



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Faculdade de Filosofia e Ciências Câmpus de Marília

LEONARDO ANTONIO SILVANO FERREIRA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LONDRINA**

MARÍLIA 2021

LEONARDO ANTONIO SILVANO FERREIRA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO EM EMPRESAS DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LONDRINA**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Campus de Marília, para a obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Linha de Pesquisa: *Determinações do Mundo do Trabalho.*

Orientador: Prof. Dr. Anderson Deo

MARÍLIA 2021

F383p

Ferreira, Leonardo Antonio Silvano

A precarização do trabalho no processo produtivo em empresas de tecnologia da informação em Londrina / Leonardo Antonio Silvano Ferreira. -- Marília, 2021

550 p.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília

Orientador: Anderson Deo

1. Precarização do Trabalho. 2. Cadeias Globais de Valor. 3. Desenvolvimento de software. 4. Empreendedorismo. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

LEONARDO ANTONIO SILVANO FERREIRA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO EM EMPRESAS DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LONDRINA**

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Dr. Anderson Deo (Unesp/Marília)

2º Examinador

Prof. Dr. Fabio Kazuo Ocada (Unesp/Marília)

3º Examinador

Prof^ª. Dr^ª. Angélica Lovatto (Unesp/Marília)

4º Examinador

Prof^ª. Dr^ª. Simone Wolff (UEL)

5º Examinador

Prof. Dr. Sávio Machado Cavalcante (UNICAMP)

1º Suplente

Prof. Dr. Marcelo Augusto Totti (Unesp/Marília)

2º Suplente

Prof^ª. Dr^ª. Ângela Maria de Sousa Lima (UEL)

3º Suplente

Prof^ª. Dr^ª. Katiuscia Morena Galhera (UFGD)

Marília, 31 de agosto de 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus pais, Antonio e Darlene, pelo amor e todo o apoio que me deram durante a minha trajetória acadêmica.

À minha companheira Renata Picolo, que não só esteve ao meu lado em diversos momentos difíceis, mas também me ajudou em etapas deste trabalho.

Às minhas irmãs, Raquel e Talita, pelo carinho e apoio recebidos durante esta trajetória. À minha família e meus amigos pelo apoio e incentivo recebidos nos momentos difíceis.

Ao Prof. Dr. Anderson Deo, pela amizade e por todo o orientação concedida nos últimos cinco anos.

Agradeço aos Profs. Drs. Fabio Kazuo Ocada, Angélica Lovatto, Simone Wolff, Sávio Machado Cavalcante, Ângela Maria de Sousa Lima, Katiuscia Moreno Galhera e Marcelo Augusto Totti, pela disponibilização para participar desta essencial etapa importante para mim e que marca uma etapa do ciclo de estudos.

Aos trabalhadores, empresários e dirigente sindical pelas entrevistas concedidas para a pesquisa.

À Elienn Britto, pela transcrição dos materiais coletados em todas as entrevistas.

Ao Prof. Aluysio Fávaro pela correção ortográfica da tese.

À Prof^a Dr^a Simone Wolff, pela amizade e contribuições com a pesquisa. Agradeço ao Grupo de Estudos sobre Novas Tecnologias e Trabalho (GENTT) da UEL pelas inúmeras contribuições que forneceram em meu processo de formação durante a última década.

Aos professores da Unesp que eu tive a oportunidade de conhecer durante o curso.

Aos meus amigos da Unesp pelos ensinamentos e valiosos debates acadêmicos José Wilson Neves Jr., Selma Santos e Rodolfo Sanches.

Por fim, indico que o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO EM EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM LONDRINA

RESUMO

A presente pesquisa analisará o trabalho e o processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software* do município de Londrina-PR. Na atual etapa de reestruturação do trabalho as grandes corporações de tecnologia da informação (TI) externalizam parte de suas atividades para os países dependentes de tecnologia. Este fenômeno ocorre por meio de políticas públicas “empreendedoristas” que tem levado a flexibilização dos processos de trabalho por meio de formas disfarçadas de assalariamento e de contratos, indicadores de precarização do trabalho, neste contexto de radicalização da produção pós-fordista observado na fábrica de *software*. O objetivo é analisar o trabalho e a organização dos processos produtivos em empresas de desenvolvimento *software*, inseridas em etapas das cadeias globais de valor. Partimos da hipótese de que essas relações de trabalho oriundas das políticas públicas voltadas aos arranjos produtivos das localidades e à geração de emprego/renda, agora sob a forma do empreendedorismo, caracterizam-se como um novo modelo precário de relações casuais de salário. A fim de revelar estas contradições do trabalho, analisamos a partir de pesquisa qualitativa: as políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda voltadas ao setor de informática; e, depoimentos coletados em entrevistas realizadas com trabalhadores, empresários e dirigente do sindicato laboral.

Palavras-chave: Precarização do Trabalho. Cadeias Globais de Valor. Desenvolvimento de *software*. Empreendedorismo.

THE PRECARIOUSNESS OF LABOR IN THE PRODUCTIVE PROCESS IN INFORMATION TECHNOLOGY COMPANIES IN LONDRINA

ABSTRACT

This study aimed to analyze the productive process in software development companies in Londrina city, Paraná, Brazil. In the current stage of labor restructuring, large information technology (IT) corporations outsource part of their activities to technology-dependent countries. This process occurs mostly by public policies that enhance “enterprising” and have led to flexibilization of labor process through disguised forms of wage and contract, both indicators of labor precarization, in this context of radicalization of post-fordist production observed in the software companies. The major aim of this study was to analyze labor and the organization of the productive process in software development companies inserted in some stages of a global value chains. We assumed the hypothesis that labor relationships originating from public policies coming from local productive arrangements and also to employment/income generation, seeing as entrepreneurship, are characterized as a new precarious model of casual wage relations. In order to reveal these labor contradictions, we have analyzed, through qualitative research, the public policies for development, employment, and income focused on the computer sector, and testimonials collected from interviews with workers, businessmen, and labor union leaders.

Keywords: Labor Precarization. Global Value Chains. Software development. Entrepreneurship.

Lista de Tabelas

Tabela 1: Decretos de 14 de março de 2013 relacionados à participação estrangeira no capital de sociedade de crédito ao microempreendedor	99
Tabela 2: Informações sobre os rendimentos dos trabalhadores entrevistados	252

Lista de Siglas

- II PLANIN – II Plano Nacional de Informática e Automação
- II PND – II Plano Nacional de Desenvolvimento
- ABACE – Associação Brasileira de Agentes do CEBRAE
- ABAP – *Advanced Business Application Programming*
- ABDI – Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
- ABICOMP – Associação Brasileira da Indústria de Computadores e Periféricos
- ACerT – Academia Brasileira de Certificações e Treinamentos
- ACIL – Associação Comercial e Industrial de Londrina
- ADETEC – Associação do Desenvolvimento Tecnológico de Londrina
- ADS – Análise e Desenvolvimento de Sistemas
- ALI – Agentes Locais de Inovação
- APEX – Agência de Promoção de Exportações
- APEX Brasil – Serviço Social Autônomo Agência de Promoção e Exportações do Brasil
- APL – Arranjo Produtivo Local
- APL de TI - Arranjo Produtivo Local de Tecnologia e Informação
- APLs – Arranjos produtivos locais
- APPD – Associação dos Profissionais de Processamento de Dados
- BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
- BRICS – Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
- CAMEX – Câmara de Comércio Exterior
- CAPRE - Coordenação de Atividades de Processamento Eletrônico
- CBO – Cadastro Brasileiro de Ofícios
- CCT – Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia
- CEPAL – Comissão Econômica para América Latina
- CESULON – Centro de Estudos Superiores de Londrina

CF – Constituição Federal

CGRBT – Comitê Gestor da Rede Brasil de Tecnologia

CGSN – Comitê Gestor do Simples Nacional

CGVs – Cadeias globais de valor

CIASN – Comitê Interministerial de Avaliação do Simples Nacional

CIGA – Consórcio de Informática na Gestão Municipal

CINTEC – Central de Inovação, Desenvolvimento e Negócios

CIV – Cadeias internacionais de valor

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CMEC – Comitê Municipal de Economia Criativa

CNAE – Cadastro Nacional de Atividades Econômicas

CNPD – Conferências Nacionais de Processamento de Dados

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CODEL – Instituto de Desenvolvimento de Londrina

COMPEME – Conselho de Desenvolvimento das Micro, Pequena e Médias Empresas

CONCEX – Conselho Nacional do Comércio Exterior

CONIN – Conselho Nacional de Informática e Automação

CTI – Centro Tecnológico para Informática

CTNP – Companhia de Terras Norte do Paraná

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros

CSN – Conselho de Segurança Nacional

DC – *Delivery Center*

ECTI – Entidade Científica, Tecnológica e Inovação Privada

EIRELI – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada

EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

EPP – Empresa de pequeno porte

ESC – Empresa Simples de Crédito

Facitel – Fundo de Apoio à Ciência, Tecnologia e Inovação do Município de Londrina

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FEITTINF – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação

FIEP – Federação das Indústrias do Paraná

FMI – Fundo Monetário Internacional

FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos

FMI – Fundo Monetário Internacional

Garantinorte – Garantia de Crédito do Norte do Paraná

GTE 11 – Grupo de Trabalho Especial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBM – *International Business Machines Corporation*

ICTI – Instituição de Ciência, Tecnologia e Inovação

IDEL – Instituto de Desenvolvimento de Londrina

IEDI – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial

IEL – Instituto Euvaldo Lodi

IFPR – Instituto Federal do Paraná

INTUEL – Incubadora Internacional de Empresas de Base Tecnológica

IPARDES – Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

ISSQN – Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza

LINT – Londrina Tecnologia da Informação Limitada

MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior

ME – Micro Empresa

MEC – Ministério da Educação

MEI – Microempreendedor individual

MPEs – Micro e Pequenas Empresas

MPS-Br – Melhoria de Processo do Software Brasileiro

MVP – *Minimum Viable Product*

NFIs – Novas formas de investimentos

NIT – Núcleo de Inovação Tecnológica

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OKR – *Objectives and Key Results*

OMC – Organização Mundial do Comércio

OS – Ordem de Serviço

OSCIP – Organização da sociedade civil de interesse público

PAC – Programa de Aceleração de Crescimento

PDI – Plano de Desenvolvimento Industrial

PEAC – Programa Emergencial de Acesso a Crédito

PEIEX – Programa de Qualificação para Exportação

Pert-SN – Programa Especial de Regularização Tributária das MEI e EPP optantes pelo Simples Nacional

PIB – Produto Interno Bruto

PJ – Pessoa Jurídica

PLANIN – Plano Nacional de Informática

PLR – Programa de Participação nos Lucros e Resultados

PMAI – Programa Municipal de Atração de Investimentos

PMCTI – Política Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação

PML – Prefeitura Municipal de Londrina

PNI – Política Nacional de Informática

PNMPO – Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado

PQT – Programas de Qualidade Total

ProInfo – Programa Nacional de Tecnologia Educacional

PRONAMPE – Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte

ProTem/RNP – Programa Temático para Ciência da Computação e a Rede Nacional de Pesquisa

PROUCA – Programa Um Computador por Aluno

RBT – Rede Brasil de Tecnologia

RDL – Redes de Desenvolvimento Local

RECAP – Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras

RECOMP – Regime Especial de Aquisição de Computadores para uso Educacional

RedeSist – Rede de Pesquisa em Arranjos e Sistemas Produtivos e Inovativos Locais

REICOMP – Regime Especial de Incentivo a Computadores de Uso Educacional

REPES – Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação

RPCTI – Rede de Promoção à Ciência, Tecnologia e Inovação

RPP – Rede de Participação Política

SBC – Sociedade Brasileira de Computação

SCT – Secretaria de Ciência e Tecnologia

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SECOMU – Seminário de Computação na Universidade

SECOP – Seminário de Entidades de Coordenação de Processamento de Dados

SEI – Secretaria Especial de Informática

SEMISH – Seminário Integrado de Software e Hardware Nacionais

SENAI – Serviço Nacional da Indústria

SEPL – Secretarias Estaduais do Planejamento

SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados

SESI – Serviço Social da Indústria

SFT – Superexploração da força de trabalho

SIBRATEC – Sistema Brasileiro de Tecnologia

SICREDI – Sistema de Crédito Cooperativo

SIMEI – Simples Nacional

SIMPLES - Sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições das microempresas e empresas de pequeno porte

SINDASPEL – Sindicato dos Empregados em Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região

SINDECOLON – Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina

SINDPD-PR – Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná

SINTINORP – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Banco de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná

SITEPD – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Privadas de Processamento de Dados

SMCTI – Sistema Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação

SNI – Serviço Nacional de Informações

SOFTEX – Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro

SUCESU – Sociedade dos Usuários de Computadores e Equipamentos Subsidiários

TCS – *Tata Consultancy Services*

TI – Tecnologia da informação

TI Paraná – Sindicato da Indústria de Tecnologia da Informação do Paraná

TIC – Tecnologias de informação e comunicação

UEL – Universidade Estadual de Londrina

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

UNCTAD – Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento

VA – Vetor Avançado

A esfera da circulação ou da troca de mercadorias, em cujos limites se move a compra e a venda da força de trabalho, é, de fato, um verdadeiro Éden dos direitos inatos do homem.

(Karl Marx, 2013, p. 250).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
CAPÍTULO I – Trabalho, classes sociais e o processo de produção e de valor no capitalismo contemporâneo	29
1.1 O trabalho na perspectiva das cadeias globais de valor	29
1.2 Trabalho, tecnologias da informação e precarização na contemporaneidade	49
CAPÍTULO II – Políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda relacionadas ao setor de informática no Brasil e a inserção de Londrina nos processos globais de <i>software</i>	62
2.1 A produção de informática no processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil: breve análise desse processo sob influência das políticas públicas e das novas determinações referentes às relações de trabalho	63
2.1.1 As bases do desenvolvimento do setor de informática no Brasil, as relações políticas e a formação da força de trabalho	65
2.1.2 A produção de informática, as exportações e as novas formas de investimento do capital no Brasil durante a década de 1990	77
2.1.3 As políticas empreendedoristas e a reorganização da produção em cadeias globais de valor	89
2.2 A inserção de Londrina nos processos globais de produção de <i>software</i> regulamentados pelas políticas públicas de desenvolvimento sob o regime do capitalismo contemporâneo	104
2.2.1 Breve histórico do desenvolvimento social e econômico da cidade	105
2.2.2 Os APLs e o empreendedorismo no setor de informática	113
2.2.3 A produção de <i>software</i> , os projetos de desenvolvimento local e as conexões com as cadeias globais de valor	122
CAPÍTULO III – O caráter da inserção de Londrina nos processos globais de produção (e de valor) de <i>software</i> e as condições de trabalho	140
3.1 A inserção de Londrina nos processos (e cadeias) globais de <i>software</i> como reprodução ampliada do capital e a situação do trabalho	141
3.2 As relações de trabalho mediadas por projetos (salário por peça) e o	

	empreendedorismo: informalidade, instabilidade e insegurança social.....	149
3.3	A transferência de encargos para trabalhadores “qualificados” na forma de microempreendimentos	161

CAPÍTULO IV – Promoção de políticas empreendedoristas e precarização do trabalho: discussões e resultados a partir de pesquisa empírica

	empírica	169
4.1	O “ <i>back end</i> ” sociológico das relações de trabalho (do funcionamento do processo de trabalho) no processo de desenvolvimento de <i>software</i> em Londrina.....	169
4.1.1	Entrevistas com empresários, sócios dos empreendimentos da localidade.....	172
4.1.1.1	Trajетórias de vida e aspectos preliminares sobre as características dos empreendimentos de TI, seus produtos e serviços, e as relações com o mercado financeiro	172
4.1.1.2	As conexões entre as MPEs, as parcerias e o papel das políticas públicas no desenvolvimento do setor de <i>software</i>	191
4.1.1.3	Bases tecnológicas e inovações relacionadas aos processos de trabalho nas cadeias globais de valor: as conexões entre as “empresas mãos” e as “empresas cabeças”	204
4.1.1.4	Os processos de trabalho, as formas diversas de vínculos de contratos de trabalho na produção pós-fordista radicalizada e as condições dos trabalhadores	213
4.1.2	Entrevistas com os trabalhadores	225
4.1.2.1	Histórias de vida: trajetórias dos trabalhadores, a realidade do trabalho e suas perspectivas.....	226
4.1.2.2	As condições de trabalho dos profissionais de TI: cargos, rendimentos e vínculos de trabalho	242
4.1.2.3	O trabalho, os editais de inovação tecnológica e o processo produtivo em empresas de desenvolvimento de <i>software</i>	260
4.1.2.4	As perspectivas de trabalho no futuro para os trabalhadores e outras considerações	280
4.1.3	Entrevista com o Presidente do Sindicato Laboral.....	296
4.1.3.1	Trajетórias do sindicato e do sindicalista e aspectos preliminares sobre a organização do sindicato dos trabalhadores	296
4.1.3.2	O SINTINORP, a base e a estrutura organizacional.....	303
4.1.3.3	Breve avaliação sobre o sindicalismo no Brasil: conquistas, reivindicações e entraves.....	316
4.1.3.4	O mercado de trabalho e o trabalho por projetos nesta nova lógica de produção	325
4.2	Breve panorama do processo de desenvolvimento social no Brasil:	

dependência, “modernização” capitalista e precarização do trabalho.....	332
CAPÍTULO V – Considerações Finais	343
REFERÊNCIAS	347
APÊNDICES.....	366

INTRODUÇÃO

Desde meados de 2011, em meio à graduação em Ciências Sociais na Universidade Estadual de Londrina, contexto em que o discurso de fomento ao empreendedorismo individual se tornava cada vez mais presente em nossa sociedade, procuramos entender o que isso significa e o que poderia trazer de mudanças para a sociedade. A temática do empreendedorismo relacionado ao mundo do trabalho sempre nos despertou enorme curiosidade. Naquela ocasião, desenvolvíamos a pesquisa de mestrado, cujo título inicial era *Paradigma de desenvolvimento local e microempreendedorismo individual: novos empresários ou novos proletários?* com o objetivo de buscar perceber as contradições que a terminologia do empreendedorismo representava para diversos trabalhadores envolvidos naquela “pseudocondição”. Analisamos nesta pesquisa a relação destas políticas de desenvolvimento, emprego e renda associadas à ideia do empreendedorismo com o mercado de trabalho, na qual tomamos, como objeto, a cidade de Londrina. Afinal, naquela configuração, que as relações de trabalho estavam proporcionando, não se demonstrava a devida importância à figura do trabalhador. Ou seja, onde estava então o trabalhador? Esta, entre outras, eram as perguntas norteadoras daquela pesquisa.

Com a sensação de que diversos aspectos da pesquisa precisavam ser mais bem analisados, anos mais tarde desenvolvemos um projeto de doutorado a ser realizado na Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista de Marília, para analisar mais de perto as relações de trabalho que se apresentavam naquela reconfiguração da produção, sobretudo aquelas relacionadas às microempresas e as pequenas empresas, inseridas no contexto das cadeias globais de valor, com o intuito de demonstrar, empiricamente, as conexões entre as empresas locais e as grandes companhias multinacionais e suas novas determinações no concernente às relações de trabalho. As cadeias globais de valor (CGVs) dizem respeito à transferência de toda a gama de atividades envolvidas para a fabricação e venda de um dado produto para fora dos países, que sediam as empresas proprietárias da sua marca e patentes de produção (GEREFFI *apud* WOLFF, 2020).

Acreditamos ser importante para a sociologia do trabalho contemporânea, aprofundar os estudos relacionados a estas novas determinações organizacionais modificadas com a introdução das inovações tecnológicas, proporcionadas pelas relações entre pessoas trabalhadoras, empresas, corporações, instituições, governo e entre países, ao redor do globo,

à nova divisão internacional da multiforme e fragmentada produção (WOLFF, 2020), e, consequentemente do trabalho. Quais as implicações destas relações virtuais nas redes de computadores, em sua atual dinâmica organizacional em cadeias globais de valor, sobre a qualidade de vida dos trabalhadores?

Na tentativa de compreender os diversos elementos que compõem o objeto de pesquisa, um dos “braços” metodológicos consistia em analisar esse fenômeno com base no relato de pessoas que trabalham na área de tecnologia da informação (TI), no setor de informática, mediante um roteiro prévio de perguntas, em que procuramos conversar sobre os diversos elementos componentes do universo daquelas relações de trabalho do segmento econômico produtivo que nos propomos a examinar. Ouvimos alguns empresários das microempresas, seus trabalhadores, o dirigente do sindicato laboral e trabalhadores das multinacionais aqui instaladas com o intuito de contrapor os seus argumentos e analisar os aspectos dessas conexões nas cadeias de valor e também suas percepções sobre as condições de vida associadas às relações de trabalho.

Ao perceber, em meio aos estudos, as características observadas nas relações de trabalho em empresas do setor de tecnologia da informação, temos, com nossa tese, o objetivo de contribuir com os estudos sobre as novas formas de precarização do trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais no contexto do capitalismo contemporâneo. Procuramos analisar ao longo da pesquisa essas particularidades, que têm representado aspectos das novas dimensões do mundo do trabalho nas duas décadas deste século.

Pretendemos demonstrar como as relações de trabalho, observadas em pequenas empresas de desenvolvimento de tecnologia da informação em Londrina, atuam como componentes do aglomerado produtivo do setor econômico da região, e, portanto, se inserem nas cadeias globais de valor. Os arranjos produtivos locais inseridos em países dependentes correspondem aos nódulos das atividades nas cadeias globais de produção externalizadas pelos países detentores das patentes e plataformas tecnológicas. Diferentemente do que afirma o discurso oficial do empreendedorismo, as relações de trabalho realizadas apontam indicadores de precarização do trabalho ao invés de desenvolvimento econômico.

Em linhas gerais, observamos, como formas de precarização do trabalho: uma elevada carga de trabalho e aumento da responsabilidade do trabalhador, ou seja, trata-se: do mais trabalho; da constante introdução de novos tipos de modalidades de trabalho percebidas pelo

trabalhador em suas relações, em virtude dos quais, via de regra, lhe são concedidos menos direitos sociais, no âmbito da seguridade social. Trata-se também da natureza das conexões, mediadoras do processo de trabalho, que resulta de uma relação de subordinação às grandes empresas e corporações do setor de TI. Percebe-se, outrossim, que existem, nessa situação, maiores possibilidades de agregação de valor ao capital que o proporcionado – pelas relações de trabalho sustentadas nos diversos nódulos das cadeias globais de valor – às grandes empresas e corporações desse segmento econômico, predominantemente detentoras das patentes e da propriedade intelectual das tecnologias necessárias ao processo produtivo, quando realizadas nos países dependentes da economia capitalista central, como o Brasil, com a utilização de uma força de trabalho altamente qualificada. Com a crescente introdução das inovações tecnológicas e as novas determinações sobre o mundo do trabalho, percebem-se aumento do desemprego, diminuição de postos de trabalho centrais e regulamentados, falta de perspectiva para o desenvolvimento econômico da região e maior tendência de fragmentação da classe trabalhadora, além de maiores dificuldades de organização de luta coletiva.

Estamos diante de uma precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018). Pretendemos nesta pesquisa analisar o trabalho e as relações de trabalho observadas em empresas de desenvolvimento de *software* da cidade de Londrina, norte do Paraná. No âmbito de sua estrutura e vocação econômica, Londrina é uma cidade de médio porte com uma população de 506.701 pessoas, de acordo com o último censo do IBGE de 2010. A população estimada para o censo de 2020, que foi adiado para 2021 em razão da pandemia do novo coronavírus, é de 575.377 habitantes.

A economia da cidade desde 1929, ano de sua fundação quando chegaram os primeiros compradores de lotes de terra da região, comercializados pela Companhia de Terras Norte do Paraná, baseava-se predominantemente na agricultura. Estava-se no ciclo do café e a cidade de Londrina se destacou no cenário nacional, durante as décadas de 1950 e 1960, em sua produção e exportação. A cafeicultura foi fortemente abalada por uma forte geada que afetou a região norte do Paraná no ano de 1975. Desde então, as elites empresariais e os governos locais vêm buscando alternativas para a vocação econômica da cidade.

De modo semelhante a outras cidades do mesmo porte, Londrina iniciava seu processo de urbanização voltada para algumas atividades industriais e comerciais. A industrialização de Londrina foi mais lenta quando comparado a outros centros urbanos (OGAMA, 1997), como resultado da diferenciação do espaço geográfico a que se chama divisão social do trabalho

(SMITH *apud* SAAB; BRAGUETTO, 2015). Isso também ocorre pela diferenciação interna dos territórios nacionais. A industrialização no interior do Paraná, especificamente a da cidade de Londrina, tem início durante a década de 1980, por estar interligada aos centros comerciais de São Paulo e Rio de Janeiro e aos portos de Santos e Paranaguá (SAAB; BRAGUETTO, 2015). Com a crise econômica decorrente da década perdida, o crescimento industrial foi retomado na década de 1990. Segundo análises sobre as diferentes etapas de industrialização entre microrregiões geográficas do Paraná, há um processo desigual de desenvolvimento industrial na relação entre cidade e campo, sendo desproporcional o investimento do governo estadual nas indústrias em cidades como Londrina e Curitiba (BRAGUETTO; CUNHA, 2005).

A principal atividade econômica de Londrina se concentra predominantemente no setor de serviços, de acordo com o levantamento sobre o Produto Interno Bruto dos municípios, feito pelo IBGE em 2017, o que influencia na geração e oferta de empregos da cidade. Uma das características de Londrina que exerce forte atração para investimentos na área de serviços e de tecnologia da informação é o fato de posicionar-se como polo universitário de uma grande região. Considerada como um modelo de desenvolvimento para a cidade, a terra fértil da região levou gestores a desenvolver, no ano 2013, o projeto Tecnópolis, que projetou o desenvolvimento de uma infraestrutura tecnológica utilizando a força de trabalho local.

Analisamos o trabalho e sua relação na vida social de Londrina, vinculada aos grandes centros do desenvolvimento capitalista do Brasil e do mundo, no tempo presente, ou seja, tomando como recorte histórico o período das transformações ocorridas nas últimas décadas, mais precisamente a década de 2010. Este recorte temporal se refere ao contexto em que atividades relacionadas ao trabalho criativo com elevado potencial intelectual se realizam e se intensificam em proporções cada vez maiores, firmadas em uma lógica de produção e de divisão do trabalho, sendo concebidas e gestadas por grandes organizações transnacionais em países dependentes no contexto do capitalismo global, como o Brasil. Buscamos compreender neste estudo, como se dão as relações de trabalho dessas configurações sociais, inseridas num contexto histórico social do modo capitalista de produção em escala global, em seu período de hegemonia do capital financeiro, denominado de mundialização do capital.

O objeto da pesquisa são as relações de trabalho nas empresas do segmento de tecnologia da informação, as conexões destas com as empresas transnacionais e as novas

determinações aos trabalhadores. Analisamos também as relações de trabalho em empresas, a maioria, micro e pequenas, que atuam no segmento de desenvolvimento de *software* da região de Londrina.

Com o intuito de compreender a dinâmica do mercado de trabalho relacionado ao setor de tecnologia da informação e as relações de trabalho ali vividas buscamos fazer o percurso de uma mercadoria qualquer, ou seja, desde a demanda até à realização do trabalho em si. Elaboramos alguns questionamentos, que consideramos essenciais, para compreender a natureza do objeto da pesquisa, assim formulamos: Como os trabalhadores do setor de TI são convocados para o trabalho? Como são as relações entre as instituições e as classes sociais envolvidas nesse processo, quando o mercado de trabalho recebe encomendas? Quais são as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores desse segmento econômico?

A atração de investimentos em cadeias globais de produção e de valor do setor de tecnologia da informação tem sido a aposta para administradores e gestores de países subdesenvolvidos, como um importante meio de desenvolvimento econômico das diversas regiões desses países. Foi no contexto da ditadura militar que o Estado nacional desenvolveu seus primeiros projetos relacionados à área de telecomunicações. Promulgou a Lei da Informática em 1984, no contexto de redemocratização política (burguesa) acompanhada de profunda crise econômica. Nesse cenário, protagonizado pela abertura comercial por Estados Unidos e Inglaterra, o neoliberalismo se tornou o paradigma hegemônico no cenário mundial, sendo realizados ajustes estruturais nos países dependentes, como o Brasil, a partir do Consenso de Washington (BATISTA, 1994).

As relações de produção e de trabalho têm sido constantemente modificadas pela reorganização e reestruturação produtiva da divisão internacional do trabalho. Elas se intensificam pela passagem do modelo taylorista-fordista para o toyotista. Com a fase de acumulação flexível do capital, houve a reorganização produtiva e do trabalho em pequenas empresas, cujas relações se tornaram mais “enxutas”. Este modelo de produção foi adotado em diversas regiões do globo, inclusive pelos países em desenvolvimento, como o Brasil, a partir do início do terceiro milênio pela reorganização dos elementos da produção.

Países em desenvolvimento fizeram ajustes fiscais, seguindo à risca a “cartilha neoliberal”. O modelo neodesenvolvimentista adotado no governo Lula, apesar de avanços sociais, mas sem alterar a estrutura desigual e histórica do país, deu, ao neoliberalismo no

Brasil, continuidade, com novos elementos. A escalada da financeirização da economia, no início deste século, trouxe contornos que elevaram o potencial de apropriação do mais valor. A permanência do Brasil na inserção associada e subordinada à economia global, com maior dependência em cadeias globais de valor, proporcionou novos patamares de intensificação e exploração do trabalho. As cadeias de produção, agora sob a perspectiva das redes de tecnologia e informação, atuam em dispersão global. O fomento aos distritos e aglomerados produtivos locais, como estratégia de dominação capitalista pode ser uma das chaves para compreender a exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo. A lógica da produção dos países em desenvolvimento, bem como das plataformas de operacionalização da produção, no que diz respeito à propriedade intelectual, se reporta aos países centrais hegemônicos em pesquisa e desenvolvimento mantendo-se tais países inseridos como dependentes.

Qual é a lógica e o sentido da organização da produção capitalista em regiões de pequeno e médio porte, que estão na órbita de maiores centros urbanos e industriais de países subdesenvolvidos, na sua atual forma de microempreendimentos? Quais são as classes sociais e as forças políticas que estão por trás do incentivo e do fomento a este “novo” tipo de modelo organizacional, que tem contribuído por reconfigurar as relações trabalhistas?

Nesta pesquisa, vamos descrever e analisar aspectos das relações de trabalho observados nessa rede de empresas e suas conexões nas cadeias produtivas globais em meio ao processo de produção e circulação do capital. As entrevistas com os trabalhadores têm demonstrado características distintas entre eles/entre uns e outros: por um lado, trabalhadores vinculados a microempresas do setor (questão econômica), por outro, trabalhadores de um “alto escalão” com elevada qualificação em tecnologia da informação e saber técnico e científico, ambos pertencentes à classe trabalhadora. Esse tipo de relação proporciona um alto grau de exploração sobre o conhecimento agregado nesse processo, em relação ao valor da mercadoria pela qual passam saberes e “mãos” dos trabalhadores.

As empresas de *software* estão organizadas para a oferta de serviços, produtos e/ou soluções para outras empresas e instituições públicas, muitas vezes, a partir da concepção de uma nova ideia voltada ao mercado. As *startups* vão surgindo de acordo com essas “novas” necessidades; trata-se de ideias relevantes com elevado potencial para agregação e acúmulo de mais valor, as quais se organizam em pequenos estabelecimentos, mediados por alguma plataforma informacional, que, nas atuais circunstâncias, demonstram um tipo de trabalho

atomizado na perspectiva do indivíduo. Nesse sentido, as microempresas resultantes dessas novas modalidades de aplicações financeiras, se voltam a estes estabelecimentos (SPOSITO; SANTOS *apud* WOLFF, 2020), denominam-se *startups* de base tecnológica e tem como escopo, a realização de projetos que visem a inovações passíveis de se tornarem escaláveis (BICUDO *apud* WOLFF, 2020). Por possuir características relacionadas à capacidade de investimentos financeiros nesses negócios de base tecnológica, as *startups* e as relações de trabalho nela realizadas constituem-se o cerne desta pesquisa.

As elites e os gestores locais chamam esse processo de desenvolvimento regional, em que se inclui a totalidade de pessoas nas relações de trabalho inseridas, ao passo que nós denominamos de formas precárias de trabalho, realizado de modo atípico a partir de relações casuais de salários nas relações de trabalho vigentes nesses empreendimentos. Este tipo de trabalho precário faculta u'a maior supressão de direitos conquistados ao longo da história pela classe trabalhadora, graças à atuação de trabalhadores mais qualificados. O que pretendemos dizer é que as relações de trabalho em microempreendimentos, têm conexões com esse modelo de “reorganização e reestruturação da sociedade do conhecimento” (HUWS *et al.*, 2009), conexões que se realizam nas cadeias globais de valor, em virtude da globalização econômica e de dinâmicas tecnológicas no processo organizacional.

Podemos, então, perceber os impactos destas mudanças tecnológicas sobre as relações de trabalho existentes nas novas tecnologias, nas quais ocorrem alterações significativas nas relações contratuais de trabalho, que se praticam como alternativo ao emprego celetista tradicional. Há muitas formas contratuais de trabalho em uso como alternativa ao vínculo celetista, por exemplo o microempreendimento inovador, o pejetismo, que são regidos por uma natureza contratual de relações de trabalho distintas das do modelo celetista.

As pequenas e as microempresas, por sua vez, realizam etapas do processo de trabalho nos elos intermediários e finais das cadeias produtivas, de suprimentos e de valor. Isso ocorre pela demanda interna potencializada pelas políticas públicas de desenvolvimento de informática e *software* na produção nacional. Nessas circunstâncias, o capital transnacional, articulado com frações da burguesia interna brasileira, busca agregar ainda mais valor com trabalho realizado no interior das cadeias globais.

Além disso, temos observado que a rapidez no processamento dos produtos materiais e imateriais para as condições de trabalho, levou à criação de novas categorias de relações

contratuais, que dissimulam a relação de subordinação desses trabalhadores com as transnacionais de TI, agora na forma de pequenos empreendimentos.

Paira no ar, agravada sobretudo pelo efeitos da pandemia, uma sensação de incerteza sobre que normas vão regular no futuro as relações de trabalho. Partimos do entendimento de que as relações de trabalho geradas graças às conexões entre as empresas locais e as empresas líderes, propiciadas por políticas públicas voltadas às empresas das localidades inseridas nas CGV, têm determinado um novo modelo precário de relações casuais de salário.

As razões, que condicionam a existência destes microempreendimentos, resultam de sua dependência e subalternidade às plataformas tecnológicas, pertencentes às empresas líderes sediadas nos países centrais da economia capitalista. A hegemonia das empresas líderes nesta “atmosfera informacional” se fundamenta tanto na produção de *hardware*, quanto na de *software*. No desenvolvimento capitalista que o Brasil experimenta na atualidade, o alinhamento entre elites, gestores, forças políticas e econômicas, tem apontado para um modelo de inserção precária dos trabalhadores de TI das localidades subordinadas às cadeias globais de produção e de valor.

A externalização da produção de grandes companhias do setor de TI se caracteriza pela destinação de etapas, ou do conjunto dos processos de produção e de valor a países onde a força de trabalho, que possui uma elevada capacidade intelectual agregada, é mais barata quando comparada à dos trabalhadores dos grandes centros hegemônicos do capitalismo global. Este processo é facultado por formas flexíveis de relações de produção, favorecidas por políticas públicas de emprego e incentivo ao desenvolvimento, reestruturam as modalidades de trabalho sob a forma de “novos” vínculos alternativos ao emprego de tipo central. Mediante pesquisa percebemos, muitas vezes, que o trabalhador do setor de tecnologia da informação não se reconhece como pertencente à classe trabalhadora, assumindo o discurso ideológico do empreendedorismo e do neoliberalismo.

Nosso objetivo é analisar a precarização do trabalho no processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software* em Londrina. Para alcançá-lo, apresentamos essas “novas” formas de exploração que verificamos graças à pesquisa. Podemos fazer a análise necessária, para chegar ao objetivo pretendido, observando o contexto de consolidação das tecnologias de informação e de comunicação, que vem reconfigurando as relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. As novas determinações norteadoras do mundo do trabalho,

que observamos no setor de tecnologia da informação, podem estar se tornando referências no âmbito das reestruturações organizacionais para outros setores da atividade econômica. Não seriam as relações de trabalho sob a lógica da imaterialidade a “nova” lógica para se explicarem as relações de trabalho do tempo presente? Como podemos mensurar os avanços de relações ultraflexíveis no mundo do trabalho, que tem tornado ainda mais precária a situação do trabalhador? Diante destas e de outras questões, vamos analisar a precarização do trabalho no processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software* em Londrina. Para tanto, organizamos o trabalho da seguinte maneira.

No primeiro capítulo analisamos aspectos mais abrangentes que envolvem as relações de trabalho no processo de produção e de valor do capitalismo contemporâneo, de modo que possamos compreender onde se insere o objeto da pesquisa. Analisamos, neste capítulo, as relações de trabalho implantadas com as tecnologias de informação e comunicação sob a perspectiva das cadeias globais de valor e da precarização do trabalho.

No segundo capítulo analisamos estas questões examinando as políticas públicas de desenvolvimento, emprego referentes ao setor de informática no Brasil. Dividimos este capítulo em duas partes: na primeira, tratamos da produção de informática no processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil e das novas determinações que direcionam as relações de trabalho; e, na segunda, consideramos a inserção de Londrina nos processos globais de produção de *software* examinando as políticas voltadas às empresas locais.

No terceiro capítulo, analisamos teoricamente o caráter da inserção de Londrina nos processos globais de produção e de valor nas CGVs e as condições de trabalho, em diálogo com autores da sociologia do trabalho. Neste capítulo, trabalhamos elementos relacionados às novas determinações direcionadas ao trabalho no setor de TI, analisando as relações de trabalho e o empreendedorismo. E sobre o fenômeno da imposição de encargos aos trabalhadores qualificados na forma de microempreendimentos, que reiteram elementos de precarização do trabalho.

No capítulo quarto, analisamos a relação entre a elevação das políticas empreendedoristas e a precarização do trabalho ancorado em uma pesquisa empírica. Para tanto, utilizamo-nos de roteiros de entrevistas semiestruturados, recorrendo a relatos orais, de modo que nos fosse possível enxergar elementos do universo que permeia através de

depoimentos de empresários, trabalhadores e sindicalista envolvidos diretamente com o processo de trabalho, entrevistados na pesquisa.

valores e opiniões tinham base coletiva, não eram produto essencialmente individual, ... O que os homens pensam, sentem e fazem, constituindo fatos sociais tanto, por exemplo, quanto as técnicas que empregam em seus trabalhos, a história de vida vem no-lo mostrar ao vivo; ela permite uma abordagem interior de fatos que antes só se observava do exterior. (QUEIROZ *apud* KOSMINSKY, 1999).

Partilhamos da opinião segundo a qual os valores e as opiniões do pesquisador e do pesquisado têm base social (KOSMINSKY, 1999) e por isso acreditamos que é importante para a compreensão das questões relacionadas ao mundo do trabalho¹. Por fim, apresentamos, em caráter conclusivo, algumas impressões que tivemos com a pesquisa, mas reconhecendo que as discussões sobre o tema, isto é, sobre o panorama do processo de desenvolvimento social no Brasil e sobre a ocorrência da modernização capitalista, caracterizada como dependente, de que resulta a precarização do trabalho, estão longe de serem esgotadas.

¹ Agradecemos ao Prof. Fabio Ocada pela sugestão desta bibliografia, que trata sobre a subjetividade do pesquisador em relatos e depoimentos a partir de história oral. Foi muito importante para o desenvolvimento da pesquisa.

CAPÍTULO I

Trabalho, classes sociais e o processo de produção e de valor no capitalismo contemporâneo

[...] Vejo um samba ser vendido e o sambista esquecido. O seu verdadeiro autor. Eu estou necessitado mas meu samba encabulado eu não vendo não senhor [...] (Catorze anos, Paulinho da Viola)

Para analisar como se organizam as relações entre capital e trabalho no Brasil, tomamos como ponto de partida o atual dinamismo das relações entre trabalho e capital, ou seja, da realidade na qual estamos inseridos. A partir dos estudos sobre o tema, faz-se necessário, num primeiro momento, percebermos as conexões da economia política global e os desdobramentos das bases políticas e econômicas que trazem determinações para o trabalho.

Analisamos neste capítulo, o trabalho sob a perspectiva das cadeias globais de valor, com um novo enfoque para a sociologia do trabalho na contemporaneidade, as questões relacionadas ao trabalho e as tecnologias da informação e comunicação, para podermos enxergar em que medida essas interações fornecem elementos sobre a precarização do trabalho no contexto do capitalismo contemporâneo.

1.1 – O trabalho na perspectiva das cadeias globais de valor

O objeto de pesquisa está situado em uma ampla teia de relações sociais que são percebidas numa complexa divisão internacional do trabalho, em constante movimento e com muitas incertezas sobre o futuro dos trabalhadores. A fim de tatearmos este nebuloso terreno em que entendemos estar presente o objeto da pesquisa, será preciso analisarmos em que consiste o trabalho na perspectiva das cadeias globais de valor (CGVs). Analisamos alguns estudos sobre as CGVs e a relação destas com os processos de trabalho em países em desenvolvimento no início dos anos 2000.

Podemos definir as CGVs como um conjunto de atividades necessárias à produção e entrega do produto ao consumidor final. Constituem-se como o meio em que se viabilizam e conectam a produção e o consumo da mercadoria em seu âmbito global. Nos diversos estágios da cadeia em que a produção se realiza, podem-se agregar valores (FGV-EESP, 2014). A atual reestruturação capitalista na forma de CGVs, corresponde a um novo paradigma produtivo², segundo a perspectiva do Centro de Estudos do Comércio Global e Investimento da FGV, que tem se tornado hegemônico na atual conjuntura capitalista e se origina da fragmentação internacional da produção (VEIGA; RIOS, 2017).

As bases de produção das CGVs se constituem por meio das estratégias de *outsourcing* e *offshoring*, de modo que os produtos possam ser divididos em etapas e componentes menores em sua estrutura produtiva. Essa divisão ocorre em setores como o da indústria eletrônica e o automotivo, no qual eles são mais transportáveis e montados em localizações de baixo custo (Unctad *apud* VEIGA; RIOS, 2017). Uma das características importantes, com a qual se definem as CGVs, diz respeito ao processo de financeirização da produção no contexto do capitalismo contemporâneo. As CGVs se fundamentam pelo processo de financeirização do capital, que ocorre com as novas formas de investimento do capital pelas grandes companhias transnacionais. A ascensão do capitalismo “flexível” e financeiro desfez “a ordem impositiva do consumo padronizado e passou a diluir a ideia de público-alvo e a investir na individualização do produto” (LIBERAL, 2020, p. 308).

