalmente, em torno de 10 horas diárias, pudemos perceber uma fuga do trabalho e o uso do tempo de lazer. Um dos entrevistados que mais negociou o tempo de duração da entrevista, concedeu um dos depoimentos mais longos. Durante a entrevista, enquanto o telefone tocava, deixou a secretária eletrônica ligada ou desmarcou compromissos. O fato da entrevista ter como tema central as trajetórias de vida e profissional parece ter gerado um interesse maior do que as atividades que deveria realizar naquele dia, fazendo-o escolher a atividade extra cotidiana. Da mesma maneira, a primeira resposta dos jovens ao serem perguntados sobre tempo livre é de que trabalham o tempo todo. No entanto, ao pedirmos, de forma mais explícita, que detalhassem o seu cotidiano e outros interesses, além da informática, constatamos que muitos têm uma segunda atividade, como música, esporte, ou dança e que o fim de semana nem sempre é invadido pelo trabalho, costumando saírem para barzinhos, para dançar, viajar, etc.

Os entrevistados tendem a fortalecer esta imagem de intensidade do trabalho na área, por constituir um elemento que lhes confere mais legitimidade e prestígio social. A oposição trabalho/tempo livre é valorativamente percebida. Assim, o trabalho enobrece e o tempo livre representa “vagabundagem”. Uma imagem de “modernidade”, onde uma vida cotidiana ocupada e de múltiplas atividades é símbolo de *status*.

A relação diferenciada com o tempo pode ou não combinar com a flexibilidade permitida pelo “trabalho por conta própria” e pelas possibilidades abertas pelo uso do computador, facilitando ou provocando necessidades de adaptação e de maior disciplina. Assim, encontramos entrevistados que preferem o horário flexível, em certa medida organizado por eles, como outros preferem ter um horário fixo, uma vez que o flexível exige muita disciplina.

Entre os solteiros, que moram sozinhos, a solidão do trabalho em casa pode ser percebida como algo inerente ao trabalho no computador sendo, portanto, irrelevante o espaço em que as tarefas são realizadas. Outros prefeririam que as tarefas fossem realizadas fora de casa. E outros opinam que a necessidade de isolamento depende da tarefa exigir maior ou menor concentração.

A intensidade do trabalho realizado no espaço doméstico é regulada também por outros fatores, como a pressão familiar. Assim, o marido de uma entrevistada sempre reclama muito quando ela tem que trabalhar em casa, nos finais de semana.

Outros que trabalham muito durante a semana - com até três atividades diferentes para manter o padrão de vida - sofrem a pressão familiar, mas pensam que não têm escolha.

A atividade no computador pode passar a organizar o tempo cotidiano destes profissionais, transformando-o em algo mais do que somente um instrumento de trabalho:

[...] tenho três empregos com os quais eu mexo diretamente com computador todo o tempo... não tenho como escrever matérias... sem ser dentro do computador... não posso escrever entrar na rede sem estar no computador. Então... ele não é um instrumento de trabalho... é muito mais do que isso... é um ambiente todo, dentro do qual eu estou inserido e sem o qual eu não respiro [...]

A adaptação do lar como espaço de trabalho envolve inevitavelmente os outros membros da família, havendo muitos casos em que, muitas das atividades do projeto do trabalhador são divididas entre os outros componentes. Em uma das famílias, todos os dois filhos que fazem Mestrado em Informática, trabalham com o pai que tem uma empresa prestadora de serviços em casa, e sua mulher funciona como secretária.

As circunstâncias ligadas ao trabalho realizado no âmbito doméstico tornam difícil a mensuração do tempo de trabalho do profissional e dos membros da família. Um dos entrevistados que teve muita dificuldade em precisar as horas de trabalho, gosta que o trabalho seja realizado em casa, com os filhos ajudando a programar ícones e a mulher atuando como secretária, e ele indo à empresa somente para reuniões. Dessa forma, o cotidiano doméstico e a esfera de lazer se confundem com o trabalho e com a família. No seu entender “a casa é meio empresa também... Essa é a verdadeira empresa familiar”. Um outro entrevistado que está montando um provedor de *Internet*, almeja trabalhar confeccionando *home pages*, com a mulher, que é *designer* e que no momento tem um emprego estável.