Os resultados dessas NFIs³ levam à fragmentação e à externalização de processos de trabalho como, por exemplo, os trabalhos por projetos realizados, muitas vezes, em países dependentes. É nesses processos de trabalho que se insere o objeto desta pesquisa. Estes são

² De acordo com o Centro de Estudos do Comércio Global e Investimento da FGV, os principais motivos que têm levado ao interesse recente pelo novo paradigma produtivo são: (i) os fluxos de comércio decorrentes da terceirização de estágios produtivos estão se intensificando; e (ii) porque tais fluxos se dão entre países pobres e ricos. Nesse contexto, temos um indicativo de que essa nova relação tem sido benéfica aos mais pobres, dado que se observa um aumento na participação na renda e nas exportações mundiais de que se vem beneficiando os países emergentes nas últimas décadas (FGV-EESP, 2014). Ao contrário do que sugere essa perspectiva, entendemos que são geradas pelo aumento da dependência que esta integração entre países possibilita.

³ As NFIs garantem a uma companhia uma fração do capital e do direito de conhecer a conduta de outra companhia, sendo que o operador/parceiro estrangeiro não fornece nenhum aporte em capital, mas somente em ativos materiais. As NFIs originam seja uma participação minoritária, seja uma empresa comum (a chamada *joint-venture*), reconhecendo à multinacional a propriedade de uma fração do capital, um direito de participação nos lucros e um direito de acompanhar a conduta de um parceiro menos poderoso, com base num aporte sob forma de ativos imateriais. Entre estes, incluem-se o *know-how* de gestão, as licenças de tecnologia (em geral superadas pelas mudanças tecnológicas), bem como o *franchising* e o *leasing*, muitas vezes empregados nos serviços. (CHESNAIS, 1996, p. 78-79).

uns dos aspectos centrais que nos chamam a atenção nessas atuais dinâmicas e reorganizações do processo de trabalho.

No contexto inicial do IIIº milênio, muitos estudos vêm dando atenção à possibilidade/necessidade de inserir mais firmemente as economias em desenvolvimento nas CGVs. Muito se tem alertado sobre os benefícios que essa integração, junto às cadeias de valor, proporciona aos países em desenvolvimento na industrialização intermediária, como é o caso brasileiro (VEIGA; RIOS, 2017). E os riscos para os quais os analistas têm chamado à atenção mostram que tal integração pode levar ao “aumento da dependência em relação às estratégias de empresas transnacionais líderes das cadeias e a especialização menos ‘nobres’ das cadeias de valor” (VEIGA; RIOS, 2017, p. 17). Essa integração reitera os laços de dependência econômica.

A aposta é que, com a integração econômica dos países em desenvolvimento às CGVs, haveria a possibilidade de uma ‘via rápida’ para a industrialização e o crescimento desses países⁴ (VEIGA; RIOS, 2017). Entretanto, diante das condições da formação econômica brasileira e das relações de classes ao longo de nossa história, podemos dizer que a “via rápida” de industrialização adotada pelo país, a que os autores estão se referindo, consiste numa forma de inserção dependente e subordinada em relação aos grandes centros hegemônicos do capitalismo, com elementos exacerbadores da superexploração do trabalho e redutores das condições de vida da humanidade. Isso ocorre com a população do hemisfério sul em relação à economia capitalista mundial (ANTUNES, 2017).

Diante deste cenário, podemos tecer alguns questionamentos iniciais: Como é possível promover o desenvolvimento econômico em caráter de subordinação e dependência aos grandes centros hegemônicos do capital? Pensando o caso brasileiro, como seria possível acreditar que essa inserção nas CGVs pudesse, em detrimento do modelo de substituições de importações, levar ao desenvolvimento social e econômico as diversas regiões do país, se o trabalho se realiza nas bases e plataformas tecnológicas de que são detentores, na maior parte, grandes companhias pertencentes aos países desenvolvidos? Estaríamos fadados ao modelo de desenvolvimento dependente e desigual?

⁴ Segundo Pedro Veiga e Sandra Rios (2017, p. 17), as CGVs correspondem a uma estratégia de industrialização combinada com maior abertura e inserção internacional, contrapondo-se as políticas de substituição de importações que buscavam promover a implantação de parques industriais integrados nas economias em desenvolvimento.

Muito longe de procurar esgotar as discussões relacionadas a esta temática, vamos trilhar um caminho de análise a partir de um diálogo com os autores G. Gereffi, J. Humphrey, T. Sturgeon, Ursula Huws, Juan José Castillo, Ricardo Antunes, Simone Wolff, entre outros, que, em suas análises, abordam a questão do trabalho e da organização da produção sob a perspectiva das cadeias globais de valor, para compreenderem as características do trabalho no Brasil. No atual contexto de divisão internacional do trabalho, as grandes corporações têm transferido parte das atividades de suas cadeias de produção e de valor para os países dependentes.

Outro conceito, de ordinário presente nos estudos relacionados à terminologia das cadeias de valor, é o referente às cadeias internacionais de valor (CIV). O modelo de organização em CIV é resultado, por uma parte, da fragmentação das atividades transferidas para países em desenvolvimento, e, por outra, do desenvolvimento de diferentes modelos de coordenação da produção fragmentada, o que dá lugar às “relações de troca estruturadas” (VEIGA; RIOS, 2017, p. 19). Estes são aspectos curiosos presentes em tais relações, ou seja, o fato de que as determinações do trabalho, sua forma, as bases onde se estabelecessem essas relações partem de quem orchestra as regras. Apesar de este modelo propor o desenvolvimento de formas de organização razoavelmente estáveis entre firmas, em localidades diversas, se percebe o caráter dependente nessas hierarquias entre as empresas de diferentes países que participam da cadeia, no concernente à condução desses projetos.

O modelo de governança urbana, gestado pelas NFIs, se fundamenta nas parcerias públicas privadas, em que se busca combinar quatro estratégias fundamentais para as localidades enfrentarem o atual padrão de acumulação e lucratividade, a saber, a criação de vantagens competitivas, o incremento do mercado de consumo local, as novas formas de captação de recursos do governo federal e a obtenção das atividades de controle referente às finanças (HARVEY *apud* WOLFF, 2014). É nessas relações de trabalho e de serviços, existentes no conjunto de valores do modelo de governança urbana, que existe a possibilidade da exploração praticada entre as partes envolvidas, mesmo que “legais”. As relações de poder presentes nas CGVs têm como base a captura do valor nas diversas etapas do processo de produção material e imaterial que compõem a cadeia, onde os atores chave (as firmas líderes) e o Estado impõem os parâmetros dos contratos e dos subcontratos nas cadeias de fornecimento (Altenburg *apud* GEREFFI *et al.*, 2005).

É aqui que se insere o objeto de pesquisa, ou seja, as bases em que se desenvolvem as relações de trabalho em empresas de desenvolvimento de *software* locais, em sua grande maioria, microempresas e pequenas empresas, que realizam atividades em etapas (nódulos) das cadeias globais de valor. Essas atividades se realizam sob o modelo de governança urbana e da perspectiva do desenvolvimento local destinada às diversas localidades dos países dependentes, constituída sob o modelo de cidades orientadas ao mercado (ABDALLA; FARIA, 2019). No âmbito do capitalismo global, se verifica u'a maior integração horizontal entre as diferentes empresas inseridas nas cadeias globais de valor, o que denota uma espécie de “radicalização do modelo pós-fordista”.

Nessa integração horizontal entre as empresas, observa-se nas relações compreendidas sob uma forma intermediária de governança nas cadeias de valor (GEREFFI *et al.*, 2005), que possibilita uma certa dimensão de autonomia nos elos das cadeias. Dado que o objetivo do capital nessas conexões consiste na maior inserção internacional em relação à terceirização de etapas e estágios produtivos, torna-se essencial analisar esse fenômeno mais de perto. Nos estudos sobre a conceituação das CGVs, nota-se que existem três tipos nos quais a extensão das CGVs pode se configurar: modular, relacional e cativo (GEREFFI *et al.*, 2005). Esses diferentes tipos de governança das cadeias estão à complexidade das transações, de codificação potencial do conhecimento gerado e circulado em seu interior, e à capacitação dos fornecedores (VEIGA; RIOS, 2017).

Cada tipo de modelos de governança das CGVs representa o nível de hierarquia e controle das grandes empresas transnacionais existente nessas conexões. As terminologias de gestão organizacional têm mostrado que a evolução dos modelos de governança urbana podem operar nas diversas localidades onde se inserem. Esse processo corresponde a um desdobramento do princípio de integração horizontal entre as empresas, em que os modelos previstos nas CGVs se distinguem de uma relação entre empresas *buyers-driven* e *supply-chains* para, posteriormente, passar uma governança baseada em rede, na sua forma seja esta modular, relacional ou cativa (VEIGA; RIOS, 2017). Podemos perceber, o caráter ilusório que o desenvolvimento social e econômico (OLIVEIRA, 2001) proporciona às regiões nas quais a concepção de produção seja originária de empresas *buyers-driven*. Observamos que as grandes transnacionais do setor de TI atuam no mercado de trabalho e, servindo-se de estratégias de *offshore*, transferem para outras regiões etapas da produção controladas pelas suas bases e plataformas tecnológicas e informacionais.

A externalização da produção ocorre por meio da venda dos produtos finais das transnacionais de *software* (FERREIRA, 2014), que se instalam como serviços nos países em desenvolvimento, sendo estes pacotes tecnológicos, portanto, necessários para que as empresas-mãos realizem os trabalhos com produtos comprados (CASTILLO, 2008). As empresas mãos são micro e pequenas empresas de tecnologia localizadas em países dependentes, que realizam atividades de parametrização e/ou inovações incrementais, em meio aos processos de produção, reprodução e circulação global de *softwares* no contexto do capitalismo contemporâneo. Há continuidade do trabalho de manutenção e orientação dos serviços prestados pelas pequenas empresas, ou “empresas-mãos”, dos empreendimentos inovadores nas localidades, as quais contribuem com o processo de realização e valorização da mercadoria.

A reorganização do trabalho, que só pode ser compreendido totalmente no contexto de uma reestruturação global das cadeias de valor, implica numa decomposição e recomposição simultâneas de setores, organizações, processos de trabalho e habilidades (HUWS *et al.*, 2009). E isso tudo, numa maior escala em seu escopo global. Esses elementos resultam em maior controle do capital e, conseqüentemente, maior exploração do trabalhador. Um ponto importante nestas relações de trabalho vividas nas redes tecnológicas e mediadas pelas grandes corporações transnacionais é o ser ela (a base) realizada pelo *framework*, um conjunto de linguagem de *softwares* que se utiliza na resolução de problemas ocorrentes no processo produtivo, e pelas *networks* globais, ou seja, redes de comunicação virtual entre essas empresas globais. Tudo isso tem estreitado ainda mais a comunicação entre as empresas nos processos de produção globais e virtuais que conectam tais empresas de modo simultâneo, e por consequência, as relações de trabalho nesses empreendimentos.

É nesse sentido que buscamos compreender a posição e o papel das micro e pequenas empresas de *software* no contexto das CGV. Para tanto, o essencial é que busquemos compreender a reestruturação dos processos organizacionais, os efeitos das iniciativas políticas para o fomento de micro e pequenas empresas em nível internacional, “o papel das instituições na determinação, implementação e execução de políticas” e os aspectos concernentes às relações industriais e à regulamentação do trabalho (HUWS *et al.*, 2009). Podemos observar o potencial gerador de mais valor que o setor de serviços, oriundo dessa subdivisão da produção nas diversas etapas, proporciona ao capital (MARX, 2013; HUWS, 2009; ANTUNES, 2018; WOLFF, 2018).

Ursula Huws mostra que o conceito de cadeia de valor remonta aos autores da economia política clássica do século XVIII, como Adam Smith, para o qual “o conceito de divisão do trabalho, o conceito de teoria do valor e o conceito de vantagem comparativa” (HUWS *et al.*, 2009, p. 11), posteriormente no século seguinte desenvolvidos por David Ricardo e Quesnay, são pensados para a agregação do valor a partir da divisão social do trabalho. Na perspectiva de Adam Smith, o conceito de divisão do trabalho pode ser pensado em relação à extensão geográfica, que pode levar a produção a vários ramos. A divisão do trabalho nessa perspectiva é acompanhada de um aumento da produtividade e por conseguinte do mais valor⁵. No capítulo sobre *Divisão do trabalho e manufatura*, Marx (2013) demonstra que o período manufatureiro “simplifica, melhora e diversifica as ferramentas de trabalho adaptando-as às funções específicas e exclusivas dos trabalhadores parciais”⁶ (MARX, 2013, p. 416). Com isso Marx critica Smith ao dizer que este não desenvolveu nenhuma tese nova sobre a divisão do trabalho (MARX, 2013).

Diante das mudanças políticas e econômicas que estavam acontecendo ao longo dos séculos XVIII e XIX, a perspectiva da economia política clássica ganha notoriedade com a ascensão da burguesia e sua luta por maior liberdade econômica. Sob a influência do pensamento político de Adam Smith, a economia política tornou-se, naquele contexto, objeto de estudos de outros economistas, cujos pontos centrais consistiam na eficaz e eficiente valorização e organização do trabalho e na percepção de que as economias desenvolvidas teriam maior eficácia quanto à criação de riquezas.

O liberalismo econômico de Adam Smith demonstrava a associação da ideia da divisão do trabalho com o comércio livre visto que a divisão do trabalho leva ao aumento da produtividade (SMITH, 1996). Isso depende do tamanho do mercado, que pode se ampliar quando houver condições para o livre comércio. Naquele contexto de ascensão e desenvolvimento do modo de produção capitalista, a perspectiva do liberalismo econômico afirmava que deveria haver liberdade para que, espontaneamente, os interesses individuais e gerais estivessem em harmonia. Para tais mudanças, seria necessária a existência de um

⁵ Segundo Marx (2013, p. 422), não há nenhuma tese nova sobre a divisão do trabalho, mas o que o caracteriza como economista político é a sua concordância com essa questão.

⁶ Ensina Marx (2013): “A diferenciação dos instrumentos de trabalho, por meio da qual instrumentos de mesmo tipo assumem formas particulares e fixas para cada aplicação útil particular, e sua especialização, que faz com que cada um desses instrumentos especiais só funcione em toda plenitude nas mãos dos trabalhadores parciais específicos, caracterizam a manufatura.” (MARX, 2013, p. 416).

Estado mínimo, que não intervisse na economia, que se ativesse ao *laissez-faire*, que desse liberdade de ação daquele que àquele que detém capital (SMITH, 1996).

A preocupação com os resultados da Revolução Industrial, o progresso econômico, o livre comércio e a constante necessidade de modernização da economia e da produção levaram ao desenvolvimento da economia política. Ao longo do século XX, a ciência econômica se preocupou com a otimização dos modelos organizacionais e houve o aprimoramento das cadeias produtivas sob os moldes fordistas, especialmente a partir da década de 1970, para um modelo horizontal flexível. Nesse contexto, a produção nas CGVs é idealizada pelas empresas e corporações *buyers-driven*. É a partir dessa conceituação que os modelos gestados para as CGVs foram concebidos.

Entendemos, como importante, que estas relações entre o conceito de CGVs e os princípios da economia política, que emerge nos primórdios do desenvolvimento do capitalismo, sejam destacadas (HUWS *et al.*, 2009), pois a valorização do indivíduo, como ser dotado de liberdade, possibilitou novas formas de organização econômica da humanidade, em que a perspectiva de valorização do trabalhador e a divisão do trabalho tornaram-se relevantes. Em consequência disso, os modelos de organização e controle da produção começaram a aflorar e a se desenvolver no curso da história do capitalismo. A maior destreza de um trabalhador altamente especializado e a tecnologia empregada na produção das mercadorias apontam para a necessidade de controle gerencial da força de trabalho, conforme é discutido por Adam Smith (HUWS *et al.*, 2009, p. 11). Este controle se intensifica ainda mais no contexto de mediação das tecnologias de informação e da comunicação, proporcionadas pelas reestruturações produtiva do capital. O valor que é adicionado por qualquer trabalhador, ou grupo de trabalhadores, nesse processo é também discutido explicitamente por Smith.

Não somente em cada parte ou estágio da produção, se agregam também, ao valor, os serviços pelos quais o produto vai passando na produção. É assim no setor de informática. As vantagens comparativas são importantes para ampliar a produção em escala global, sendo que à utilização de processos de trabalho específicos correspondem vantagens comparativas. Smith vincula a divisão do trabalho a vantagens competitivas regionais. Observa também que até mesmo como as diferenças regionais nos custos trabalhistas podem ser afetadas por políticas públicas. (HUWS *et al.*, 2009, p. 12).

HUWS *et al.* (2009) observam que David Ricardo aperfeiçoou a teoria da vantagem comparativa ao mostrar o custo relativo, ao invés do absoluto, que torna lucrativa a divisão do trabalho. Quanto mais especializada a divisão do trabalho, mais valor pode ser acrescentado nessas etapas. Os negócios são separados em ramos, isto é, em funções ou processos, “que, por sua vez, são subdivididos em ‘operações’ (as quais podem também ser denominadas ‘subprocessos’ ou ‘tarefas’) que podem, por sua vez, ser realizadas por diferentes especialistas, ‘mãos’ (ou ‘trabalhadores’), mediante processos de trabalho” (HUWS *et al.*, 2009, p. 13).

Portanto, há o “entendimento de que quanto mais decomposto for um processo produtivo, mais valor é adicionado em cada operação, já que, quanto mais a produção for dividida, mais postos de trabalho produtivo se criam” (HUWS *apud* WOLFF, 2017). E é justamente nesse sentido que se observa alguma relação – do discurso empresarial com a administração científica, em que as características do desenvolvimento dos sistemas organizacionais entre as empresas/corporações como a partir da modularização e/ou da integração entre as partes, são idealizadas pelas empresas *buyers-driven*, que são as empresas-cabeças e de concepção de todo o processo de produção, circulação e valorização do capital. Portanto, os trabalhadores, inseridos nos mais diversos nódulos dessas cadeias, contribuem para a agregação de mais valor ao capital no processo de desenvolvimento das mercadorias.

Segundo MARX *apud* (HUWS *et al.*, 2009), todos os trabalhadores, sejam eles manuais ou não manuais, e que estejam envolvidos, de alguma forma, na produção de qualquer mercadoria, contribuem para a produção do valor. Seja qual a função dos trabalhadores, eles são importantes para o processo de acumulação do capital, são-no também para que se pense sobre o conceito de trabalho produtivo. Essas divergências de interesses acentuam a concentração desigual de riquezas e, ao mesmo tempo, as desigualdades sociais, como assinala Marx.

Marx (2013, p. 255) explica o fenômeno do mais valor absoluto dizendo que, ao agregar-se o trabalho à mercadoria, é preciso incorporar o valor de seu uso em coisas que satisfaçam à necessidade, fazendo com que o capitalista oriente o trabalhador para a produção⁷ de um valor de uso particular, um artigo determinado. Essas características estão

⁷ Portanto, no processo de trabalho, a atividade do homem, com a ajuda dos meios de trabalho, opera uma transformação do objeto do trabalho segundo uma finalidade concebida desde o início. O processo se extingue no produto. Seu produto é um valor de uso, um material natural adaptado às necessidades humanas por meio da modificação de sua forma (MARX, 2013, p. 258).

presentes na produção da mercadoria *software*. Segundo Marx, de que forma o valor de uso⁸ aparece na produção, isso vai depender da sua função determinada no processo de trabalho orientada para um fim (MARX, 2013).

[...] a produção de valores de uso, apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e natureza, perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais. (MARX, 2013, p. 261).

Estas são as razões por que se organiza o processo de produção; organiza-se para que ocorra o processo de valorização do processo de trabalho. Em relação à divisão do trabalho e à manufatura, sabe-se que esta “melhora e diversifica as ferramentas de trabalho por meio de sua adaptação às funções específicas e exclusivas dos trabalhadores parciais” (MARX, 2013, p. 416). Marx explica as duas formas (a heterogênea e a orgânica) fundamentais da manufatura⁹.

Podemos pensar sobre o setor de TI e sobre os processos de trabalho que dele se desdobram como característicos da manufatura heterogênea ampliada, elemento fundamental para a compreensão das relações de trabalho. Os empreendimentos locais, ou seja, as firmas clientes nas pontas das CGVs atuam diretamente como consumidoras das bases tecnológicas originadas nas empresas *buyers-driven* no que se refere às atividades de parametrização e comercialização (WOLFF, 2017). As empresas locais entram em contato direto com o consumidor final nessa reconfiguração em CGVs, coletando “informações que colaboram ativamente para o incremento e compatibilização desses produtos com as demandas específicas de cada região consumidora” (WOLFF, 2017) e ampliando significativamente o processo de valorização (HUWS *apud* WOLFF, 2017) do capital, o que acarreta a radicalização do conceito de manufatura heterogênea de Marx (WOLFF, 2017). É justamente assim que o capital busca reduzir os custos da produção, a saber, fragmentando o trabalho que ainda se considere maior que o recomendável. Isso se torna ainda mais necessário, sobretudo quando o escopo das cadeias globais e a dispersão da produção pelos países se concretizam pela divisão do trabalho, possibilitada pela globalização econômica e a transnacionalização do capital.

⁸ Ou como matéria-prima, ou meio de trabalho ou produto final (MARX, 2013, p. 260).

⁹ Quanto ao tipo de manufatura “este ou é constituído por mera composição mecânica de produtos parciais independentes, ou deve sua configuração acabada a uma sequência de processos e manipulações encadeadas” (MARX, 2013, p. 416).

A empresa manufatureira combinada só é lucrativa, aqui, sob condições excepcionais, já que a concorrência entre os trabalhadores que querem trabalhar em casa é extrema, o fracionamento da produção em inúmeros processos heterogêneos permite pouca aplicação de meios coletivos de trabalho e o capitalista, com a fabricação fragmentada, economiza os gastos com instalações fabris etc. (MARX, 2013, p. 417).

Muito se estudou na sociologia do trabalho sobre as reestruturações produtivas que emergem em meio ao desenvolvimento do capitalismo. Ao longo do século XX, houve grandes reestruturações produtivas e foram muitas as experiências apreendidas com o taylorismo e o fordismo, graças às quais foi demonstrado que se tornou possível u'a maior racionalização da produção e da divisão do trabalho. Taylor em seus *princípios de administração científica*, assim como Smith antes dele, enfatizaram a importância da gestão do controle sobre a força de trabalho (Huws *et al.*, 2009).

Além de facultar maior exploração do trabalhador e torná-lo alienado, as mudanças organizacionais proporcionadas com o taylorismo-fordismo nos processos produtivos viabilizaram o enxugamento dos postos de trabalho e possibilitaram a simplificação e a intensificação do trabalho realizado nas indústrias. As modificações introduzidas com o fordismo¹⁰ demonstram que o trabalho de cada trabalhador foi planejado pela gestão.

Perceber a ciência da gestão como uma área incorporada à sociologia do trabalho é importante para analisar as determinações do mundo do trabalho nos dias atuais. A disciplina de gestão de conhecimento das áreas de administração aborda, em seus planos de ensino, por exemplo, a literatura a respeito das estruturas organizacionais e de processos de reestruturação do trabalho. É dada ênfase à perspectiva funcionalista estrutural, de acordo com as análises de Parsons¹¹, por exemplo, em relação ao taylorismo (HUWS *et al.*, 2009), que se apresenta de modo hegemônico na concepção organizacional das CGVs. No contexto de transição do

¹⁰ Explica Ricardo Antunes (2002, p. 25): “a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se [no século XX] cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões” (ANTUNES, 2002).

¹¹ A análise sociológica de Parsons é sistêmica e se fundamenta na compreensão das estruturas sociais, ou seja, no conjunto de sistemas de ação e sistemas sociais em que estão envolvidas as relações sociais. Parsons considera os sistemas sociais como constituintes de quatro sistemas abstratamente definidos, isto é, um mais geral, que seria o sistema da ação; e por outros sistemas constituintes primários. O organismo comportamental é concebido para Parsons como um subsistema adaptativo em que a adaptação do indivíduo ao conjunto de condições às quais a ação precisa adequar-se, que por sua vez, vem a abranger os mecanismos desta inter-relação.

fordismo para o pós-fordismo, nota-se que foi preservado o elemento funcionalista sobre a concepção das CGVs.

A tônica de todo aquele contexto histórico dos países centrais, desde o pós-Segunda Guerra até meados da década de 1970, são os inúmeros elementos que envolvem as crises de acumulação e as relações com o mercado de trabalho. A diminuição das taxas de lucratividade das grandes multinacionais dos países centrais da economia capitalista, possibilitada durante os anos gloriosos, revelou as crises do rígido sistema produtivo fordista (HARVEY, 1992). Isso acabou resultando na queda da hegemonia do paradigma produtivo fordista¹², caracterizado pelo controle da produção graças a uma ampla racionalização dos tempos e dos movimentos em cada atividade do processo de trabalho e à adoção de princípios tayloristas sob o controle da gerência e em substituição à organização flexível do trabalho, como o *just in time* toyotista.

A crise econômica acompanhada da diminuição das taxas de lucratividade das grandes companhias teve como causa, além de outros fatores, o excesso de investimentos em bens de capital sem um conseqüente aumento do consumo. Conjuntamente com os mecanismos de resistência dos trabalhadores, em razão de uma produção mais acelerada e em crise a rigidez do sistema fordista, dava sinais de esgotamento do Estado de bem estar social¹³. A partir daquela ocasião, o setor de serviços se ampliava e se consolidava em maior escala, permitindo que a circulação do capital adentrasse etapas de gestão e de financeirização da economia, sobretudo através do elevado protagonismo e atuação dos bancos. A crise do *welfare state* demonstrava os sinais de esgotamento do compromisso fordista, que até então garantia a permanência de direitos sociais para a classe trabalhadora, ao menos nos países centrais, apesar da passagem para o paradigma pós-fordista (BIHR, 1998).

O advento das tecnologias de informação e comunicação também contribuiu para a expansão do setor de serviços, constituindo-se a alocação de grande parcela de trabalhadores, sendo fator-chave para a maximização do valor nesta etapa da reorganização produtiva do capital. É aqui, portanto, que se inserem as atividades relacionadas ao desenvolvimento de *softwares*, vinculados ao setor de informática, que atuam no desenvolvimento de atividades voltadas aos sistemas de logística e à organização da produção e dos processos de trabalho.

¹² A organização da produção nos moldes fordistas espalhou-se para praticamente todos os ramos da produção, inclusive para o setor de serviços. Sobre o fordismo, ver Americanismo e Fordismo de Antônio Gramsci.

¹³ Ao se adequarem aos termos do acordo tripartite entre a burguesia, os trabalhadores representados pelos sindicatos e o Estado, levaram a classe trabalhadora a renunciar a sua aventura histórica de realizar a revolução (BIHR, 1998).

Em todas as demais atividades econômicas se utilizam os seus serviços, sendo, portanto, a informática um setor-chave no processo de acumulação capitalista.

O modelo organizacional foi gradativamente substituído pelo paradigma neoliberal, em que o Estado burguês buscou recuperar taxas de lucratividade de capitais, mediante o processo de privatizações de companhias nacionais, em detrimento da seguridade social dos trabalhadores no contexto do neoliberalismo. É nessas mudanças na reorganização produtiva do capital que emerge o trabalho na perspectiva das CGVs. Neste contexto, percebem-se aspectos relacionados às mudanças do trabalho sob a perspectiva das CGVs em sua reorganização produtiva.

Com isso, podemos perceber que a criação do mais-valor ocorre na esfera da produção (ANTUNES, 2018). Entretanto, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, os serviços atrelados à esfera produtiva, também se tornam nichos produtivos e de valorização do capital.

[...] Mas sabemos também que *produção é consumo* e que *consumo é produção*. O ciclo completo é constituído por *produção, consumo, distribuição, circulação ou troca*. Como no mundo contemporâneo há uma intersecção crescente entre os diversos setores da produção (indústria, agricultura e serviços), de que são exemplos a agroindústria, a indústria de serviços e os serviços industriais, esses setores são cada vez mais controlados e totalizados pelo capital, que os converte em mercadorias (sejam elas materiais ou imateriais). Aflora, então, um novo desafio analítico: qual é o papel efetivo dos serviços privatizados na criação do valor? No Livro II de *O Capital*, Marx apresenta uma seminal análise da indústria de transporte como potencial geradora de mais-valor, apesar de não produzir nenhum elemento material. (ANTUNES, 2018, p. 39).

Os serviços, sobretudo os disseminados nos países dependentes, se tornam elementos-chave para maximização do valor diante da expansão geográfica do capital em sua escalada global em virtude das mudanças advindas com a acumulação flexível do capital (HARVEY, 1992), pois os trabalhos qualificados realizados nesses processos de trabalho nas conexões das cadeias globais de valor como, por exemplo, as inovações incrementais executadas pelos trabalhadores, proporcionam maior valorização às empresas detentoras das bases tecnológicas. As mudanças socioeconômicas e a reorganização da produção favoreceram a emergência do toyotismo. Como modelo organizacional inicialmente voltado ao setor automobilístico, o modelo Toyota de produção, surgido no Japão, se tornou referência para

outras grandes empresas¹⁴. Com essas mudanças, houve, num primeiro momento, a redução dos salários e dos empregos centrais e a degradação da proteção e da seguridade social, responsáveis pela perda de direitos sofrida pelos trabalhadores, os quais foram sendo alocados em firmas menores, as micro e pequenas empresas, nas cadeias produtivas que se desenvolviam naquele contexto, em razão do aumento da competitividade do mercado e da terceirização da produção.

Como meios de potencializar a extração da mais-valia desenvolvida com o toyotismo, a polivalência, que requer do trabalhador a atuação em diversas funções, a flexibilidade e a exigência de maior produtividade do trabalhador são elementos essenciais observados nas relações de trabalho, pois trazem indicadores de precarização do trabalho. No contexto de acumulação flexível, em que ocorrem as experiências tayloristas e fordistas (HARVEY, 1992), a função é readaptada com o objetivo de intensificar a produtividade do trabalhador, pelas atividades realizadas com a introdução das novas tecnologias da informação e comunicação que são empregadas no processo de trabalho. Essas mudanças se refletem, de maneira intensa, sobre o trabalhador do setor de informática no Brasil a partir das décadas de 1980 e 1990¹⁵ e contribuem para redesenhar o processo produtivo e as relações de produção no mundo do trabalho (TENÓRIO; VALLE, 2012; FERREIRA, 2014).

Nesse contexto já era possível notar a presença, cada vez mais frequente no mercado de trabalho, de elementos pós-fordistas em sua composição, sobretudo nos setores relacionados à tecnologia da informação (TENÓRIO; VALLE, 2012). Isso resultou em trabalho dotado de novas características quando comparado ao de outros contextos históricos e experiências realizadas em outros países no referente à organização do trabalho. Esses novos contornos manifestados nas relações de trabalho, sobretudo em relação ao processo de trabalho e à natureza contratual, são observados, primeiramente nos grandes centros urbanos a partir de meados da década de 1970, no contexto em que as tecnologias de informação e de comunicação foram introduzidas nas relações sociais e de trabalho (HARVEY, 1992; CHESNAIS, 1996; BIHR, 1998; ANTUNES, 2002).

¹⁴ Em relação às características que influenciaram o processo de trabalho, pode-se destacar: *i*) intensificação do trabalho que sobrecarrega, ao máximo, cada operário na sua atividade produtiva; *ii*) trabalho mais rápido, reduzindo-se assim os “tempos mortos”; *iii*) cumprimento de novas tarefas, como o controle de qualidade e a manutenção corrente das máquinas (GOUNET, 2000).

¹⁵ Em todo o mundo do trabalho, a queda do Muro de Berlim ocorrida em novembro de 1989 foi um acontecimento marcante que marcou a desintegração da Alemanha Oriental e o início do fim da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS).

Em meio ao cenário de globalização econômica e de reestruturação produtiva, a concentração dos fluxos tecnológicos pelo mundo possibilita a marginalização e a exclusão dos trabalhadores dos países dependentes, no cenário capitalista internacional (CHESNAIS, 1996). Nessa nova etapa denominada de mundialização do capital, o processo de internacionalização se dá pela possibilidade de valorização oferecida tanto pelos atrativos fiscais e financeiros como pela quantidade de recursos e de mercados de trabalho e consumo nas regiões em que aporta o capital (CHESNAIS, 1996). Essas conexões são compreendidas pelas novas formas de investimento, e a liberação do comércio exterior contribuiu para facilitar as operações dos grupos industriais transnacionais, que passaram a recorrer cada vez mais à terceirização e subcontratação de suas atividades nos países dependentes (CHESNAIS, 1996).

Tal reestruturação produtiva se iniciou em meio à denominada crise de acumulação capitalista. Um dos aspectos dessa crise decorre do alto custo da produção (BIHR, 1998), sobretudo para as empresas de países centrais da economia capitalista, as quais passaram a substituir gradativamente e a reestruturar processos de produção regidos pelo modelo taylorista-fordista para formas mais enxutas e flexíveis. É, portanto, apoiado nessas bases que estamos analisando as características do desenvolvimento do setor de serviços no Brasil e as relações de trabalho relacionadas à produção nacional de tecnologia da informação, a qual, por sua vez, está relacionada aos investimentos em ciência, educação e tecnologia.

Podemos perceber que as origens deste tipo de trabalho, então na forma das cadeias globais de valor, se relacionavam à organização da produção capitalista em sua escalada global na década de 1970, na qual, visando ampliar (manter) as taxas de lucratividade, em meio às crises que castigavam aquele contexto, no qual as cadeias globais de valor reestruturaram a produção favorecendo grupos hegemônicos do capital, em que, aos poucos, foram substituindo o trabalho taylorista-fordista pelo trabalho toyotista, combinando elementos flexíveis com a organização da produção.

Nosso objetivo é contribuir com os estudos da área e refletir sobre a lógica que está presente nas relações de trabalho, que é resultado de mudanças organizacionais em elementos essenciais para a realização do trabalho, no qual ocorre a passagem de onde perpassa por elementos do fordismo para os do pós-fordismo. O empreendedorismo, como discurso ideológico presente nessas relações do trabalho, reitera as determinações das políticas neoliberais implementadas a partir da década de 1990 no Brasil. Torna-se essencial, portanto,

analisar as determinações ocasionadas ao mundo do trabalho, agora sob a realização na forma de microempreendimentos.

Nesse exercício dialético de análise das contradições presentes nas relações de trabalho, do universal ao particular, tentamos compreender a forma com que este “novo” tipo de trabalho realizado por trabalhadores, inseridos em MPEs do setor de informática, “empresas mãos” filiais, presentes nas franjas das etapas das cadeias globais de valor, tem-se apresentado mais comumente como uma realidade para muitos trabalhadores nos últimos anos da década de 2010. Passamos a investigar as origens dessa relação de trabalho, ora, sobretudo, pela produção capitalista global às grandes transnacionais. Para isso precisamos compreender alguns aspectos indicativos não só de como se dão essas relações sociais e econômicas, em âmbito global, mas também de como se percebe o sentido das relações estabelecidas entre as instituições de diferentes países.

A participação e o protagonismo de micro e pequenos empreendimentos, nos negócios econômicos da região, realizados em conjunto com as grandes corporações transnacionais, que se intensificam, desde a liberalização da economia, dando atenção às propostas do desenvolvimento local, propiciado pelas políticas públicas de empreendedorismo e governança urbana direcionada às micro e pequenas empresas (PMEs) (WOLFF, 2017), têm-se beneficiado das atividades das grandes empresas na externalização de partes de seus processos. Os principais meios, pelos quais se estabelecem as práticas de *offshore* das grandes companhias globais, são as políticas públicas (WOLFF, 2017), que norteiam as atividades das cadeias de produção e de valor de seus países periféricos num processo denominado de reestruturação da economia global em cadeias de valor (HUWS *et al.*, 2009).

Isso corresponde a uma divisão internacional, mais complexa, do trabalho, divisão que necessita a troca (ou circulação) de atividades relacionadas ao manuseio, serviços e vendas ajustados aos mercados locais (HUWS *apud* WOLFF, 2017). O sistema produtivo das cadeias globais de valor se organiza na forma de pequenas firmas, independentes, do ponto de vista formal, as quais atuam como empresas-rede e as novas relações se convertem em etapas de valorização (WOLFF, 2017, p. 4). Os tentáculos dessas conexões são as relações com os Estados nacionais, estabelecidas por meio de políticas públicas na forma de editais e/ou de parcerias com a iniciativa privada, as parcerias público-privadas, que tornam possível a vinda das grandes corporações, as quais, por sua vez, determinam como realizar o trabalho a partir de projetos e demandas destinados aos países dependentes.

Os processos e as etapas de produção de mercadorias, mediadas por uma lógica flexível de produção, têm favorecido a agregação de valor nas etapas de produção pelo grande capital. Na produção realizada nas cadeias de valor, temos uma radicalização do conceito de manufatura heterogênea de Marx (2013) no que concerne à especialização geográfica da produção para fins de aumento da produtividade (WOLFF, 2017). Essas relações são facultadas (e potencializadas) pelas políticas públicas voltadas ao setor de TI. Buscamos verificar como isso modifica as relações de trabalho e, dependendo de quanto é modificação, como isso torna ainda mais precário o trabalho.

É esta conjuntura que explica o novo contorno que a manufatura heterogênea ganhou na atualidade, marcada pelo predomínio das cadeias produtivas impulsionadas pelos pequenos compradores locais em detrimento das cadeias conduzidas pelos grandes produtores globais. Esta nova configuração de cadeia produtiva foi inspirada no modelo de organização do trabalho conhecido como Toyotismo, que se caracteriza pela produção enxuta e sob encomenda (*just in time*), o que passa pela terceirização de serviços que não se relacionam diretamente com os negócios da empresa. No âmbito deste quadro de análise, o *just in time* se refere à aquisição dos pacotes completos de produção das grandes empresas transnacionais por firmas autônomas externalizadas em outros países na forma de *offshore*. (WOLFF, 2017, p. 6).

Estudos relacionados aos negócios e à educação gerencial tiveram crescimento durante a década de 1970 (HUWS *et al.*, 2009). O trabalho de Michael Porter sobre vantagem competitiva, por exemplo, se tornou um *best-seller*. As seis funções básicas dos negócios levantados por Porter, a saber: pesquisa e desenvolvimento, projetos de produtos, serviços ou processos, produção, *marketing* ou distribuição e atendimento ao cliente, foram tratadas pelos gestores desses negócios no sentido de agregar mais valor com custo mínimo em todas as etapas da cadeia (HUWS *et al.*, 2009). Essas características são percebidas nos elos de relações de trabalho entre as empresas constitutivas de uma cadeia de *software*. A reestruturação produtiva se dá pela utilização das novas tecnologias de informação e da reengenharia de processos, intensificadas durante as décadas de 1980 e 1990 (HUWS *et al.*, 2009), como vamos discutir na seção sobre as redes e a tecnologia da informação no contexto do capitalismo contemporâneo.

[...] O enorme sucesso de tais publicações significam que, na prática, duas gerações de gerentes foram educadas a pensar criticamente sobre os negócios em que trabalham e analisá-los em termos de cadeias de valor divididos em processos de negócios que são divididos em atividades que, por sua vez, podem ser analisadas em termos de tarefas separadas, e para

encontrar maneiras de que podem ser simplificados e reorganizados a fim de maximizar o valor agregado em cada etapa, ao mesmo tempo em que minimiza os custos, em um processo frequentemente denominado de gestão da cadeia de valor. Deve-se notar que (como em Adam Smith, 1776) o conceito de cadeia de valor usado nesses modelos não se esgota nos limites da organização, mas estende para cima nas organizações de clientes e para baixo nas organizações de fornecedores (Porter, 1985). O termo cadeia de valor é frequentemente utilizado nesta literatura de gestão como um pseudônimo, ou quase pseudônimo do termo relacionado à cadeia de suprimentos. No entanto, o último termo não necessariamente inclui nele o conceito de valor agregado em cada etapa do processo, mas geralmente se refere mais diretamente ao fornecimento de matérias-primas e componentes que são necessários para fabricar um produto, enquanto a gestão da cadeia de abastecimento muitas vezes se refere principalmente à gestão logística deste processo. [...]. O conceito de cadeias de commodities globais foi desenvolvido por Gereffi e outros dentro do quadro de uma análise da economia política do desenvolvimento e do subdesenvolvimento, originalmente derivado da teoria dos sistemas mundiais e da teoria da dependência (Gereffi & Korzeniewicz, 1994). Gereffi (1994) refere-se a quatro dimensões que podem se tornar um objeto de análise: (1) a estrutura de entrada-saída da cadeia; (2) o território que cobre; (3) sua governança estruturas, que afetam as barreiras à entrada e coordenação dentro da cadeia; (4) o quadro institucional local, nacional e internacional que molda as condições sob o qual os principais agentes incorporam agentes subordinados por meio de seu controle de acesso ao mercado e a informação. Focando na natureza e no conteúdo dos vínculos entre empresas apontou para a crescente desintegração vertical de empresas transnacionais e sugeriu uma distinção entre cadeias de commodities ‘orientadas pelo produtor’ e ‘orientadas pelo comprador’ (Gereffi & Korzeniewicz, 1994). (HUWS *et al.*, 2009, p. 16).

Sobre tais bases estão estabelecidas as reestruturações produtivas do capitalismo contemporâneo, no qual emergem MPEs de desenvolvimento de *software* na perspectiva das cadeias globais de valor, decorrente do processo de desintegração vertical de empresas transnacionais pós-fordistas. No contexto de acumulação flexível do capital e das experiências adquiridas com o modelo toyotista de produção, a divisão de processos em subprocessos facultou as atividades ao redor do globo durante a década de 1970, onde as condições seriam mais favoráveis às multinacionais. O toyotismo¹⁶ cujo “maior impacto tem causado, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação que alguns dos pontos básicos do toyotismo têm demonstrado, expansão que hoje atinge uma escala mundial” (ANTUNES, 2002, p. 31), certamente nos fornece inúmeros novos elementos para avaliarmos a relação capital e trabalho. Isso se soma às múltiplas possibilidades de agregação e maximização de lucro nas diversas etapas das cadeias de valor, seja nas

¹⁶ Sobre o toyotismo, ver Gounet (2000).

organizações de clientes, seja na organização de fornecedores (PORTER *apud* HUWS, 2009) na escalada de financeirização da economia capitalista (GUTTMANN, 2008).

Desde o pós-guerra, a tecnologia tem assumido uma importância fundamental na definição da cadeia de valor (HUWS *et al.*, 2009). Diferentemente desta perspectiva, há estudos sobre as cadeias produtivas nas teorias sistemas-mundo, que entendem a mercadoria definida como uma rede de processos de trabalho e de produção. Por exemplo, na perspectiva de Wallerstein, a compreensão de capitalismo corresponde a um fenômeno no qual o cientista deve procurar compreender as suas origens históricas e considerar sua relevância na análise da mercantilização dos processos, da produção e dos investimentos, como fatores essenciais para o desenvolvimento da economia capitalista, valores se caracterizam pela intenção racional em maximizar a acumulação¹⁷.

Na perspectiva do trabalho realizado nas CGVs, pelo processo produtivo de grandes empresas dos diversos setores da atividade econômica, bastante fragmentado nas diversas etapas, têm prevalecido os trabalhos por projetos, sob as características do *just in time*, mediados por coordenadores das áreas específicas, que terceirizam etapas da produção. As cadeias globais de valor promovem processos de terceirizações “disfarçadas” possíveis graças à organização de empresas-rede e do remodelamento dos setores da economia, o que recoloca o trabalhador no mercado de trabalho em modalidades novas de contrato.

A questão da propriedade, e da ‘separabilidade’ da propriedade, se evidencia na estrutura organizacional graças aos investimentos estrangeiros diretos, conforme apontam Arndt e Kierzkowski¹⁸ (2001) *apud* (GEREFFI *et al.*, 2005) o que corresponde à fragmentação da produção nova em sua dimensão internacional¹⁹. Entretanto, como os

¹⁷ O capitalismo histórico consiste numa ampla mercantilização dos processos, não somente de troca, mas também de produção e de investimentos. O processo de produção se vincula a outras cadeias mercantis complexas, no qual, “a taxa de acumulação para todos os ‘capitalistas’, vistos em seu conjunto, dependia do tamanho da margem que podia ser criada” (WALLERSTEIN, 2004, p. 16). As relações de poder se assentavam na capacidade dos capitalistas no controle da força de trabalho e nas decisões políticas que regulamentavam as operações mercantis conhecidas como monopólios.

¹⁸ Sobre a separabilidade da propriedade os autores mostram ser determinante a partilha de produção através das fronteiras na estrutura organizacional. Onde a separação da propriedade não é viável, é provável que as empresas multinacionais e o investimento direto estrangeiro exerçam um papel dominante. Onde for viável, as relações de longo alcance são possíveis e o investimento direto estrangeiro é menos importante.

¹⁹ De acordo com GEREFFI *et al.* (2005), a economia contemporânea se caracteriza por dois aspectos: *i*) globalização da produção e do comércio, que impulsionou uma ampla gama da capacidade industrial dos países em desenvolvimento; e *ii*) desintegração vertical das corporações transnacionais (estas que mais se beneficiam da estratégia de inovação e produto, marketing e os segmentos de maior valor agregado dos serviços de manufatura, reduzindo a terceira propriedade direta das funções “não essenciais”, como serviços genéricos e produção de volume).

próprios autores questionam em seu artigo, “se cada vez está mais fragmentado (o processo produtivo), como essas atividades são coordenadas?” (Gereffi *et al.*, 2005, p. 80). A desintegração vertical das companhias transnacionais e a fragmentação da produção em escala global, especialmente proporcionada pela mediação das TICs, fizeram com que as grandes empresas transnacionais terceirizassem atividades de manufatura e de serviços no contexto de expansão do comércio mundial e da globalização da economia no início dos anos 2000.

Nessa concepção, “a cadeia global de valores é exibida e a política de exportação varia de acordo com os sistemas globais de produção e distribuição, que estão integrados, e com a possibilidade de as empresas nos países em desenvolvimento melhorarem sua posição nos mercados globais” (Gereffi *et al.*, 2005, p. 79). É nesse sentido que, de acordo com o que afirmam os autores, “quanto mais for personalizado o produto ou serviço, maior a probabilidade de envolver investimentos específicos da transação”, além do que, “os custos da transação aumentam quando os relacionamentos entre empresas exigem maior coordenação” (Gereffi *et al.*, 2005, p. 79), o que requer cada vez mais o desenvolvimento de *softwares* que visam a otimização dos processos organizacionais.

Com o intuito de revelar os elementos de precarização do trabalho da totalidade da sociedade na qual estamos inseridos, a partir do exercício dialético dessas relações, com que se objetiva confrontar a realidade e suas contradições para compreender o real por ele mesmo (LUCKÁCS, 2012). A ideia consiste em pensar o real a partir da sua dinâmica no processo de desenvolvimento do capitalismo e suas conexões em âmbito global. Diferentemente do discurso “oficial” do capitalismo brasileiro proposto pelas elites locais, que de certa forma “endossa” as políticas empreendedoristas no processo de desenvolvimento das localidades, partimos das análises dos indivíduos, numa perspectiva de classes sociais, buscando analisar os elementos constitutivos da realidade concreta, o conjunto de particularidades, os quais, porém, são universais em meio ao processo histórico.

As leituras sobre o processo de desenvolvimento econômico do Brasil, ancoradas em uma análise da realidade social imediatamente dada, que se expressa por meio do que é elaborado a partir de um exercício de abstração, expõem alguns equívocos (LUCKÁCS, 1978). Nelas se defrontam exclusivamente particularidades, em razão dos fenômenos colocados, “imediatamente dados”, desvinculados de uma relação com a universalidade. Quais as contradições inerentes ao processo de desenvolvimento capitalista no Brasil ao longo da história econômica? Fazendo uma relação específica ao objeto de estudos desta pesquisa,

perguntamos: De que maneira essas conexões entre as grandes multinacionais, que determinam a natureza do trabalho a ser realizado nas localidades, se realizam?

1.2 – Trabalho, tecnologias da informação e precarização na contemporaneidade

As reflexões sobre as metamorfoses relacionadas ao trabalho, no contexto de advento das redes de informação e comunicação, ocuparam espaço importante nos estudos da sociologia do trabalho e do desenvolvimento. Essas mudanças proporcionaram relações de trabalho de novo tipo, sobretudo com a emergência das cadeias globais de valor como modelo organizacional da produção e do valor.

Uma operação importante relacionada ao nosso objeto da pesquisa – os trabalhadores da área de TI – consiste em refletir sobre as determinações que têm sido postas no processo de trabalho pelas transformações que a estrutura da produção capitalista tem proporcionado ao trabalhador no século XXI. Com o advento das TICs, é importante que as questões relacionadas às ferramentas de trabalho sejam analisadas. No atual cenário de globalização capitalista, as redes de informação e comunicação assumem um importante papel no desenvolvimento da atual reengenharia social do paradigma produtivo, que estamos vivenciando. E cada vez mais, e mais rapidamente, adentram o campo virtual. Observa-se, nessas relações, que a perspectiva do trabalhador não tem sido, em sua classe social, clara e incisiva para boa parte dos trabalhadores, conforme o que temos constatado na pesquisa.

Isso se torna uma estratégia capitalista na tentativa de ocultar a figura do trabalhador nas concretas relações de subordinação que se originam do capitalismo flexível. Quais são as mudanças que impactaram as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores (e sua classe) e que novas modalidades de relações de trabalho proporcionaram? Buscando examinar esse (e outros) questionamento, analisamos o processo de produção capitalista da atualidade e o papel das empresas de *software* e de tecnologia da informação. A questão da consciência de classe, que não aprofundamos neste estudo, corresponde a um reflexo desse processo de trabalho produção e de valor nas CGVs, modelo de reestruturação produtiva no contexto do capitalismo contemporâneo.

Nos estudos sobre o processo de trabalho da denominada sociedade “pós-industrial”, que não seguimos como metodologia analítica a este processo, é preciso refletir sobre os limites que a “autonomia” proporcionada ao trabalhador dos dias atuais em virtude das relações de trabalho estabelecidas com o desenvolvimento deste modelo organizacional. A pejetização, por exemplo, ou o fato de o trabalhador possuir liberdade para fazer contratos com mais de um empregador corresponde aos limites desta autonomia ocasionada ao sujeito moderno. Nos debates sobre ciência, tecnologia e trabalho, aventou-se uma perspectiva, digamos, “mais otimista”, pela qual se entendia que o advento das novas tecnologias de informação e de comunicação, no que se refere às relações sociais, poderia proporcionar melhores condições de vida e de trabalho²⁰. Nesse novo tipo de relações atual, o trabalho na perspectiva desses autores já não seria compreendido como elemento central na realização da vida humana.

Partimos do entendimento de que o trabalho corresponde ao meio para a produção de coisas úteis para o homem e possui o caráter mediador entre os seres humanos e a natureza (ANTUNES, 2004). Lukács (2012) confere ao trabalho caráter autofundador, origem e protoforma do ser social, ou seja, o trabalho tem a primazia no processo de humanização do homem (ANTUNES, 2005; ORGANISTA, 2006), ainda que realizados sob o paradigma das tecnologias de informação e comunicação por meio de *softwares* fundamentais ao processo de produção e reprodução capitalista.

As questões relacionadas ao conhecimento e à organização do trabalho são essenciais no contexto de reestruturações produtivas do capital e se colocam em meio ao constante desenvolvimento das tecnologias utilizadas pelo trabalho humano. Este é, portanto, um terreno de possibilidades de valorização e agregação de valor pelo capital, nas mais diversas etapas da produção em sua escala global. O conhecimento (trabalho intelectual) se torna um elemento fundamental para exploração capitalista, intensificada, nesse contexto de advento das tecnologias de informação e comunicação, nas relações de trabalho.

²⁰ Alguns autores que partem desta perspectiva, mesmo com as especificidades de seus estudos, são André Gorz, Clauss Offe, Daniel Bell, Jürgen Habermas, entre outros. Por exemplo, para Claus Offe (1989), o trabalho se tornou uma categoria obsoleta para a sociologia em relação à dinâmica das relações sociais advindas com a emergência da sociedade pós-industrial. Nesse sentido, Daniel Bell (1972), afirma que as explicações que se originam do enfoque das lutas de classes tendem a ser diminuídos com o avanço técnico-científico nas relações de produção, pois as características políticas, culturais e econômicas se referiam ao tipo de trabalho relacionado à sociedade industrial.

Com o advento do aparato tecnológico e informacional²¹, estariam obsoletas as classes sociais como chave explicativa para pensarmos sobre os conflitos sociais no capitalismo da contemporaneidade em sua escala global? A “pós-modernidade” estaria, de fato, secundando a superação de todos os entraves postos pela sociedade industrial? Podemos perceber, com a pesquisa empírica, que elementos relacionados à “soberania” e à percepção de autossuficiência dos trabalhadores, em meio aos processos de trabalho, correspondem à âncora ideológica que consolida a identidade dos trabalhadores.

Buscamos perceber como se realiza a produção de bens na nossa sociedade, na qual se estabelecem e continuam estabelecendo desigualdades em todo o planeta, sofridas sobretudo pela grande massa de trabalhadores da América do Sul, Índia, México, China, ou seja, dos países que compõem o Hemisfério “Sul Global” (ANTUNES, 2018). As redes, tornando o globo terrestre conectado, deram ampla reconfiguração organizacional e gestacional à produção capitalista, propiciando o advento da denominada sociedade “pós-industrial” e novas formas de sociabilidade e de relacionamento entre as pessoas, além das relações de trabalho.

As empresas de *software* têm um papel determinante no processo de produção capitalista da atualidade, dado que as TICs tornadas hegemônicas no contexto do capitalismo contemporâneo trazem novas determinações às relações sociais da atualidade, seja no trabalho, seja na socialização e comunicação. Portanto, muitos dos produtos e serviços desenvolvidos por empresas de desenvolvimento de *softwares* estão relacionados a quase todos os demais segmentos das atividades econômicas. Essas tecnologias da informação abrangem diversos elementos da produção e reprodução da vida material e virtual no atual contexto.

Esse tipo de trabalho altamente criativo se realiza em empresas de desenvolvimento de *software* nas CGVs, pelo processo de radicalização da produção pós-fordista, que se intensifica a partir da década do IIIº milênio. Tal modelo de produção é interessante para a extração da mais-valia pelo capital transnacional, intermediado por acionistas que passam a investir com mais intensidade nos empreendimentos locais. A grande maioria das maiores

²¹ Barglow apud Castells (1999, p. 40): a mudança histórica das tecnologias mecânicas para as tecnologias da informação ajuda a subverter as noções de soberania e auto-suficiência que serviam de âncora ideológica à identidade individual desde que os filósofos gregos elaboraram o conceito, há mais de dois milênios. Em resumo, a tecnologia está ajudando a desfazer a visão de mundo por ela promovida no passado.

empresas do mundo que têm maior valor de mercado são da área de tecnologia da informação²².

É nesse sentido que a produção e reprodução de *software*, em âmbito global, possuem seus tentáculos nas bases e plataformas tecnológicas, necessárias ao processo de produção e desenvolvimento do mercado informacional. Esses empreendimentos, nos quais se estabelecem as relações de trabalho, se realizam em todo o globo, mediante vínculos e contratos entre as partes componentes das cadeias globais de valor, contribuindo para a disseminação das linguagens e da cultura global de TI, geralmente de grandes companhias transnacionais dos países centrais.

A demanda de grandes acionistas do capital financeiro ocorre pelas novas formas de investimento do capital a partir década de 1990 em países dependentes. A externalização da produção pelas grandes companhias é possibilitada pelas políticas públicas empreendedoristas de inovação tecnológica, que reorganizam toda a cadeia de produção local, possibilitando a realização de trabalhos por projetos, considerados trabalhos casuais. Partes dessa produção de micro e pequenas empresas locais.

A aceleração desse processo se dá em vista das mudanças do perfil da sociedade na década de 2020, constituído de trabalhadores nascidos a partir da década de 1990, denominados de geração *z* e que somam quase metade da população economicamente ativa em potencial. As interações sociais, e, conseqüentemente do mercado de trabalho, são predominantemente realizados em plataformas e bases tecnológicas. Manuel Castells é um dos clássicos da sociologia moderna que analisa a sociedade na “era da informação”, baseando-se numa metodologia transcultural exploratória (CASTELLS, 1999, p. 42). Castells analisa as transformações históricas relacionadas à tecnologia e sociedade.

[...] Na verdade, o dilema do determinismo tecnológico é, provavelmente, um problema infundado, dado que a tecnologia é a sociedade, e a sociedade não pode ser entendida ou representada sem suas ferramentas tecnológicas. Assim, quando na década de 1970 um novo paradigma tecnológico, organizado com base na tecnologia da informação, veio a ser construído, foi um segmento específico da sociedade norte-americana, em interação com a economia global e a geopolítica mundial, que concretizou um novo estilo de produção, comunicação, gerenciamento e vida [...] o grande progresso tecnológico que se deu no início dos anos 70 pode, de certa forma, ser relacionado à cultura da liberdade, inovação individual e

²² Empresas como Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet (Google), Facebook, por exemplo, estão entre as empresas com maior valor de mercado na atualidade. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/maiores-empresas-do-mundo/>. Acesso: jun. 2021.

iniciativa empreendedora oriunda da cultura dos *campi* norte-americanos da década de 60. [...] Meio inconscientemente, a revolução da tecnologia da informação difundiu pela cultura mais significativa de nossas sociedades o espírito libertário dos movimentos dos anos 60. No entanto, logo que se propagaram e foram apropriadas por diferentes países, várias culturas, organizações diversas e diferentes objetivos, as novas tecnologias da informação explodiram em todos os tipos de aplicações e usos que, por sua vez, produziram inovação tecnológica, acelerando a velocidade e ampliando o escopo das transformações tecnológicas, bem como diversificando suas fontes. (CASTELLS, 1999, p. 25).

Ao mesmo tempo que o advento das redes e da sociedade da informação aparentemente proporcionava maior liberdade ao indivíduo, sendo uma das características com que o modelo foi desenvolvido, houve necessidade de expansão desse fenômeno social modificado pelas novas tecnologias de informação, as quais, na perspectiva de Castells, e de outros autores do paradigma industrial, deviam propiciar maior liberdade a todas as partes envolvidas nessas conexões. Porém, em que medida essa liberdade se realizaria diante de uma divisão internacional do trabalho no capitalismo contemporâneo?

Após vinte anos da publicação da obra de Castells anunciadora com a ideia de propagação da rede e da cultura da informação, elemento associado ao contexto do desenvolvimento e controle das tecnologias da informação e comunicação pelos países desenvolvidos, abriu-se a possibilidade de viabilização e expansão capitalista e imperialista em seu âmbito global, e, em certa medida, o aprimoramento do conceito de “indústria cultural” (ADORNO, 1986). Ao invés de garantir maior liberdade à sociedade, as tecnologias de informação e comunicação do mundo do trabalho apuseram novos elementos de precarização das condições de trabalho e de vida²³. As patentes e propriedades intelectuais pertencentes às grandes transnacionais do setor de TI atuam no sentido de capturar subjetividades mundo afora, de modo a favorecer o assujeitamento dos indivíduos.

Podemos verificar nessas relações de trabalho, favorecedoras da produção de valor, a exploração do trabalho pelo capitalismo contemporâneo. Aí está o fundamento da riqueza. Empresas com maior valor de mercado no mundo na atualidade são da área de TI, como vimos. Parte das riquezas se fundamenta no fenômeno de articulação da mais-valia absoluta

²³ Contrariamente ao que dizem Castells e Gorz não se verifica a liberdade, tampouco o autocontrole do trabalho daqueles trabalhadores pertencentes “às pontas” das cadeias globais de valor, em meio à dinâmica do processo de produção e de valor global.

com a mais-valia relativa extraída das relações de trabalho em empresas de países dependentes.

Portanto, as formas de precarização do emprego nos ramos tecnologicamente mais avançados introduzem uma componente de mais-valia absoluta em esferas da mais-valia relativa (BERNARDO, 2005). Constatamos, com pesquisa empírica, a introdução de práticas de mais-valia absoluta a partir da extensão das jornadas de trabalho e a realização de cursos de capacitação e/ou aperfeiçoamento profissional, muitas vezes fora da jornada de trabalho, combinadas com práticas de mais-valia relativa, mediante a intensificação do trabalho que se dá pelas constantes incorporações de inovações no processo produtivo dinâmico do setor de TI.

A “autossuficiência” relatada por trabalhadores de TI e confirmada pelo dirigente sindical de parte de trabalhadores da categoria, constatamo-la em entrevistas durante a pesquisa. E o protagonismo dado à individualidade pelas redes sociais, têm trazido questões interessantes para refletirmos sobre a disponibilidade do mercado de trabalho, sobretudo para as gerações mais novas, mercado no qual os termos relacionados ao vínculo empregatício impedem a prática da liberdade, sob o viés do discurso ideológico burguês, agora sob a farsa do empreendedorismo.

Em meio a isso, com o fenômeno de expansão do empreendedorismo e da individualização no processo de trabalho têm-se adotado políticas neoliberais. De certa forma, esta “revolução” informacional, como os autores do paradigma produtivo da tecnologia da informação²⁴ a denominam, tem proporcionado um importante e permanente processo de reestruturação capitalista a partir da década de oitenta. No Brasil, o reajustamento neoliberal se realizou no governo de Fernando Collor (1990-1992) e se intensificou durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) com a realização dos ajustes e reformas estruturais e pelo processo de privatizações.

A sociedade da informação propiciou um novo modelo de desenvolvimento, no qual a produção imaterial, o trabalho intelectual e criativo, torna-se matéria prima essencial para a reprodução do modo capitalista de produção e com possibilidades infinitas para a agregação de mais valor pelo capital. No novo modelo de desenvolvimento que se surge nesse contexto,

²⁴ Tecnologia da informação na perspectiva de Castells corresponde a um conjunto convergente das tecnologias em microeletrônica, computação (*software* e *hardware*), telecomunicações/rádiodifusão e optoeletrônica (CASTELLS, 1999, p. 49).

em que a sociedade da informação é tida como “carro chefe”, “a fonte de produtividade acha-se na tecnologia de geração de conhecimentos e informação [...], visto que o processo produtivo sempre se baseia em algum grau de conhecimento e no processamento da informação”. (CASTELLS, 1999, p. 35).

Podemos perceber, nas narrativas sistêmicas, a construção de um discurso, no qual se observam os elementos da flexibilidade e da polivalência trazidos com o modelo produtivo de inspiração toyotista. Na perspectiva de Castells (1999), por exemplo, a “sociedade informacional”, na qual as relações de trabalho, mediadas pelas tecnologias da informação, que trazem elementos de precarização das condições de trabalho, têm o caráter de “revolução” pelo grau de penetrabilidade que as tecnologias da informação possuem e atingem todos os domínios da atividade humana, com determinações que modificam o ser social inserido na sociedade em rede.

Esta perspectiva demonstra as análises sobre as relações de trabalho nas sociedades em rede, ou seja, nas sociedades informacionais que enfoca a perspectiva do indivíduo e da particularidade de sua relação, onde a identidade é tomada como cerne do princípio organizacional. Nesse sentido, se constrói novas relações sociais de trabalho em que a perspectiva sobre as classes sociais e outras estruturas, vem sendo estrategicamente ressignificadas pelo capital.

A aplicação desses conhecimentos provenientes da sociedade informacional para geração de novos conhecimentos e dispositivos no processo de informação e comunicação, ou seja, tidos como novas possibilidades para ampliação da extensão das redes de informação na sociedade global, num constante ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso, é o que define o caráter dessa revolução tecnológica (CASTELLS, 1999, p. 51). Podemos perceber o potencial eixo agregador do mais-valor nessas relações mediadas pelas tecnologias informacionais nos espaços (e meio virtuais) graças às quais se realizam as relações de trabalho, num amplo espectro de reestruturação da produção capitalista, sobretudo em relação ao trabalho imaterial e criativo²⁵.

A máquina (capital constante), agora representado pelos computadores, seus programas e sistemas de comunicação, entre outros meios, constantemente desenvolvidos em

²⁵ O trabalho criativo oriundo da mente humana atua ressignificando e retroalimentando todo o processo de produção global de valor. No curso do desenvolvimento da humanidade, “pela primeira vez na história, a mente humana é uma força direta de produção, não apenas um elemento decisivo no sistema produtivo”. (CASTELLS, 1999, p. 51).

softwares e *hardwares* e construídos pelos trabalhadores, consiste na própria extensão da atividade de trabalho realizada pela mente humana e incorporada pelas detentoras da propriedade intelectual, ou seja, o grande capital. Na perspectiva de Castells, “o que pensamos e como pensamos é expresso em bens, serviços, produção material e intelectual, sejam alimentos, moradia, sistemas de transporte e comunicação” (CASTELLS, 1999, p. 51).

No terceiro estágio, os usuários aprenderam a tecnologia fazendo o que acabou resultando na configuração das redes e na descoberta de novas aplicações. O ciclo de realimentação entre a introdução de uma nova tecnologia, seus usos e seus desenvolvimentos em novos domínios torna-se muito mais rápido no novo paradigma tecnológico. Consequentemente, a difusão da tecnologia amplifica seu poder de forma infinita, à medida que os usuários apropriam-se dela e a redefinem. As novas tecnologias da informação não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos. Usuários e criadores podem tornar-se a mesma coisa. Dessa forma, os usuários podem assumir o controle da tecnologia como no caso da internet. (CASTELLS, 1999, p. 51).

Este é, portanto, um elemento emblemático das relações de trabalho mediadas com as tecnologias da informação no contexto das CGVs. A expropriação e privatização, pelo capital, da inteligência geral da sociedade, isto é, o conhecimento construído coletivamente designa-se no *general intellect* (MARX, 2011). Tal fenômeno se torna ainda mais visível no atual contexto da produção global do valor, facultado pelo conhecimento dos trabalhadores de desenvolvimento de *software* nessas relações de trabalho mediadas pelas tecnologias da informação.

A constante inovação e realimentação, nos ambientes mediados pelas tecnologias de informação e comunicação tornam esse novo paradigma tecnológico do processo de desenvolvimento capitalista cada vez mais dinâmico, o que se percebe pela influência que se exerce sobre outras estruturas e instituições mediadoras das relações de trabalho. Talvez possamos afirmar que, assim como o setor automobilístico esteve para a sociologia do trabalho no século XX, o setor de tecnologia da informação esteja no século XXI.

Quando nos referimos às relações de trabalho, em localidades como Londrina, por exemplo, cidade de médio porte de país em condição de desenvolvimento, o processo de trabalho que se realiza no segmento de desenvolvimento e/ou processamento de *software*, num modelo de organização produtiva gestado para a cidade e região que se constitui por empresas, na sua grande maioria, micro e pequenas, e de outras instituições e órgãos de apoio

do setor, precisamos analisar em que medida a “liberdade” de criação, concepção ou controle da produção se torna possível. No atual contexto do capitalismo contemporâneo, o processo de trabalho se realiza de modo bastante fragmentado e diversificado por toda a cadeia, em sua extensão global, e mediado pelas bases tecnológicas.

Impõe-se analisarmos as relações de trabalho nas tecnologias e redes de informações, onde se verificam etapas do trabalho imaterial no processo de desenvolvimento capitalista. Uma das questões importantes, quando se discutem aspectos relacionados ao trabalho material/imaterial, produtivo/improdutivo no contexto da “revolução tecnológica”, e a relação da qualificação profissional com a automação, refere-se ao tempo de trabalho e ao tempo liberado (AMORIM, 2009). Os novos processos de trabalho foram pensados com a determinação de uma nova condição material (AMORIM, 2009, p. 114) em virtude da qual a qualificação profissional²⁶ pudesse levar os trabalhadores a ocupar cargos estratégicos na empresa capitalista.

Sobre as questões relacionadas ao trabalho produtivo e trabalho improdutivo no contexto do curso da degradação do trabalho ao longo do século XX, “a variedade de determinadas formas de trabalho pode influir na consciência, coesão ou atividade econômica e política da classe trabalhadora, mas não afeta a existência dela como classe” (BRAVERMAN, 1980, p. 345). A produção capitalista não se fundamenta apenas no valor de troca, mas também no valor excedente do capitalista nas várias formas de trabalho que produzem mercadorias para o capitalista, na sua forma material ou imaterial, e isso deve ser como trabalho produtivo²⁷ (BRAVERMAN, 1980).

O trabalho improdutivo aumenta em decorrência da expansão do valor excedente. As organizações e instituições capitalistas buscam incessantemente ocultar as contradições entre capital e trabalho existentes no processo produtivo, especialmente quando se atribuem maior “autonomia” e responsabilização, nas etapas e processos, aos trabalhadores. E é, justamente por essa razão importante buscar compreender o sentido do papel que o trabalho assume no modo de produção capitalista (MARX *apud* BRAVERMAN, 1980), assim como as

²⁶ Os temas problematizados nos estudos sobre o trabalho imaterial são: “a questão da renda social, da organização política dos desempregados, da diminuição da jornada de trabalho e da redução/elevação das garantias trabalhistas, como salários indiretos, fundos de garantia e outros direitos adquiridos que são administrados pelo Estado” (AMORIM, 2009, p. 114).

²⁷ Ensina Braverman (1980, p. 357): “O trabalho improdutivo contratado pelo capitalista para ajudá-lo na concretização ou apropriação do valor excedente é, ao ver de Marx, semelhante ao trabalho produtivo em todos os sentidos, exceto um: ele não produz valor e valor excedente, e por conseguinte aumenta não como causa, mas, muito pelo contrário, como consequência da expansão do valor excedente”. (BRAVERMAN, 1980).

especificidades oriundas das novas determinações que acompanham a globalização financeira no contexto do capitalismo contemporâneo.

O processo de trabalho facultado pelas tecnologias de informação e comunicação se dá sob uma primorosa “nova” divisão internacional do trabalho. As distinções conceituais utilizadas para explicar essas transformações não alteram o modo de produção em sua essência. Ao contrário, “as formas sociais dominam e transformam a significância das coisas e processos materiais” (BRAVERMAN, 1980, p. 349). As novas modalidades de contrato e de relações de trabalho e as novas e variadas formas de assalariamento intensificadas com o advento da acumulação flexível do capital correspondem a (cada vez mais) constantes transformações de etapas em processos materiais com elevadas possibilidades para a agregação de valor, sobretudo mediante a introdução de elementos de mais-valia absoluta em etapas de mais-valia relativa (BERNARDO, 2005) nessas relações de trabalho tecnologicamente desenvolvidas.

Da maneira como se anunciam a denominada “revolução tecnológica” e o desenvolvimento social, mediante os quais esses tentáculos informacionais se conectam em todo o globo, seria possível superar as contradições de classes sociais e dar-se mais tempo livre aos envolvidos no processo de produção global. Entretanto, percebe-se que o trabalho continua subordinado e, conseqüentemente, seus conflitos. O marco histórico de luta de classes é representado pela condição de subordinação do trabalho ao capital (MARX, 2013).

O processo de trabalho e de valorização do capital à luz da concepção e sua realização nas cadeias globais de valor representam-se pelo trabalho humano abstrato como valor de troca e se refere ao tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de mercadorias na sociedade (MARX, 2013), sejam elas materiais ou imateriais (ANTUNES, 2005²⁸). Para Marx (2013), o meio de trabalho na produção de mercadorias interfere na atividade humana do processo de trabalho e na valorização do capital, intensificadas com a divisão do trabalho, no qual as contradições entre as classes sociais são apresentadas nas relações de subordinação.

²⁸ Ricardo Antunes (2005) enfatiza a importância dos estudos sobre a centralidade do trabalho em detrimento da desconstrução teórica realizada nos últimos tempos: “Portanto, nosso entendimento é o de que, por meio do estudo aprofundado das relações entre trabalho produtivo e improdutivo, manual e intelectual, material e imaterial, bem como a forma assumida pela divisão sexual do trabalho, a nova configuração da classe trabalhadora, entre outros elementos, nos é permitido recolocar e dar concretude à tese da centralidade da categoria trabalho, revitalizando o que Juan José Castillo chamou de ciências sociais do trabalho, contra a desconstrução teórica que foi realizada nos últimos tempos.”. (ANTUNES, 2005, p. 32).

Enxergamos, nessas relações de trabalho, que se estabelecem na chamada “revolução tecnológica”, maiores possibilidades de extração da mais-valia, agravada sobretudo no contexto de flexibilização da produção e do trabalho. É necessário que analisemos as conflituosas relações entre capital e trabalho, agora sob as múltiplas formas de assalariamento e de práticas de casualização do trabalho, para evidenciarmos o embate e a luta entre as classes sociais envolvidas no processo de trabalho no capitalismo contemporâneo, operação bastante complexa, quando se analisa a questão das classes sociais relacionadas à esfera da circulação e do trabalho produtivo (MARX, 2014).

A reconfiguração da produção capitalista global e de valor em constante movimento, numa concepção de divisão internacional do trabalho sob a forma das cadeias globais de valor, nos leva a refletir sobre a emergência de “novas” nomenclaturas e classificações sobre os atores sociais presentes nos mercados laborais. É aqui que se percebe o discurso do empreendedorismo como fonte alternativa (ou necessidade) de renda para a classe trabalhadora. A flexibilização do mercado de trabalho, que a mudança do paradigma fordista para o paradigma flexível pautado no conhecimento técnico denota, possui relação direta com a flexibilização da legislação trabalhista a partir da realocação do trabalhador no mercado sobre novas formas²⁹ (KREIN, 2007).

Portanto, em vez da substituição do trabalho pela ciência, ou ainda da substituição da produção de valores pela esfera comunicacional, da substituição da produção pela informação, o que se pode presenciar no mundo contemporâneo é uma maior inter-relação, uma maior interpenetração entre as atividades produtivas e as improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre atividades laborativas e as atividades de concepção, que se expandem no contexto de reestruturação produtiva do capital. O que remete ao desenvolvimento de uma concepção ampliada para se entender sua forma de ser do trabalho no capitalismo contemporâneo, e não à sua negação. (ANTUNES, 2005, p. 37).

Quando olhamos a sociedade a nossa volta e nos deparamos com um mosaico de relações de trabalho atuais, mas que, em sua característica essencial, as relações de subordinação são determinantes, somos despertados pela curiosidade de conhecer as relações

²⁹ A flexibilização do trabalho e as novas formas de trabalho pode ser caracterizado da seguinte forma, segundo mapeamento de José Dari Krein (2007): “terceirização, subcontratação, pessoa jurídica (PJ), cooperativa, sócio, parceria, consórcio de empregados, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato de experiência, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, motoboy, caminhoneiro autônomo, integrado, trabalhador avulso, trabalho em domicílio, tele-trabalho, consultoria, feijão, *free lance*” (KREIN, 2007, p. 107).

do “novo” tipo, que José Dari Krein identificou em sua tese. Para que o capital consiga manter as taxas de acumulação e de lucratividade em detrimento da classe trabalhadora, é preciso que estas mudanças se direcionem para o ocultamento das relações (concretas) de trabalho. Ou seja, diante de inúmeras novas modalidades de trabalho, quem é então o trabalhador hoje? Podemos também fazer outro questionamento: Quais os reais elementos do discurso de incentivo ao ‘empreendedorismo’, tão arraigado ultimamente em nossa sociedade?

No contexto da reestruturação produtiva elaborada pelo neoliberalismo em diversos setores econômicos advindas de países em desenvolvimento, podemos perceber que a estratégia quanto à organização em cadeias globais de produção e de valor fez com que novos nichos de mercado fossem criados utilizando-se a condição flexível do trabalhador. Essas relações criadas com a casualização do trabalho facilitam o surgimento de fatores de precarização das condições de trabalho. A crescente participação das empresas em redes (ALVES; WOLFF, 2007) na economia política mundial, agora em sua fase de transnacionalização do capital (CHESNAIS, 1996; BIHR, 1998; ANTUNES, 2002; HARVEY, 2008) tem provocado profundas mudanças nas relações de trabalho.

Nesse cenário, percebe-se que companhias multinacionais se tornaram ainda mais gigantes a partir da transnacionalização do capital (POCHMANN, 2001). O termo ‘trabalhador’ vem sendo gradativamente substituído por outros termos como parceria ou colaboração entre as partes, o que contribui por dificultar a relação de assalariamento³⁰. Essas mudanças têm paulatinamente orientado as políticas públicas de desenvolvimento destinadas aos países emergentes, como o Brasil (FERREIRA, 2014).

Quando analisamos o trabalho e o processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software* (TI) da região de Londrina, que se realiza na perspectiva do desenvolvimento de determinada localidade, precisamos compreender as nuances das características do processo de trabalho nessas empresas, sobretudo em sua forma de microempreendimentos. Em que medida as etapas de trabalho realizadas por microempresas locais se caracterizam como partes de um processo de trabalho mais amplo orquestrado pelas grandes empresas?

³⁰ Conseqüentemente, a organização coletiva da classe trabalhadora se compromete.

Sabemos que são muitos os questionamentos sobre os modelos de desenvolvimento adotados em nosso país, além da abertura de “pistas” importantes para pensarmos e analisarmos a organização dos trabalhadores nas condições de trabalho estabelecidas no processo produtivo da atual conjuntura do capitalismo global. Além disso, sabemos que jamais conseguiremos chegar próximo a qualquer possibilidade de esgotamento dos debates acerca do tema. No âmbito das relações trabalhistas do setor de TI, os trabalhos desenvolvidos e os projetos assumem as características de uma cultura fluida e dinâmica, que esbarra nos contratos de trabalho e corresponde a um dos elementos dessas mudanças. Isso tudo num modelo global de integração subordinada e subalterna da classe trabalhadora nos processos globais de produção e de valor.

Similarmente ao que o capital havia propagado em outros ciclos de produção econômica e de valor e a possibilidade de países dependentes se integrarem à produção global, realizando etapas do processo de produção da mercadoria de modo dependente e subordinado às grandes empresas transnacionais, que estão vinculadas aos países centrais se tornasse uma alternativa plausível para o desenvolvimento, podemos dizer que estamos novamente reassistindo às estratégias de reorganização capitalista no processo de acumulação de mais valor (SILVER, 2005). É o que buscamos perceber adiante, a respeito da opção brasileira de desenvolvimento e suas condições históricas relacionadas ao setor de tecnologia da informação.

CAPÍTULO II

Políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda relacionadas ao setor de informática no Brasil e a inserção de Londrina nos processos globais de *software*

[...] Prezado amigo Afonsinho. Eu continuo aqui mesmo. Aperfeiçoando o imperfeito. Dando um tempo, dando um jeito. Desprezando a perfeição. Que a perfeição é uma meta. Defendida pelo goleiro. Que joga na seleção. E eu não sou Pelé nem nada. Se muito for, eu sou um Tostão. Fazer um gol nessa partida não é fácil, meu irmão. [...] (Meio de campo, Elis Regina)

A realidade de nossa pesquisa corresponde às condições de trabalho de Londrina, que se relaciona social e economicamente a centros urbanos, como São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, Florianópolis, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, dentre outros. Neste capítulo vamos refletir sobre a produção dessas mercadorias “informacionais”, que têm mobilizado a demanda da produção das empresas de desenvolvimento de tecnologia de informação instaladas no Brasil (e em Londrina).

O processo produtivo realizado em empresas nacionais se vincula a etapas da produção e da circulação do capital em seu âmbito global. Para que possamos compreender aspectos relacionados às condições de trabalho observadas nas localidades que estão no entorno de grandes centros urbanos, como a região de Londrina, onde se revelam elementos de precarização do trabalho, analisamos o conjunto de políticas públicas em âmbito nacional e local e as mudanças no processo de trabalho.

A cidade é considerada como um dos polos estratégicos para a promoção e desenvolvimento desse tipo de trabalho no eixo centro sul do país. Sendo assim, entendemos ser importante analisar e identificar as bases dessas conexões nas cadeias produtivas locais a partir de uma breve análise das políticas públicas e do conjunto de instituições e empresas que formam esta complexa rede de relações de trabalho.

2.1 – A produção de informática no processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil: breve análise desse processo sob influência das políticas públicas e das novas determinações referentes à relações de trabalho

Nas próximas páginas vamos tratar sobre o modo como a produção de informática se relaciona, no processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil, às características das relações de trabalho que são desenvolvidas em Londrina atualmente. Para darmos continuidade a nossa pesquisa, analisamos como (e quando) se origina esse tipo de relações de trabalho no Brasil, que se estabeleceram em meio às relações internacionais de desenvolvimento econômico. Limitamo-nos, nesta seção, a analisar as políticas de desenvolvimento e industrialização nacional e as políticas de incentivo ao pequeno negócio voltadas ao setor de informática. Com isso, pretendemos analisar as condições de trabalho aqui desenvolvidas, à medida que essas mudanças forem ocorrendo com a inserção do Brasil na cadeia global de *software*.

As experiências históricas têm mostrado que a inserção do Brasil, na denominada “sociedade da informação” em âmbito global, vem ocorrendo de forma dependente, associada e subalterna em suas relações com outros países e blocos econômicos, ao longo do processo de desenvolvimento capitalista. Em meio a esse processo, devemos analisar o papel do Estado brasileiro e suas relações de classe, bem como as contradições e conflitos ocasionados ao mundo do trabalho. Alguns questionamentos se fazem necessários, nesta etapa de reflexão: Quais são as políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda relacionadas ao setor de informática no Brasil? Em que contexto essas políticas são adotadas e com qual finalidade política ideológica trazem novas determinantes para as relações de trabalho no Brasil?

O setor de TI se caracteriza pelo conjunto de trabalhos realizados em tudo que está diretamente ligado aos serviços que medeiam a comunicação e troca de informações de uma sociedade. Podemos compreender esses processos como realizados por uma ampla parcela de trabalhadores que prestam serviços necessários à reprodução e circulação da vida material dependendo a produtividade das condições materiais vigentes e das desigualdades sociais. Esses trabalhos estão, de certo modo, relacionados ao trabalho de desenvolvimento de *software*, manutenção, instalação, realizado com a finalidade de buscar soluções tecnológicas para que a produção das indústrias e empresas públicas e privadas seja aperfeiçoada.

As TICs e as soluções em informática medeiam relações de trabalho e negócios desenvolvidos em (e para os) mais diversos setores da atividade econômica: agricultura, educação, indústria, entre outros. São de tal modo relevantes as características organizacionais desse mercado que nos instigam a pensar sobre as novas determinações negativas, em certa medida, ao mundo do trabalho devido a elementos que precarizam as condições dos trabalhadores. O setor de TI é protagonista do processo de desenvolvimento, pois incorpora ideias de flexibilidade, tornando o processo produtivo ainda mais racional (CASTRO, 2012). Podemos perceber as influências toyotistas sobre as relações de produção no segmento de TI, que se radicaliza com a expansão de micro e pequenos empreendimentos nos processos produtivos em países dependentes nas cadeias globais de valor.

Nas reestruturações produtivas do capital, há aumento significativo de parcelas cada vez maiores de trabalhadores no mercado de trabalho do setor de TI. Diferentemente da perspectiva segundo a qual, com o advento das redes informacionais (CASTELLS, 1999), se facultaria maior liberdade aos indivíduos, inclusive com interesses distintos dos tradicionalmente pertencentes à classe trabalhadora (BELL, 1972), percebemos que a configuração de “novos” tipos de relações de trabalho carregam consigo elementos de exploração do trabalho. Esse tipo de trabalho que ora se desenvolve, pode ser analisado com base no conceito da infotaylorização (BRAGA, 2006), de acordo com o qual as tecnologias da informação relacionadas ao modelo de reorganização produtiva do capital apresentam aspectos de precarização das condições de trabalho.

Henry Braverman (1980) identifica os impactos da computação na organização do trabalho, como um dos elementos próprios do processo histórico de automação industrial. As mudanças advindas com o novo regime tecnológico, no qual surgem, em um contexto marcado pelo processo de globalização, desindustrialização e financeirização, que acarreta profundas mudanças na organização do trabalho, sobretudo com a introdução de elementos toyotistas no processo de produção, o qual é responsável por maior exploração do trabalhador (BRAVERMAN *apud* CASTRO, 2012).

Esboçado preliminarmente esse quadro, passamos a analisar concreta e sociologicamente o estabelecimento do setor de informática no Brasil e sua relação com o fomento do microempreendimento.

2.1.1 – As bases do desenvolvimento do setor de informática no Brasil, as relações políticas e a formação da força de trabalho

O projeto de desenvolvimento do setor de informática está relacionado às políticas de industrialização do Brasil concebidas, durante a década de 1980, pela burguesia interna, associada a frações da burguesia internacional sob a tutela do Estado. A seguir, buscamos analisar algumas das políticas públicas voltadas ao setor de informática e o caráter dessas políticas pautadas pelos governos e implementadas no país ao longo do processo de desenvolvimento capitalista. Procuramos perceber suas consequências para a classe trabalhadora e a sociedade de modo geral. Consideramos, em nossa análise, não só as bases materiais sobre as quais é conduzido o desenvolvimento do setor de informática, mas também as contradições sociais que se percebem nesse processo. Com esse intuito, analisaremos – à luz da conjuntura social, política, econômica e cultural vivenciada pela sociedade brasileira no contexto em que foram sendo colocadas em prática no país – as questões relacionadas à produção nacional de informática.

Até meados da década de 1970, os computadores e outros equipamentos utilizados no processo de desenvolvimento do setor de informática no Brasil, foram importados de firmas estrangeiras, mormente dos Estados Unidos e Inglaterra, *IBM* e *Burroughs*, respectivamente (EVANS, 1986). Os equipamentos de informática montados no Brasil eram realizados pelas subsidiárias aqui instaladas. Importa-nos destacar que naquele contexto havia no país esforços conjuntos no sentido de incentivar a industrialização nacional de tecnologia da informação, voltado ao desenvolvimento do setor de informática e *mainframe*, de modo minimamente autônomo.

A maneira como se desenvolveu o setor de informática no Brasil é bastante emblemática no âmbito das relações de classes que protagonizaram o processo de desenvolvimento nacional. Como nos mostra Vigevani (1995), “trata-se de reconhecer um exercício de soberania que ultrapassa o terreno teórico e especulativo, como se pode verificar nos três exemplos importantes: a instalação da indústria de aço, a nacionalização do petróleo e, nos anos setenta e oitenta, o caso de informática” (VIGEVANI, 1995, p. 16) ao longo da formação econômica do país.