No caso das empresas, as formas de controle do empregador sobre o trabalho do seu empregado, estão conectadas obrigatoriamente a questões relativas ao tempo e ao espaço. Os serviços realizados utilizando as ferramentas informatizadas de controle dispensam que o trabalho seja realizado em um espaço e em um tempo organizado e controlado pelo empregador, sendo passível de ser realizado nas instalações de um cliente ou nos mais diferentes espaços, dependendo apenas de um computador.

Como já dissemos, não somente os trabalhadores por conta própria ou aqueles que são contratados para realizar uma determinada tarefa, mas também aqueles que têm um contrato regular, não flexibilizado, protegido pelas leis trabalhistas podem trabalhar “em casa”, não mais apenas no espaço da empresa. Entretanto, esta não é

uma situação que agrade a alguns dos empresários, que preferia que o empregado esteja disponível para eventuais tarefas, o que traz mais segurança ao realizar um contrato, pois sabe que pode contar com a mão-de-obra necessária ao projeto.

Outra razão das empresas preferirem ter o empregado “sob as suas vistas” está ligada à necessidade de manter uma imagem de credibilidade, conferindo maior *status* à empresa¹⁰.

As empresas virtuais são tomadas na mídia de negócios como as empresas do futuro, dado suas características de agilidade, de interação e baixo custo. Em tese, em grande parte dos casos necessitam apenas de um computador ligado em rede. Entretanto, a confiabilidade dos clientes ainda é estabelecida a partir de critérios ligados às empresas tradicionais como número de funcionários e local do estabelecimento. Percebe-se que, é freqüente, que o contato face a face ainda seja uma marca das transações via *Internet*, e que os valores tradicionais, como a importância da materialidade, ainda ordenem as transações das empresas. Para alcançar a credibilidade podem ser utilizados critérios muito formalizados, próximos daqueles utilizados pelas bolsas de valores para avaliar as ações de uma determinada empresa, tais como possuir uma sede, ter um logotipo, poder mostrar uma quantidade razoável de funcionários e de sócios.

Uma entrevistada nos fala de sua experiência como microempresária. Quando indagada se achava que existia algum tipo de discriminação em função da localização da empresa sua resposta foi taxativa:

Eu acho que tem. Porque volta e meia as pessoas perguntam: quantos empregados vocês tem? Onde é que vocês trabalham? Onde a empresa funciona? Eu sinto que embora todo mundo saiba que o que eu preciso é de um micro computador e de uma rede para trabalhar, todo mundo ainda acha que é preciso ter uma estrutura formal.... Como se isso conferisse credibilidade. Atualmente a gente já está num estágio que o portfolio dá credibilidade, porque tem um monte de Globosat e de Rede Globo. As pessoas pensam: prestou serviço para a Globosat não são loucos. Mas perguntam na primeira entrevista: onde é que vocês funcionam? Qual o tamanho da empresa? Qual o meu cargo na empresa, como se uma empresa pequena na verdade tivesse.. Não tem cargo. Eu cuido do dinheiro, eu cuido dos projetos, eu cuido de tudo o que tem que ser cuidado numa empresa pequena.

¹⁰ “A minha preferência é sempre que o funcionário esteja sentado aqui, eu estou vendo ele fisicamente ali e também, por um outro lado, muitas vezes eu trago um cliente aqui isso dá um *status*. É, tem um monte de mesa, um monte de computador, um monte de gente trabalhando, se fosse uma situação diferente, com todo mundo em casa e eu trago um cliente aqui, o cliente vai falar: ‘Que empresinha é esta’, não é? É uma questão de *status* também” (empresário, com mais de 50 anos, cuja firma fornece soluções para a *Internet*).

[...] Eu tenho medo que descubram que é em casa, e que isso deprecie o trabalho, como se fossemos menos profissionais por trabalhar em casa.