No contexto dos anos finais da década de 1960, durante o período desenvolvimentista, algumas universidades brasileiras formavam engenheiros, em razão da procura por esse trabalhador qualificado, sobretudo com conhecimento em eletrônica (EVANS, 1986, p. 16). Entretanto, dada a realidade das condições sociais e econômicas do Brasil, a contratação desses profissionais ficou longe das expectativas vindo eles a se tornar vendedores de computadores produzidos no exterior, mesmo os que estivessem desenvolvendo pesquisas, pois não havia investimentos nem meios para transformar as criações tecnológicas em produtos comercializáveis (EVANS, 1986, p. 16).

Segundo Vigevani (1995), houve o contencioso no processo de desenvolvimento de informática no Brasil em suas relações internacionais com os Estados Unidos. A indústria de informática aqui gerida se deu por deliberação do Estado, movido por forças políticas favoráveis à política nacional de informática, mas não ligadas à classe do empresariado nacional (VIGEVAANI, 1995). O desenvolvimento da informática em nosso país não ocorreu por interesse das forças produtivas nacionais.

Outro aspecto importante que contribuiu para a despolitização da parcela de trabalhadores relacionada a um projeto de industrialização nacional do setor de informática foi a forte repressão ao sistema universitário brasileiro³¹ do início dos anos 1970s, durante o período de formação profissional (EVANS, 1986). Muitos desses trabalhadores, que estavam se formando nas universidades brasileiras, realizaram cursos de pós-graduação em universidades do exterior, a maioria nos Estados Unidos. No entanto era real a necessidade de investir na indústria nacional de computadores para concretizar as expectativas desses profissionais (EVANS, 1986).

Diante do contexto desenvolvimentista, da política de substituições de importações bem como dos investimentos do Estado brasileiro nas indústrias de base, as empresas nacionais de computadores se tornariam altamente rentáveis nos anos seguintes (EVANS, 1986). No âmbito do Estado, subvencionado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico³² (BNDE), um grupo de “nacionalistas-desenvolvimentistas” trabalhava em prol de uma industrialização brasileira mais diversificada e integrada (EVANS, 1986).

³¹ Segundo Evans (1986), a modernização na educação superior e no mercado de trabalho no Brasil gerou um grupo de “técnicos nacionalistas frustrados”.

³² O BNDE, instituição financeira estatal de orientação empresarial corresponde a uma faceta importante para o desenvolvimento de uma infraestrutura organizacional que contribuiu por facilitar uma política de informática nacional.

No caso da informática o contencioso entre Brasil e Estados Unidos, Vigevani (1995) afirma que, quando um Estado é levado “a aceitar como campo de discussão um regime internacional para cuja formulação pouco pesou, a probabilidade de ser pressionado e se conformar as regras que não lhe são favoráveis, apesar de aceitas pela comunidade internacional e sobretudo pela potência hegemônica³³, é muito alta” (VIGEVANI, 1995, p. 39). Daí a opção adotada pelo Estado brasileiro e as dificuldades verificadas internamente em relação ao processo de desenvolvimento nacional.

Na conjuntura de desenvolvimento pela qual passava o Brasil e em vista dos anseios para que se incentivasse a produção nacional, a política de informática³⁴, pressionada por interesses internacionais, foi aos poucos se inserindo na legislação do país. Em 1971, foi criado o Grupo de Trabalho Especial (GTE 11), o qual assumiu a sua forma de organismo institucional concreto como resultado da convergência das pressões desses grupos (EVANS, 1986), estabelecendo-se um importante alicerce institucional para o desenvolvimento da indústria nacional de computadores. Esse grupo pavimentou o caminho para a criação da Coordenação de Atividades de Processamento Eletrônico (CAPRE), em 1972, instituída³⁵ pelo Decreto Federal 70.370, de cinco de abril de 1972.

No entanto, o modelo de desenvolvimento proposto por esse organismo contradizia as perspectivas do desenvolvimento do capitalismo dependente³⁶, em voga no país. Uma das

³³ De acordo com Tullo Vigevani, a perspectiva das relações internacionais se resume: “[...] na análise globalista, se a crise econômica implica elementos reais de decadência, pela primeira vez na história não está colocada a questão de a quem a toca a sucessão. Esta resposta tampouco está dada por Kennedy. Dessa forma, não há prazos fatais, e na medida em que houver capacidade de compreender os novos paradigmas, tratar-se-á de potencializar as vantagens comparativas, abrindo o país às capacidades estrangeiras de forma a absorver as capacidades mais avançadas produzidas no plano universal e, inversamente, abrindo plenamente os mercados aos Estados Unidos. O desafio do século XXI seria, então, o da economia do comércio exterior, e não mais o da beligerância. Podemos assim compreender que as bases de alguns contenciosos internacionais dos Estados Unidos com outros países, como a da informática com o Brasil, não partem de uma visão restrita de um fato específico, nem mesmo estão diretamente determinadas por interesses imediatistas ou de alguns grupos e *lobbies* específicos. Alguns contenciosos referem-se a uma concepção global das relações internacionais que precisaria ser implementada como forma de assegurar um mundo pacífico e de prosperidade, onde os *publics goods*, cujas prioridades tivessem sido inicialmente elaboradas nos Estados Unidos, se universalizassem efetivamente.” (VIGEVANI, 1995, p. 43).

³⁴ A instituição pública denominada de Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), ligada ao Ministério da Fazenda, buscava a burocratização da modernização estatal naquele contexto. Entretanto, se reconhecia as desvantagens da dependência tecnológica nas operações realizadas pela instituição (EVANS, 1986).

³⁵ Embora tenha a CAPRE funções triviais e meramente administrativas, de acordo com a crítica de Evans (1986), este órgão tinha uma “inclinação nacionalista ambiciosa”, e se objetivava pela racionalização da compra dos computadores. É importante destacar que a CAPRE foi um importante organismo regulador do desenvolvimento da política nacional de informática, de modo que a sua atuação estratégica pudesse fomentar o desenvolvimento nacional de informática e a fabricação de computadores.

³⁶ O desenvolvimento do capitalismo dependente em países subdesenvolvidos, como o ocorrido durante a ditadura militar no Brasil, ocorre de modo integrado e subordinado aos interesses da hegemonia imperialista e

medidas da política nacional de informática, naquele contexto, consistiu na criação de empresas nacionais do tripé macroeconômico, caracterizando-se pelo consórcio do capital internacional, capital nacional e Estado (EVANS, 1986). Foi nesse contexto que se criou a empresa nacional *Cobra* computadores³⁷, empresa de informática orientada pela estatal Digibrás e controlada pelo BNDE, *EE* e *Ferranti* (EVANS, 1986), empresas estrangeiras de engenharia elétrica.

Em meio à crise do petróleo, “que levou o balanço de pagamentos do Brasil a uma situação crítica” (EVANS, 1986, p. 18) e com o crescimento das importações de computadores, houve mudanças na CAPRE. Naquele período, os computadores se tornaram o terceiro produto manufaturado que o Brasil importava, o que levou o Conselho Nacional do Comércio Exterior (CONCEX) a regulamentar as exportações. Com isso, a CAPRE seria o órgão responsável por aprovar os computadores e componentes eletrônicos importados pelo país (EVANS, 1986).

Nas mãos de burocratas desinteressados, os poderes reguladores da CAPRE poderiam nunca ter chegado a nada, além daquilo para o qual haviam sido previstos. Isto é, uma maneira racional de limitar as importações de computadores e máquinas essenciais às operações dos usuários governamentais e empresariais. Contudo, o pessoal da CAPRE não era desinteressado. Eram técnicos do tipo "nacionalista frustrado" ou, na terminologia de Adler, "guerrilheiros ideológicos". Ricardo Saur tornou-se secretário executivo. Mário Dias Ripper, então diretor-executivo do SERPRO, também se envolveu, juntamente com Ivan Costa Marques, Artur Pereira Nunes, Luís Martins e outros, convencidos de que o Brasil poderia e deveria ter sua própria indústria de computadores. Eles perceberam que o poder conferido pelo CONCEX tinha potencial para ser tanto uma política industrial como uma política comercial, uma vez que a fabricação ou montagem de qualquer computador no Brasil exigia peças importadas. Ninguém poderia fabricar computadores no Brasil sem sua aprovação. Além disso, o pessoal da CAPRE podia proteger qualquer fabricante local não apenas da concorrência importada mas também da concorrência local, já que um concorrente local não poderia iniciar suas operações sem que suas guias de importação de componentes fossem aprovadas pela CAPRE. (EVANS, 1986, p. 18).

marca a vinculação ao eixo capitalista da ordem política-econômica mundial (MARINI, 2017). Esse modelo de desenvolvimento desigual e combinado (Lênin) reproduz o imperialismo, produzindo profundas desigualdades sociais e a pauperização do povo, nas proporções da superexploração do trabalho.

³⁷ O Argus 700 foi o seu primeiro produto e não tendo sucesso comercialmente, acarretou em prejuízos num primeiro momento. Entretanto, se percebia que era tecnicamente possível a produção de computadores nacionais (EVANS, 1986).

É interessante notarmos os detalhes das relações que envolviam os órgãos responsáveis pelo projeto nacional de informática e o controle dos conselhos sobre as peças necessárias e o fabrico de computadores no país. Alguma autonomia e o desenvolvimento de uma indústria própria de computadores poderiam ser possíveis com o II Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND), no qual se incluiu “a indústria eletrônica básica como uma das áreas a ser enfatizadas”, com a criação de uma indústria nacional de minicomputadores controlada por capital nacional³⁸ (EVANS, 1986).

No processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil, havia duas perspectivas divergentes quanto a condução da política econômica do Brasil daquele contexto, em que havia, por um lado, os que defendiam um nacional-desenvolvimentista, e, por outro lado, aqueles que defendiam a inserção de grandes corporações transnacionais, propugnando por um desenvolvimento integrado e dependente. O surgimento da indústria brasileira de informática se torna essencial para que se revelem as contradições inerentes ao desenvolvimento capitalista em países subdesenvolvidos, como o Brasil, e o papel do Estado na transformação industrial (EVANS, 1986).

A CAPRE buscava despertar a sociedade civil, a burguesia nacional para a importância de receber subsídios do governo com vistas a alavancar a produção nacional, não obstante virem os resultados a ser colhidos a longo prazo. A CAPRE se organizou para o debate sobre o plano nacional de informática realizando seminários anuais³⁹ (EVANS, 1986). Houve pressões por parte de companhias transnacionais, por exemplo, a *IBM*, que buscava instalar suas empresas para a fabricação de computadores no Brasil (EVANS, 1986). Os Estados Unidos buscavam convencer o governo brasileiro para eliminar as barreiras de importação dos produtos de informática.

³⁸ De acordo com Evans (1986), podemos perceber que as articulações se dão “pelo alto”. Estas relações envolveram os órgãos que conceberam o projeto nacional de informática no país: “O que permanecia obscuro era se a dedicação operacional do pessoal da CAPRE, juntamente com o apoio dos altos escalões da máquina estatal, poderia suportar um desafio sério proveniente das poderosas companhias (de maneira crucial, a *IBM*), fadadas a perder a batalha a longo prazo. Principalmente porque o lado econômico do governo Geisel era controlado por internacionalistas, como Mário Simonsen.” (EVANS, 1986, p. 18).

³⁹ De acordo com Marcelo Vianna (2015), os espaços para discussão fomentados pela CAPRE que contribuíram para o debate sobre a PNI correspondem: “Seminário de Computação na Universidade (SECOMU), Seminário de Entidades de Coordenação de Processamento de Dados (SECOP), Seminário Integrado de Software e Hardware Nacionais (SEMISH). A CAPRE também participava das Conferências Nacionais de Processamento de Dados (CNPD) organizados pela Sociedade dos Usuários de Computadores e Equipamentos Subsidiários (SUCESU). Esses espaços contribuíram para formar uma série de entidades, como a Associação dos Profissionais de Processamento de Dados (APPD), a Sociedade Brasileira de Computação (SBC) e a Associação Brasileira da Indústria de Computadores e Periféricos (Abicomp).” (VIANNA, 2015, p. 1).

Em junho de 1977, o governo brasileiro não deu permissão às grandes companhias transnacionais para fabricarem e desenvolverem minicomputadores no Brasil e decidiu confiar o futuro em cinco empresas nacionais (EVANS, 1986, p. 15). Diante da necessidade de expandir seus mercados, as grandes companhias transnacionais, especialmente as empresas dos Estados Unidos, intensificaram as pressões sobre o governo brasileiro.

Durante a transição do governo Geisel para o governo Figueiredo, formou-se um grupo de trabalho especial⁴⁰ para “reconsiderar a política brasileira de informática” (EVANS, 1986, p. 20), que passou a seguir as orientações de acordo com os interesses de grandes corporações. A comunidade de informações, bastante hostil aos técnicos da CAPRE, “tomou conta do grupo e deu as cartas segundo seu próprio interesse” (ADLER *apud* EVANS, 1986), em relação ao desenvolvimento nacional de informática.

Nesse período, houve maior interesse dos militares em se apropriarem mais firmemente da condução de uma política nacional de informática. A Comissão Cotrim tinha como objetivo “promover o levantamento da situação da informática no Brasil e de apresentar recomendações sobre as medidas que deveriam ser tomadas pelo Governo, a fim de permitir a formulação de uma política de informática” (VIANNA, 2015, p. 15), conseguindo maior controle da situação, para o desenvolvimento dos “instrumentos adequados à sua implementação e o controle de sua execução” (VIANNA, 2015). O Relatório Cotrim demonstrava interesse em alinhar-se ao Serviço Nacional de Informações (SNI), criado pela Lei 4.341, de 13 de junho de 1964⁴¹.

Tornou-se oportuno ter o controle das tecnologias informacionais que estavam se desenvolvendo no país. Convém, da mesma forma, analisar também as medidas tomadas para o setor de informática em virtude das políticas públicas, pois elas estabelecem as bases da inserção do Brasil na cadeia global de *software*. Em 1979, o Decreto 83.444, de 10 de maio daquele ano, oficializava a participação de um Grupo de Trabalho Especial. No bojo das políticas de segurança nacional e em vista da preocupação dos governantes militares diante de tais mudanças, competia a esse Grupo de Trabalho Especial “estudar e propor sugestões específicas com vistas à reestruturação dos órgãos envolvidos no setor de informática e à formulação de uma política global de informática” (BRASIL, 1979).

⁴⁰ Grupo liderado por Paulo Cotrim, que tinha fortes vínculos com Octávio Medeiros, chefe do SNI, órgão participante das reuniões (EVANS, 1986).

⁴¹ O SNI foi um órgão importante para o controle dos militares, durante o início da ditadura militar, por julgar-se ser preciso reformar a instituição em nome da segurança nacional, mesmo que, para tanto, fosse necessário “suportar o projeto desenvolvimentista autoritário” (VIANNA, 2015).

Nessas circunstâncias, as políticas públicas desenvolvidas no país voltadas ao setor de informática, durante os governos militares, demonstravam tendência para um alinhamento integrado a uma política global da referida atividade econômica. Também em 1979, criou-se a Secretaria Especial de Informática (SEI) por meio do Decreto 84.067⁴². Este órgão viria a substituir posteriormente a CAPRE, extinguindo-a, com seu protagonismo nos espaços de decisão relacionados ao desenvolvimento do setor de informática no país. No entanto, a SEI seria o órgão complementar do Conselho de Segurança Nacional (CSN), tendo como finalidade o assessoramento na formulação de uma “política nacional de informática” e a sua coordenação (BRASIL, 1979).

Segundo o Art. 1º da Lei 84.067, a SEI orientaria tais políticas de informática voltadas ao país, tendo em vista o desenvolvimento científico e tecnológico para o setor. O Decreto 84.266, de 5 de dezembro de 1979, dispõe sobre a estrutura básica da SEI. De acordo com o Art. 1º, a SEI seria o órgão “superior de orientação, planejamento, supervisão, fiscalização, objetivando, especialmente, o desenvolvimento científico e tecnológico do setor” (BRASIL, 1979).

O Decreto 88.010, de 30 de dezembro de 1982, criou o Centro Tecnológico para Informática⁴³ (CTI), órgão no interior da SEI, que tinha como finalidade “promover o desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica para o setor de informática” (BRASIL, 1982). Nesse período, embora estivessem ocorrendo os anos finais da ditadura militar no Brasil, ainda se percebia um rigoroso controle e práticas de censura em relação às informações relacionadas às transparências dos recursos públicos utilizados nos mais diversos segmentos econômicos.

Entretanto, conquanto não se tenha percebido um “alavancamento” do setor nacional de informática no país, ao contrário, havia dificuldades para incentivar o desenvolvimento de projetos nacionais relacionados à tecnologia e informação. Chama-no atenção a quantidade de recursos aprovados como crédito suplementar entre 1980 e 1981, através de Decretos

⁴² Uma semana e um dia depois, foi criado o Centro Tecnológico do Exército pelo Decreto 84.095, de 16 de outubro de 1979.

⁴³ Os objetivos da CTI correspondem à: “I - a indução e o apoio à introdução das tecnologias da Informática no processo produtivo; II - o incentivo e a coordenação da pesquisa científica em Centros Universitários, visando ao trabalho conjunto entre a Universidade e as Empresas; III - a promoção do desenvolvimento tecnológico até a obtenção de protótipos, em condições de atendimento às necessidades da indústria nacional; IV - o acompanhamento dos programas de nacionalização dos produtos do setor.” (BRASIL, 1982).

aprovado pelo Senado Federal⁴⁴. Direccionava-se, por conseguinte, o projeto nacional de informática de acordo com os recursos do Estado.

As origens do que estamos examinando neste trabalho, como que condução de uma política “nacional” para o desenvolvimento do setor de informática, durante a ditadura militar, sobretudo no contexto da década de 1970, remonta ao governo Médici (1970-1974), com a Lei de Informática, e segue até o governo Figueiredo em 1984. Essas são as bases do projeto brasileiro do desenvolvimento do setor de informática, as origens da inserção brasileira na cadeia global de produção *software*. Em essência, essas medidas têm sido caracterizadas, no geral, como uma “irracionalidade econômica da política de informática brasileira” (EVANS, 1986). Com o advento da informática no país, criaram-se organismos voltados à integração de pesquisadores e profissionais da área, entendeu-se, a seguir, que se deveria confiar esse projeto a uma política global de informática e, não por último, examinaram-se, com o devido cuidado, os interesses de grandes corporações no mercado desse segmento econômico no país. No geral, todos esses esforços, indicam que “os interesses e mandos do capital internacional desempenham um papel central na conformação dos planos do Estado”. (EVANS, 1986, p. 15).

Foram muitos os problemas conforme visto acima; todavia, na segunda metade da década de oitenta, começou-se, com a Política Nacional de Informática, a gestar um projeto mais bem elaborado e estruturado para o desenvolvimento nacional do setor de informática no Brasil, valorizando-se assim a produção nacional dessa atividade econômica, com reserva de mercado para auxiliar empresas nacionais desse setor. A Lei n.º 7.232, de 29 de outubro de 1984⁴⁵, sancionada pelo presidente João Figueiredo, buscava inserir e valorizar a produção nacional de informática. Como as bases ideológicas do projeto se vinculavam ao ideal desenvolvimentista, as empresas nacionais foram-se desenvolvendo e modificando em alguns pontos o projeto, desde os anos sessentas.

⁴⁴ O Decreto Federal 86.508, de 27 de outubro de 1981, abre ao Senado Federal, em favor do Senado Federal e do Centro de Informática e Processamento de Dados, o crédito suplementar no valor de Cr\$ 117.700.000,00, para reforço de dotações consignadas no vigente Orçamento. O Decreto Federal 87.637, de 21 de setembro de 1982, abre ao Senado Federal, em favor do Centro de Informática e Processamento de Dados, o crédito suplementar no valor de Cr\$400.000.000,00, para reforço de dotação consignada no vigente Orçamento. Mais de quinhentos milhões de cruzeiros foram aprovados em favor do Centro de Informática e Processamento de Dados. Outros Decretos com finalidade semelhante foram aprovados em 1986.

⁴⁵ Esta lei dispõe sobre os princípios, objetivos e diretrizes da Política Nacional de Informática (PNI) e sobre a Secretaria Especial de Informática (SEI), cria outras instituições relacionadas ao setor econômico: o Conselho Nacional de Informática e Automação (CONIN), os Distritos de Exportação de Informática, autoriza a criação da Fundação Centro Tecnológico para Informática (CTI). Visando a disponibilização de recursos, institui o Plano Nacional de Informática e Automação e o Fundo Especial de Informática. (BRASIL, 1984).

A Lei 7.232 (Lei da PNI) tinha como objetivo a capacitação nacional nas atividades de informática, para favorecer o desenvolvimento social, político, tecnológico e econômico da sociedade brasileira. O Estado brasileiro seria o organismo propiciador das condições econômicas para o desenvolvimento das empresas nacionais (BRASIL, 1984), o que revela o caráter dependente das relações dos setores capitalistas com o Estado, bem como o sentido do processo de desenvolvimento social e econômico nacional.

Podemos perceber que havia interesses por parte de setores da sociedade brasileira e que, com o respaldo do Estado, a ideia seria alavancar a produção da empresa nacional de informática. Com isso, buscou-se estimular e capacitar com mais empenho e com mais base tecnológica os trabalhadores. Entretanto, as condições em que se firmavam os contratos e acordos para a produção de informática, devido à forma como se dava a inserção brasileira, impossibilitavam um modelo de desenvolvimento autônomo e independente. Examinando os princípios propostos pela lei acima citada, percebemos que as atividades de informática eram orientada por interesses nacionais de cunho político na busca do aprimoramento da identidade cultural do país e das estratégias condizentes com o interesse nacional. Acreditamos que o “espírito” dessa legislação tenha sido influenciado pela conjuntura política de redemocratização do país nos anos finais da ditadura militar, pois não houve uma consolidação de fato de um projeto nacional de informática genuinamente brasileiro, desamarrado dos interesses de grandes companhias transnacionais⁴⁶.

Os defensores da política nacional de informática no Brasil acreditaram que informática poderia ser o ponto de partida para que o Brasil saísse do subdesenvolvimento (VIGEVANI, 1995), ou seja, “ao constituir um novo paradigma tecnológico, poderia, pela formação de uma massa crítica significativa que não pressupunha a existência completa de outros estágios da civilização industrial” (VIGEVANI, 1995, p. 81). Entretanto, diferentemente do Brasil, os Estados Unidos souberam se aproveitar dessa situação para o “progresso técnico da civilização” (FURTADO *apud* VIGEVANI, 1995).

Além de outros instrumentos, o PNI buscava desenvolver modelos de “regimes especiais” voltados ao crescimento das atividades de informática (BRASIL, 1984). Caso fossem adotadas, e, de fato, colocadas em prática, essas medidas poderiam estimular o

⁴⁶ Os instrumentos da PNI criaram elementos com que se buscasse encontrar formas para o aperfeiçoamento da cooperação internacional (BRASIL, 1984), e que, portanto, no âmbito das relações de classes subordinadas, se passasse a “estimular o crescimento das atividades de informática de forma compatível com o desenvolvimento do país” (BRASIL, 1984), de modo a mobilizar setores da sociedade civil organizada, com vistas à aplicação de recursos financeiros públicos para o fomento das atividades de informática.

desenvolvimento do mercado interno brasileiro (FURTADO, 1992). Com isso, haveria a possibilidade de criar mecanismos que dessem, ao setor de informática, maior autonomia de produção em concomitância com o nascente mercado global.

No contexto político da primeira metade da década de 1980, o Conselho Nacional de Informática e Automação (CONIN) se torna o centro tomador de decisões políticas voltadas ao setor nacional de informática, de acordo com o que consta no Art. 5º⁴⁷ da Lei n.º 7.232, que por sua vez alterou o artigo 32 do Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, com o qual se criava o Conselho, como parte do organismo de assessoramento imediato ao Presidente da República.

Diante das pressões da sociedade civil organizada, sobretudo durante os anos que antecediam a reabertura política, clamava-se com intensidade por maior participação no processo de desenvolvimento e pela nomeação dos representantes do CONIN, os quais eram escolhidos majoritariamente por governos militares. Posteriormente, esse Art. 6º viria a ser revogado com a Lei n.º 8.248, de 1991.

O que nos chama a atenção, na trama das implementações das políticas públicas em meio ao contexto conturbado pelo qual passava o país, é a supressão do direito de indicar representantes de setores ligados à sociedade civil organizada na composição do CONIN. O poder de Estado se expressa centralizando, no Ministério de Estado de Ciência e Tecnologia, tudo o que se refere à coordenação dos assuntos de competências da CONIN (BRASIL, 1985). As competências da Secretaria Especial de Informática⁴⁸, órgão subordinado à CONIN, foram abordadas no Decreto 90.755, de 27 de dezembro de 1984, vindo a tornar-se um órgão-chave no desenvolvimento nacional de informática.

⁴⁷ O Conselho Nacional de Informática e Automação se torna um dos órgãos do Gabinete Civil e do Gabinete Militar da Presidência da República, ao lado do Conselho de Segurança Nacional, do Conselho do Desenvolvimento Econômico, do Conselho do Desenvolvimento Social, da Secretaria de Planejamento, do Serviço Nacional de Informações, do Estado Maior das Forças Armadas, do Departamento Administrativo do Serviço Público, da Consultoria Geral da República e do Alto Comando das Forças Armadas (BRASIL, 1984).

⁴⁸ Segundo o Decreto 90.755: “Art. 2º Compete à Secretaria Especial de Informática - SEI: I - prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho Nacional de Informática e Automação - CONIN; II - baixar, divulgar, cumprir e fazer cumprir as resoluções do Conselho Nacional de Informática e Automação - CONIN; III - elaborar a proposta do Plano Nacional de Informática e Automação, submetê-la ao Conselho Nacional de Informática e Automação e executá-lo na sua área de competência; IV - adotar as medidas necessárias à execução da Política Nacional de Informática no que lhe couber; V - analisar e decidir sobre os projetos de desenvolvimento e produção de bens de informática; VI - manifestar-se previamente sobre as importações de bens e serviços de informática por 08 (oito) anos a contar da data da publicação da Lei n.º 7.232, de 29 de outubro de 1984”. (BRASIL, 1984).

No concernente às políticas públicas para o setor de informática, definiu-se, na reunião do CONIN de 15 de maio de 1985, o primeiro Plano Nacional de Informática (PLANIN). No documento expresso na Lei 7.463, de 17 de abril de 1986, se afirma que a proposta é resultado de um processo participativo. O PLANIN tinha, como objetivo, a “capacitação nacional das atividades de informática, em proveito do desenvolvimento social, cultural, político, tecnológico e econômico da sociedade brasileira” (BRASIL, 1986), ficando as ações subordinadas aos interesses maiores da sociedade brasileira. Buscava-se, por meio da legislação, aumentar o grau de autonomia, em defesa da independência na tomada de decisões (BRASIL, 1986). Em relação ao setor de *software*, uma série de medidas foram adotadas no Plano.

“Software”: incentivar o desenvolvimento e a comercialização de “software” por empresas nacionais; direcionar as encomendas de “software” do setor público para as empresas nacionais que comercializem produtos desenvolvidos no País, desde que atendidas as especificações requeridas; estabelecer mecanismos e instrumentos legais para controle de importação e internação de “software”, bem como de disciplinamento da comercialização interna; estimular a formação de pequenas empresas de alta tecnologia voltadas para o desenvolvimento de “software”, através de ação das agências governamentais de fomento, que deverão criar linhas de financiamento adequadas a este tipo de empreendimento; estabelecer mecanismos e instrumentos de capitalização de empresas nacionais, especialmente das que desenvolvem “software” nas áreas consideradas prioritárias; dar especial ênfase ao desenvolvimento de “software” para implantação de soluções descentralizadoras, bem como ao “software” que possa auxiliar o processo educacional; estimular a adoção de sistemas operacionais de uso aberto, onde interfaces e parâmetros são amplamente divulgados; estimular a disponibilidade no mercado, inclusive de forma cooperativa, de ferramentas de auxílio ao desenvolvimento de “software” e padrões de documentação acessíveis a microempresas e indivíduos, visando a aumentar a produção de “software” de uso profissional; estimular o desenvolvimento de tecnologia nacional aplicada a simuladores para aplicações militares e civis. (BRASIL, 1986).

Nas vésperas do alinhamento do país ao Consenso de Washington e no “espírito” desenvolvimentista presente na transição para o regime democrático no país, pode-se perceber que o objetivo do I PLANIN, em relação ao desenvolvimento de *software*, consistia em estimular e incentivar o desenvolvimento da atividade econômica nas empresas nacionais, especialmente as microempresas, como uma das estratégias de ação no uso da informática⁴⁹.

⁴⁹ Com o CONIN, podemos perceber o Estado brasileiro no centro tomador de decisão em relação aos projetos de desenvolvimento econômico para o país, a partir das fusões, da intermediação entre as relações entre empresas, países e blocos econômicos (que em parte se orientam por fundos de acionistas do capital financeiro) e

Pretendia-se com isso estabelecer os mecanismos necessários para que o Estado capacitasse as empresas nacionais de desenvolvimento de *software* em áreas consideradas estratégicas e se desenvolvesse uma cultura educacional⁵⁰ para formação e qualificação da força de trabalho.

É o interesse nacional que leva o governo e o setor público a intervir no processo de desenvolvimento nacional da informática, “para evitar que o processo de desenvolvimento fique sujeito à forte dependência da importação de tecnologia, colaborando, inclusive, para suprir as desvantagens representadas pela debilidade do setor empresarial privado como promotor de pesquisas” (PELÚCIO *apud* VIGEVANI, 1995, p. 17).

Outro aspecto, ou seja, a retirada de “pouco” do elemento nacionalista, naquela ocasião, embora o caráter autocrático tenha sido preservado, se refere aos interesses dos agentes e instituições interessados envolvidas. Tratava-se da possibilidade de uma guinada para o fortalecimento da produção interna no contexto de reformulação da nova política de informática. De acordo com o que podemos perceber, “havia unanimidade entre governo, empresários nacionais (de informática e de outros setores), comunidade científica, usuários e partidos políticos quanto à necessidade de introduzir modificações no marco normativo previsto pela Lei 7.232/84” (TAPIA *apud* COLOMBO, 2009, p. 96-7).

Esses são alguns dos elementos do contencioso com os Estados Unidos, no desenvolvimento da informática. Exposto brevemente o processo de desenvolvimento do setor de informática no Brasil pela análise de algumas políticas públicas e das bases do

mediante as políticas públicas de desenvolvimento. A estrutura do CONIN foi readequada em 1993. No seu Art. 2º, diz a Lei: “O CONIN é composto pelos seguintes membros, de acordo com o Art. 1º: “I - Representantes do Poder Executivo: a) Secretários-Executivos do Ministério da Ciência e Tecnologia, do Ministério da Educação e do Desporto, do Ministério da Fazenda, do Ministério da Justiça, do Ministério das Comunicações, do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo, do Ministério da Integração Regional e da Secretaria do Planejamento, Orçamento e Coordenação da Presidência da República; b) Secretário-Geral do Ministério das Relações Exteriores; c) um representante indicado pelos três Ministérios: do Exército, da Marinha e da Aeronáutica; d) Secretários-Adjuntos da Secretaria de Assuntos Estratégicos e da Secretaria da Administração Federal, da Presidência da República. II - doze representantes não-governamentais de livre escolha e nomeação do Presidente da República, escolhidos mediante indicação de associações nacionais representativas, sendo: a) dois representantes dos produtores de bens e serviços de informática e de automação; b) um representante dos produtores de programas de computador; c) três representantes dos usuários dos bens e serviços de informática; d) três representantes dos trabalhadores do setor; e) três representantes da comunidade científica e tecnológica.” (BRASIL, 1993).

⁵⁰ No âmbito de valorização das ideias geniais voltadas ao processo educacional, e que, porventura surgissem no país naquele contexto do final da década de 1980, o Decreto 94.713, de 31 de outubro de 1987, torna-se imensamente interessante e curioso. Este Decreto instituiu o concurso anual de “Software” Educacional Brasileiro, com o objetivo de estimular o desenvolvimento de *software* e difundir os conhecimentos na área de informática (BRASIL, 1987). Na oportunidade, seriam premiados os projetos vencedores. De acordo com o Art. 3º, a premiação seria: “I - 1º lugar - CZ\$50.000,00 (cinquenta mil cruzados); II - 2º lugar - CZ\$25.000,00 (vinte e cinco mil cruzados); III - 3º lugar - CZ\$12.500,00 (doze mil e quinhentos cruzados).” (BRASIL, 1987).

desenvolvimento de *software* no Brasil, passamos a analisar o desenvolvimento e as relações deste segmento com o Estado, nas décadas seguintes.

2.1.2 – A produção de informática, as exportações e as novas formas de investimento do capital no Brasil durante a década de 1990

Seguindo a cronologia histórica no exame das políticas públicas e o sentido da produção brasileira de *software* que estamos adotando nesta parte do trabalho, interessa-nos, concomitantemente e em paralelo às análises sobre as políticas públicas voltadas ao setor de informática, apresentar e analisar brevemente as políticas públicas relacionadas ao fomento de microempreendimentos, ou seja, a legislação relacionada à criação de uma regulamentação e de incentivos voltados ao pequeno negócio. É o que nos cabe fazer para podermos perceber em que medida isso se relaciona ao emergente setor de tecnologia da informação e a suas relações de trabalho.

O Decreto Federal nº 90.414, de sete de novembro de 1984, criou um órgão relacionado ao Ministério da Indústria e do Comércio, o Conselho de Desenvolvimento das Micro, Pequena e Médias Empresas (COMPETE)⁵¹, conectado a uma política pública de âmbito nacional, que passou a coordenar e orientar a política de desenvolvimento das empresas de menor porte. É, portanto, o “guarda chuva” da legislação que protege o funcionamento das relações de trabalho realizadas em MPEs de *software*.

A partir das consequências econômicas da década de 1980, a década “perdida”, do processo de redemocratização e da abertura de mercados com o advento das políticas neoliberais, parte da produção do mercado interno se destinou às exportações, conformado-se

⁵¹ Segundo o Decreto 90.714: “As atribuições do COMPETE são: a) estabelecer as políticas, diretrizes e prioridades para o apoio governamental ao desenvolvimento das micro, pequena e média empresas; b) aprovar, anualmente, a programação técnico-financeira de apoio governamental ao desenvolvimento dessas empresas; c) acompanhar a execução e propor os ajustes e aperfeiçoamentos que se fizerem necessários à implementação da política de apoio e fortalecimento das MPMEs; d) promover a articulação e a integração entre os diversos órgãos e entidades públicos e privados que atuam nas áreas gerencial, creditícia, tributária, mercadológica e tecnológica em apoio às MPMEs; e) fomentar e incentivar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de mecanismos de apoio às MPMEs; f) fomentar e incentivar a geração, o desenvolvimento e a difusão de tecnologias específicas, voltadas às MPMEs; g) estabelecer instrumentos que favoreçam o acesso das micro, pequenas e médias empresas ao crédito oficial e privado; h) promover estudos específicos necessários ao planejamento do desenvolvimento das MPMEs nacionais, particularmente através dos órgãos setoriais especializados; e i) realizar os demais atos que concorram para o desenvolvimento das pequenas e médias empresas nacionais”. (BRASIL, 1984).

ao que determinam as políticas públicas. O Decreto nº 99.541, de 21 de setembro de 1990, regulamentou a produção e a importação de bens de informática conforme listagem previamente aprovada pelo CONIN. Esses produtos seriam periodicamente avaliados com assentimento prévio da Secretaria de Ciência e Tecnologia (SCT). O parágrafo único do Artigo 1º, afirma: “[...] os bens de informática não relacionados na lista de que trata este artigo poderão ser livremente importados ou produzidos no País” (BRASIL, 1990). Por esse parágrafo podemos imaginar quão grande foi o volume de importações de bens de informática importado a fim de aumentar a produtividade do setor, em ascensão como consequência das políticas neoliberais no Brasil e em outros países.

Durante o exercício do seu governo, Collor de Mello promulgou, em 16 de outubro de 1991, a Lei nº 8.244, pela qual aprovou o II Plano Nacional de Informática e Automação (II PLANIN) pelo período de três anos. Esse Plano havia sido reformulado para atender interesses de empresas estrangeiras, em decorrência da liberalização econômica do governo e de frações hegemônicas da burguesia brasileira, associada à burguesia internacional.

Em virtude da liberalização econômica e da abertura de mercados, as novas formas de investimento do capital permitiram aportes de partes de seus fundos de crédito que atuaram no processo de investimentos para o desenvolvimento de regiões do país. Isso se deu pela mediação do Estado brasileiro. Tal fenômeno, que se iniciou durante a década de 1990, se expandiu nas décadas seguintes de forma radicalizada com maior atuação do capital financeiro nesses mercados, também em decorrência da intensificação da reorganização pós-fordista, sob a lógica das cadeias globais de valor, que correspondem às novas formas de investimento no contexto de mundialização do capital (CHESNAIS, 1996).

Com a externalização da produção, grandes companhias transnacionais se utilizaram de práticas de terceirização e subcontratação de suas atividades nos países dependentes, a partir dos arranjos e sistemas produtivos inseridos nas localidades. Parte desses arranjos produtivos do setor de informática se constitui a partir de um conjunto de empreendimentos intermediados pelo Estado, na forma de políticas públicas e mediante estratégias público-privadas. As MPEs de desenvolvimento de *software*, organizadas na forma de arranjos produtivos se inserem nesse contexto de desenvolvimento. Com isso, empresários de diversos segmentos produtivos foram incentivados a investir no país, inclusive, obviamente, o setor de informática.

A Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991⁵², tratou também da competitividade e capacitação do setor de informática, promovendo a abertura dos mercados nacionais do setor de informática. O aspecto que nos chama a atenção nesse artigo da citada lei são as preferências pelas aquisições de bens e serviços de informática e automação para atender, interesses de empresas brasileiras de capital nacional. A ordem seria primeiramente por bens e serviços com tecnologias desenvolvidas no país, seguida por bens e serviços produzidos no país com significativo valor agregado local. Este ponto foi retirado. Podemos perceber um maior alinhamento dos interesses de frações da burguesia interna brasileira aos interesses de empresas transnacionais que, na década de noventa com a introdução de políticas neoliberais, buscavam expandir seus mercados.

Aqui vemos movimentos sinalizadores da abertura econômica dos países latino americanos que aumentam os investimentos para fomentar o setor de informática em detrimento dos interesses das empresas nacionais, no início da década de 1990, durante os governos de Fernando Collor de Mello⁵³. Como consequência dessas políticas de informática, nas condições em que o país se encontrava com a inserção de políticas neoliberais, estabelecem-se as bases do projeto de governo de Fernando Henrique Cardoso, reforçando-se medidas de liberalização econômica no Brasil.

Com as novas formas de investimentos do capital transnacional ao redor do globo, ou seja, atividades realizadas por MPEs locais dos países dependentes, sob a lógica das cadeias globais de valor, surgem elementos de descontinuidade em relação ao modelo de desenvolvimento anterior, pois dava-se, em alguma medida, “direcionamento” aos interesses das empresas brasileiras de capital nacional, apesar das dificuldades encontradas pela dependência econômica em que o país se encontrava. A liberalização econômica reestruturou setores importantes da economia, além de proporcionar uma ampla onda de privatizações de estatais, o que acarretou o enfraquecimento da indústria nacional de desenvolvimento de *software* diante da concorrência das grandes companhias transnacionais dos países centrais.

⁵² Um aspecto que nos chama a atenção foi a revogação em 2001, no final do segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, do Art. 1º sobre o entendimento da definição de empresa brasileira, que afirmava: “Para os efeitos desta lei e da Lei nº 7.232, de 29 de outubro de 1984, considera-se como empresa brasileira de capital nacional a pessoa jurídica constituída e com sede no Brasil, cujo controle efetivo esteja, em caráter permanente, sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidade de direito público interno.” (BRASIL, 1991). Esta revogação é curiosa, ao radicalizar a noção de empresa nacional, abrindo brechas a fim de se conceberem outras formas de organização como meio para a formação da empresa brasileira.

⁵³ O desdobramento da crise política no país resultou no *impeachment* do então presidente Collor e o início do governo Itamar Franco, que preservou o projeto neoliberal em sua essência.

Tal fenômeno, além de evidenciar a condição de dependência como o elemento fundamental das relações econômicas entre empresas nacionais e transnacionais, mediadas pelo Estado, tem revelado novos contornos de precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. Essas relações de trabalho materializadas pelas políticas públicas se manifestam nos trabalhos realizados, conforme projetos, em etapas externalizadas nas cadeias globais de produção e de valor, de onde procedem elementos de intensificação do trabalho pela expropriação da componente intelectual realizada nas atividades de desenvolvimento de *software*. Em tais circunstâncias, as grandes corporações enxergam, muitas vezes, novas possibilidades de rendimentos com a extração do mais valor proporcionada, nesse processo de desenvolvimento capitalista, no âmbito da produção global de *software*, em países de economia dependente⁵⁴.

Um elemento importante que pode ser percebido na passagem dos anos 1990s para a década de 2000, diz respeito ao Art. 4º da Lei nº 8.191, de junho de 1991, alterado pela Lei nº 10.176, de 2001, no concernente à competição e competitividade do setor de informática e de automação. Ali o termo “empresas” mudou-se para a expressão “pessoas jurídicas”, no âmbito do desenvolvimento e produção de bens e serviços do setor de tecnologia da informação e comunicação. Tais bens e serviços destinavam-se a investimentos em atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação para incremento deste setor (BRASIL, 2019), conforme a Lei nº 13.969, de 2019. Nessa mudança de dominação evidencia-se o sentido ideológico pelo obscurecimento das reais relações de produção, ao assumir o conceito de “empresas” uma concepção ampliada de “pessoas jurídicas”, a qual pode abranger diversas formas de outros rearranjos sociais.

De acordo com essa Lei, as pessoas jurídicas têm direito a crédito financeiro, havendo, por conseguinte maior participação do capital financeiro nos processos de desenvolvimento de informática no país. O Art. 8º da Lei nº 8.248 isenta empresas do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI); o Estado assegura a isenção de impostos para a compra e utilização de máquinas e equipamentos necessários à produção e à realização de serviços ligados ao setor.

Art. 8º São isentas compras de máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos produzidos no País, bem como suas partes e peças de reposição, acessórias, matérias-primas e produtos intermediários realizadas

⁵⁴ Outro aspecto observado neste ponto se refere à inclusão do parágrafo terceiro sobre as aquisições de bens e serviços de informática e de automação, ao qual se acrescentou, pela Lei nº 11.077, de 2004, a permissão para a aquisição de bens e serviços de informática, em virtude dos termos de outra Lei, a Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, mas restritas às empresas que cumpram o processo produtivo básico (BRASIL, 2004).

pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e por entidades sem fins lucrativos ativas no fomento, na coordenação ou na execução de programa de pesquisa científica ou de ensino devidamente credenciadas naquele conselho. (BRASIL, 1991).