Em uma outra situação, um entrevistado que tem uma empresa em casa relatou que quando é necessário um comportamento mais formal com o cliente, o espaço doméstico utilizado como empresa cria uma confusão de papéis e relações: A negociação do serviço por projeto com empresas que não mantêm um núcleo fixo de funcionários e não têm uma sede pode dificultar a negociação de projetos maiores e melhor remunerados.¹¹

No entanto, existem maneiras de burlar estes critérios e estas imagens estabelecidas pelos clientes, como no primeiro contato, fornecer um endereço de amigos ou familiares que têm alguma sala comercial. E que pode ser utilizada para reuniões esporádicas. E, mais tarde, quando a relação de contrato se estabelece, o endereço passa a ser o da casa onde realmente trabalham.

Uma outra estratégia para dar um ar de seriedade a empresa, dando a impressão ao cliente de uma empresa grande, e atender a estas expectativas, é utilizar mecanismos como a emissão de cobrança bancária, emissão de nota fiscal por computador, além de maior sofisticação na página da empresa na *Internet* com *e-mails* diferenciados para tratar de diferentes assuntos, comerciais, suporte ou produtos. Esta estratégia dá a impressão de que existem vários departamentos, quando na verdade, um trabalhador por conta própria, no máximo com mais um sócio, é quem se encarrega de todas as tarefas.

Outra tendência que encontramos foi a quebra desta necessidade de formalização, que ocorre em geral, quando o serviço é oferecido para o interior da rede – naqueles de catalogação e indexação das informações – como os *sites* de busca, portais temáticos, etc. O grau de sucesso da empresa é definido pela forma como consegue operacionalizar seus serviços na própria rede. Não interessa ao usuário, que em alguns casos paga pelo serviço, saber o tamanho da empresa, se é doméstica ou não, se opera na cidade do Rio de Janeiro ou São Paulo, mas importa saber a sua eficiência, a partir de outros critérios como estética da página, rapidez, agilidade nas respostas, interação, organização, disposição e tipo do conteúdo. O que corrobora a idéia de Rifkin (2001) de que o importante é o acesso a estes serviços. É necessário assegurar um bom ambiente de trabalho para que o profissional se sinta atraído em fazer sua tarefa nas instalações da empresa. Em muitas das jovens micro empresas

¹¹ Este entrevistado fala sobre uma outra empresa: “Agora é que eles estão se estabelecendo... E eles são obrigados a se estabelecer. Você não consegue pegar um projeto maior, se não tiver um endereço. Existe, assim, um ritual... Então, você quando vai lidar com o cliente, ele quer ser atendido por uma secretária de voz bonita, que vai falar com a secretária dele... Ou então você não pode dizer que o projeto vai custar mais do que não sei quanto. O cara não admite pagar, se você não tem essa parafernália toda.”

voltadas para a *Internet*, dado que as jornadas de trabalho são freqüentemente muito longas, procura-se proporcionar um ambiente extremamente amigável, de brincadeira, um verdadeiro *play-ground*, em que o profissional se sinta à vontade, como se estivesse em casa ou no seu lazer. Além das fortes tonalidades do ambiente, os móveis são coloridos e maquiados (micros com capas de animais, por exemplo). Pode-se parar o trabalho para jogos virtuais, andar de bicicleta ergonômica, pular na cama elástica ou tomar um banho de piscina. Encontramos um caso em que dois jovens empresários alugaram uma casa ampla onde moram e têm uma empresa, onde trabalham com seus 9 funcionários estagiários, em tempo parcial. Muitos, depois do expediente, permanecem ou voltam para o ambiente de trabalho, para se divertir. Aqui não se aplica a noção de expediente ou de horário corrido de trabalho, em consequência, a oposição entre “tempo de trabalho” e “tempo de lazer” também é diluída não somente pelas inúmeras possibilidades das tecnologias de comunicação mas sobretudo, em decorrência da forma de gestão do trabalho. Esta característica, se de um lado contribui para reforçar os laços da equipe, permite também que a mão-de-obra esteja sempre disponível, para eventuais tarefas, além de constituir um controle que conta com a cumplicidade do próprio profissional¹².