Tecnologias, máquinas e equipamentos desenvolvidos no exterior são necessários à produção e à reprodução de produtos do setor de informática no país e precisam ser importados, mas o Estado de exercer vigilância sobre sua importação. No âmbito das políticas de incentivo ao desenvolvimento dos microempreendimentos no Brasil, a Lei nº 8.864, de 28 de março de 1994, revogada pela lei nº 9.841, de cinco de outubro de 1999, revogada também, posteriormente, pela Lei Complementar nº 123, de 2006, passou por mudanças importantes devido à expansão do modelo neodesenvolvimentista e o aumento da quantidade de empreendimentos no Brasil durante o governo Lula. A partir de então, houve um maior aprimoramento da organização da produção pós-fordista em sistemas e aglomerados produtivos locais, em relação à classificação de agentes e trabalhadores e em políticas empreendedoristas e de governança voltadas às diversas localidades. As políticas endossaram um modelo de desenvolvimento econômico dos países dependentes de forma associada às cadeias de produção globais.

Ainda na década de noventa, destacamos o Decreto nº 1.350, de 28 de dezembro de 1994, que concedeu a participação de entidades representativas de micro e pequenas empresas de pequeno porte no Conselho Deliberativo do SEBRAE, o que representa inserção desse nicho de mercado nas instâncias governamentais. Essas influências foram demonstradas posteriormente nas políticas públicas que foram sendo promulgadas, a partir do protagonismo dos órgãos voltados ao desenvolvimento local (ABDALLA; FARIA, 2019). Em meio ao desenvolvimento das políticas de informática, ampliou-se a quantidade de micro e pequenas empresas inovadoras do aglomerado produtivo do referido setor econômico. Nessas relações se verificam as conexões entre as empresas mãos (CASTILLO, 2008, 2009), na forma de pequenos empreendimentos locais realizadas em etapas das cadeias globais de valor inseridas nos países dependentes, por intermediação dos investimentos do capital acionista financeirizado.

O sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições das microempresas e empresas de pequeno porte (SIMPLES) começa a ser gestada pelo Estado brasileiro em 1996, por meio de Medida Provisória n.º 1.526, de cinco de novembro desse mesmo ano, convertida

na Lei nº 9.317, de cinco de dezembro de 1996. A política do SIMPLES⁵⁵ nacional corresponde a um fenômeno importante, no qual muitos dos negócios autônomos do ramo de informática desenvolvidos no país, e, portanto, sem a necessidade da regulamentação da legislação trabalhista, passavam a ser tributados por essa política simplificada, que de certo modo passou a incentivar a regulamentação dos negócios junto ao Estado brasileiro. A classificação dos empreendimentos em relação ao faturamento⁵⁶ estava prevista nesta Lei.

Paralelamente a essas medidas, o Decreto nº 2.398, de 21 de novembro de 1997, criou a Agência de Promoção de Exportações (APEX), órgão nacional para exportação de produtos nacionais vinculados ao SEBRAE. Esse decreto foi revogado a partir de 21 de fevereiro de 2003, sendo ressignificado de outro modo. Com isso, se verifica a apropriação, por empresas transnacionais, dos produtos aqui desenvolvidos. A Lei nº 10.668, de 14 de maio de 2003 (resultado da conversão de Medida Provisória nº 106, de 2003), instituiu o Serviço Social Autônomo Agência de Promoção e Exportações do Brasil – APEX Brasil, através do Decreto nº 4.584, de cinco de fevereiro de 2003. Compete a APEX Brasil, a execução de políticas, que promovam exportações em cooperação com o poder público (BRASIL, 2003) e favoreçam, sobretudo empresas de pequeno porte, bem como a geração de empregos, de acordo com o Decreto. Entretanto, diferentemente dos objetivos propostos por este Decreto, percebeu-se, no país, a emergência de tipos de trabalho originados casualmente e como alternativa ao vínculo celetista nesse segmento econômico específico, favorecido pela expansão das tecnologias de informação e comunicação.

Às competências do APEX Brasil acrescentaram-se áreas estratégicas favoráveis às exportações. O Art. 1º do Decreto nº 8.788, de 21 de junho de 2016, reelaborou a redação do Decreto nº 4.584 referente às exportações, que passou a vigorar com as seguintes instruções:

Art. 2º Compete à Apex-Brasil a execução de políticas de promoção de exportações em cooperação com o Poder Público, inclusive ações para promoção de investimentos. § 1º As ações de que tratam o caput observarão as políticas nacionais de desenvolvimento, particularmente as relativas às áreas industrial, comercial, tecnológica, de agricultura e de serviços. § 2º Na promoção das ações de que trata este artigo, a Apex-Brasil deverá dar atenção especial às ações estratégicas que

⁵⁵ O sistema de tributação previsto pelo Simples Nacional representa um novo modelo de inserção do trabalho autônomo a partir da “formalização” informal. Numa possibilidade de estudos posteriores, caberia fazer uma análise do impacto da política do Simples Nacional e a reorganização produtiva com o sistema da previdência social.

⁵⁶ A renda bruta anual das microempresas era de até R\$120.000,00. Isso foi revogado pela Lei Complementar n.º 123 que redefiniu os valores afixados para a receita bruta igual ou superior a R\$360.000,00, em relação ao enquadramento de microempresa

promovam a inserção competitiva das empresas brasileiras nas cadeias globais de valor, a atração de investimentos e a geração de empregos e apoiar as empresas de pequeno porte. § 3º Nos termos do contrato de gestão previsto neste Decreto, a Apex-Brasil apoiará os órgãos do Poder Executivo com representação no seu Conselho Deliberativo e na Câmara de Comércio Exterior - CAMEX, mediante a elaboração de estudos econômicos, jurídicos e técnicos e a prestação de serviços para promover o comércio exterior, os investimentos e a competitividade internacional do País e para subsidiar negociações comerciais de interesse da República Federativa do Brasil. § 4º A Apex-Brasil contará com grupo técnico, sem custos adicionais de pessoal, para coordenar, com os setores público e privado, a facilitação e a divulgação de mecanismos de financiamento e garantia para promover o comércio exterior. § 5º A Apex-Brasil apoiará as atividades de ombudsman de investimentos diretos da Secretaria-Executiva da CAMEX⁵⁷, em particular no que se refere à assistência e à orientação aos investidores, à divulgação de oportunidades de investimento e à prestação de informações acerca de políticas de investimento, além da proposição de medidas que visem a facilitar os investimentos diretos, com base em sua atuação junto a empresas e investidores.” (NR) (BRASIL, 2016).

De acordo com os objetivos do Decreto nº 8.788, com as exportações, o Brasil implementou estratégias para a inserção competitiva das empresas brasileiras nas cadeias globais de valor. Com isso se revela qual é a opção brasileira em relação ao desenvolvimento social e econômico. A APEX – Brasil indica que deverá ser dada “atenção especial às ações estratégicas que promovam a inserção competitiva das empresas brasileiras nas cadeias globais de valor” (BRASIL, 2016). Entretanto, é importante destacar que essa inserção ocorre e se consolida numa dependência, estabelecida previamente sobre bases tecnológicas nas quais acontecem as relações econômicas entre as empresas.

Com as ações da Apex – Brasil, revelam-se a inserção do país, em caráter dependente, e sua força de trabalho, conectada às cadeias globais de valor como meio de enfrentar a competitividade da “nova” divisão internacional do trabalho, que se apoia, em grande medida, em empreendimentos de pequeno porte. A condição de consolidação de dependência se agrava diante dos meios tecnológicos necessários à produção de informática, que são determinadas pelas patentes e bases tecnológicas pertencentes às grandes companhias transnacionais do setor de informática, de sorte que a produção nacional de *software* fica

⁵⁷ As ações desse órgão revelam nítidas conexões com os investimentos do contexto do capitalismo financeiro global. O grupo técnico da Apex-Brasil passa a coordenar os mecanismos de investimentos para se promover o comércio exterior. A CAMEX passa a divulgar oportunidades de investimentos e propor medidas que facilitem os investimentos diretos a partir da atuação de empresas e investidores.

sufocada (e até impedida de se desenvolver) diante das condições estabelecidas pela lógica das cadeias globais de valor no contexto do capitalismo contemporâneo.

A consequência disso são “novas” determinações, novos elementos de precarização das condições de trabalho da classe trabalhadora, nas quais o aumento de formas de casualização oportunizadas por projetos possibilita a efetivação dos negócios do ramo de informática. Durante o período em que se realizam as mudanças estruturais trazidas, pelas TICs, ao mundo do trabalho e em que são intensificadas no Brasil em virtude das reestruturações produtivas em diversos setores da economia com a inserção de políticas neoliberais no decorrer da década de 1990⁵⁸, tem-se u’ a maior expansão da fragmentação da produção.

As questões relacionadas à proteção da propriedade intelectual dos programas de computador, em nosso país, no que diz respeito à comercialização estavam previstas na Lei nº 9.609, de 19 de fevereiro de 1998, a Lei de *Software*. Segundo o Art. 2º desta Lei, tal política pública pauta-se pela “legislação de direitos autorais e conexos vigentes no país” (BRASIL, 1998). A questão da propriedade intelectual das mercadorias tecnológicas, necessárias ao processo de produção, se revela como um aspecto emblemático da condição do Brasil e dos países subdesenvolvidos, por sua dependência em relação a esses meios necessários, em razão da tecnologia empregada nesses processos, a qual se orienta pelas plataformas tecnológicas hegemônicas, ferramentas/máquinas virtuais. Isso acontece sempre em conexão com os países desenvolvidos, onde se concentram as grandes transnacionais de TI.

Art.4º Salvo estipulação em contrário, pertencerão exclusivamente ao empregador, contratante de serviços ou órgão público, os direitos relativos ao programa de computador, desenvolvido e elaborado durante a vigência de contrato ou de vínculo estatutário, expressamente destinado à pesquisa e desenvolvimento, ou em que a atividade do empregado, contratado de serviço ou servidor seja prevista, ou ainda, que decorra da própria natureza dos encargos concernentes a esses vínculos. (BRASIL, 1998).

Os direitos relativos ao programa de computador pertencem ao contratante dos serviços, pois é ele que desenvolveu o programa, é ele que promove os negócios. A propriedade intelectual dos direitos de uso de reprodução tecnológica (ex.: *JAVA*, *SAP*,

⁵⁸ Outra política pública implementada nesse período corresponde a uma Ordem de Serviço da Diretoria Geral de Administração da Advocacia Geral da União, de nove de janeiro de 1998, que constituiu a Comissão Especial formada por servidores representativos desta Diretoria. Essa equipe de trabalho passou a se ocupar do desenvolvimento e operacionalização do Plano de Ação de Informática.

Microsoft, etc.), ou mesmo os “novos” *softwares* que são desenvolvidos, mediante customização e /ou padronização, determinam as relações de produção no setor de TI local.

Como estamos percebendo, as bases tecnológicas no atual paradigma do capitalismo contemporâneo têm alterado a natureza do capital constante, ao menos para a maioria das grandes companhias globais. Esse modelo de organização da produção vem se intensificando nas últimas três décadas e se tornando hegemônico na atualidade. O capital constante, com que se realiza a maioria dos processos produtivos, se trasmudou na forma tecnológica de base imaterial, portanto, no meio necessário para a realização das diversas atividades econômicas. Seria a fábrica de *software* pós-fordista a nova grande indústria do século XXI? E, portanto, um campo vasto para a atuação da sociologia do trabalho.

Este é um dos aspectos que nos chama a atenção, pois, os setores produtivos brasileiros, da maneira como estão dispostos nas cadeias globais de valor, em meio ao processo de desenvolvimento capitalista, possuem, em menor grau, o livre arbítrio no que se refere ao desenvolvimento de tecnologias disruptivas, sobre a produção, poder de decisão e controle. O mais valor provém do trabalho imaterial produzido por trabalhadores que se inserem, de diferentes modos, nas “pontas” das intermediações da lógica da fábrica de *software* nas cadeias globais de valor. A finalidade é a apropriação da destreza intelectual do trabalhador, pelas inovações incrementais e pela incorporação imediata desta riqueza pelo capital. Conseqüentemente, podemos afirmar que a agregação de valor, proporcionada por esse processo, acaba tendo pouco efeito no desenvolvimento socioeconômico (o da macroeconomia) das localidades dos países subdesenvolvidos.

Quanto aos trabalhadores dos países dependentes da macroeconomia, estes vivem em condições precárias de vida e de trabalho em razão das novas determinações tecnológicas relacionadas ao trabalho, nas quais as grandes e novas ideias prevalentes são as dos acionistas do capital financeiro. Isso torna os trabalhadores ainda mais pauperizados diante da “lógica” do mais valor extraído nessas relações de trabalho, além de maior insegurança social.

No ano de 1998, o Brasil buscava dar continuidade ao seu projeto de desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação bem como estreitar a conexão com outros países, visando promover u’a maior integração com os blocos hegemônicos do capital internacional. O documento que visava a construção da sociedade da informação no Brasil foi elaborado pelo Ministério da Ciência e da Tecnologia, no final do primeiro governo de

Fernando Henrique Cardoso. A ideia seria “pavimentar” uma infraestrutura nacional de informação e comunicação para a próxima geração “consumidora” de internet, de modo que tornasse possível o estabelecimento de conexões com as tecnologias aqui empregadas. Ao governo cabia articular e fomentar essa infraestrutura (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 17).

No projeto de desenvolvimento da sociedade da informação no Brasil⁵⁹, observamos o processo de utilização de redes do tipo Internet no Brasil, de cuja iniciativa foi responsável o Estado, ao qual cabia definir tanto as prioridades do processo com o também sua implementação (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 18-9). A iniciativa do governo brasileiro consistiu em promover o desenvolvimento dos serviços de computação para estimular a competitividade e facilitar a inserção internacional da indústria e empresas brasileiras de informática no rol das indústrias e empresas multinacionais.

Por não terem sido realizadas as reformas de base no país e devido à incapacidade do Estado em desenvolver as forças produtivas internas e em fortalecer o capital nacional, as grandes ideias desenvolvidas pelos trabalhadores, que possuem elevado valor de conhecimento agregado, são fornecidas “de bandeja” aos ávidos acionistas interessados na extração (e apropriação) dessas “inovações incrementais”, para posterior reprodução e circulação das mercadorias informacionais e tecnológicas.

Em vista dessas circunstâncias e da dependência tecnológica dos diferentes sistemas de organização capitalista, julgamos necessários alguns questionamentos: Quais seriam as condições para a empresa brasileira estabelecer acordos e contratos com outras empresas internacionais? De que modo se daria a inserção internacional das empresas brasileiras? É bem verdade que cabe a cada país definir suas prioridades de desenvolvimento. No Brasil, com tal projeto, buscaram, governo e indústria brasileira, contemplar objetivos setoriais nas

⁵⁹ A missão do projeto consiste em articular e coordenar o desenvolvimento e utilização segura de serviços avançados de computação, comunicação e informação e suas aplicações na sociedade, mediante a pesquisa, desenvolvimento e ensino brasileiros, acelerando a disponibilização de novos serviços e aplicações na Internet, de forma a garantir vantagem competitiva e a facilitar a inserção internacional da indústria e empresa brasileiras. Fornecer, desta maneira, subsídios para a definição de uma estratégia de país para conceber e estimular a inserção adequada da sociedade brasileira na sociedade da informação. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 20-1).

áreas de ciência e tecnologia, educação, saúde, meio ambiente e agricultura, cultura, trabalho, transporte e trânsito, tendo como objetivo:

[...] desenvolver e avaliar processos de manufatura distribuída e integrada para especialização em massa e contribuir para inserção da média e pequena empresas no mercado internacional; incentivar o desenvolvimento de ambientes de comércio eletrônico e transações financeiras seguras através da rede. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 22).

As políticas públicas de desenvolvimento local inserem as MPEs de desenvolvimento de *software* no mercado internacional. Para que fosse possível o desenvolvimento em diversas atividades setoriais, o governo de Fernando Henrique Cardoso se preocupou com a formação e o desenvolvimento de uma força de trabalho apta a realizar a produção necessária determinada por estes desafios postos ao país naquele contexto. Uma das preocupações do governo manifestadas no documento consistia em voltar-se para a formação de recursos humanos (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 24). Com isso, podemos perceber o desenvolvimento de cursos tecnológicos em instituições de ensino técnico e superior no Brasil.

Havia por parte do governo, portanto, o entendimento de que “[...] o paradigma da sociedade da informação resultou de um processo social de desenvolvimento científico e tecnológico evolucionário, cujas forças motrizes geram implicações técnicas, sociais, políticas e econômicas que são cumulativas e irreversíveis” (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 30). Entretanto, evidencia-se como o país desenvolveu a indústria nacional durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, isto é, como se associou e integrou aos grandes centros hegemônicos do capital.

O conceito de infraestrutura nacional de informação nos é mostrado pelos dizeres: “a interconexão entre redes nacionais através de redes internacionais engloba, além do *hardware*, *software* e trabalho técnico necessário para a instalação, operação e manutenção de uma infraestrutura global, os aspectos de padronização legal, comercial e diplomático” (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 37). É sobre este tipo de atividade, ou trabalhos técnicos voltados à manutenção e operacionalização da infraestrutura tecnológica, que boa parte da força de trabalho no Brasil atua, determinando a condição do país sob a ótica da divisão

internacional do trabalho. Por isso vê-se como necessário, para o país, fomentar, e de modo rápido, o desenvolvimento dos recursos humanos e de uma massa de trabalhadores ligados à tecnologia da informação.

Apesar do limitado desenvolvimento do país na área de informática e dos entraves interpostos pelas empresas multinacionais, o processo produtivo em curso poderá impulsionar o desenvolvimento econômico brasileiro, no contexto de redes abertas como a Internet. Isso exigiria, no entanto, o estabelecimento de uma infraestrutura nacional de telecomunicações⁶⁰. No final dos anos noventas, havia um certo “otimismo” de gestores do Estado e burguesia em relação ao projeto de desenvolvimento nacional de informática.

No âmbito das políticas públicas desenvolvidas pelo Ministério da Ciência e da Tecnologia relacionadas ao setor de informação, destacam-se o Programa Temático para Ciência da Computação e a Rede Nacional de Pesquisa (ProTem/RNP), como programas prioritários, que, em editais, solicitavam projetos para a implantação de experimentos em redes metropolitanas de faixa larga. Nesse caso podemos pensar citar a Sercomtel⁶¹ de Londrina, empresa municipal de telecomunicações, que inicialmente emergiu como um valioso e próspero ativo público, mas que, aos poucos, foi sendo privatizada⁶². Em seu processo foram introduzidos os programas de qualidade total (PQT) (WOLFF, 1998). Isso sufoca qualquer possibilidade de desenvolvimento de um projeto nacionalista de fortalecimento de empresa estatal, em âmbito local.

⁶⁰ Era preciso naquele contexto desenvolver e aprimorar toda uma infraestrutura necessária para conectar o país com redes e “cabos diretamente enterrados ao longo de rodovias e ferrovias, cabos instalados em linhas de alta tensão, cabos submarinos costeiros, ao longo de gasodutos e auto-suportados” (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT), 1998, p. 50-1).

⁶¹ A ampliação do processo de privatização de empresas públicas em Londrina se dá com a Lei nº 12.871, de 12 de junho de 2019, que autoriza o Executivo Municipal a proceder à alteração do controle acionário da Sercomtel S.A. – Telecomunicações e suas subsidiárias. No Art. 1º desta Lei, a Prefeitura fica autorizada à desestatização da Sercomtel e outras empresas pertencentes ao grupo, a terceiros suas ações de sua propriedade e controle acionário da empresa (LONDRINA, 2019).

⁶² No ano de 2020, a Sercomtel foi definitivamente vendida sob o argumento de que as contas estavam trazendo prejuízos ao município sendo necessária a venda, sob a lógica da onda de privatizações.

2.1.3 – As políticas empreendedoristas e a reorganização da produção em cadeias globais de valor

Após realizarmos brevemente uma breve análise das bases sobre as quais se desenvolve o setor de informática no Brasil, bem como das políticas voltadas a esse setor em meio às mudanças em decorrência da conjuntura política brasileira, passamos a analisar a reorganização da produção em cadeias globais de valor e as políticas empreendedoristas nas duas últimas décadas. Tal exercício reflexivo se faz necessário, para que possamos compreender de que modo às relações de trabalho as relações de trabalho do setor de informática em Londrina estão relacionadas a esse processo de produção e reprodução de TI em escala global.

Dando continuidade ao modelo de desenvolvimento de informática no Brasil dos anos finais da década de 1990, vemos que as mudanças socioeconômicas acontecidas no país nos inícios do século XXI tiveram prosseguimento, com a intensificação dos investimentos no setor de TI, mediante arranjos e sistemas produtivos em diversas localidades do território nacional. Em 2001, a Lei nº 10.176, de 11 de janeiro, ou seja, a Lei de Informática, alterou os artigos 3º, 4º e 9º da Lei nº 8.248, de 1991. Destaca-se no Art. 3º, parágrafo II, que houve mudanças para que a ordem de bens e serviços com a tecnologia do país, como estipulado em 1991, ou seja, as relacionadas a “bens e serviços produzidos de acordo com o processo básico, na forma a ser definida pelo Poder Executivo”. O Art. 4º retirou os termos relacionados aos bens de informática e automação fabricados no país por quaisquer pessoas jurídicas que exerçam atividades de desenvolvimento ou produção de bens de tecnologia da informação (BRASIL, 2019). Podemos perceber que foi acrescentado um parágrafo no Art. 3º da Lei da Informática de 1991, pela Lei de Informática de 2004, que se refere à aquisição de bens e serviços de informática e automação pelos órgãos públicos, possibilitando aquisição de produtos em pregões (BRASIL, 2004).

Art. 3º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal, direta ou indireta, as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público e as demais organizações sob o controle direto ou indireto da União darão preferência, nas aquisições de bens e serviços de informática e automação, observada a seguinte ordem, a: (NR) I - bens e serviços com tecnologia desenvolvida no País; (NR) II - bens e serviços produzidos de acordo com processo produtivo básico, na forma a ser definida pelo Poder Executivo. (NR) [...] § 2º Para o exercício desta preferência, levar-se-ão em conta

condições equivalentes de prazo de entrega, suporte de serviços, qualidade, padronização, compatibilidade e especificação de desempenho e preço. (BRASIL, 2001).

Sendo revogado o Art. 1º revogado pela Lei 10.176, de 11 de janeiro de 2001, o que se pode perceber é a correlação direta das influências, com maior intensidade, do controle de grandes corporações e acionistas estrangeiros sobre setores da burguesia interna, sobre o Estado e suas representações de classe, no âmbito das relações de poder em meio à implementação dessas políticas públicas. Isso pode explicar o fenômeno de fusões e aquisições entre firmas estrangeiras e empresas nacionais.

Na conexão entre o Estado e a universidade brasileira, criou-se a Rede Brasil de Tecnologia (RBT), por meio do Decreto nº 4.776, de 10 de julho de 2003, cujo objetivo consistiu em “promover a articulação institucional do Governo Federal de modo a propiciar a interação eficiente entre a administração pública, a universidade brasileira, as empresas e os agentes financeiros, para o desenvolvimento tecnológico dos setores produtivos locais” (BRASIL, 2003). Neste Decreto, se criou o Comitê Gestor da Rede Brasil de Tecnologia⁶³ (CGRBT).

A Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, a Lei do Bem, pode ser considerada um marco importante de políticas públicas de orientação empreendedorista e de incentivo à produção e à aquisição de bens pelas empresas nacionais (e transnacionais). A partir desta Lei, o Estado brasileiro concedeu incentivos fiscais às pessoas jurídicas, entre os quais se incluem os empreendedores inovadores, que realizassem pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica no país. A Lei do Bem instituiu o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação (REPES), o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras (RECAP) e o Programa de Inclusão Digital, além de dispor sobre os incentivos fiscais para a inovação tecnológica e alterar diversos Decretos e Medidas Provisórias. O Artigo 2º da Lei do Bem, em redação dada pela Lei nº 12.715, de 2012, afirma ser beneficiária do REPES:

[...] a pessoa jurídica que exerça preponderantemente as atividades de desenvolvimento de *software* ou de prestação de serviços de tecnologia da

⁶³ O Comitê Gestor é composto por representantes dos Ministérios de Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e, das Relações Exteriores, e, do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), da Confederação Nacional da Indústria (CNI), e, do Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI) (BRASIL, 2003).

informação e que, por ocasião da sua opção pelo REPES, assuma o compromisso de exportação igual ou superior a 50% de sua receita bruta anual decorrente da venda de bens e serviços de que trata este artigo” (BRASIL, 2012).

Com a Lei nº 12.715, podemos perceber claramente as estratégias do Estado para exercer influência sobre tais políticas, visando vincular o setor nacional de produção e desenvolvimento de *software* ao processo de exportação e incentivá-lo. Entretanto, a Lei do Bem, em seu Artigo 10º, regulamentado de acordo com o Decreto nº 5.712, de dois de março de 2006, afirma que as pessoas jurídicas optantes pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES), poderão ter um sistema especial de tributação (BRASIL, 2005, 2006). Podemos verificar que houve, portanto, todo um rearranjo jurídico e institucional nesse contexto referente às leis que determinam o processo de desenvolvimento de *softwares*, respaldando o modelo de governança adotado no país quanto à organização dos sistemas produtivos locais.

Sobre o RECAP, o Artigo 13º da Lei do Bem requer que a pessoa jurídica exportadora tenha realizado a sua produção e, em sua adesão ao Programa, indicado a origem das receitas do ano anterior, que tenha sido igual ou superior a 50% de exportação. A legislação insiste que tal prática continue e que se assuma o compromisso em relação às exportações dos próximos anos. Sobre os incentivos fiscais à inovação tecnológica, de acordo com o Art. 17º da Lei do Bem, a pessoa jurídica poderá usufruir dos seguintes incentivos fiscais:

I - dedução, para efeito de apuração do lucro líquido, de valor correspondente à soma dos dispêndios realizados no período de apuração com pesquisa tecnológica e desenvolvimento de inovação tecnológica classificáveis como despesas operacionais pela legislação do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ ou como pagamento na forma prevista no § 2º deste artigo; II - redução de 50% (cinquenta por cento) do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI incidente sobre equipamentos, máquinas, aparelhos e instrumentos, bem como os acessórios sobressalentes e ferramentas que acompanhem esses bens, destinados à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico [...] (BRASIL, 2005).

A Lei nº 11.307, de 19 de maio de 2006 alterou, em alguns pontos, a legislação relacionada ao SIMPLES, no qual se ampliaram as receitas reservadas à manutenção dos convênios com o Estado. De acordo com o Artigo 4º, pelos convênios de adesão ao SIMPLES

poderão ser consideradas, como empresas de pequeno porte, aquelas que tiveram receita bruta anual entre R\$ 240.000,00 a R\$ 720.000,00 (BRASIL, 2006).

O Decreto nº 5.906, de 26 de setembro de 2006, regulamentou artigos de legislações anteriores sobre a capacitação e a competitividade do setor de tecnologia da informação, durante o segundo governo de Lula. Em seu Artigo 1º, o Decreto nº 5.906 afirmava: as “empresas que investirem em atividades de pesquisa e desenvolvimento em tecnologias da informação poderão pleitear isenção ou redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para bens de informática e automação⁶⁴” (BRASIL, 2006). Em muitos insumos, máquinas e tecnologias necessárias à reprodução do setor de informática no país durante o governo Lula, verificaram-se pedidos, aos estados e municípios, de isenção ou redução do imposto sobre os produtos industrializados.

Em meio a essas mudanças, foi aprovado o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Ressaltamos a importância dessa política pública que deu instruções para que se reorganizassem as empresas na forma de microempresas e na dinâmica da organização do trabalho nos últimos quinze anos no Brasil, fenômeno que esta pesquisa pretende entender e problematizar, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento de *softwares*.

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especialmente no que se refere: I - à apuração e recolhimento dos impostos e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias; II - ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive obrigações acessórias; III - ao acesso a crédito e ao mercado, inclusive quanto à preferência nas aquisições de bens e serviços pelos Poderes Públicos, à tecnologia, ao associativismo e às regras de inclusão; IV - ao cadastro nacional único de contribuintes a que se refere o inciso IV do parágrafo único do art. 146, in fine, da Constituição Federal. (Incluído pela Lei Complementar nº 147, de 2014) (BRASIL, 2006).

⁶⁴ De acordo com o Art. 2º, os bens de informática e automação correspondem: I - componentes eletrônicos a semicondutor, optoeletrônicos, bem como os respectivos insumos de natureza eletrônica; II - máquinas, equipamentos e dispositivos baseados em técnica digital, com funções de coleta, tratamento, estruturação, armazenamento, comutação, transmissão, recuperação ou apresentação da informação, seus respectivos insumos eletrônicos, partes, peças e suporte físico para operação; III - programas para computadores, máquinas, equipamentos e dispositivos de tratamento da informação e respectiva documentação técnica associada (software); IV - serviços técnicos associados aos bens e serviços descritos nos incisos I, II e III (BRASIL, 2006). No entanto, este artigo veio a ser revogado pelo Decreto nº 10.356 de 2020, no segundo ano de governo do atual presidente Jair Bolsonaro.

A Lei Complementar nº 123 estabelece as normas de tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte também no que diz respeito ao recolhimento dos impostos de acordo com “novo tipo” no que se refere ao regime de arrecadação, obrigações trabalhistas e previdenciárias, acesso ao crédito e ao mercado, além do cadastro nacional de contribuintes (BRASIL, 2006). Os órgãos de gestão e suas instâncias estão previstos no Art. 2º desta Lei. O interessante dessas mudanças é que esse novo regime de arrecadação se torne regra.

As instâncias que irão gerir o tratamento diferenciado dado a esses estabelecimentos, de acordo com o Art. 2º, são o Comitê Gestor do Simples Nacional⁶⁵, o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e o Comitê para Gestão da Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios vinculados à Secretaria da Micro e Pequena Empresa da presidência da República (BRASIL, 2006), que são do Comitê Gestor do Simples Nacional.

Segundo o capítulo II do Art. 3º da Lei Complementar nº 123 de 2006, que define microempresa e empresa de pequeno porte, considera-se MEI, ou empresa de pequeno porte, toda “a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o Art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002⁶⁶”. No parágrafo 1º do Art. 3º, se destaca o processo simplificado para a inscrição na modalidade MEI.

§ 1º O processo de abertura, registro, alteração e baixa da microempresa e empresa de pequeno porte, bem como qualquer exigência para o início de seu funcionamento, deverão ter trâmite especial e simplificado, preferencialmente eletrônico, opcional para o empreendedor (Redação dada pela Lei Complementar nº 147 de 2014). (BRASIL, 2006).

⁶⁵ O Decreto nº 6.038, de sete de fevereiro de 2007, instituiu o Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, cujas atribuições consistem na apreciação e deliberação da necessidade de revisão dos valores expressos, elaboração e aprovação do regimento interno, e, na sua regulamentação (BRASIL, 2007). O Decreto 8.217 de 2014 dá nova redação a este documento, instituindo o Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) (BRASIL, 2014).

⁶⁶ De acordo com o Código Civil, “o empresário é aquele quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” (BRASIL, 2002). No parágrafo único deste artigo, “não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.” (BRASIL, 2002).

No capítulo III da Lei Complementar nº 123, de 2006, a simplificação na qual ocorre a formalização desses estabelecimentos, pode ser percebida pelo sistema pelo qual se inscreve e se dá baixa aos microempreendimentos. O parágrafo terceiro do Art. 4º, que trata da elaboração das normas, reduziu a zero todos os custos relativos às questões burocráticas⁶⁷ no exercício do funcionamento legal. Essas informações devem estar organizadas (e alinhadas) no âmbito federal, estadual e municipal, e, disponibilizadas na rede mundial de computadores, de acordo com o Art. 5º desta Lei.

O capítulo IV da Lei Complementar nº 123, de 2006, em seu Art. 12, instituiu o “Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional” (BRASIL, 2006). Para a arrecadação de tributos⁶⁸ das microempresas previstos por esta Lei, o Estado verifica o aumento do volume de movimentação e arrecadação de impostos devidos pelos novos empreendedores. Em redação incluída pela Lei Complementar nº 167, de 2019, o MEI constituído na forma de *startup* não poderá optar pela sistemática de recolhimento em valores fixos mensais previstos pelo Simples Nacional, segundo o parágrafo quarto do Art. 18-A. O Art. 18-E desta mesma Lei afirma “[o instituto do MEI se enquadra em uma] “política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária” (BRASIL, 2006).

Ainda em relação à Lei Complementar nº 123, importa-nos destacar o Capítulo VI referente à simplificação das relações de trabalho, que pode ser considerada como mais um potencial indicador de precarização do trabalho, pelo seu poder de diminuir a fiscalização e a regulamentação entre capital e trabalhador.

⁶⁷ A isenção das taxas se refere: “[...] à abertura, à inscrição, ao registro, ao funcionamento, ao alvará, à licença, ao cadastro, às alterações e procedimentos de baixa e encerramento e aos demais itens relativos ao Microempreendedor Individual, incluindo os valores referentes a taxas, a emolumentos e a demais contribuições relativas aos órgãos de registro, de licenciamento, sindicais, de regulamentação, de anotação de responsabilidade técnica, de vistoria e de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas. Esta redação foi dada pela Lei Complementar nº 147 de 2014”. (BRASIL, 2006).

⁶⁸ De acordo com o Art. 13, o Simples Nacional corresponde ao recolhimento mensal dos seguintes impostos: “I - Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ; II - Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo; III - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL; IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo; V - Contribuição para o PIS/Pasep, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo; VI - Contribuição Patronal Previdenciária - CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, exceto no caso da microempresa e da empresa de pequeno porte que se dedique às atividades de prestação de serviços referidas no § 5º-C do art. 18 desta Lei Complementar; VII - Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS; VIII - Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS”. (BRASIL, 2006).

Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV - da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas. (BRASIL, 2006).

Podemos perceber que a Lei Complementar nº 123 constitui-se um marco importante na organização do trabalho no país sob a lógica de micro e pequenos empreendimentos locais, que se expandem fortemente a partir dos anos 2000. Essas políticas públicas, quando analisadas em conjunto, num encadeamento estratégico, quando se verifica como são determinadas pelas ações do Estado, em suas diversas instâncias, alinhadas com frações da burguesia interna brasileira e associadas ao capital internacional, revelam-nos como estão conectados os tentáculos entre os empreendimentos locais do setor de informática local e as cadeias globais de valor. Em meio às transformações sociais, políticas e econômicas pelas quais passa a sociedade brasileira, este conjunto de leis demonstra as orientações políticas adotadas pelos sucessivos governos em relação ao modelo de desenvolvimento, desde a redemocratização, responsável pelos novos contornos do mercado de trabalho.

Tomando como exemplo a Lei Nacional de *software* de 1991, vemos que ela modificou pontos referentes à proteção da propriedade intelectual de *software* e de programas de computadores, tornando-os mais acessíveis aos interesses das grandes companhias internacionais detentoras dessas patentes. Com as mudanças efetuadas pela Lei, dez anos depois de sua promulgação, reduziu-se o protagonismo da empresa nacional de informática no desenvolvimento dessas tecnologias, devido ao cenário de rearranjo global da economia política, que reestruturava, sempre de novo, a organização da produção em CGVs, concebida desde a última década do século XX e gestada a partir das duas décadas do III milênio.

Acompanhando essas políticas públicas de *software*, nas quais a atuação cada vez mais crescente de empresas transnacionais do setor de *software* no cenário nacional, o Ministério da Ciência e da Tecnologia atuou incisivamente, durante a segunda metade da década de 1990, coincidente com o segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, com o intuito de conceber uma infraestrutura nacional da informação, para o desenvolvimento dessas bases tecnológicas, a maior parte delas importadas para a operacionalização dos processos. Diante disso, o Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia passou a se preocupar mais com a

formação da força de trabalho, para atender as demandas, havendo como consequência a criação e/ou desenvolvimento de cursos específicos pelas universidades e centros de formação no país.

A Lei do Bem, de 2005, passou a incentivar ainda mais as exportações de serviços e produtos de empresas do ramo de atividades de desenvolvimento de *software* ou de prestação de serviços de tecnologia da informação. A ideia era que as empresas exportassem mais da metade de sua produção desfrutando dos benefícios assegurados pelo Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação, o REPES.

A Lei do Simples e o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, ambas de 2006, reorganizaram, do ponto de vista “formal da legislação” as novas relações de trabalho vigentes, conforme a concepção das CGVs, fazendo com que a legalização e tributação das atividades cada vez mais intensas, em diversos setores econômicos, fossem capazes de satisfazer as demandas e resistir as pressões do capital financeiro às novas formas de investimentos do capital transnacional. Convém, portanto, procedermos a essas análises, pois o princípio de tais políticas públicas de desenvolvimento dá orientações para tornar as relações de trabalho mais flexíveis, dinâmicas e sem as amarras da legislação de proteção ao trabalho. Este é o elo que liga as MPEs de desenvolvimento de *software* locais ao modelo das cadeias globais de valor, no contexto do capitalismo contemporâneo.

Podemos perceber que, por um lado, há um fenômeno que demonstra convergência entre o local de trabalho e o local de residência, sobretudo na vigência da pandemia da Covid-19, que trouxe inúmeras possibilidades de intensificação do trabalho; e, por outro lado, ao longo das duas últimas décadas, os empreendedores em suas atividades produtivas tiveram custos diminuídos, porém com aumento do ônus. Os trabalhadores na forma de MEI, nesta nova lógica da divisão internacional do trabalho, na qual se verifica a radicalização toyotista na fábrica de *software* sob as bases do *putting out system* estão subordinados em relação ao trabalho.

A introdução cultural da simplificação das relações laborais, que possibilitou novos tipos de trabalhos não mais amparados pelo regime celetista, de 30 de maio de 2007 até 22 de junho de 2009, foram aprovadas 14 Resoluções pelo Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN), que tratou sobre o Regime Especial Unificado da Arrecadação de Tributos e

Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. Isso nos revela importantes elementos de mudanças na organização da produção nas cadeias globais de valor.

O Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte foi regulamentado em 2007, por meio do Decreto nº 6.174, de primeiro de agosto de 2007, e revogado, posteriormente, pelo Decreto nº 8.364, de 17 de novembro de 2014. O Fórum é a “instância consultiva governamental federal responsável por tratar dos aspectos não tributários relativos ao tratamento diferenciado” (BRASIL, 2014), que se dá aos microempreendimentos.

O Decreto nº 6.259, de 20 de novembro de 2007, instituiu o Sistema Brasileiro de Tecnologia (SIBRATEC). Esta instituição tem o objetivo de “apoiar o desenvolvimento tecnológico do setor empresarial nacional” (BRASIL, 2007), através da promoção de atividades relacionadas à “pesquisa e desenvolvimento de processos e produtos voltados para a inovação” e à “prestação de serviços de metrologia, extensionismo, assistência e transferência de tecnologia” (BRASIL, 2007). Com o Decreto nº 6.259 e o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, podemos constatar que, em todos os sentidos, o Estado brasileiro envidou esforços a fim de reorganizar seus arranjos e sistemas produtivos adaptando-se ao “pequeno” negócio das diversas regiões.

Entretanto, notamos a incessante falta de investimento e de interesse do Estado brasileiro pela educação e formação social e pela qualificação dos trabalhadores na área de tecnologia da informação. Além disso, o questionamento que podemos fazer é sobre os acordos e as estratégias a que se recorreu para capacitar mão de obra para a área de *software*.

Em 2009, o Congresso Nacional aprovou o memorando a respeito do entendimento entre o governo da República Federativa do Brasil e a Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento objetivando a capacitação em *software* nos países em desenvolvimento, assinado em 2005, por meio do Decreto Legislativo nº 40 de 2009. Aqui se percebe o desenvolvimento integrado e associado à economia global, previsto pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) em sua atuação nas áreas de comércio, financiamento, investimento e desenvolvimento sustentável para a promoção de inclusão digital, pavimentando as bases de uma relação de trabalho em cadeias globais de valor que então se consolidava. O Memorando referente ao citado entendimento entre a UNCTAD e o governo brasileiro, para a capacitação em *software* livre e

aberto nos países em desenvolvimento, foi promulgado pelo Decreto nº 7.325, de cinco de outubro de 2010.

Buscamos com isso demonstrar, como essas políticas alcançam a realidade do trabalho de desenvolvimento de *software* em Londrina. Como vamos perceber, a abordagem sobre Londrina será mais intensificada no capítulo seguinte. Todavia, é importante mostrar que a Lei que estipulou o tratamento diferenciado e favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte foi aprovada nessa cidade em 2009, por intermédio da Lei Municipal nº 10.778, de 1º de julho de 2009, cerca de três anos depois de aprovada a Lei do Bem. E aqui se percebem as políticas públicas municipais e federais alinhavadas com o propósito de estabelecer laços com os negócios das companhias transnacionais no contexto das cadeias globais de valor.

Ainda com relação às políticas públicas, que estamos analisando nesta seção, a Lei nº 12.087, de 11 de novembro de 2009, tratou sobre o auxílio financeiro da União aos Estados no montante de um bilhão, novecentos e cinquenta milhões de reais, com o objetivo de fomentar as exportações. Com isso se revela mais uma vez o interesse do Estado brasileiro pela produção local voltada às exportações. Em maio de 2010, instituiu-se o Programa Nacional de Banda Larga, com o fito de fomentar e difundir o uso e o fornecimento de bens e serviços das tecnologias da informação e comunicação (BRASIL, 2010). Este Decreto foi revogado pelo Decreto nº 9.612, de 17 de dezembro de 2018, sobre políticas públicas de telecomunicações⁶⁹ (BRASIL, 2018).

No momento em que realizamos pesquisa sobre o Decreto Federal de 14 de março de 2013, referente ao interesse do governo brasileiro em aceitar a participação estrangeira no capital de sociedade de crédito ao microempreendedor, nos chamou a atenção a quantidade de outros decretos com sentido semelhante, conforme a tabela ilustrada abaixo, extraída da página da resenha diária da legislação brasileira.

⁶⁹ São objetivos: “a) o acesso às telecomunicações em condições econômicas que viabilizem o uso e a fruição dos serviços, especialmente para: 1. a expansão do acesso à internet em banda larga fixa e móvel, com qualidade e velocidade adequadas; e 2. a ampliação do acesso à internet em banda larga em áreas onde a oferta seja inadequada, tais como áreas urbanas desatendidas, rurais ou remotas; b) a inclusão digital, para garantir à população o acesso às redes de telecomunicações, sistemas e serviços baseados em tecnologias da informação e comunicação - TIC, observadas as desigualdades sociais e regionais; e c) um mercado de competição ampla, livre e justa; II - proporcionar um ambiente favorável à expansão das redes de telecomunicações e à continuidade e à melhoria dos serviços prestados; III - garantir os direitos dos usuários dos serviços de telecomunicações; IV - estimular: a) a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico e produtivo; e b) as medidas que promovam a integridade da infraestrutura de telecomunicações e a segurança dos serviços que nela se apoiam; e V - incentivar a atualização tecnológica constante dos serviços de telecomunicações”. (BRASIL, 2018).

Tabela 1: Decretos de 14 de março de 2013 relacionados à participação estrangeira no capital de sociedade de crédito ao microempreendedor

Decretos de 14 de março de 2013	Ementa
1.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro a participação estrangeira no capital do Banco Daycoval S.A.
2.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro o aumento da participação estrangeira no capital ordinário do Itaú Unibanco Holding S.A.
3.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro a participação estrangeira no capital de instituição financeira a ser constituído pelo Grupo ACP Inversiones y Desarrollo.
4.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro a participação estrangeira no capital da CHG-Meridian do Brasil Arrendamento Mercantil S.A., instituição financeira a ser constituída pela CHG-Meridian Deutsche Computer Leasing AG.
5.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro a participação estrangeira no capital de sociedade de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte a ser controlada indiretamente pela Financiera Independencia, Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, e dá outras providências.
6.	Reconhece como de interesse do Governo brasileiro a participação estrangeira no capital do Banco Confidence de Câmbio S.A. e da Confidence Corretora de Câmbio S.A., e dá outras providências.

Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/resenha-diaria/2013-resenha-diaria/marco-resenha-diaria>>. Acesso: nov. 2020.

A quantidade de organizações e corporações estrangeiras, que investem no Brasil, coincide com os interesses das políticas públicas brasileiras, como visto nesses decretos. Citamos alguns aprovados na época do governo Dilma. A Financiera Independencia, S.A.B.

de C.V., Sofom, E.N.R.⁷⁰, é uma empresa mexicana de crédito que atua em diversos segmentos de apoio a empregados e pequenos comerciantes no México e em outros lugares, como o Brasil. O que nos importa destacar com a tabela são os mecanismos utilizados nas políticas de desenvolvimento nacional que asseguram maior participação do capital financeiro nos processos de desenvolvimento interno, que se realizam por intermédio de investimentos estrangeiros diretos.

Embora tenha havido parcerias e acordos comerciais em prol do desenvolvimento econômico dos países em desenvolvimento, especialmente o bloco dos BRICS, as quais se realizaram no âmbito próprio de funcionamento da essência do mercado capitalista global, sobretudo quando se percebem as intenções voltadas para a acumulação e agregação de valor com os juros por causa da dependência às instituições credoras, é visível o estado de dependência em que ocorre o processo de desenvolvimento nacional, isto é, como que em concordância com as políticas públicas. Esse processo acaba solapando parte dos esforços que poderiam alavancar o desenvolvimento nacional. Do mesmo modo, podemos criticar a atuação de instituições financeiras brasileiras, pois elas também atuam em outros lugares (mercados) do globo, visando a apropriação do mais valor excedente originado destas relações. Além disso, percebemos a força das instituições financeiras e sua vinculação com as políticas públicas no Brasil.

A Lei nº 12.470, por si só, já representa novas nuances desse fenômeno socioeconômico com o remodelamento da produção processada por microempreendimentos, sediados na própria residência dos empregadores, resgatando elementos do *putting out system* dos primórdios do capitalismo. Essa Lei tratou sobre o Plano de Custeio da Previdência Social para estabelecer alíquota diferenciada para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique ao trabalho doméstico em sua própria residência, desde que pertencente às famílias de baixa renda (BRASIL, 2011). Esta corresponde a uma extensão do capital em sua captura de mais valor nos espaços em que se possibilita a ampliação da capacidade de lucratividade.

Em 27 de maio de 2013, o Decreto nº 8.019 foi aprovado e se criou o Comitê Interministerial de Avaliação do Simples Nacional (CIASN). Este órgão, vinculado à Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, teve a função de

⁷⁰ A página na rede da empresa pode ser acessada pelo link a seguir. Disponível em: <<https://www.independencia.com.mx/>> Acesso: nov. 2020.

acompanhar e avaliar a política pública de tratamento diferenciado aos microempreendimentos⁷¹.

A Lei nº 13.023, de oito de agosto de 2014, alterou as Leis 8.248 e 8.387, ambas de 1991, revogando o dispositivo da Lei nº 10.176, de 2001. Em geral ela modifica os valores de crédito financeiro e do valor do imposto devido pelas empresas que atuam no desenvolvimento ou produção de bens de tecnologia da informação e comunicação que investirem em atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação (BRASIL, 2014).

O Decreto nº 8.364 de 17 de novembro de 2014 regulamentou o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte tornando-as “instância consultiva governamental responsável dos aspectos não tributários relativos ao tratamento diferenciado e favorecido dispensado às MEI e EPP” (BRASIL, 2014). Este organismo, de acordo com o Art. 2º deste Decreto, tem, como objetivo, o encargo de encaminhar à Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, propostas⁷² que garantam o tratamento diferenciado a esses estabelecimentos (BRASIL, 2014). É de se notar, nesse sentido, a emergência de políticas públicas voltadas às localidades como por exemplo, o Fórum Desenvolve Londrina, constituído pelas elites locais, assunto que será analisado mais adiante.

Em 2017, a Secretaria da Receita Federal do Brasil, vinculada ao Ministério da Fazenda, aprovou a Instrução Normativa nº 1.713, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre o parcelamento de débitos devidos pelo Microempreendedor Individual apurado na forma de recolhimento em valores mensais abrangidos pelo Simples Nacional (SIMEI) (BRASIL, 2017). Este quadro revela a dificuldade que muitos empreendedores tiveram em relação aos custos com tributação e impostos necessários para a regulamentação de suas atividades. A crise econômica pela qual o país passou, a partir do final da primeira metade da década de 2010, atingiu essa categoria de trabalho.

⁷¹ Este Decreto foi revogado pelo Decreto 10.179, de 18 de dezembro de 2019, durante o primeiro ano de governo de Jair Bolsonaro.

⁷² As propostas estão orientadas quanto: “I - à criação e alteração de leis, regulamentos, procedimentos, sistemas de informação, portais e canais de comunicação da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - aos ajustes e aperfeiçoamentos de ações e projetos, governamentais e não governamentais, para harmonizar e potencializar resultados; III - à articulação e à integração entre instituições, órgãos do Governo federal e entidades de apoio e representação nacional que atuem diretamente no segmento das microempresas e empresas de pequeno porte; e IV - à implantação e ao desenvolvimento de fóruns regionais das microempresas e empresas de pequeno porte nas unidades da federação e a sua integração com o Fórum Permanente.” (BRASIL, 2014).

A Lei Complementar nº 162, de seis de abril de 2018, aprovada pelo então presidente Michel Temer, instituiu o Programa Especial de Regularização Tributária das MEI e EPP optantes pelo Simples Nacional (Pert-SN), e o CGSN fixou as condições para o recolhimento dos tributos em atraso, relativos aos débitos dos contribuintes (BRASIL, 2018). Convém que o Estado consiga recolher esses tributos. No entanto, a debilidade da situação econômica de parcela significativa dos devedores revela as contradições das condições de trabalho que tais relações propiciam, ou seja, a situação do trabalhador se assemelha a de “trabalhador carregando trabalhador nas costas”.

A tendência de maior financeirização das etapas e processos, nas relações econômicas em micros e pequenos negócios, se percebe com a Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019, que dispõe sobre a Empresa Simples de Crédito (ESC). A ESC corresponde a uma empresa de crédito simplificada que tem como objetivo conceder empréstimos, financiamentos ou descontos de títulos de créditos aos empreendedores; tal empresa, porém, não pode ser concebida como bancos.

Art. 1º A Empresa Simples de Crédito (ESC), de âmbito municipal ou distrital, com atuação exclusivamente no Município de sua sede e em Municípios limítrofes, ou, quando for o caso, no Distrito Federal e em Municípios limítrofes, destina-se à realização de operações de empréstimo, de financiamento e de desconto de títulos de crédito, exclusivamente com recursos próprios, tendo como contrapartes microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional). Art. 2º A ESC deve adotar a forma de empresa individual de responsabilidade limitada (Eireli), empresário individual ou sociedade limitada constituída exclusivamente por pessoas naturais e terá por objeto social exclusivo as atividades enumeradas no art. 1º desta Lei Complementar. (BRASIL, 2009).

Com isso, se revelam os tentáculos do capital financeiro sobre os investimentos nos empreendimentos locais⁷³. A partir de 2016, houve um realinhamento neoliberal no Brasil também em decorrência do golpe de Estado que terminou com o *impeachment* de Dilma Rousseff. Nesse contexto foram percebidas alterações importantes na legislação trabalhista, especialmente com as reformas da Previdência Social e trabalhista. Essas reformas trazem

⁷³ O Decreto nº 10.425, de 16 de julho de 2020, revogou o Decreto nº 9.976, de 19 de agosto de 2019, sobre o Conselho de Fundos Garantidores de Risco de Crédito para Micro, Pequenas e Médias Empresas e sobre o Conselho de Participação em Operações de Crédito Educativo (BRASIL, 2020).

consigo elementos de desregulamentação de direitos sociais, obtidos pela classe trabalhadora mediante lutas históricas.

Visando a aprovação das medidas e a aceitação popular, o governo Temer conjuntamente com as forças políticas que se interessavam pelas mudanças, trataram da necessidade de realizar reformas, para tornar possível a recuperação da situação econômica do país. A reforma trabalhista se deu com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, pela qual se alterou o sistema de regulação do trabalho e de proteção (BRASIL, 2017). As mudanças conferiram maior subordinação do capital produtivo à lógica das finanças, uma das características do capitalismo global (GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP, 2017).

As mudanças ocorridas com a reforma trabalhista de 2017 podem ser expressas pelos seguintes sintagmas: definição de formas de contratação mais precárias e atípicas, flexibilização da jornada de trabalho, rebaixamento da remuneração, alteração das normas de saúde e segurança do trabalho, fragilização sindical e mudanças da negociação coletiva, limitação do acesso à justiça do trabalho e limitação do poder da justiça do trabalho. Pode-se afirmar que estas mudanças levam à elementos de precarização do trabalho no Brasil.

Em 2019, como tentativa de mudanças trabalhistas significativas, o governo Bolsonaro instituiu o Contrato Verde e Amarelo pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Esta MP se destinava a pessoas de 18 e 29 anos de idade, para fins de registros relacionados ao primeiro emprego em CTPS. Trabalhos efetuados em Contratos Verde e Amarelo são os realizados nos novos postos, que seriam criados, mas sem o amparo dos direitos celetistas.

Por fim, a Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, instituiu o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (PRONAMPE), tendo como objetivo o desenvolvimento e fortalecimento dos pequenos negócios por meio de linhas de crédito oferecidas pelo Estado. E a Lei nº 14.042, de 19 de agosto de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Acesso a Crédito (Peac) em razão dos impactos econômicos decorrentes da pandemia da CoVID-19. Estas medidas foram promulgadas em regime emergencial por causa da Covid-19 que afetou as economias locais.

O quadro esboçado acima nos possibilita um maior entendimento acerca da inserção do Brasil no capitalismo contemporâneo. Para que possamos compreender as determinações

do mundo do trabalho, ressaltamos a importância de examinar a inserção brasileira analisando as políticas públicas ligadas ao setor de informática, bem como as políticas de incentivo ao empreendedorismo e ao pequeno negócio. Estes elementos, analisados em conjunto, têm ajudado a estudar as relações de trabalho no Brasil e as condições da classe trabalhadora.

Considerando nossa formação histórica, temos condição de analisar o caráter e o sentido das políticas de desenvolvimento do setor de informática, o qual, na vigência do projeto nacional de desenvolvimento, não se aproxima de um modelo emancipatório e autônomo da sociedade brasileira e mais igualitário entre as classes sociais. Em seguida, damos continuidade a nosso trabalho, analisando de que maneira Londrina se insere na sociedade informacional e fazendo um mapeamento das instituições envolvidas e examinando as políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda voltadas à cidade.

2.2 – A inserção de Londrina nos processos globais de produção de *software* regulamentados pelas políticas públicas de desenvolvimento sob o regime do capitalismo contemporâneo

A fim de compreendermos aspectos relacionados à formação econômica da cidade de Londrina e as relações de trabalho e como elas se desenvolvem, devemos analisar as bases históricas do desenvolvimento social e econômico da cidade. Baseando-nos em procedimentos metodológicos, entendemos (e que gostaríamos de destacar como ponto de partida) como fundamentais para a percepção das determinações histórico-particulares sobre as relações de produção que orientam a realidade em que nos inserimos.

É dessa forma que classes sociais e indivíduos se organizam para atender primordialmente suas necessidades materiais para assim poderem manter a reprodução da vida social. Para analisar o trabalho e o processo produtivo em empresas de informática, que atuam no ramo de desenvolvimento de *software*, devemos levar em conta as relações de trabalho nas MPEs de desenvolvimento de *software*, em meio ao processo de produção e reprodução da vida material.

Vimos até aqui que o desenvolvimento do capitalismo acontece mantendo-se subordinado aos interesses dos centros hegemônicos da economia central. A partir da segunda

metade do século XX, assiste-se no Brasil a emergência de um modelo de “subdesenvolvimento industrializado”⁷⁴, que carrega consigo o dualismo histórico-estrutural de nossa formação, em convívio com dois setores estruturais de produção: o setor moderno e o setor tradicional ou dependente (BRESSER-PEREIRA, 1977).

Os estudos de uma passagem do livro *Estado e subdesenvolvimento industrializado* (1977) de Luiz Carlos Bresser Pereira leva-nos a refletir acerca dos modelos de desenvolvimento usados em localidades, como Londrina, quando se toma, como ponto de partida, a particularidade das relações materiais e econômicas. Apresentamos a seguir o que consideramos importantes para falar sobre a formação econômica da cidade de Londrina.

2.2.1 – Breve histórico do desenvolvimento social e econômico da cidade

Londrina foi fundada no ano de 1929, fruto de um projeto do governo estadual, que concedeu terras a empresas privadas para colonização, bem como do interesse de uma subsidiária da firma inglesa, a Paraná Plantations Ltd., cujo empreendimento consistia em organizar a venda das terras no norte do Paraná para expandir a produção e dar impulso ao processo desenvolvimentista na região (PREFEITURA DE LONDRINA, 2020). Durante a década de 1930 chegaram os primeiros colonizadores ingleses que compravam terras por intermédio da Companhia de Terras Norte do Paraná (CTNP). Esta empresa subsidiária, filiada a Paraná Plantations, tinha o objetivo de colonizar, lotear e vender as terras da região norte do Paraná.

Dos anos 1930 até meados da primeira metade da década de 1970, a principal atividade econômica da região esteve ligada à agricultura. A cafeicultura era considerada a principal atividade econômica desse período. Londrina se destacou no cenário nacional e internacional com a produção do café, sendo considerado um importante centro exportador desse produto. A cafeicultura proporcionou a construção e o desenvolvimento de uma rede de

⁷⁴ De acordo com Bresser Pereira, “trata-se de um modelo de subdesenvolvimento e não de desenvolvimento, embora a renda por habitante esteja crescendo, embora haja acumulação de capital e progresso técnico, porque a importação de tecnologia, seja de processo seja principalmente de produto, é de tal forma inadequada às necessidades da economia que não resolve mas agrava a dualidade entre um setor capitalista tradicional e outro moderno, nem tende a integrar as populações marginalizadas no sistema econômico moderno e dinâmico.” (BRESSER PEREIRA, 1977, p. 206).

serviços, que se voltava ao atendimento dos barões de café e negociadores em busca de riqueza.

Com o crescimento populacional que, de 20 mil, passou para 75 mil habitantes, durante a década de 1950 (PREFEITURA DE LONDRINA, 2020), se estabeleceu na região um centro comercial destinado ao atendimento das demandas de outras atividades, principalmente a lide nos cafezais, que sustentava a maior parcela da população, que afluía para Londrina e se instalava. Outras atividades iam-se somando ao “ouro verde”, atividade principal da cidade.

A partir da segunda metade do século XX, empresas locais foram se consolidando e, seguidamente, empresas comerciais de outros centros urbanos mais desenvolvidos do país se instalavam em Londrina para se beneficiar das riquezas produzidas pelo café. Pode-se afirmar que as unidades de produção em torno da pequena propriedade proporcionavam ao trabalhador, bem como às organizações coletivas, condições que àquele e a estas os tornavam autônomos e, muitos casos, surgia alguma semelhança com a condição de autonomia humana, no qual se vislumbrava naquele incipiente modelo local de desenvolvimento capitalista.

Na cidade de Londrina, as atividades econômicas se concentraram no campo, relacionadas, sobretudo, à produção de café até o ano de 1975, quando uma forte geada devastou praticamente todos os cafezais da região (OGAWA, 2020). Este fenômeno forçou a reorientação da atividade econômica, levando muitos trabalhadores do campo a migrarem para a cidade, que estava se desenvolvendo, e ali tentar a vida. A crise econômica provocada pela geada afetou também a aristocracia cafeeira, além de haver abalado profundamente a estrutura produtiva pautada na agricultura. Com o passar dos anos, em vista do crescente êxodo rural, a cidade foi se tornando predominantemente urbana, fenômeno que já havia ocorrido durante da década de 1960.

Durante a década de 1980, ampliaram-se as atividades comerciais e de serviços, cuja crescente demanda provocou o fenômeno da urbanização, o que levou também a implantação de alguma indústria local, principalmente no entorno central (OGAMA, 2020). A administração municipal procurava desenvolver ações que incentivassem o planejamento urbano (PREFEITURA DE LONDRINA, 2020).

Como reflexo da crise econômico-social brasileira da década de 1980, responsável pela diminuição dos investimentos paranaenses, a “expansão da indústria esteve a cabo da

implantação e crescimento das agroindústrias cujos setores de maiores expansões foram os de alimentos como o trigo, a soja e o café solúvel, além da pecuária e de derivados⁷⁵” (SANTOS, 2014, p. 118). Muitas empresas ligadas à construção civil foram criadas ao longo da década de oitenta, estando à frente a “elite rural que geraria os negócios do campo a partir da cidade” (SANTOS, 2014, p. 125), fração da classe burguesa que impulsionou diferentes atividades do circuito superior, da verticalização e do comércio que se sofisticava (SANTOS, 2014).

O principiar dos anos de 1980 foi marcado tanto no Brasil como em todo o mundo por uma fase recessiva de desenvolvimento do capitalismo, iniciada em 1973 com a crise do petróleo. Apesar de sofrer os impactos da crise econômica nacional o Paraná continuou tendo na agropecuária e na agroindústria a predominância produtiva e geração de rendas. O crescimento urbano da cidade de Londrina a partir da década de 1980 ganhou novo salto qualitativo e quantitativo. O crescimento demográfico prosseguiu em ritmo elevado como resultado da continuidade do processo migratório imposto pela sequência das transformações agropecuárias, tanto em nível municipal quanto regional. (SANTOS, 2014, p. 126).

Conquanto o capital dos setores industrial, comercial e financeiro de diferentes origens continuasse a se instalar com mais vigor em Londrina ao longo das décadas de 1990, 2000 e 2010 (SANTOS, 2014, p. 130), a industrialização massiva não tenha sido, até o presente momento, um dos fatores centrais e determinantes do desenvolvimento econômico da cidade, especialmente quando se compara a industrialização de Curitiba à de Londrina, considerando-se a diferença do desenvolvimento (BRAGUETTO; CUNHA, 2005), diferença que evidencia a inexistência de uma organização da classe trabalhadora, nos moldes do operariado industrial, constituída em outras regiões no Brasil, como a do ABC paulista.

O fato que gostaríamos de destacar sobre a formação econômica da cidade, em seu processo de desenvolvimento, é o de que houve uma crescente urbanização, que foi responsável pelas principais atividades econômicas, relacionadas ao comércio e ao setor de serviços. Algumas poucas indústrias, que aqui se instalaram, não alteraram em sua essência a determinação econômica da cidade. O mercado de trabalho que aqui se desenvolveu constituiu-se de trabalhadores dispostos a atuar nas diversas atividades econômicas.

Outro aspecto importante se refere ao polo universitário criado na cidade desde 1950, com instituições públicas e privadas. Para a formação e expansão do contingente dos

⁷⁵ Segundo Andréa Santos, no final da década de 1980, os três grandes setores industriais consolidados no norte do Paraná são o setor agroindustrial alimentício, sucro alcooleiro, setor moveleiro e confeccionista (SANTOS, 2014).

trabalhadores do setor de informática, criado na década de 1980, e para a expansão e desenvolvimento econômico da cidade contribuiu o Curso de Processamento de Dados, graças à formação e especialização da força de trabalho, favorecendo o desdobramento do setor de serviços.

Com a “modernização” e com sua força de trabalho, a cidade refletia as relações de dependência às empresas multinacionais. Entretanto, as condições de país subdesenvolvido e que começava a industrializar-se revelam o despreparo dos trabalhadores (BRESSER PEREIRA, 1977).

A presença das multinacionais nos países periféricos define portanto a forma de sua dependência em relação aos países centrais. Esta dependência é fundamentalmente tecnológica. O país caracterizado pelo subdesenvolvimento industrializado reproduz as tecnologias de produto dos países centrais. O resultado dessa dependência, contudo, não é a simples transferência do excedente do país periférico para o central, como acontecia no velho imperialismo, mas também e principalmente necessária concentração do excedente que fica no país nas mãos das classes dominantes locais, com a radical exclusão dos trabalhadores. (BRESSER PEREIRA, 1977, p. 350).

São nefastas para a nação, especialmente para os trabalhadores e sua classe, as consequências dessa dependência. No momento, cabe-nos analisar os aspectos da modernização da sociedade brasileira, particularmente os da sociedade londrinense, bem como as MPEs de desenvolvimento de *software* no atual contexto. Embora nos seja necessário destacar a dependência tecnológica do país, Londrina, que adere às medidas de desenvolvimento adotadas ao longo de seu processo histórico de desenvolvimento, se constituiu basicamente como uma cidade de serviços e comércio, com uma tímida atividade industrial, mantendo boa parte de sua produção ligada à agricultura.

No levantamento das políticas públicas voltadas ao desenvolvimento do setor de informática no Brasil, constatamos que houve alguma preocupação com o desenvolvimento de uma indústria nacional de tecnologia da informação e de *software*, já nos anos finais da década de 1970, bem como ao longo das décadas seguintes. Nesse contexto, houve o estabelecimento de acordos com grandes empresas do ramo, especialmente com as advindas dos Estados Unidos, que forneciam os meios tecnológicos para o desenvolvimento do setor de informática e das demais atividades produtivas emergentes.

No entanto, podemos observar as distintas condições nas quais empresas da indústria brasileira de *software* entram em competição com grandes empresas transnacionais, sobretudo aquelas detentoras de patentes e propriedade intelectual das ferramentas e meios tecnológicos necessários para a realização da produção. As dificuldades nas relações e acordos que orientam a produção, percebidas nesses processos, já se apresentam como condição imediatamente dada, revelando a desigualdade de condições da indústria brasileira de *software* em relação às indústrias deste segmento vinculadas aos países centrais (SALATTI, 2005).

As relações de trabalho no ramo de informática se percebem em localidades de países em desenvolvimento, por exemplo, Londrina, como estabelecidas pelos serviços contratados e realizados segundo os interesses e a lógica de dominação das grandes empresas detentoras e controladoras de processos, de pesquisa e desenvolvimento em tecnologia da informação. Elas adentram o setor econômico do país de maneira “legal” em virtude das políticas governamentais e dos editais, emitidos por instituições de fomento, como o Sebrae, o Finep, entre outras. Partindo das relações de trabalho determinadas pelas cadeias globais de valor, procuramos enxergar como esta complexa rede de empresas e instituições estabelece as relações de trabalho em suas atividades quando inseridas no Brasil.

Dada a dinamicidade tecnológica das redes de informações e comunicações que conectam todo o globo, graças ao insistente trabalho intelectual humano, as relações de trabalho do ramo de *software* se realiza predominantemente na esfera virtual, e, portanto, os mecanismos de interação são ressignificados na atual fase informacional. No mundo do trabalho, essa dispersão, potencializada pela ascensão das cadeias globais de valor e da consolidação de formas flexíveis nas relações de produção com o advento do modelo neoliberal, buscou tornar (de certa forma ocultar) a relação entre capital e trabalho mais flexível e mais dinâmica, como observado nas últimas duas décadas. O estabelecimento desse mercado tem reorientado e remodelado os mercados de trabalho locais, tornando-os ainda mais vulneráveis à legalização de meios de precarização do trabalho.

Partes da produção brasileira de *software* realizada de acordo com o modelo *outsourcing* em cadeias globais de valor, cujos projetos, muitas vezes, são geridos de acordo com os interesses de grandes empresas transnacionais e realizados em países dependentes, são exportadas para os países de economia não-central (ROSELINO *apud* FERREIRA, 2014), nos quais “a indústria brasileira constitui-se num ambiente institucional particular, reservando

espaços mais ou menos delimitados para a operação de empresas estrangeiras, nacionais e públicas, configurando um sistema complexo e heterogêneo” (ROSELINO, 2006, p. 112), mesmo quando a produção nacional se direciona para a realização de demandas específicas da produção doméstica. É também o que explica a externalização de atividades das cadeias produtivas e de valor das grandes corporações na atualidade (WOLFF, 2014).

Aqui se percebem as bases dos projetos elaborados, conforme os moldes pós-fordistas, para a reorganização estrutural da produção material e imaterial em cadeias globais de valor, processada em âmbito nacional ao longo da década de 1990, pela introdução de políticas neoliberais e a consequente adequação do país aos interesses de organizações e tratados internacionais, como a OCDE e a OMC, lideradas por gestores do projeto de desenvolvimento nacional, durante os governos Collor-Itamar e Fernando Henrique Cardoso e em conjunto com setores das burguesias industrial, comercial e financeira. As políticas públicas de desenvolvimento voltadas ao setor de informática nacional, nos moldes da inserção dependente das cadeias globais de valor, avançaram na década de 2000, a partir do segundo governo de Lula, no contexto político-econômico denominado de novodesenvolvimentismo.

Isso se relaciona à reorientação espacial da nova divisão internacional do trabalho, a partir do início do III milênio, realizadas em realidades de países da periferia do capitalismo global, iniciadas já com o processo de reestruturação produtiva neoliberal dos anos anteriores com a introdução e desenvolvimento das denominadas políticas de desenvolvimento local. Estas políticas públicas refletem as atuações das gestões empresariais, segundo as orientações recomendadas para expansão e maximização do valor, no contexto de empreendedorismo e de governança urbana (WOLFF, 2014).

As experiências bem sucedidas do capital, como Vale do Silício e Terceira Itália, serviram de referência à concepção de modelos de desenvolvimento em países emergentes, sobretudo aqueles países membros do bloco dos BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). O capitalismo contemporâneo se expressa na sua fragmentação de sua produção em âmbito global. O direcionamento dado pela economia capitalista global para a acumulação de riquezas determina os modelos de desenvolvimento das economias dependentes, cuja finalidade consiste na obtenção de lucros. A consecução de tal finalidade só é possível, pela exploração de recursos materiais disponíveis no meio ambiente e pela força de trabalho disponível, o que leva a uma intensa precarização das condições humanas.

A ideia de homogeneização e interdependência entre as nações, de acordo com o discurso ideológico do capital, mostra que “a estratégia da reprodução sociometabólica perseguida com sucesso pelo capital no seu período de dominância histórica – é um trágico fracasso para a humanidade mesmo nos seus próprios termos de referência” (MÉSZÁROS, 2002, p. 632). Tem-se discutido, nas diversas áreas do conhecimento humano, se o capitalismo em sua atual fase estaria levando a humanidade, a passos largos, ao seu fim⁷⁶. É óbvio que não temos condições, nos limites desta pesquisa, de fazer uma análise mais aprofundada dessa questão. Procuramos, então, mostrar alguns elementos do modelo de trabalho e de produção observáveis nos dias atuais, partindo da realidade social na qual estamos inseridos.

Os modelos de desenvolvimento e de sistemas produtivos locais gestados e concebidos para os países em desenvolvimento, apresentados pelas políticas públicas de desenvolvimento local, revelam aspectos de fragmentação da produção global nas últimas décadas, o que evidencia mecanismos de reorganização da produção em cadeias de valor, eivados de elementos de precarização das condições de trabalho, por exemplo, sua intensificação e/ou a falta de uma perspectiva de futuro para os trabalhadores, ideologicamente travestidos à condição de empreendedores⁷⁷.

As políticas de incentivo ao desenvolvimento local da maneira como o Estado as estabelecem, isto é, com insistência na inserção dependente das cadeias globais de valor e de produção, torna evidente a sua forma burguesa de ser em razão das normas direcionadas ao processo de desenvolvimento econômico da nação, sendo, portanto, um comitê gestor dos negócios da burguesia (MARX, 1998). Isso se vê quando se concebe, como normal, o processo de desregulamentação do trabalho, consequência das políticas públicas forçadas por estas conexões com as grandes empresas. Dessa maneira, o Estado torna precárias as formas do trabalho legal, como “moeda de troca” para a instalação de empresas transnacionais em localidades do território nacional⁷⁸, como trabalhadores, empresas, instituições que em seu conjunto são pertencentes, ou não, ao aglomerado produtivo de tecnologia da informação de Londrina.

⁷⁶ O conceito de capitaloceno, por exemplo, tem sido objeto de estudos sobre as relações que envolvem o homem, o modo de produção capitalista e o meio ambiente.

⁷⁷ Estes e outros elementos serão analisados com maior profundidade nas entrevistas que realizamos durante a pesquisa.

⁷⁸ O Grupo de Estudos sobre Novas Tecnologias e Trabalho da Universidade Estadual de Londrina, liderado pela Profa. Dra. Simone Wolff, examina este fenômeno, entendido como um importante enfoque à questão da precarização do trabalho nos dias atuais.

Refletindo sobre as possibilidades de emancipar e dar autonomia ao desenvolvimento econômico da nação, no capitalismo nos dias atuais, que internaliza mais fortemente seus processos, como podemos avaliar a soberania do Estado nacional brasileiro? Como se caracterizam as relações e condições de trabalho dos trabalhadores nos elos intermediários das cadeias globais de valor? Podemos ver que a lógica da produção capitalista global, intensificada com novos elementos de precarização do trabalho, origina formas de assalariamento baseadas no salário por peça (WOLFF, 2019), exacerbando a exploração e a precarização do trabalho, com fragmentação da classe trabalhadora.

A formação de sistemas e arranjos produtivos organizados na forma de pequenos estabelecimentos, que se expandem em diversas localidades do território nacional, sobretudo a partir dos anos 2000, tem trazido novas orientações para o mundo do trabalho. Este fenômeno pode ser compreendido como uma espécie de radicalização da produção toyotista (pós-fordista), proveniente de inúmeros pequenos estabelecimentos rearranjados para determinada atividade produtiva de um segmento econômico.

Trata-se de um processo coerente com a escolha de uma determinada vocação, ou atividade, em que potenciais polos para o desenvolvimento regional possam se desenvolver, e que são proferidas pelas classes gestoras do projeto de desenvolvimento, ou seja, realizadas pelo alto, parafraseando Florestan Fernandes. Essa escolha possui relação com a disposição dos mercados e da força de trabalho, a cujas atividades se vinculam as localidades periféricas. Um dos aspectos a ser levado em consideração, na escolha da “vocação”, é o perfil da força de trabalho, bem como a relação que se estabelece com as estruturas de formação e do preparo profissional da classe trabalhadora nas localidades em que as políticas de incentivo dos sistemas produtivos locais para uma determinada atividade econômica se materializam.

Ao longo do primeiro ano do governo Lula, contexto político-econômico do novo-desenvolvimentismo, inseriram-se os Arranjos Produtivos Locais (APLs) como políticas públicas atreladas aos Planos Plurianuais de 2004 a 2007. As políticas nacionais de desenvolvimento gestadas nesses planos enquadram as localidades como fontes geradoras de vantagens competitivas (FERREIRA, 2014). Para termos clareza sobre a natureza da concepção dos sistemas e arranjos produtivos e compreendermos nosso objeto de pesquisa, devemos analisar as orientações que norteiam tais propostas de desenvolvimento econômico. Muitos dos estudos seguem a perspectiva de abordagem neo-schumpeteriana (CASSIOLATO; LASTRES, 2003), referência desses modelos. No artigo de José Cassiolato e

Helena Lastres, publicado quando do surgimento de aglomerados de micro e pequenas empresas, deu-se importância à dimensão da economia espacial, como diretiva dos estudos sobre a globalização econômica. É o que analisamos na seção a seguir, na qual buscamos demonstrar a inserção das MPEs locais no interior dos arranjos produtivos locais.

2.2.2 – Os APLs e o empreendedorismo no setor de informática

Nesta seção, passamos a examinar as relações do desenvolvimento do setor de informática em Londrina com os aglomerados produtivos locais na aplicação dos projetos de desenvolvimento voltados a diversas localidades. A valorização do conceito de economia espacial ganha destaque nos “sistemas de inovação que lançam e desenvolvem o conceito de sistemas nacionais de inovação exatamente quando se avoluma a discussão sobre um mundo pretensamente integrado globalmente marcado por uma dimensão ‘tecnoglobal’” (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 23), sobretudo quando se analisa o conhecimento tácito que tais processos podem proporcionar aos agentes econômicos nas diversas localidades, nesse novo ambiente sociocultural e de trabalho.

Nesta perspectiva, a difusão do paradigma técnico e econômico das TICs, depende de constantes inovações organizacionais e da constituição de redes de empresas, além das instituições de ensino importantes em seus diversos níveis, corroborando o desenvolvimento desse ambiente de negócios denominado de ciberespaço, espaço dos fluxos ou espaço informacional (CASSIOLATO; LASTRES, 2003).

Um elemento importante que se vincula aos arranjos e sistemas produtivos corresponde, nesse sentido, ao sistema de inovação⁷⁹, em suas dimensões supranacional, nacional e subnacional (CASSIOLATO; LASTRES, 2003), as quais se referem ao modelo de desenvolvimento e à difusão de tecnologias. Esses arranjos se fazem pelas relações entre os diversos elementos constituídos em determinada atividade econômica, ou seja, “a organização interna das empresas, articulações entre elas e outras organizações, características sociais, econômicas e políticas do ambiente local, papel das agências e políticas públicas, setor

⁷⁹ Segundo Cassiolato e Lastres: “um sistema de inovação pode ser definido como um conjunto de instituições distintas que conjuntamente e individualmente contribuem para o desenvolvimento e a difusão de tecnologias”. (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 24).

financeiro, etc.” (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 24-5), que, por sua vez, se tornam linhas de aprofundamento do modelo de gestão empresarial e do mundo dos negócios.

Este enfoque visa entender a dinâmica de funcionamento dos agentes produtivos a partir da idéia de competitividade fundada na capacidade inovativa das empresas e instituições locais, individual e coletivamente. Ele está baseado em conceitos que enfatizam significativamente os aspectos regionais e locais: aprendizado, interações, competências, complementaridades, seleção, *pathdependencies*, governança, etc. (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 25).

Trata-se claramente, nesta abordagem, de uma perspectiva neo-schumpeteriana⁸⁰, sob a qual se busca conferir potencialidades e vantagens competitivas às localidades possam operar e, desse modo, contribuir para agregar e maximizar valores que essas relações entre empresas e instituições possibilitam aos agentes econômicos, anulando o enfoque sobre investimento direto estrangeiro, comércio de *commodities* ou redes globais de produção, nos quais as categorias tradicionais enquadram o debate sobre a globalização (CASSIOLATO; LASTRES, 2003), independentemente de que seus resultados possam, ou não, levar ao desenvolvimento econômico-social das localidades, de modo mais equitativo entre as classes sociais. Ou seja, as categorias tradicionais insinuem a desterritorialização da atividade econômica o que implica na redução da margem de manobra dos Estados nacionais (CASSIOLATO; LASTRES, 2003). É preciso, então, chamar a atenção para a importância que a territorialidade assume no enfoque da globalização capitalista.

Recorre-se ao conhecimento tácito disponibilizado nesses processos de trabalho, nos quais a preocupação é com a ampliação dos processos de aprendizado e de capacitação, entendendo-se que “os recursos fundamentais para a territorialização passam crescentemente a circunscrever-se àqueles vitais para a geração, aquisição e uso de conhecimentos” (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 26). Por isso, atenta-se para o direcionamento das políticas de desenvolvimento industrial e tecnológico, com o fito de fortalecer as possibilidades de endogeneizar tais recursos (CASSIOLATO; LASTRES, 2003).

Entretanto, olha-se para as condições materiais e históricas de Londrina, com o objetivo de pensar no desenvolvimento da soberania nacional integrada na dimensão tecno-global, mas os instrumentos e ferramentas necessários para a realização de processos de

⁸⁰ Termo proposto por signatários de Joseph Schumpeter, numa perspectiva elitista sobre o desenvolvimento do capitalismo mediante a utilização das tecnologias de informação e comunicação.

trabalho não se reportam às forças produtivas endógenas. As empresas e instituições brasileiras não detém o controle da produção. Então, quais são as características e condições de trabalho observadas nos arranjos produtivos? É um questionamento importante que entendemos ser necessário para refletirmos sobre os modelos de arranjos e sistemas produtivos concebidos para a nossa localidade.

Diversos estudos sobre os arranjos produtivos no Brasil se relacionam à Rede de Pesquisa em Arranjos e Sistemas Produtivos e Inovativos Locais (RedeSist). No entanto, nosso foco direciona-se para compreender as relações do modelo de arranjo produtivo de TI na cidade de Londrina. Abordando o referencial evolucionista, chegamos a saber que é a RedeSist que define os arranjos produtivos locais⁸¹ e os sistemas produtivos e inovativos locais⁸², e estes, por sua vez, focalizam “um conjunto específico de atividades econômicas que possibilita e privilegia a análise das interações, particularmente aquelas que levam à introdução de novos produtos e processos” (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 27), ambos elementos concebidos como estratégicos para o desenvolvimento local.

As capacidades de articulação e cooperação da economia local para um melhor aproveitamento de suas externalidades positivas – como a especialização produtiva, a presença de instituições produtoras e difusoras de tecnologia, entre outras – são elementos importantes na avaliação das possibilidades de novos empreendimentos. A constatação de APLs consolidados localmente pode indicar que alguma vantagem tanto para as empresas quanto para a região pode ocorrer, como emprego e renda. (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 26).

Os APLs, que, na perspectiva do *mainstream* fenomênico da economia burguesa, são compreendidos como estratégicos para o desenvolvimento regional (DALL’ACQUA, 2003; SIMONETTI; KAMIMURA, 2017), tornam esse conceito relevante para refletir sobre o desenvolvimento das relações de trabalho em MPEs de *software* da região de Londrina. Para

⁸¹ Os arranjos produtivos locais, segundo o RedeSist, são definidos como “aglomerações territoriais de agentes econômicos, políticos e sociais – com foco em um conjunto específico de atividades econômicas – que apresentam vínculos mesmo que incipientes. Geralmente envolvem a participação e a interação de empresas – que podem ser desde produtoras de bens e serviços finais até fornecedoras de insumos e equipamentos, prestadoras de consultoria e serviços, comercializadoras, clientes, entre outros – e suas variadas formas de representação e associação. Incluem também diversas outras instituições públicas e privadas voltadas para: formação e capacitação de recursos humanos (como escolas técnicas e universidades); pesquisa, desenvolvimento e engenharia; política, promoção e financiamento”. (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 27).

⁸² Os sistemas produtivos e inovativos locais, segundo o RedeSist, são definidos como “aqueles arranjos produtivos em que interdependência, articulação e vínculos consistentes resultam em interação, cooperação e aprendizagem, com potencial de gerar o incremento da capacidade inovativa endógena, da competitividade e do desenvolvimento local”. (CASSIOLATO; LASTRES, 2003, p. 27).

isso há que se atentar para a correlação do fenômeno de surgimento e expansão dos aglomerados produtivos na forma de micro empreendimentos amparados por políticas públicas de incentivo a essa nova modalidade e ao setor de informática que visa a inovação tecnológica. Parte das empresas, cujos trabalhadores e/ou empresários entrevistamos, fazem parte do APL de TI de Londrina. Os APLs correspondem a uma das políticas dos sistemas de inovação.

As capacidades de articulação e cooperação da economia local para um melhor aproveitamento de suas externalidades positivas – como a especialização produtiva, a presença de instituições produtoras e difusoras de tecnologia, entre outras – são elementos importantes na avaliação das possibilidades de novos empreendimentos. (SIMONETTI; KAMIMURA, 2017, p. 26).

Entre as políticas relacionadas ao fenômeno de mudanças no mundo do trabalho, em seu âmbito federal, e que se destacam nesse processo, podemos elencar o Estatuto da Microempresa, que ressignifica práticas e relações de trabalho, dá tratamento diferenciado às empresas no referente tanto à arrecadação de impostos, quanto às questões burocráticas e ao cumprimento das obrigações trabalhistas além de acesso a crédito e ao mercado. O sistema de tributação pauta-se pelo Simples Nacional direcionado aos microempreendedores individuais, e a Lei do Bem dá incentivos fiscais às empresas que realizam pesquisa e cooperam para o desenvolvimento e inovação tecnológica, especialmente no setor de informática, instituindo o regime especial de tributação para a plataforma de exportação de serviços de tecnologia da informação.

A Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2018, alterou aspectos da Lei Complementar nº 123, de 2006, sobretudo os relacionados ao sistema de tributação para os empreendedores individuais. A Lei Complementar nº 128 muda significativamente a denominação e o conceito categorial desses trabalhadores informais, que passam a ser concebidos como empreendedores individuais (CASTRO, 2012). Aqueles trabalhadores informais, que se regulamentarem de acordo com sua classificação e condição, são reclassificados como empreendedores. Há que se discernir entre microempreendedor individual (MEI) e empreendedor inovador; este segundo possui um conjunto de características que o destacam e lhe conferem maior valor. São geralmente os *heads*, os líderes dos empreendimentos e/ou *startups* que atuam na concepção e desenvolvimento do processo de trabalho.

A formalização dessa categoria de trabalhadores nos leva a refletir sobre as potencialidades que o Estado brasileiro nelas depara quanto à arrecadação de tributos. Se o Estado beneficia, com um sistema especial de tributação, essa parcela de trabalhadores, concedendo-lhe “abatimento” de parte das despesas relativas às questões trabalhistas, com tal sistema ele estaria impondo aos trabalhadores o ônus de carregar trabalhadores, no âmbito da tributação. Em outras palavras, projetos que se realizam em parcela dos trabalhos no setor de informática tornam o trabalho precarizado. Propositura desse tipo de trabalho, as políticas públicas, ao invés de possibilitarem aos trabalhadores promover desenvolvimento propriamente dito, com trabalhos mais qualificados e mais bem remunerados, põem-nos em trabalho casual, sem proteção e sem direitos.

A Lei do Bem diz que a pessoa jurídica “deverá ser constituída sob a forma de uma sociedade simples, aqui incluída a cooperativa de mão-de-obra” (MARQUES DE LIMA *apud* CASTRO, 2012). Esta Lei, de acordo com a interpretação de Marques de Lima⁸³, torna vago o texto e permite criar diversas possibilidades de formalização de trabalhadores em condições de informalidade (CASTRO, 2012). Pela necessidade do mercado de trabalho a que se submetem os trabalhadores em situação de informalidade, “a pessoa jurídica que deriva dessa Lei na verdade não passa de uma Pessoa Física que, para conquistar trabalho, abre uma empresa” (CASTRO, 2012).