Esta forma de lidar com o tempo e o espaço está ligada à imagem de autonomia e maior liberdade ligada às empresas “ponto com”, mesmo nos casos dos assalariados, com direitos trabalhistas garantidos. Entretanto, cada vez mais, esta imagem está sendo diluída pelas exigências de intensidade e rapidez que extenuam o trabalhador, e passa a ser vista como uma estratégia do capital para aumentar a sua produtividade. Há um reconhecimento de maior autonomia no trabalho, de uma maior liberdade do que em outras atividades (“o modelo *Internet* é muito solto”, como disse um entrevistado), mas há também uma consciência que esta autonomia acaba fazendo

¹² Embora longa, a fala a seguir, de um jovem empresário exemplifica, com perfeição as características de uso do tempo e do espaço nestas atividades. “As pessoas aqui trabalham em tempo parcial, até porque todo mundo estuda, então não tem outro jeito. O pessoal faz horário, um dia vem de manhã, um dia vem à tarde. É flexível... A gente não organiza. O tempo de lazer e o tempo de trabalho Temos coisas a serem feitas. A gente faz, trabalha um número alto de horas sendo que não são seguidas, não são tradicionais, não é de nove às seis. Às vezes, de dez às cinco, pára, e volta de nove à meia noite. Tem dia que sete horas da manhã eu já estou aqui, às vezes, começo a trabalhar de manhã cedinho. E, a gente pára para ver um vídeo. No meu aniversário parou todo mundo. Ficou vendo vídeo. Comeu bolo. Então a gente gosta disso. Eu gosto de acordar, não perder muito tempo, ir lá. Eu gosto de dia de domingo acordar, sentar no micro, trabalhar. Tem que fazer alguma coisa, eu saio, volto... A gente tem uma disciplina suficiente para saber as coisas que têm que serem feitas. E elas são feitas. Até mais rápido porque a gente está aqui... As pessoas podem trabalhar em casa, caso não consigam terminar alguma coisa aqui, mas não é comum. Não incentivamos, porque a nossa estrutura está bem montada. Chega, às vezes, um cliente na hora e ele quer alguma coisa para daqui há uma hora, está aqui.. Agora, tem alguns tipos de serviços que, realmente, fazem pouca diferença você estar aqui ou não. E, às vezes, uma pessoa fala: ‘eu estou meio doente, me manda para eu fazer em casa’. ...O Paulo, que é meio maluco, fala assim: ‘Esse final de semana eu não vou fazer nada. Vou levar umas coisas para fazer em casa’. Quer fazer, faz. Mas não é uma coisa que a gente gosta muito”.

com que o trabalho se torne mais rápido e mais intenso, em número de horas e em dedicação.

É muito comum a prestação de serviços por projeto, mesmo nas pequenas empresas que não têm funcionários; ou entre aqueles que trabalham por conta-própria mas, nesse caso, o controle do ritmo e do tempo de trabalho depende muito dos prazos que são acertados com o contratante, através de um contrato legalmente registrado ou informalmente acordado entre as partes, numa relação que pressupõe confiança no atendimento de prazos e especificações do serviço a ser executado. Como muitas empresas de pequeno porte e trabalhadores por conta-própria repassam serviços, normalmente acontece uma combinação das duas situações.

Nas empresas de maior porte, como foi dito, a alocação das pessoas por “projeto” tem consequências bastante significativas, pois define não só as formas de organização da rotina de trabalho, mas também o próprio local e os prazos de entrega. Quando um serviço é prestado dentro das instalações físicas do cliente, situação muito recorrente, segue padrões acordados com o contratante do serviço, cliente e para as pessoas que ficam no escritório existe um horário mais flexível.

Embora concordemos que o “trabalhador imaterial”, “satisfaça as demandas do consumidor, ao mesmo tempo que a constitui”, produzindo subjetividade e valor econômico (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p.47), o que demonstra como a produção capitalista invadiu toda a vida e superou as barreiras que “não só separavam, mas também opunham economia, poder e saber”, e sem entrar em considerações sobre a definição do trabalho imaterial como superação da divisão entre trabalho material/trabalho intelectual, que precisaria ser melhor avaliada, o que pretendemos perceber através de nossos dados são as formas pelas quais “o econômico pode se apropriar das formas e dos produtos da cooperação (expressão das formas de vida), normatizá-los e padronizá-lo” (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p.52).