A preocupação da classe empresarial explicitada nessas relações de trabalho é com os resultados econômicos mais imediatos desse rearranjo produtivo e organizacional. Podemos perceber as mudanças efetuadas no mercado de trabalho e nas relações de classe, baseado nas orientações dadas e nas mudanças provocadas por essa (e em curso) reconfiguração do trabalho, cada vez mais acentuadas, desde o início dos anos 2000, com a reestruturação produtiva em arranjos e sistemas em localidades. Por causa da lógica das cadeias globais de valor e pela denominação dada ao empreendedor individual, muitos trabalhadores estão disfarçados sob a forma de empreendedores. Por essas características das relações sociais e de trabalho, o mercado de trabalho do segmento de TI de diversas localidades do Brasil, tem-se servido para a inserção da produção, reprodução e valorização destes *softwares* mercadorias,

⁸³ Bárbara Castro (2012) destaca que Marques de Lima aponta para as diferenças entre sociedade empresarial e a sociedade simples, vigentes no novo código civil brasileiro: “no sistema atual, a sociedade empresária está obrigada a registro perante a Junta Comercial e tem por finalidade o exercício da atividade empresarial, voltada para a produção e circulação de bens e serviços. A sociedade simples se caracteriza pelo exercício de atividade tipicamente não empresarial, tendo como elemento nuclear a prestação de serviço em caráter pessoal pelos seus sócios, não obstante a lei admitir que o serviço possa ser executado por terceiro ou mesmo por empregado da sociedade, o que não será regra.” (MARQUES DE LIMA *apud* CASTRO, 2012).

bases e/ou plataformas tecnológicas, bem como uma diversidade de periféricos informacionais, *hardware* ou *software*, sendo, portanto, uma oportunidade de negócios nas atividades produtivas, muitas delas coordenadas por grandes companhias transnacionais. A crescente financeirização da economia (CHESNAIS, 2005) em sua escalada global passa a constituir-se como mediação da conexão entre grandes companhias, Estado⁸⁴, trabalhadores e empresários que atuam nos arranjos e sistemas produtivos dispersos em localidades brasileiras.

A realocação de trabalhadores da informalidade para a (pseudo)condição de microempreendedores individuais tem demonstrado a tendência de “formalização” possibilitada por essas políticas em seu reenquadramento institucional. Com as políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo, há maior vinculação de trabalhadores à condição de pequenos empreendedores que atuam em etapas nas cadeias de produção e de valor. Graças aos modelos de arranjos e sistemas produtivos, gestados durante a década de 2000 e desenvolvidos para as localidades, reorganiza-se a produção nas “cadeias de valor e de produção global de TI num modelo de terceirização estendida” (FERREIRA, 2014, p. 46) e, disfarçada, possibilitadas pela ação do conjunto de políticas públicas empreendedoristas de incentivo ao pequeno negócio (CASTILLO, 2008).

Parques industriais se formaram e se expandiram pelo território nacional, graças ao Programa de Aceleração de Crescimento (PAC) pela intensificação da informatização e introdução de equipamentos informacionais e demais produtos tecnológicos próprios aos diversos setores da atividade econômica no Brasil. Atividades pró desenvolvimento regional reguladas pelo Estado têm a finalidade de explorar os potenciais presentes nos arranjos e sistemas produtivos dessas localidades. Buscou-se, com estas políticas, desenvolver os parques industriais brasileiros, mas de modo subordinado aos interesses de grandes corporações transnacionais que estimulam as forças produtivas internas para que produzam e exportem as mercadorias que vierem a ser desenvolvidas.

No setor econômico relacionado às atividades de informática, tecnologia e inovação, a Softex é o órgão encarregado da produção nacional de *softwares*. É ela que orienta a produção exportável. A Softex corresponde a uma OSCIP que surgiu em 1996, em virtude das políticas

⁸⁴ Sobre o estreitamento do Estado brasileiro e o capital financeiro, lembremo-nos da tabela 1, apresentada no capítulo anterior, no qual se demonstra que, somente num único dia, o Estado brasileiro no ano de 2013, governo de Dilma Rousseff, reconheceu em seis Decretos o interesse do governo com a participação estrangeira no capital de sociedade de crédito ao microempreendedor.

neoliberais, e atua com a finalidade de exportar os *softwares* produzidos no país influenciando as relações de trabalho existentes nessas conexões. Sendo atualmente um complexo onde se possui instituições, em que nelas se realizam parcerias com Instituições de Ciência e Tecnologia atua e beneficia a aceleração de mais de cinco mil *startups* e cerca de seis mil empresas (SOFTEX, 2020). Dado este rearranjo da organização produtiva em sistemas de produção local, estas relações se dão predominantemente entre pequenos e micro empreendimentos.

A Softex corresponde a uma política nacional de *software* de produção interna realizada por agentes econômicos e trabalhadores a que se destina à exportação. A Softex caracteriza-se como uma política, cuja finalidade é contribuir para a competitividade entre as empresas internas. Tais atividades se caracterizam pelo modelo *outsourcing* de produção por meio de trabalhos por projetos, sob a lógica dos negócios e dos modelos de gestão empreendedora. As políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda criadas como incentivo aos pequenos negócios, são reflexos diretos de políticas neodesenvolvimentistas direcionadas ao desenvolvimento local e à geração de renda, o que demonstra seu perfil empreendedorista, no secundado por políticas neoliberais (e neo-schumpeterianas).

É, portanto, nesses termos, que emergem as indústrias brasileiras de TI, constituídas por frações da burguesia interna nacional, as quais se articulam com o Estado e com grandes companhias internacionais de pesquisa e desenvolvimento, inserindo-se nas cadeias globais de valor (FERREIRA, 2014), a fim de eliminar possíveis conflitos trabalhistas, bem como ligando-se a instituições protetoras, que regulamentam as normas de proteção ao emprego. Nisso se evidencia a luta de classes. Essas indústrias brasileiras de TI são a contrapartida do Estado para a instalação de empresas transnacionais nos países em desenvolvimento.

A emergência das políticas públicas de caráter empreendedorista se explica pela existência dos círculos virtuosos de sinergias e de recursos públicos e privados (CASTILLO, 2008), destinados ao processo de produção, que favorecem desenvolvimento do SENAI, órgão vinculado ao sistema FIEP e relacionado ao Programa Softex. A construção desta “atmosfera industrial” deve ser garantida por cursos de formação e especialização da força de trabalho. Por isso, os cursos de administração se preocuparam com a área da gestão do conhecimento.

A informação e o conhecimento que vemos nas relações de trabalho, são riquezas que o capital se utiliza como meios para intensificar o grau de exploração de suas potencialidades visando à agregação e maximização do valor. O volume de pequenos empreendimentos, o aumento de redes de empresas e a multiplicidade de mecanismos de natureza contratual do processo de produção, que existem nas relações entre capital e trabalho no capitalismo contemporâneo, contribuem por atribuir novos significados às relações de trabalho, levando à alteração de mecanismos e dispositivos de proteção ao trabalhador junto à CLT.

Seguindo essas orientações, a Rede APL Paraná se desenvolveu como uma estrutura de governança institucional, na qual se buscava atribuir sentido sistêmico às instituições envolvidas com os APLs. O governo estadual deu início a projetos com o SEBRAE e a FIEP para articular instituições relacionadas direta ou indiretamente à base industrial do Estado (SCATOLIN *et al.*, 2010), cuja maior preocupação central era o processo de inovação. Nesses modelos de negócios o que se destaca são as ações focadas na “gestão, construção de governança local, inovação e qualificação da força de trabalho” (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 114).

Os elementos definidores dos APLs, considerados estratégicos para o Estado do Paraná são definidos mediante estudos⁸⁵ sobre o mapeamento do setor e sobre políticas referentes a arranjos produtivos. O grau de especialização da microrregião representada por sua participação regional no total de emprego de classe no Estado, identifica 114 aglomerações relacionados a estes estudos estratégicos no Estado, distribuídas em quatro perfis diferentes.

O esforço inicial que a RedeSist realizou em termos de mostrar a relevância das aglomerações e, em especial, dos APLs para o desenvolvimento local repercutiu positivamente na implementação de políticas públicas e de suporte a essas aglomerações no Brasil como um todo e no Paraná, em particular. Tanto o governo federal, principalmente através do MDIC, da Finep e do Sebrae, como as secretarias estaduais do Planejamento (SEPL), do Trabalho e da Indústria e do Comércio, o Ipardes e a Tecpar, bem como instituições de classe como Fiep, Faep etc. passaram a implementar políticas voltadas a dar suporte ao desenvolvimento de APLs no Paraná. (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 124-5).

⁸⁵ O APL de *Software* de Londrina, de acordo com os estudos do mapeamento do APL no Paraná, se enquadrava como Vetor Avançado (VA), sendo “composto pelas aglomerações que possuem importância setorial, mas com pouca relevância local/regional por se situar em um tecido econômico mais abrangente e, por conseguinte, mais diversificado” (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 122).

A assinatura do termo de cooperação⁸⁶ entre o Governo do Estado do Paraná, o Sistema FIEP, o SEBRAE e o SENAI em 2004, facultou o surgimento de iniciativas de apoio⁸⁷ aos APLs sob a coordenação da SEPL. De acordo com o SEBRAE, a orientação tem como foco não apenas a inovação, mas ‘também’ o desenvolvimento de um sistema local de inovação, em ambiente favorável, bem como uma infraestrutura adequada, atração de empresas inovadoras e qualificação da mão de obra (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 128).

O APL de *software* de Londrina, apoiado pelo SEBRAE, tem como foco estratégico as seguintes ações: “melhoria da qualidade de *software* e serviços de TI; promoção de um sistema local de inovação em tecnologia da informação; maior visibilidade do *software* paranaense nos mercados brasileiro e mundial; qualificação da mão de obra; desenvolvimento da gestão empresarial” (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 129-130). Essas ações se assemelham aos princípios orientadores desses negócios; sua finalidade é dar maior visibilidade à expansão de seus mercados.

O sistema FIEP, importante instituição de fomento ao empreendedorismo, é órgão no qual se incluem o SENAI, o IEL e os sindicatos representativos de cada setor de atividade. As principais ações desenvolvidas pela FIEP no APL de TI de Londrina orientam-se para a criação de sindicato patronal ligado à indústria e a parcerias externas. O TI Paraná é o sindicato dos empresários industriais do setor de tecnologia da informação em Londrina. Outra iniciativa relacionada ao planejamento estratégico da FIEP, em que há atuação conjunta de gestores de companhias e instituições estrangeiras para o desenvolvimento de aglomerados produtivos no Paraná, se deve ao “Setores Portadores do Futuro”, da FIEP, nos anos de 2005-2015. Este Projeto contou com consultorias internacionais (FÓRUM DESENVOLVE LONDRINA, 2019, p. 20).

⁸⁶ De acordo com os estudos sobre o mapeamento dos APLs no Paraná, o sentido sistêmico nesses modelos de desenvolvimento nos é revelado: “a sinergia formada pela Rede proporcionou condições para que as políticas públicas pudessem se adaptar às demandas setoriais e regionais da economia paranaense. A Rede APL pode ser vista, portanto, como uma estrutura de governança institucional capaz de dar um sentido sistêmico às iniciativas de instituições e organizações envolvidas na formação de APLs, inspirada na convicção de que esses representam um caminho para o desenvolvimento competitivo da economia paranaense, em particular sua indústria.” (SCATOLIN *et al.*, 2010, p. 126).

⁸⁷ Os programas de apoio aos APLs são: o PROAPL, que corresponde ao aumento da competitividade dos APLs paranaenses; o Comércio Exterior e Acessos a Mercados, que corresponde a inserção dos produtos dos APLs – principalmente no Mercosul, com apoio a missões internacionais de negócios e à exportação (Progex); Inovação Tecnológica – Programa Universidade sem Fronteira, que consiste no desenvolvimento de novos produtos e processos através do programa Universidade sem Fronteira da Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia, em parceria com o Tecpar e as universidades estaduais; Crédito e Incentivos Fiscais voltados aos APLs; Programa de Microcrédito, que corresponde ao fomento a pequenos empreendedores dos APLs; e o Proterritório, que corresponde a negociação de projeto junto ao Banco Mundial voltado à competitividade dos produtores familiares das regiões contempladas. (SCATOLIN *et al.*, 2010).

Estes são alguns elementos das conexões entre as políticas nacionais de desenvolvimento econômico, os sistemas e arranjos produtivos voltados aos setores “atrativos” de mercado de localidades e as relações com as novas determinações sobre as relações de trabalho, que procuramos analisar nesta seção. A seguir, pretendemos verificar como e quando Londrina começa a despontar no cenário de produção de *software* participando dos projetos de desenvolvimento local e relacionando-se com as cadeias globais de valor.

2.2.3 – A produção de *software*, os projetos de desenvolvimento local e as conexões com as cadeias globais de valor

Temos buscado, até aqui, concatenar as relações institucionais nas quais se envolve a Rede APL Paraná, especialmente a ligada ao APL de TI em Londrina, ao Softex nacional e ao projeto Softex Londrina, cuja mediação se realiza pelo SENAI, a fim de revelar as contradições do modelo de desenvolvimento econômico gestado para Londrina. Analisamos, nesta seção, as relações entre este modelo de produção de *software*, os projetos de desenvolvimento local e as cadeias globais de valor.

O Softex 2000 corresponde a uma “iniciativa conjunta de empresas brasileiras de *software* e de instituições governamentais para o planejamento e a execução cooperada de um esforço conjunto” (PROGRAMA NACIONAL DE SOFTWARE PARA EXPORTAÇÃO, 1996). O Projeto se destina ao fomento e criação de núcleos regionais a serem desenvolvidos junto a polos tecnológicos em regiões estratégicas do país, com vistas à produção e consequente exportação de seus produtos.

O Programa Softex 2000 visa “transformar o Brasil num país produtor e distribuidor de *software* com forte ênfase no setor de exportação” (PROGRAMA NACIONAL DE SOFTWARE PARA EXPORTAÇÃO, 1996), tornando diversas localidades do Brasil capazes de produzir e exportar *software*, mediante a modificação de toda a sua estrutura produtiva⁸⁸.

⁸⁸ O Programa conta com uma infraestrutura de apoio para a produção e desenvolvimento de *software* nacional, que “compreende uma moderna rede de estações de trabalho (*workstations*); grande número de ferramentas de *software-para-fazer-software*; treinamento no uso de *hardware* e *software*; biblioteca atualizada de manuais e publicações do setor de *software*; comunicação de dados com os outros núcleos e com o exterior; ambiente

Em diversas cidades brasileiras, o Projeto Softex 2000, no âmbito dos efeitos da Lei nº 8.248, de 1991, ou seja, com a nova Lei da Informática, no contexto de abertura do mercado nacional do início dos anos 1990, em virtude das políticas neoliberais em curso no país. Foi nessas circunstâncias que se concebeu o núcleo Softex Londrina, para cuja criação concorreu, como órgão responsável, o próprio SENAI (SOFTEX, 2020). As ações do núcleo Softex Londrina são realizadas com o objetivo de implementar modelos de certificações em empresas de desenvolvimento de *software* e, conseqüentemente, orientar a produção destinada à exportação⁸⁹.

Nesse contexto, a produção local de *software* que aqui se realiza e são desenvolvidas por MPEs ganha impulso no cenário global de produção de *software*. A forma como a economia local se relaciona a outras empresas nacionais e internacionais, isto é, por mediação de gestores e empresários, corresponde ao eixo articulador em torno do qual se desenvolvem as políticas públicas e as novas determinações referente às relações de trabalho.

Para atender aos requisitos básicos estabelecidos pela Coordenação Nacional do Programa Softex e por representantes de instituições e empresas interessadas na implementação dessas políticas públicas, Londrina foi escolhida por possuir ambientes acadêmicos e empresariais estruturados⁹⁰ e diversificados e conta com uma centena de *software houses*, o que quer dizer que dispõe de profissionais independentes que atuam no mercado regional, além de um ambiente de cooperação e de integração entre as diversas instituições da cidade e região (PROGRAMA NACIONAL DE SOFTWARE PARA EXPORTAÇÃO *apud* FERREIRA, 2014).

O Softex 2000 busca tornar Londrina um polo de exportação de *softwares*, desenvolvidos por trabalhadores londrinenses; é uma política pública condizente com as políticas empreendedoristas de formação e desenvolvimento dos arranjos e sistemas produtivos e inovadores como o próprio APL de TI da cidade. Estas são as conexões do APL; sua finalidade é incentivar e fomentar o desenvolvimento de MPEs tecnológicas na localidade

propício à integração entre universidade e iniciativa privada; cooperação internacional, comunicação direta com os escritórios de apoio comercial no exterior; e acesso desburocratizado a recursos e mecanismos de fomento existentes em instituições do Governo, tanto para a contratação de pessoal quanto para financiamentos nas diversas modalidades”. (PROGRAMA NACIONAL DE SOFTWARE PARA EXPORTAÇÃO, 1996).

⁸⁹ No ano de 2018, se firmou um termo de convênio entre Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro – Softex e o SENAI-Londrina para a autorização da implementação do MPS (II-MPS) do Programa MPS.BR, coordenado pelo Softex. Este é um modelo de certificação que orienta a produção nacional de *software* aos termos de grandes companhias transnacionais.

⁹⁰ Com destaque para cursos de formação em Tecnólogo em Processamento de Dados e em Ciência da Computação oferecidos pelas universidades locais.

e estabelecer relações de trabalho de novo tipo nesses empreendimentos inovadores. Este Programa está vinculado às medidas estipuladas nos Planos Plurianuais desenvolvidos pelo governo federal e pelo Plano de Desenvolvimento Industrial (PDI) gestado pelo governo estadual, em 1995. A Lei nº 5.669, de 28 de dezembro de 1993, corresponde a Política de Desenvolvimento Industrial da cidade de Londrina. O PDI definiu os setores prioritários para o desenvolvimento de Londrina, sendo este o seu grande legado (FÓRUM DESENVOLVE LONDRINA, 2019, p. 19).

Ao analisar as políticas públicas na sua forma de Lei, notamos que o alinhamento (convênio) entre as políticas municipais e a União é maior, por obra da Lei nº 9.137, de cinco de dezembro de 1996, sancionada na gestão do então prefeito Luiz Eduardo Cheida, a qual determina tratamento diferenciado, simplificado e benéfico aplicável às microempresas e empresas de pequeno porte (LONDRINA, 1996).

Em 1994, a Lei nº 5.690, de sete de março daquele ano, concedeu isenção de Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) durante quatro meses, às microempresas que vierem a se instalar em Londrina (LONDRINA, 1994). Esses empreendimentos seriam considerados microempresas pelo teor da Lei Federal nº 7.256, de 1984. A Lei nº 6.937, de 27 de dezembro de 1996, que trata do regime tributário diferenciado em favor das microempresas e EPP em relação ao Simples, concedeu incentivos fiscais no concernente ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) para empresas ligadas ao setor de informática.

De acordo com o Art. 4º da Lei nº 6.937, “fica reduzida para um por cento (1%) a alíquota do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) incidente sobre a prestação de serviços de processamento de dados referentes ao desenvolvimento de programas para computadores (*software*)” (LONDRINA, 1996), reduzindo-se a alíquota mencionada no Art. 4º⁹¹, conforme os seguintes termos:

I - Os programas de computadores ("software") sejam desenvolvidos por pessoas naturais ou jurídicas que tenham domicílio ou sede no Município de Londrina e estejam inscritos no Cadastro de Contribuintes do Município de Londrina como contribuintes do ISSQN; II - Os contribuintes estejam filiados ao Núcleo SOFTEX 2000 do Norte do Paraná - SOFTEX-NPR, coordenado pela Associação do Desenvolvimento Tecnológico de Londrina - ADETEC -, e comprovadamente engajados nos objetivos do Programa Brasileiro de Software para Exportação, o SOFTEX 2000. (LONDRINA, 1996).

⁹¹ A Lei nº 7.552, de nove de outubro de 1998, sancionada pelo prefeito Antonio Casemiro Belinati, dá nova redação ao Art. 4º da Lei 6.937 (LONDRINA, 1998), não alterando em nada a sua essência.

Com os arranjos produtivos locais, percebemos que ocorre uma nova reorganização na disposição da força de trabalho, agora, predominantemente em sua forma de empreendedores individuais, que por sua vez se inserem em cadeias globais de produção e de valor. O APL de TI em Londrina, formado durante a década de 2000, constitui-se de pequenos empreendimentos que contam com apoio de instituições governamentais e empresariais tidos como protagonistas das economias dessas localidades (APL TI LONDRINA, 2020).

Trata-se de um fenômeno emergente com aumento cada vez maior de microempreendimentos e com o surgimento de diversas modalidades de relações contratuais e casuais de trabalho, bem como o consequentemente estabelecimento do setor econômico voltado à produção brasileira de *software*. Podemos perceber, nesses empreendimentos, a conexão entre as bases dos projetos nacionais de informática, direcionados à produção de *software*, bem como sua relação com as políticas de incentivo e fomento ao empreendedorismo individual no Brasil e, particularmente, em Londrina.

As características da organização produtiva de desenvolvimento de *software* na região de Londrina mostram que a produção é determinada pelos interesses das grandes companhias transnacionais, que se instalam em países em desenvolvimento, conveniando com as classes empresariais de acordo com as políticas públicas de desenvolvimento.

As empresas locais e as multinacionais se articulam com instituições de pesquisa e com universidades em torno de um modelo de desenvolvimento econômico, que orienta políticas públicas e privadas para a localidade. No modelo de cidades empreendedoras, que rearranja o mercado de trabalho em diversas regiões do país, as relações de trabalho alternativas ao emprego se intensificam.

Os editais referentes ao desenvolvimento da produção de informática nos arranjos produtivos locais, referentes também aos agentes econômicos internos, às empresas e microempresas e às *startups*, são igualmente instrumentos importantes que devemos examinar para compreendermos como se determina a produção e como ocorre o processo de trabalho. Os microempreendimentos de TI, instalados para produção e desenvolvimento de *software*, atuam realizando trabalhos e serviços, para otimizar processos de gestão de outras empresas, nas quais se realizam trabalhos por projetos. Formulam-se muitos projetos para a realização

de trabalhos em plataformas ou bases tecnológicas universais pertencentes, em geral, a grandes companhias transnacionais de tecnologia da informação.

Nesse cenário, as relações de trabalho dos profissionais de tecnologia da informação se apresentam modificadas, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de *software* – do qual trataremos mais profundamente adiante – visto como alternativa aos modelos de contratação de trabalho pelo regime celetista, seja como sócios ou parceiros seja como autônomos ou contratados por prazo determinado. Outros tipos de contratos regidos pela legislação trabalhista são os dos contratos por prazo determinado, por estágio, por contrato parcial, por contrato de experiência, por contrato temporário, por subcontratação, entre outros.

Nesta pesquisa, vimos que os profissionais da cidade de Londrina atuam em dois grandes eixos: *i*) em emprego em que há vínculo formal, sobretudo com grandes empresas⁹², nas quais é precária a condição do trabalhador e excessiva a cobrança por resultados, por produtividade; *ii*) em empregos em que as relações são as de celetistas e em que os contratos escondem a relação de emprego, que são caracterizados pela pejotização ou pelo microempreendimento individual, mas que, na verdade, pelo menos em parte, é trabalhador subalterno.

Analisando essas novas relações vemos que são precárias as condições de trabalho que nelas se vive. Estas relações demonstram um grande potencial para a maximização do valor excedente obtido pelo capital nas relações de trabalho, intensificado em detrimento das contradições entre as classes sociais, uma vez que a pulverização que as novas modalidades proporcionam, contribuem por fragmentar ainda mais a classe trabalhadora, no âmbito de sua organização coletiva.

As inovações causadas pela tecnologia utilizada nos processos de trabalho possibilitam o aperfeiçoamento da produtividade e a eliminação de despesas com recursos humanos e tempo, pois contribuem para u'a maior fragmentação dos processos produtivos. Tal fenômeno observado em diversos setores da atividade econômica, acarreta a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. Diminuiu o emprego central nas duas últimas décadas, com o aumento do desemprego no Brasil, sobretudo a partir de 2014, o que é reflexo das políticas

⁹² Analisamos as relações de trabalho nas empresas transnacionais que se instalaram na cidade de Londrina. Podemos mencionar, como exemplos: a empresa indiana de *softwares* corporativos, Satyam Computer Services, estabelecida em 2008; a francesa, ATOS, em 2013; e a indiana, Tata Consultancy Services (TCS), em 2018.

que estamos examinando e que tem levado ao aumento de formas alternativas de relações de trabalho, nos termos do salário por peça.

Analizamos as relações de trabalho, tomando, como um dos referenciais, o modelo de desenvolvimento econômico implantado, bem como os interesses econômicos das políticas públicas. Vemos que há dispersão do trabalho de manufatura e o constatamos pelos múltiplos parques tecnológicos responsáveis pelo aumento da competitividade nos mercados locais; sobretudo pelo suporte tecnológico proporcionado pelas empresas transnacionais, detentoras de patentes, propriedade intelectual, e da produção informal.

Quanto à questão do desenvolvimento regional e ao papel do Brasil, em especial no que se refere à produção de *software*, importa-nos analisar essa questão sob a perspectiva crítica de Chico de Oliveira (2001), o qual afirma que o global não corresponde à soma de poderes locais. Existem condições previamente estabelecidas entre as nações no referente à economia e que determinam “os papéis” do local, e corresponde ao fenômeno de subdesenvolvimento na periferia do capitalismo, concebido como alternativa que reproduzirá sua forma estrutural (OLIVEIRA, 2001).

Os modelos a que se recorre para o desenvolvimento local são, de acordo com a perspectiva de Chico de Oliveira, como um “emplastro, capaz de curar as mazelas de uma sociedade pervertida, colocando-se no lugar bucólicas e harmônicas comunidades” (OLIVEIRA, 2001, p. 13), como se os problemas relacionados às questões que envolvem capital e trabalho e o desenvolvimento econômico tivessem sido superados com a constituição desse novo modelo econômico.

No contexto do neoliberalismo e da ascensão do modelo de governança urbana, em que surgem “cidades empreendedoras”, o discurso oficial afirma que a concepção do desenvolvimento regional/local no capitalismo, em sua fase global, proporcionaria um patamar elevado de desenvolvimento social. Contrariamente e diferindo da “forma radical” com que se apresenta esse tipo de discurso (OLIVEIRA, 2001), tais relações reproduzem (e trazem novos) elementos de precarização do trabalho e das condições humanas.

No mapeamento das políticas de desenvolvimento de determinada localidade, o projeto Londrina *Tecnópolis*, elaborado pela Associação do Desenvolvimento Tecnológico de

Londrina (ADETEC⁹³) com o apoio de órgãos públicos, constitui-se um exemplo para cidades “empreendedoras”, orientadas por políticas neoliberais. A ideia central consistiu na estruturação de um projeto de inovação tecnológica, no eixo Cornélio Procópio-Apucarana (ASSOCIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DE LONDRINA – ADETEC, 2013). Dentre os objetivos do Projeto Tecnópolis, destacam-se:

Consolidar a região de Londrina, até 2010, como um dos três principais pólos de inovação tecnológica do país, em áreas selecionadas, e como uma das 10 cidades brasileiras com maior índice de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) per capita; – Consolidar a estruturação do Sistema Local de Inovação existente em Londrina e ampliá-lo no eixo Cornélio Procópio – Apucarana, via implantação e implementação de ações estruturantes das três plataformas do projeto Tecnópolis (alimentos, tecnologia da informação e conhecimento). (RUIZ *et al.*, 2002, p. 25).

Há um conjunto de instituições distribuídas em “centros de pesquisa e prestadoras de serviços tecnológicos, centros de formação de recursos humanos, instrumentos, órgãos de transferência de tecnologia, prestadores de serviços tecnológicos e recursos para o desenvolvimento de projetos, e, articulação empresarial” (RUIZ *et al.* 2002, p. 26), em que são denominados os ativos tecnológicos da região. Estes esforços culminam com a elaboração de uma série de políticas voltadas ao setor de informática e de incentivo ao pequeno negócio na região de Londrina, no qual se inserem no bojo do projeto hegemônico de desenvolvimento produtivo gestado sob o modelo de governança urbana para as cidades “empreendedoras”.

Para darmos continuidade no aprofundamento dos estudos sobre o modelo de desenvolvimento concebido para a realidade de Londrina e as consequências socioeconômicas, realizamos um breve mapeamento das relações de trabalho no setor de informática, tomando como foco, o exame das políticas de desenvolvimento e o mercado de trabalho formatado por elas. Nesse sentido, verificamos que nos anos subsequentes, apesar de a cidade ter crescido, se expandido e aumentado suas riquezas que aqui foram produzidas, se percebe que o mesmo não se verificou quando se reflete sobre a melhora das condições de trabalho destes profissionais.

As conexões de produtos e *softwares* das empresas transnacionais se dão coerentes com determinantes ativos e relacionadas à expansão do mercado internacional de serviços em

⁹³ A ADETEC corresponde a um dos tentáculos da política nacional ligada à Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) do governo federal.

software; marcados pela própria industrialização dos produtos e ampliação de um mercado interno, reproduz o processo produtivo (ROSELINO *apud* FERREIRA, 2014). É desse modo como se inserem as localidades brasileiras; são realidades de países dependentes do capitalismo global, no que se refere à produção internacional da indústria de *software*.

A internacionalização e a produção de *software* proporcionam um movimento ativo e outro passivo (ROSELINO, 2006). O movimento passivo de internacionalização se desenvolve com tendência à terceirização das atividades de TIC nos demais setores produtivos, e o movimento simultâneo, originado da própria indústria de *software* (por isso ativo), parte de transformações organizacionais e produtivas do seu próprio interior (ROSELINO, 2006, p. 55).

Observando a realidade social em que estamos inseridos, podemos notar que a força de trabalho do mercado de trabalho relacionado à tecnologia da informação, recebe diversas denominações em sua relação de trabalho e emprego. Julgamos necessário prosseguir no mapeamento, para atender os objetivos desta pesquisa, de onde (e como) se inserem (e atuam) os trabalhadores do setor de informática, as instituições envolvidas do Estado e de representações de classe em visto do desenvolvimento dinâmico do setor de tecnologia da informação, na região.

Na área de tecnologia da informação, especificamente na subárea de *hardware*, encontram-se negócios relacionados à comercialização de peças acessórias e equipamentos e manutenção; na subárea de *software*, negócios que oferecem programas, serviços e manutenção diversos para empresas de diversas atividades econômicas, como agricultura, educação, indústria, saúde, entre outras, que buscam a otimização de seus processos de trabalho. A finalidade da atividade fim relacionada à sociedade informacional pode estar inserida no setor industrial e ou no setor de serviços⁹⁴.

⁹⁴ Seria cômico, se não fosse verdade, mas o meu *notebook* estragou enquanto escrevia a tese. Foi preciso então buscar uma empresa de soluções de informática, para consertar o computador e continuar o trabalho. Abrimos esta nota, apenas para relatar partes do diálogo com o trabalhador/empreendedor que realizou o conserto do meu equipamento, sendo um excelente trabalho, diga-se de passagem. Ele se enquadrava na condição de pequeno empresário de uma das empresas voltadas às atividades de manutenção e reparos de máquinas e equipamentos, especializadas no ramo de informática. Ele me contou que trabalhava para outro “micro” empresário e que decidiu abrir o seu próprio negócio, utilizando-se inclusive das mesmas técnicas que tem se observado comumente no mercado de trabalho, ou seja, contratar outros trabalhadores na forma de micro e pequenos empresários que prestam trabalho e recebem pelos seus serviços, o que de certa forma, até caracteriza o “vínculo” empregatício, mas que nos tempos atuais tem sido uma prática comum e de concordância entre as partes. Uma das coisas que me chamou a atenção, em meio ao diálogo, foi sobre a sua formação na área da Ciência da Computação, em que me disse ser uma minoria do contingente de força de trabalho, que se forma

No mapeamento de instituições e representações da classe trabalhadora encontramos os sindicatos laborais: o Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná (SINDPD-PR), o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Banco de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná (SINTINORP), o Sindicato dos Empregados em Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região (SINDASPEL) e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina (SINDECOLON). Estes foram os sindicatos mencionados pela categoria de trabalhadores, que analisamos com mais profundidade nas entrevistas, conforme se pode conferir mais adiante.

O Sindicato da Indústria de Tecnologia da Informação do Paraná (TI Paraná) corresponde ao sindicato patronal; está filiado à Federação das Indústrias do Paraná (FIEP). Outros órgãos ligados à classe empresarial são: a Associação Comercial e Industrial de Londrina (ACIL). Há também o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI-PR), o Serviço Social da Indústria (SESI-PR) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL-PR), são estes os órgãos filiados ao sistema FIEP.

Alguns exemplos de ações conjuntas destas instituições de classe empresarial, que se articulam no sentido de preparar o território com vistas à realização das políticas e à otimização da produção e expansão local, correspondem ao Fórum Desenvolve Londrina, criado em 2005, e se denomina como uma organização civil não partidária, cujo objetivo é melhorar as condições de desenvolvimento econômico e social. Dentre os resultados alcançados, desde seu surgimento até os dias atuais, o Fórum Desenvolve Londrina reconhece propostas apresentadas por entidades públicas e privadas, cuja origem se relaciona aos estudos do Fórum, e cujo objetivo são a melhoria das condições econômicas e sociais da cidade.

[...] empreendedorismo na escola para toda rede municipal; empreendedorismo nas universidades; Lei Geral das Micro e Pequenas

nesta área de conhecimento, e que se volta para a área de *hardware*, pois, conforme ele me relatou, a maioria se forma e atua na área de *software* e afins, relacionados à programação, desenvolvimento na área de *software*. Este é um elemento preponderante presente nas matrizes curriculares durante sua graduação, segundo narrado por ele, sendo outro elemento chave para a nossa pesquisa. Os cursos e formações específicas seguem as normatizações e padrões da linguagem informacional estabelecido e orientado pelas plataformas em que se reportam as grandes companhias, sendo necessárias para a realização de tais atividades internas. As grandes corporações detentoras destas patentes controlam os sentidos da produção e a reprodução do mundo informacional.

Empresas; formalização e funcionamento do Comitê das Micro e Pequenas Empresas; criação da Sala do Empreendedor; criação da Lei do ISS Tecnológico; implantação do Parque Industrial; criação de espaços e eventos de inovação como a FABLABs e Hackathons; instalação do escritório da ABDI em Londrina; priorização de setores para o desenvolvimento de Londrina como Ecossistema de Inovação; criação da comissão para simplificação e desburocratização para os processos de instalação e ampliação de empresas no município; criação do Comitê Municipal de Economia Criativa (CMEC) por meio do Decreto Municipal nº 361/2019; realização do 1º Hackathons de Economia Criativa do 1º Hackatur – Hackathon de Turismo em 2019. (FÓRUM DESENVOLVE LONDRINA, 2019, p. 7-8).

Os membros do Fórum Desenvolve Londrina articulam-se para estabelecer uma atmosfera de produtividade capaz de ligar, de forma significativa a cidade de Londrina nos elos intermediários das cadeias globais de valor. Entretanto, como estamos percebendo – os resultados das entrevistas demonstram-no mais claramente – é que não se verificam emancipação e autonomia do trabalhador em diversos segmentos do processo produtivo. Constatamos, em estudos anteriores sobre o Fórum Desenvolve Londrina, que os membros dessa instituição tinham ciência de que encontrariam dificuldades para desenvolver o Terceiro Setor⁹⁵, dado que a legislação trabalhista (isso anterior à Reforma Trabalhista, em 2017) não cooperava para o desenvolvimento empreendedor, pelo contrário, desestimulava o cooperativismo no ambiente do trabalho (FERREIRA, 2014). Nisso via-se confirmado o que dizia uma parcela dos empresários sobre os entraves do processo de desenvolvimento econômico da cidade.

Outra iniciativa voltada ao desenvolvimento das localidades, em suas instâncias estadual e municipal, se refere aos Projetos: Redes de Desenvolvimento Local (RDL) e Rede de Participação Política (RPP), ambos de iniciativa do SESI-PR, vinculados, portanto, à FIEP; com eles se objetivava desenvolver, nos bairros da cidade, um planejamento estratégico participativo. Para tanto, fazia-se necessário um trabalho de mapeamento dos ativos e passivos das localidades da cidade de Londrina, em conjunto com as lideranças locais, de modo a possibilitar um desenvolvimento social, a partir de uma divisão de tarefas voluntárias

⁹⁵ De acordo com o documento *Caminhos para o Desenvolvimento: uma década de empreendedorismo cívico do Fórum Desenvolve Londrina*, um documento do órgão de síntese de estudos: “O Terceiro Setor atualmente é reconhecido como grande colaborador do Estado, o Primeiro Setor, no desenvolvimento das Políticas Públicas. É composto pelas Organizações da Sociedade Civil - OSCs, termo apresentado pela Lei 13.019/2014, conhecida como Novo Marco Regulatório do Terceiro Setor, constituídas juridicamente como Associações ou Fundações, que desenvolvem atividades de Interesse Público em diversas áreas e segmentos: saúde, educação, assistência social, cultura, esporte, criança, adolescente, idosos, mulher, etc.”. (FÓRUM DESENVOLVE LONDRINA, 2016, p. 36).

entre os envolvidos, tudo por intermédio dos agentes e coordenadores, discentes dos cursos de graduação em Ciências Sociais, Psicologia, além de outros vinculados às universidades públicas e privadas da cidade. Estes estagiários foram recrutados para atuar neste projeto realizado pelo IEL em parcerias com universidades da cidade durante os anos de 2010 e 2011⁹⁶.

Passamos a analisar as políticas públicas municipais de incentivo e fomento ao pequeno negócio relacionado ao desenvolvimento do setor de informática em Londrina nas últimas décadas, políticas firmadas por leis que foram sendo promulgadas na medida em que as articulações da classe empresarial com o Estado estavam tendo sucesso.

Durante as gestões do prefeito Nedson Luiz Micheleti (PT), que governou Londrina por dois mandatos consecutivos, de 2001 a 2004 e de 2005 a 2008, quando a cidade estava se ligando às cadeias globais de valor, destaca-se a vinda da empresa *Rational Software*, uma multinacional que atua em TI para a solução de problemas. A empresa assinou convênio para participar do Polo Tecnológico de Londrina (FERREIRA, 2014), recebendo três milhões de reais da Prefeitura de Londrina e do Ministério da Ciência e Tecnologia. Nisso se percebe a articulação entre as instâncias estatais (municipal e federal) nos esforços para a vinda de uma multinacional da área de informática. Em 2004, a Prefeitura dava incentivos para outras indústrias de tecnologia de ponta que se instalassem em Londrina, com a garantia de que as universidades se empenhariam na formação de mão de obra qualificada, e, dessa forma as pequenas e médias empresas continuariam mantendo os empregos (FERREIRA, 2014).

A Lei nº 10.270, de 13 de julho de 2007, determinou que o Instituto de Desenvolvimento de Londrina (CODEL) ficasse com o ônus de manter o aluguel de imóvel, destinado à instituição Londrina Tecnologia da Informação Limitada (LINT), para a

⁹⁶ Na ocasião, enquanto discente de graduação, tive a oportunidade de atuar como estagiário nos referidos projetos e vivenciar aspectos desta experiência, atuando em dois bairros na área rural de Londrina. Durante a formação dos coordenadores e estagiários do Projeto, tivemos algumas formações, ministradas pelo cientista político Augusto de Franco, que buscava exprimir os valores e as ideologias que concebiam tais projetos. Em seu livro *Alfabetização Democrática: o que podemos pensar (e ler) para mudar a condição de analfabetos democráticos* (2007), Augusto de Franco busca refletir sobre a necessidade de compreender a nossa democracia, de modo que se torne possível cuidar dela. Na obra, fica nítida a metodologia utilizada pelo autor, na qual toma-se como base, a perspectiva de John Dewey. Nesta perspectiva, busca-se distinguir democracia como uma ideia de vida social e democracia política, como um sistema de governo (FRANCO, 2007). Ali, se percebe uma hipervalorização sob a perspectiva do sujeito no âmbito de se desenvolver a democracia criativa, para que se possa pensar na ideia de democracia “cooperativa”, desvinculado dos aparatos institucionais que envolviam a organização de classes (FRANCO, 2007).

implantação das atividades da empresa⁹⁷. No ano de 2007, a Associação Londrinense de Informática⁹⁸ seria considerada uma ONG de utilidade pública. Outras políticas públicas implementadas, igualmente relevantes para o objeto da pesquisa, ou seja, os trabalhadores e as relações de trabalho no setor de informática em Londrina, são favorecidas pela legislação que determina destinar incentivos ou doações de terrenos a companhias de TI que aqui se instalem, ao Estado assumir o pagamento de imóveis ou dar isenções tributárias (FERREIRA, 2014). Entre 2008 e 2019, encontramos em nossa pesquisa algumas Leis municipais⁹⁹ com tais determinações.

Outra Lei de doação de áreas para instalação de empresas e instituições na cidade de Londrina, é a Lei nº 13.084, de 29 de junho de 2020, em desacordo com o uso comum do povo, autorizou o Instituto de Desenvolvimento de Londrina (CODEL) a doar 3.682,40 m² ao Sebrae/PR (LONDRINA, 2020). Como contrapartida, de acordo com Art. 9º da Lei 13.084, o Sebrae deveria “revitalizar a área de Praça Takeki Kikuchi, com 2.385,30 m², localizada entre a Rua Eurico Hummig e a Rua Bento Munhoz da Rocha Neto, da Gleba Palhano, da sede do Município.” (LONDRINA, 2020).

⁹⁷ De acordo com o Art. 2º da Lei nº 10.270, de 2007, a LINT desenvolverá atividades relacionadas à “prestação de serviços de consultoria, formação de pessoal na área de software de gestão empresarial e ferramentas para sistemas de gestão, desenvolvimento e comercialização de ferramentas e sistema de gestão empresarial (fábrica de software e serviços de desenvolvimento ABAP e suporte SAP para grandes empresas nacionais e internacionais)”. (LONDRINA, 2007).

⁹⁸ A Lei nº 10.205, de 25 de abril de 2007, declara a Associação Londrinense de Informática (ALI) como utilidade pública, uma ONG que teve como objetivo a inclusão digital.