Desta forma, a imagem de um trabalho auto dirigido, criativo e com margens consideráveis de autonomia, quanto ao tempo e espaço, não é aplicável a maioria dos profissionais inseridos no trabalho para as redes, incluindo a *Internet*, não importando as relações jurídicas de trabalho.

O controle do trabalho pelas empresas resulta numa combinação de fatores internos como, por exemplo, as hierarquias ou as próprias metas que cada projeto deve alcançar, com fatores externos como as ferramentas eletrônicas, e com fatores subjetivos, como reforçar a superposição dos tempos produtivos e de lazer. No caso do trabalhador por conta própria, “independente”, embora tenha maior margem de liberdade, ele também está submetido às exigências de prazos, qualidade, fluxo informacional, etc. o que o faz intensificar, de qualquer modo, suas atividades.

Em resumo, o trabalho realizado no ambiente doméstico ou no espaço da empresa exige jornadas muito longas e crescente intensidade dos ritmos de trabalho. Diluem-se as fronteiras entre os espaços público e privado, entre os tempos de trabalho e de lazer com conseqüente superposição entre os tempos e os espaços. A valorização da autonomia no trabalho implica ademais na necessidade de reconfiguração ideológica das relações dos indivíduos entre si, com outros grupos, com o tempo, o espaço e a família e de reorganização das formas de relacionamento familiar e das rotinas domésticas. Por outro lado, a aparência de falta de controle do trabalho, de autonomia, esconde uma realidade de controle estrito e implícito. As formas de controle podem variar, mas têm em comum o fato de envolver uma apreciação sobre o tempo despendido, a qualidade e a possibilidade de transparência para o contratante.

SPACE AND TIME IN THE WORK FOR COMMUNICATION AND INFORMATION NETS

Abstract: As a result of a research made with professionals related to Informatics and Information and Communication Technologies (ICT), this article shows how the variety of work relations and the juxtaposition of productive time and space mixture, changing the meaning of work as experience and category of analysis. The idea of autonomous, creative and uncontrolled work is relativized, showing time and space control, the very long work periods and the increasing intensity of work activity.

Keywords: Information and communication net. Work in the service area. Working at home. Reconfiguration of work.

Referências

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2001.

_____. **Globalização**: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1999.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1998.

BECK, U. **O que é a globalização?** equívocos do globalismo: respostas à globalização. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1999.

_____. **Risk society**. Londres: Sage, 1992.

BOTT, Elizabeth. **Família e rede social**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1976.

BRAGA, R. Uma sociologia da condição proletária contemporânea. **Tempo Social**, São Paulo, v.18, n.1, p.133-152, 2006.

BRUSCHINI, C. Trabalho domiciliar masculino. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v.3, n.2, 1995.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo, Paz e Terra, 1999a. v.1.

_____. **O poder da identidade**: a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo, Paz e Terra, 1999b.v.2.

_____. **Fim de milênio**: a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999c. v.3.

_____. **A galáxia da internet**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2003.

CASTRO, J. P.M. O mito da Internet e a construção do mito do bom empreendedor. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n.8., 2000.

_____. Formas de gestão e organização do trabalho em empresas de tecnologia. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n.10, 2001.

CORSANI, A.; DIEUAIDE, P.; AZAÏS, C. (Org.). **Vers un capitalisme cognitif**: entre mutation de travail e territoire. Paris: L'Harmattan, 2001.

GALVÃO, A.; SILVA, G.; COCCO, G. (Org.). **Capitalismo cognitivo, trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A ed., 2003.

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

POTENGY, G. F.; CASTRO, E. G. A vivência da precarização e da incerteza: trajetórias de trabalho e estilos de vida na microinformática. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n.4, 1998.

POTENGY, G. F. Relações de trabalho e carreira nos anos 90: tecnologia e flexibilidade na grande rede. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n.10, 2001.

RIFKIN, J. **A era do acesso**. São Paulo: Makron Books, 2001.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.