⁹⁹ Em geral nessas Leis, desafetam-se áreas de terra de uso comum ao povo, autorizando o Executivo Municipal a doar estes espaços às empresas, desde que sejam cumpridos as exigências da política de desenvolvimento industrial do município de Londrina, previstos na Lei nº 5.669 de 1993: a Lei nº 10.597, de 15 de dezembro de 2008, doa 33.274,00 m² à empresa Hayamax Distribuidora de Produtos Eletrônicos Lytd, uma empresa de distribuição de diversos equipamentos eletrônicos na área de informática, gamer, networking, instrumentos e acessórios musicais e segurança, cuja atuação se dá no ramo de comércio da importação, exportação e representação de equipamentos (LONDRINA, 2008); a Lei nº 11.216, de 27 de maio de 2011, doa 100.200,22 m² à empresa TMT Memory Indústria e Comércio de Tecnologia da Informação (LONDRINA, 2011), uma empresa de atuação em suportes de TI, que inclusive teve a sua massa falida ido à Leilão judicial em novembro de 2015 (BONDE, 2020); a Lei 11.955, de 26 de novembro de 2013, doa 4.401,57 m² à empresa Ágili Software (LONDRINA, 2013), uma empresa de desenvolvimento de soluções eficazes e de suporte à gestão de municípios; a Lei nº 12.002, de 10 de janeiro de 2014, doa 5.886,325 m² à empresa X-5 Tecnologia S/A, destinada à transferência e expansão de uma empresa de infraestrutura e serviços de tecnologia e data center (LONDRINA, 2014), sendo a X-5 uma empresa que atua no fornecimento de projetos 360 graus, voltados para soluções integradas e customizadas de telefonia corporativa, conectividade, segurança e desenvolvimento de *software*; a Lei nº 12.010, de 10 de janeiro de 2014, doa 20.000,00 m² à empresa Microsens Ltda (LONDRINA, 2014), uma empresa que tem como missão, atender todo o mercado nacional tendo como excelência a fabricação e comercialização de produtos eletrônicos de alta tecnologia e qualidade; a Lei nº 12.954, de 19 de novembro de 2019, doa uma área de 1.914,51 m² de terras situada no Parque Tecnológico Francisco Sciarra à empresa Elitesoft (LONDRINA, 2019), uma empresa no ramo de softwares para provedores de internet e de telecomunicações.

A Lei nº 10.637, de 24 de março de 2008, instituiu as diretrizes do Plano Diretor Participativo do Município de Londrina. No âmbito da Política Municipal de Desenvolvimento Econômico, o inciso III do Art. 48 da Lei nº 10.637, de 2008, tem como objetivo “incentivar o empreendedorismo, as atividades de economia solidária e de incubação” (LONDRINA, 2008). Nesse mesmo ano, a Lei 10.561¹⁰⁰, de 7 de novembro de 2008, criou o Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Renda, que tem por finalidade estabelecer as diretrizes e prioridades para as políticas do trabalho, emprego e renda. Os objetivos desse Conselho, segundo o Art. 3º, são:

I - Propor, formular e avaliar as Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, Geração de Renda, Qualificação Social e Profissional desenvolvidas e/ou a serem desenvolvidas no Município; II - Contribuir para o constante aprimoramento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda - SPETR e para a crescente oferta de postos de trabalho, no Município, a partir do diagnóstico das suas potencialidades e das prioridades e necessidades da população; III - Acompanhar a correta aplicação dos recursos públicos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e outros nos programas e projetos de Emprego, Trabalho e Renda, em execução no Município por organizações governamentais, não-governamentais e sindicais; IV - Estabelecer procedimentos e deflagrar ações indispensáveis ao desenvolvimento sustentável da comunidade, segundo suas potencialidades, visando ao bom relacionamento entre o poder público, os trabalhadores e os empregadores; e V - Incrementar a disposição do respectivo Plano de Desenvolvimento do Município, observando as diretrizes na formulação dos Programas de Financiamentos, por meio da sistemática FAT/CODEFAT/PROGER (LONDRINA, 2008).

São essas as políticas de incentivo ao empreendedorismo no Plano Diretor Participativo do Município de Londrina, as quais se vinculam aos processos de desenvolvimento de *softwares* locais. A gestão da Prefeitura Municipal de Londrina de 2009 a 2012, apesar de ter sido bastante agitada em termos judiciais e em processos de impedimentos¹⁰¹, prosseguiu em seu objetivo de tornar Londrina um polo regional para a inovação tecnológica, mediante desenvolvimento de *software* e o incentivo ao

¹⁰⁰ Esta Lei revogou a Lei 6.420, de 18 de dezembro de 1995, que cria o Conselho do Trabalho e Desenvolvimento Econômico de Londrina (LONDRINA, 1995).

¹⁰¹ Nas eleições municipais de 2008, o vencedor foi Antonio Belinati (PP). Por ter sido cassado pela Justiça, não assumiu o mandato. Houve um terceiro turno, no qual o vitorioso foi Barbosa Neto (PDT). Nesse ínterim, o prefeito Padre Roque Neto (PTB) esteve temporariamente à frente da administração municipal. Neto governou por quase três anos, mas também teve seu mandato cassado, acusado de desvio de dinheiro na educação pela compra de materiais para a educação básica municipal. O vice, José Joaquim Martins Ribeiro (PSC), que havia assumido a Prefeitura, também acabou renunciando ao mandato, dias depois. Gerson Araújo (PSDB), na época presidente da Câmara de vereadores, assumiu o mandato dessa legislatura até o fim devido à renúncia do vice prefeito de Barbosa Neto (FERREIRA, 2014).

empreendedorismo individual tendo como um dos pressupostos, a constituição de uma força de trabalho qualificada e de baixo custo (FERREIRA, 2014).

Quanto às Leis Complementares, a de nº 123, de 2006, e a de nº 128, a Lei Municipal nº 10.778, a Lei Municipal das Micro e Pequenas Empresas, que criaram tratamento diferenciado e vantajoso às microempresas e empresas de pequeno porte, como mencionamos no capítulo anterior, consta que foram aprovadas em Londrina no ano de 2009. A Lei nº 10.778 estabeleceu as normas relativas ao tratamento diferenciado concedido às microempresas e empresas de pequeno porte no município de Londrina (LONDRINA, 2009). De acordo com Art. 1º, estabelece a Lei nº 10.778:

I - à apuração e recolhimento do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, mediante a adesão do beneficiário ao Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional, nos termos da legislação federal pertinente; II - à simplificação dos processos de abertura e de baixa de inscrições municipais; III - à concessão de benefícios tributários relacionados ao início de novas atividades empreendedoras; IV - ao estabelecimento de diretrizes e políticas públicas voltadas ao fomento ao empreendedorismo, ao desenvolvimento econômico, ao acesso a crédito e ao mercado, inclusive quanto à preferência nas aquisições de bens e serviços pelos Poderes Públicos, à tecnologia, ao associativismo e às regras de inclusão. Parágrafo Único - O tratamento diferenciado de que trata o caput será igualmente dispensado à figura do Microempreendedor Individual de que trata a Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. (LONDRINA, 2009).

Outra importante medida municipal, que impulsionou a formação de pequenos estabelecimentos do setor de tecnologia da informação, foi a Lei nº 10.994, de setembro de 2010, denominada de “ISS Tecnológico”. Esta Lei beneficia empresas que realizem investimentos em pesquisa e desenvolvimento tecnológico em Londrina, concedendo descontos no pagamento do imposto municipal (FERREIRA, 2014). De acordo com o Art. 1º, o Programa ISS Tecnológico, para empresas prestadoras de serviços, destina-se a incentivar a geração de empregos, a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico (LONDRINA, 2010). Em 2011, a Lei 11.117, instituiu o programa municipal de parcerias público-privadas, tornando mais claras as conexões das MPEs locais nas cadeias globais de valor na produção de *software*.

O prefeito Alexandre Kireeff (PSD), cujo slogan de campanha anunciava que seu governo seria caracterizado como uma gestão empresarial, governou a cidade de Londrina

entre 2013 a 2016. Entendendo-se como difícil a situação geográfica em que se localiza Londrina considera-se fundamental a valorização das pequenas e médias empresas, a fim de tornar a cidade atrativa para as empresas de tecnologia da informação (FERREIRA, 2014). Cabe-nos aqui refletir sobre como a gestão municipal, no concernente à economia local, se relaciona com outras empresas nacionais e internacionais.

A Agência Paraná Desenvolvimento do Governo estadual, nos anos de 2014 e 2015, organizou o Programa Municipal de Atração de Investimentos (PMAI), com a participação da ACIL, ADETEC e Prefeitura de Londrina e, graças à concepção do Projeto “Cidades Inteligentes” e ao Fórum Desenvolve Londrina, ordenou as ideias e reuniu um conjunto de atividades em torno de um projeto que tornasse Londrina uma cidade conectada e integrada ao eixo global da sociedade informacional. Essas medidas são exemplos de iniciativas com que se objetiva atrair outras empresas e formar parcerias para o desenvolvimento econômico local.

A Lei nº 12.334, de 29 de setembro de 2015, “Lei Londrinense de Inovação”, é um importante documento auxiliar na análise desta pesquisa. Em sua súmula, a Lei nº 12.334, de 2015, “dispõe sobre medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica, ao desenvolvimento das engenharias e à consolidação dos ambientes de inovação nos setores produtivos e sociais” (LONDRINA, 2015). Com isso, se objetiva, de acordo com o Art. 1º, “alcançar a capacitação para a pesquisa científica, tecnológica, a inovação e a autonomia tecnológica no ambiente econômico e social em geral, e no ambiente produtivo em particular, do Município de Londrina do Estado do Paraná, nos termos dos artigos 173 a 177 da Lei Orgânica do Município” (LONDRINA, 2015). O Art. 2º da Lei nº 12.334, entende ser importante considerar alguns conceitos¹⁰² para os efeitos da Lei, abrangendo uma série de atividades socioeconômicas referentes ao conjunto de elementos do objeto de pesquisa.

¹⁰² De acordo com Art. 2º da Lei 12.334, considera-se: “I - Aceleradora ou Incubadora de Empresas de Base Tecnológica: entidade, organizada ou não em redes, que estimula e oferece apoio ao processo de geração e consolidação de empresas inovadoras, oferecendo suporte para negócios e captação de recursos, formação complementar do empreendedor e do provimento de infraestrutura compartilhada visando facilitar os processos de inovação e aumento da competitividade; II - Arranjo Produtivo Local de Tecnologia da Informação (APLTI): aglomerado de agentes econômicos, políticos e sociais que operam em atividades correlatas à área de tecnologia da informação, localizados em um mesmo território e que apresentam vínculos de articulação, interação, cooperação e aprendizagem; III - Criação: invenção, modelo de utilidade, desenho industrial, programa de computador, topografia de circuito integrado, nova cultivar ou cultivar essencialmente derivada ou qualquer outro desenvolvimento tecnológico, obtidos por um ou mais criadores, que gere ou possa gerar novo processo, produto, serviço ou aperfeiçoamento incremental; IV - Economia Verde: é uma atividade econômica que, por meio da inovação, promove a redução dos riscos ambientais e da escassez ecológica, resultando na melhora do bem-estar humano e da igualdade social; V - Empresa Privada de Propósito Específico do Município: entidade de direito privado criada por lei específica pela associação entre Administração Direta e entidades da Administração Indireta e empresa privada ou consórcio de empresas para a realização de pesquisa e

Entre outros assuntos, a Lei de Inovação, em seu Art. 2º, trata das relações cultivadas na Aceleradora ou Incubadora de Empresas de Base Tecnológica, graças às quais se estimula e se oferece apoio à geração e consolidação de empresas inovadoras com o papel desempenhado pelo APL de TI, que realiza atividades correlatas às da área de tecnologia da informação, na qual se revela a constituição dos empreendimentos inovadores a partir das novas formas de investimento.

Art. 3º Fica o Executivo Municipal autorizado a promover o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação no Município de Londrina, com vistas: I - à melhoria das condições de vida de sua população, notadamente no que se refere aos padrões de saúde, educação, habitação, transporte e ambiente; II - ao fortalecimento e à ampliação da base técnico - científica do Município, constituída por entidades de ensino, pesquisa e prestação de serviços técnicos especializados e por unidades de produção de bens e serviços de elevado conteúdo tecnológico; III - à

desenvolvimento tecnológico visando à obtenção de produto, processo ou serviço inovador; VI - Empresa Inovadora: é a pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos, cujos produtos, processos ou serviços sejam preponderantemente decorrentes dos resultados de suas atividades de pesquisa, desenvolvimento tecnológico ou de inovação; VII - Entidade Científica, Tecnológica e Inovação privada (ECTI): entidade privada com ou sem fins lucrativos estabelecida no território do Município, legalmente constituída, que tenha por missão institucional executar, dentre outras, atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação; VIII - Fundo de Apoio à Ciência, Tecnologia e Inovação do Município de Londrina (Facitel): fundo com a finalidade de propiciar os recursos financeiros necessário à execução da Política de Ciência, Tecnologia e Inovação; IX - Inovação: é a implementação, com sucesso, de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um novo processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas; X - Instituição de Apoio: instituição criada com a finalidade de dar apoio a projetos de pesquisa, ensino e extensão e desenvolvimento institucional, científico-tecnológico e inovação; XI - Instituição de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICTI): é uma pessoa jurídica, pública ou privada, que tenha por missão institucional executar, dentre outros, o ensino superior e/ou profissionalizante, atividades de pesquisa básica ou aplicada, de caráter científico ou tecnológico, bem como de desenvolvimento tecnológico, de capacitação de recursos humanos e inovação; XII - Instituição Inovadora: instituição legalmente constituída, pública ou privada sem fins lucrativos, cuja atividade valorize a geração de produtos e processos inovadores, contemplando sistematicamente a aplicação do conhecimento técnico, científico e tecnológico nos seus produtos, processos e serviços; XIII - Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT): unidade de uma ICTI constituída para apoiar sua relação com a sociedade e com o mercado promovendo a proteção do conhecimento gerado internamente e gerenciando o processo de transferências de tecnologia; XIV - Parque Tecnológico: local onde se concentra um complexo de entidades empresariais, científicas e tecnológicas organizadas para promover a cultura e a prática da cooperação visando à inovação, a competitividade empresarial e a geração de riquezas por meio da criação e fortalecimento de empresas inovadoras; XV - Política Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação (PMCTI): conjunto de incentivos, instrumentos, regulamentos e ferramentas legais, compromissos e metas para o desenvolvimento da Ciência, Tecnologia e Inovação no Município, em especial visando o suporte à inovação e, ainda, inicialmente o desenvolvimento e a evolução das engenharias, prioritariamente estabelecidas de acordo com iniciativas dos conselhos e comissões setoriais, gestores de fundos de apoio. XVI - Produto, Processo ou Serviço Inovador: resultado de aplicação substancial de conhecimentos científicos e tecnológicos, caracterizado por diferencial competitivo no mercado ou significativo benefício social; XVII - Rede de Promoção à Ciência, Tecnologia e Inovação (RPCTI): integração e interação de ativos de ciências, tecnologia e inovação atuando em projetos cooperativos e estratégicos para o Município, visando promover o intercâmbio de conhecimento e a geração de inovações; e XVIII - Sistema Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação (SMCTI): rede articulada de instituições, conectando dentre outras, agências de fomento e financiamento, instituições de apoio ICTIs, NITs, ECTIs, incubadoras, parques tecnológicos e demais instituições e empresas inovadoras constituintes do SMCTI para apoiar - não somete mas em especial - empreendedores, criadores e produtores de conhecimento, pessoas físicas e jurídicas, na execução da Política Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação.” (LONDRINA, 2015).

criação de empregos e renda no âmbito do Município, mediante o aumento e a diversificação das atividades econômicas que tenham por base a geração e a aplicação de conhecimento técnico e científico; IV - ao aprimoramento das condições de atuação do poder público municipal, notadamente no que se refere à identificação e ao equacionamento das necessidades urbanas e ao aproveitamento das potencialidades do Município; V - a atender programas e projetos de estímulo à inovação na defesa às questões socioambientais do Município; e VI - a estimular a aquisição de bens e serviços produzidos por empresas estabelecidas no Município. (LONDRINA, 2015).

Ponderando os objetivos visados pela Política Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação (PMCTI), explicitados no Art. 3º da Lei nº 12.334, perguntamo-nos se realmente está havendo melhorias na condição de vida da população londrinense, bem como se estão sendo criados empregos e renda para os trabalhadores, pois, pelo que estamos observando, são precárias as condições de trabalho e o teor da vida dos trabalhadores. Isso se agrava com a disseminação de modalidades atípicas – nos quais se tornaram típicas, parafraseando Ricardo Antunes – de relações de trabalho e renda, conforme detalharemos nas análises dos relatos de trabalhadores e empreendedores inovadores.

A Lei nº 12.569, de 27 de setembro de 2017, sancionada pelo prefeito Marcelo Belinati, autorizou o ingresso do município de Londrina no Consórcio de Informática na Gestão Municipal (CIGA). O CIGA tem a finalidade de executar a gestão associada de serviços públicos, e obviando problemas e encontrando soluções para as secretarias de gestão pública dos municípios brasileiros.

A Lei nº 13.032, de 16 de abril de 2020, autorizou o Executivo Municipal a destinar recursos no valor de cinco milhões de reais (para gerar 50 mil reais de crédito) a fim de apoiar e beneficiar microempreendedores individuais e micros e pequenas empresas (LONDRINA, 2020) vulnerabilizadas em decorrência da crise econômica mundial provocada pela Pandemia do CoVID-19. Para tanto, se firmou convênio de cooperação técnica e financeira com a sociedade de Garantia de Crédito do Norte do Paraná (Garantinorte), uma instituição financeira denominada de OSCIP, que atua como garantia de crédito. Ligada ao capital financeiro, a Garantinorte foi fundada por outras entidades público-empresariais, como o SEBRAE, a ACIL e a CODEL.

Art. 3º Fica o Executivo Municipal autorizado a alocar em conta corrente bancária específica em nome do Município de Londrina, no exercício de 2020, recursos no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a

título de garantia de financiamentos a serem concedidos por instituições financeiras, em convênio com a Garantinorte, aos microempreendedores individuais, micros e pequenas empresas, exceto para garantir créditos de médias empresas e agroindústrias, observando-se em tudo os requisitos constitucionais e legais, especialmente a Lei de Responsabilidade Fiscal. (LONDRINA, 2020).

Mesmo em situações de crise econômica, quando há necessidade de fazer repasses para setores fragilizados, assomam os tentáculos do capital especulativo das instituições financeiras oferecendo seus “benefícios”, previamente aprovados, mediante convênio com a Garantinorte, aos microempreendedores e às micro e pequenas empresas.

Apresentando as conexões entre as redes de companhias internacionais e os empreendimentos locais, que constituem uma complexa cadeia de produção e de valor na região de Londrina, devemos explicar que o conjunto de políticas nacionais alinhadas com as políticas estaduais e municipais, somadas aos esforços de representações de classes, tem reorientado as práticas e as determinações do *modus operandi* dos agentes do setor de informática, conforme lhes permitem as condições de trabalho.

CAPÍTULO III

O caráter da inserção de Londrina nos processos globais de produção (e de valor) de *software* e as condições de trabalho

Não quero regra nem nada. Tudo tá como o diabo gosta, tá. Já tenho este peso, que me fere as costas. E não vou, eu mesmo, atar minha mão. O que transforma o velho no novo. Bendito fruto do povo será. E a única forma que pode ser norma. É nenhuma regra ter. É nunca fazer nada que o mestre mandar. Sempre desobedecer. Nunca reverenciar [...] (Como o diabo gosta, Belchior)

Neste capítulo, analisamos as relações e condições de trabalho observadas no setor de informática da cidade de Londrina, buscando identificar os elementos desta inserção nos processos globais da produção de *software*.

Refletimos, num primeiro momento, sobre como ocorre a inserção da economia local da cidade de Londrina nos negócios relacionados à tecnologia da informação e gestão, nos processos globais de produção de *software*. Essas conexões se realizam recorrendo-se a serviços tecnológicos prestados reciprocamente e mediante acordos e parcerias entre as grandes transnacionais deste segmento econômico e empresas locais, as quais, muitas vezes, recebem o aporte de capital financeiro (os investidores anjos, por exemplo); ou, além de recursos, o estabelecimento de filiais de empresas transnacionais que se instalam na localidade e se utilizam das políticas públicas para atuar conjuntamente na gestão de serviços, prestados a clientes de empresas de todo o Brasil.

Em seguida, refletimos em que medida se estabelecem as relações de trabalho e as relações do empreendedorismo com a informalidade, a instabilidade e a insegurança social, questão estudada na pesquisa empírica, na qual analisamos depoimentos de trabalhadores e empresários que vivenciam a dinâmica do trabalho e o processo de produção. Tratamos sobre as questões relacionadas à transferência de encargos aos trabalhadores qualificados como empreendedores, qualificação dada aos profissionais de TI nas novas relações de trabalho.

3.1 – A inserção de Londrina nos processos (e cadeias) globais de *software* como reprodução ampliada do capital e a situação do trabalho

Pensando nas questões relacionadas ao trabalho julgamos fundamental verificar como a economia da cidade se insere nos processos globais de *software* e em que proporção a força de trabalho local é absorvida. Para que se concretizassem essas conexões, criou-se um arcabouço ideológico inspirado nos ideais neoliberais, que mobilizaram as forças produtivas de uma determinada localidade segundo as exigências do mundo capitalista contemporâneo.

A inserção de Londrina nos processos globais de *software* se dá de modo dependente, a partir do estabelecimento do negócio em si, aos serviços, meios e “plataformas” em que ocorre o processo, e que são proporcionados pelas grandes corporações do setor de tecnologia da informação. Há, nisso, acumulação de capital pelo mais valor proporcionado pelas relações de trabalho, o que se demonstra com mais intensidade na fração mais qualificada de trabalhadores. Quanto mais valor agregado o trabalhador conseguir com sua destreza, no processo de trabalho, maior é a mais-valia capturada por investidores acionistas dos grupos que aportam capitais e investem em *startups* no ramo de tecnologia.

Os pequenos (e micros) estabelecimentos fazem parte de uma perspectiva ampliada das cadeias globais de valor, pois eles se vinculam à produção de informática através dos equipamentos e programas que facultam a produção. Por exemplo, para que seja possível o armazenamento virtual do sistema (um conjunto de serviços) e, portanto, sua utilização, é necessário que esse serviço se realize junto aos clientes e seja prestado, e a mercadoria consumida mediante um vínculo com uma empresa transnacional que o oferece na forma de um serviço.

Aqui somos levados a questionar como se dão as demandas desse tipo de serviço que se realizada na cidade de Londrina, e, portanto, é próprio dos processos globais de produção e reprodução do capital. Relacionadas a ele são concebidas políticas públicas de desenvolvimento para as localidades, nas quais, com viés empreendedorista, essas políticas reorientam a governança e reorganizam o conjunto de pequenos estabelecimentos locais, mobilizando a força de trabalho.

Neste contexto em que o projeto de desenvolvimento nacional passa a ser projeto de desenvolvimento local (WOLFF, 2014) ocorre a proliferação de pequenos estabelecimentos do setor de atividade econômica. Com a onda de processos de privatização das instituições reprodutivas do capital no Brasil dos anos 1990s (WOLFF, 2014) verificaram-se mudanças nas políticas públicas de desenvolvimento a intensa competitividade entre as grandes empresas, que então se inauguraram, marcou um novo “regime de acumulação financeirizada” (FIORI *apud* WOLFF, 2014). As cidades, onde a governança urbana, a oferta de força de trabalho qualificada, abre espaços privilegiados para a consolidação dos investimentos financeiros. O Estado e gestores locais tornam possível a conexão entre os negócios internacionais e os locais, como meio para incentivar o desenvolvimento de *software* na localidade. A “Lei londrinense de inovação”, como vimos, mostra que a Prefeitura e os atores locais se dispõem a incentivar o desenvolvimento desse conjunto de atividades socioeconômicas.

Não obstante a “Lei londrinense de inovação” buscar o “desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação em Londrina, a melhoria das condições de vida de sua população, o fortalecimento e a ampliação da base técnico-científica do município e a criação de empregos” (LONDRINA, 2015), temos percebido que muito pouco do que aqui se realiza e se produz em tecnologia e inovação, retorna efetivamente para a cidade visto que o desenvolvimento gerado nas cadeias globais de valor indica que os pequenos estabelecimentos das localidades interioranas atuam nas franjas (WOLFF, 2014). Devemos acrescentar que as grandes transnacionais que aqui se instalam, ao concentrar um grande contingente de trabalhadores qualificados e se beneficiarem das condições econômicas locais¹⁰³ e dos rendimentos gerados na região, agregam mais valor nos diversos projetos e negócios.

A forma de produzir nas localidades, movimentando muitos negócios, atrai investimentos estrangeiros para a cidade e favorece a realização de projetos de desenvolvimento local. Tuteladas pelas políticas de desenvolvimento local, as relações de trabalho que envolvem *startups* e pequenos negócios são atrativas fontes de especulação

¹⁰³ Entre os objetivos visados pela lei, constam também: o “aprimoramento das condições de atuação do poder público municipal, o atendimento de programas e projetos de estímulo à inovação na defesa das questões socioambientais e o estímulo à aquisição de bens e aos serviços prestados por empresas estabelecidas no município” (LONDRINA, 2015). Se percebe que, em troca da oferta de geração de empregos e de outros incentivos, a Prefeitura negocia com representantes das grandes empresas do ramo, como a chegada da indiana TCS em 2018, no qual se criou de 400 a 500 postos de trabalho.

financeira. Na prática, as relações de trabalho que se estabelecem nessa nova configuração desfazem as fronteiras entre o trabalho formal e o informal e tornam oportuno o discurso do empreendedor urbano e individual (WOLFF, 2014).

Vemos que “o grande capital se mobilizou na transferência de projetos mais rotineiros” (WOLFF, 2014) para as localidades às quais aportou, criando e agregando valor em processos, funções e equipamentos nos quais os direitos de uso se reportam às grandes companhias. Tal processo propiciou o investimento de capitais e a obtenção do aumento do mais valor em virtude do desenvolvimento, customização e parametrização de mercadorias informacionais produzidas por trabalhadores altamente qualificados.

As políticas públicas de desenvolvimento, emprego e geração de renda escondem processos de precarização do trabalho, uma vez que os microempreendimentos estão nas franjas das cadeias globais de valor (WOLFF, 2014). Como percebemos nas entrevistas, as demandas na localidade, geralmente, surgem pela necessidade de desenvolver processos de gestão, solicitados por empresas de diversos setores da atividade econômica as quais mobilizam os estabelecimentos que desenvolvem *softwares* apresentados como solução nos negócios realizados nas plataformas para o desenvolvimento dos serviços tecnológicos.

No modelo gestado nas cadeias globais de valor, há uma abordagem empreendedora de desenvolvimento, que se realiza por investimentos estrangeiros diretos alavancados pela globalização financeira, por um lado, e, por outro, pela reestruturação produtiva carreada pelas transnacionais com a incorporação de TI (WOLFF, 2014). Compreendemos, então, e por que surgem, em profusão, firmas enxutas e flexíveis, alinhadas a esse projeto, as quais generalizam processos de subcontratação e terceirização (WOLFF, 2014).

Há, portanto, radicalização do modelo toyotista de produção na fábrica de *software*, em que os negócios, nos quais se envolvem os estabelecimentos da localidade, são pela lógica empreendedorista que se estabelece nas relações de trabalho e vai-se consolidando e ampliando os padrões de ocupação de localidades no país, e empregando os trabalhadores do setor de TI. Segundo Pochmann (2012), do total líquido de 21 milhões de postos de trabalho criados no país, na primeira década do século XXI, 94,8% tiveram rendimento de até 1,5 salário mínimo mensal. Esse segmento social, em conformidade com a literatura internacional, deveria ser considerado como *working poor*, em que se revela o padrão das ocupações existentes no país, remuneradas geralmente com o salário mínimo oficial

(POCHMANN, 2012), o que leva a uma expansão das ocupações na base da pirâmide social, isto é, o conjunto de trabalhadores que se tornaram protagonistas no âmbito da estrutura social (POCHMANN, 2012). Em Londrina, reflexo desse modelo de produção nas cadeias globais de valor, a concentração da força de trabalho qualificada e de baixo valor agregado, vinculada ao setor de serviços, corresponde ao que oferecem a governança urbana local e o APL de TI.

Com a formação das cadeias produtivas globais, estimuladas crescentemente pelo maior grau de monopólio das grandes corporações transnacionais, terminou por se distinguir cada vez mais a parte de cada país em relação ao total da produção mundial. Em função disso, a antiga diferenciação entre capital nacional e estrangeiro começa a perder sentido, uma vez que o determinante, a saber, passa a ser a parte em que o país encontra-se presente no interior de cada cadeia global de valor liderada pelas corporações transnacionais. (POCHMANN, 2014, p. 41).

Nesse contexto, as grandes empresas multinacionais se transformam em grandes grupos transnacionais, cujo padrão acumulativo se define pela expressão vantagens competitivas locais, sobrepondo-se as jurisdições nacionais à reorganização do processo produtivo (POCHMANN *apud* WOLFF, 2014). Tem-se uma nova reconfiguração da divisão internacional do trabalho, tornando-se os ambientes locais propícios para a ampliação dos negócios das grandes transnacionais.

Em síntese, enquanto as vantagens comparativas fundamentavam um projeto de desenvolvimento calcado na noção de nação, em que o Estado exercia um papel primordial na promoção do aquecimento da economia interna por meio de gastos públicos e políticas que visavam a alavancar a homogeneização econômica regional, as vantagens competitivas partem de um raciocínio contrário, quer dizer, imputam primazia ao local sobre o nacional. (WOLFF, 2014, p. 134).

Essa é, portanto, a reprodução ampliada do capital na produção das mercadorias de serviços informacionais, nos quais se ressignifica todo o processo de trabalho como também as relações entre empresas, cujos papéis são determinados pelas empresas-cabeça, conectadas às empresas matrizes e às empresas mãos, ou seja, os micros e pequenos estabelecimentos das localidades. Nesse cenário, os países em condições de receber os excedentes de capital monetário de transnacionais caracterizam o rearranjo espaço-temporal (HARVEY *apud* WOLFF, 2014).

São relações concretas (e virtuais) de negócios que fomentam relações de trabalho entre as empresas, entre empresas-cabeças e empresas-mãos, com papéis definidos e determinados pela nova lógica de divisão internacional do trabalho nas cadeias globais de valor. As relações de trabalho nas conexões, estabelecidas no setor de informática, são importantes quanto à transferência da produção para outras regiões.

A divisão internacional do trabalho, a fragmentação dos processos de criação e desenvolvimento de programas de informática, não é somente uma premissa metodológica, mas o ponto de partida de uma reflexão de alcance mais vasto sobre o papel desempenhado pelo deslocamento de atividades e dos serviços na atual configuração econômica mundial. (CASTILLO, 2009, p. 23).

As bases, sobre as quais se firma a nova dinâmica da exploração capitalista em sua fase global, garantem o novo expediente de externalização das cadeias produtivas (WOLFF, 2014), mediante as quais as grandes empresas não só distribuíram partes de seus processos produtivos a empresas subcontratadas (WOLFF, 2014), como passaram a investir nos negócios locais através de ativos financeiros¹⁰⁴ de grandes grupos. Essa configuração constituída de *clusters*, aglomerados ou distritos industriais (DALL'ACQUA, 2003) é regulada por um conjunto de políticas públicas de fomento ao microempreendimento, como na área de tecnologia de informação, sob vigilância do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Graças a essa configuração estabelece-se “a conexão (das MPEs) com os processos globais de produção, tanto para a manutenção de sua competitividade como para angariar o amparo de órgãos públicos, ou de parcerias público-privadas” (MDIC *apud* WOLFF, 2014).

O MDIC realiza programas para a inscrição de *startups* com potencial de crescimento e, portanto, de rentabilidade dos acionistas, como, por exemplo, o InoAtiva Brasil¹⁰⁵, fazendo com que esses negócios atraem investidores potenciais. O *Cubo Day* é uma fração de acionistas do capital financeiro, ávidos por projetos de *startups* com capacidade para geração e maximização de riqueza. Esses projetos são chamados de “unicórnios”. Grandes projetos, criados, graças a uma ideia genial por trabalhadores e pequenos empresários, tornam-se ativos

¹⁰⁴ Por exemplo, o Cubo Itaú, correspondente a um modelo de negócios inovador e disruptivo, se constitui por bancos e acionistas financeiros que investem em startups de empreendedorismo tecnológico. Uma das *startups* que entrevistamos, recebe investimentos de anjos para alavancar o negócio.

¹⁰⁵ Uma das maneiras de estabelecer essas conexões se dá mediante recursos à *startups* brasileira destinados pelo MDIC aos investidores pertencentes a grandes grupos acionistas financeiros, que investem dinheiro nos negócios locais, como é o caso da parceria da *MicKinsey* com a *Endeavor*.

importantes na região de Londrina. Alinha-se a essas políticas de desenvolvimento e incentivo ao empreendedorismo inovador, em âmbito nacional, uma governança sustentada por políticas públicas locais, como, em Londrina, a “Lei londrinense de inovação”, que faculta o estabelecimento de tais conexões das *startups* com os negócios locais, com os grandes grupos investidores.

Procuramos, até aqui, explicar por onde a demanda de tecnologia da informação se inicia e como se organiza o aglomerado de microempreendimentos em seu trabalho para a produção de bens e para se conectar com as cadeias globais de valor. Há, portanto, nessa lógica da divisão internacional do trabalho, um modelo de governança urbana que configura uma nova reprodução ampliada do capital para a produção de mercadorias em países em desenvolvimento. Em razão desse modelo, vê-se que o protagonismo é dos negócios realizados em *startups*, mas os investimentos por trás desse modelo de desenvolvimento revelam a atuação das empresas-“cabeças” pela isenção dos custos relacionados à produção e aos trabalhadores.

A governança urbana e as parcerias público-privadas regidas por políticas públicas de desenvolvimento facilitam a instalação das grandes empresas em países dependentes (WOLFF, 2014). As relações firmadas nos negócios dos aglomerados produtivos locais de TI são exemplos de novas formas de investimentos (CHESNAIS, 1996), realizados por financeirização, isto é, por aporte de capital, como o fazem os investidores-anjos nas *startups*, ávidos por mais-valia bursátil (MARX *apud* CHESNAIS, 2005).

A administradora da carteira intervém nesses mercados para neles aplicar dinheiro em títulos e avalia os resultados de suas aplicações. Quando ela existe, sua atividade de financiamento se faz em outros quadros institucionais que não os mercados financeiros. Os mais importantes são os *business angel* e o *venture capital*, em que os meios financeiros são postos à disposição direta dos investidores ou de capitalistas individuais inovadores, nos quais o investidor financeiro faz uma aposta. Os mercados de obrigações lhe permitem jamais conhecer seus devedores dos empréstimos. Seu problema não é saber “quem pagará o mico”, mas saber se os mercados permanecerão líquidos. Quando subsistem formalmente, as relações de crédito estão subordinadas à finança de mercado financeiro. Para fazer frente à desintermediação definida mais acima, os bancos “redefiniram suas atividades para tornarem-se intermediários de mercado” a exemplo de outros investidores institucionais. (CHESNAIS, 2005, p. 49).

O fenômeno da financeirização da economia global tende, na atualidade, a colocar os trabalhadores e agentes locais na linha de frente do custeio para o negócio em si, inclusive estabelecendo, nesse processo, as formas de relações de trabalho, ao passo que a parcela dos acionistas de mercado de capitais, que atuam como investidores-anjos de muitos destes negócios, se isentam dos ônus e de todo o trabalho necessário para a realização da riqueza agregada, estabelecida nos contratos de retorno de ganhos de capitais que os investimentos proporcionam. É nesse sentido que os proprietários do capital acionário se distanciam da produção, não como credores diretos do processo, o que remete ao empréstimo (CHESNAIS, 2005).

Esta forma de investimentos, em que os recursos provém dos acionistas e de volumes importantes da dívida pública (CHESNAIS, 2005), constitui-se como grande tentáculo da financeirização da produção capitalista nestas duas primeiras décadas do século XXI. Percebemos a exterioridade do setor de finança em relação à produção¹⁰⁶.

Na cidade de Londrina, dois exemplos de aquisição de capitais foram encontrados na pesquisa ao longo da década de 2010. A empresa *A Deliveria*, que correspondia a um aplicativo de entrega de alimentos e bebidas, desenvolvido por trabalhadores locais, foi aglutinada por uma grande companhia do setor, o *Ifood*, que passou a se utilizar do produto desenvolvido ao mesmo tempo que a aperfeiçoá-lo. Na época, os sócios venderam os direitos de uso do projeto por cerca de um milhão de reais e dividiram o valor da venda entre os três sócios. A *Veltec*, uma empresa de origem local, especializada em telemetria, foi adquirida recentemente pela *Trimble*, uma grande transnacional voltada ao atendimento de soluções de tecnologia industrial para todo o mundo. Cabe lembrar que essas empresas realizam seus processos em plataformas e meios tecnológicos estabelecidos e que pertencem, portanto, às grandes empresas transnacionais.

As conexões entre *startups* locais e grandes transnacionais se estabelecem com a demanda de produção que constitui, portanto, “como uma forma de assalariamento por peça subordinada às dinâmicas das CGVs” (WOLFF, 2019, p. 99).

¹⁰⁶ São duas as dimensões que se interconectam em relação à produção e a exterioridade da finança, segundo Chesnais (2005): “No Livro III de *O Capital*, Marx desenvolve uma teoria da “autonomia” da finança que é acompanhada de uma problemática de sua “exterioridade” à produção. [...] Falando dos empréstimos às empresas, Marx define o juro como “a mais-valia obtida pela simples posse do capital [pois que] seu possuidor permanece fora do processo de produção; o juro é então produzido pelo capital subtraído de seu processo”. (MARX *apud* CHESNAIS, 2005, p. 53).

Na perspectiva aqui adotada, pode-se dizer que essa intermediação viabiliza a conexão entre um padrão intermitente (os investidores) e a força de trabalho subordinada às suas demandas mercadológicas presente nas startups. Neste sentido, tais editais desempenham um papel de negociante *just in time* de força de trabalho qualificada para o manuseio das tecnologias necessárias para abrir ou ampliar mercados, bem como desenvolver ou aprimorar a logística necessária para o seu comércio nos territórios nacionais. (WOLFF, 2019, p. 100).

Os editais, voltados à seleção de projetos disponibilizados ao município na luta pelo mercado puxam as *startups* pela demanda estabelecendo, portanto, uma relação jurídica de trabalho. Observamos que essas conexões, respaldadas pelas políticas de incentivo ao empreendedorismo no setor de tecnologia da informação, em âmbito local, regional e nacional têm demonstrado um fenômeno de radicalização do modelo toyotista da produção econômica. Em muitas dessas atividades, realizam-se trabalhos por projetos, o que caracteriza uma forma de terceirização disfarçada como observamos nas conexões das cadeias globais de valor.

As conexões estabelecidas entre as cadeias globais de valor e as empresas de Londrina são os processos completos de produção (CASTILLO, 2008), nas quais “os vínculos não são considerados como unidades avulsas, mas como atividades integradas em processos de produção de que forma parte desprendida, externalizada ou subcontratada” (WOLFF, 2014, p. 135). Considerando a financeirização da economia global percebemos como o capitalismo se organiza em busca de soluções espaciais, organizacionais/tecnológicas, de produtos, e financeira (SILVER, 2005) para reestabelecer as taxas de acumulação de mais valor.

Nas relações laborais, tornadas mais difíceis sob o novo poder administrativo, os acionistas dos mercados de capitais e da bolsa de valores colocam os trabalhadores assalariados, como vítimas desse processo (CHESNAIS, 2005); “foram eles que sofreram e vão continuar a sofrer, desconsiderando acontecimentos políticos e sociais menores, os efeitos das normas de rentabilidade impostadas pelos financistas”. (CHESNAIS, 2005, p. 55). Nessas condições, podemos perceber como Londrina e os trabalhadores se relacionam nas conexões das cadeias globais de valor.

3.2 – As relações de trabalho mediadas por projetos (salário por peça) e o empreendedorismo: informalidade, instabilidade e insegurança social

As relações de trabalho no capitalismo contemporâneo das últimas duas décadas se dão sob muitas e diversificadas situações. Nesta parte da tese nos propomos a examinar um pouco mais atentamente como se estabelecem as relações de trabalho, em especial as existentes nos microempreendimentos, procurando identificá-las, caracterizá-las, e mapeá-las em empresas, microempresas de TI e em *startups* na cidade de Londrina.

Com o advento das políticas neoliberais, cuja forma pós-fordista (e radicalizada) se reverbera mais intensamente no Brasil a partir das décadas de 2000 e 2010, demonstrando o seu caráter flexível, se percebe o aumento das relações de trabalho a partir de contratos por projetos, com a expansão e desenvolvimento do setor de informática em diversas regiões no país. Nos processos globais de produção sob o modelo de subcontratação e de terceirização disfarçada (WOLFF, 2019) e alinhado às políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda de caráter empreendedorista em suas esferas municipais, estaduais e federais, impera o trabalho pulverizado e instável nos contratos de trabalho. Este “modelo de negócios” tem se sido imposto às categorias de profissionais que atuam no setor de informática da nova divisão internacional do trabalho, na fase das cadeias globais de valor.

Nosso objetivo é analisar as relações de trabalho vividas no capitalismo flexível de nossos dias em cadeias globais de valor nesta etapa da divisão internacional do trabalho e nas fronteiras dos próprios países em que a produção se realiza. No atual paradigma produtivo que rege as cadeias globais de valor, pretendemos verificar se esta nova configuração de formas e de relações de trabalho imposta nos contratos tem, no que se refere à seguridade social, correlação com a instabilidade do trabalhador em relação ao capital, sendo, portanto, indicativa de precarização do trabalho.

As novas modalidades de trabalho surgem a partir de políticas públicas empreendedoristas, pela necessidade de extração do mais valor que se visa nessas relações de trabalho estabelecidas nas conexões das cadeias globais de valor. As organizações do empresariado atuam conjuntamente (e articuladamente) para levar os trabalhadores a se orientar, autonomamente, por modelos de trabalho, que, são determinantes para o mercado de trabalho local. Buscamos descobrir as possíveis correlações entre o aumento do

empreendedorismo e o aumento da informalidade em que a classe trabalhadora acabam perdendo direitos sociais.

Temos observado que o mercado de trabalho regional anda à procura de talentos, de trabalhadores com elevado potencial para a obtenção de valor agregado, em que se remunera por peça, possibilitando ao capitalista o mais valor (MARX, 2013). As mudanças provocadas pelas novas relações de trabalho com o aumento da informalidade (e da formalidade disfarçada), bem como mediante a expansão de formas distintas ao trabalho formal e emprego, também possibilitadas pelas políticas empreendedoristas, percebidas na atual conjuntura, impactam sobre as condições de vida dos trabalhadores.

Nessa reconfiguração das relações de trabalho a classe trabalhadora perde direitos sociais e políticos contrariamente ao que diz o discurso, isto é, que o trabalhador é independente/autônomo e tem poder de barganha ao escolher a natureza das relações de trabalho. A liberdade proporcionada ao trabalhador, de acordo com a cartilha neoliberal e em virtude da constante diversificação das relações trabalhistas tem redesenhado os processos de produção, tornando os trabalhadores “empresários”, microempresários, empreendedores inovadores, muitos dos quais são trabalhadores travestidos de empreendedores. O mercado, cuja liberdade jurídica, nos espaços de trabalho, tem-se tornado regra, vem impactando as condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora, em consequência dos modelos de subcontratação e de terceirização disfarçada (WOLFF, 2019) observados em empresas locais, que se vinculam aos processos globais de produção.

É em virtude desses processos que surgem as formas de terceirização disfarçada, que Castillo (2008) denomina círculos completos de produção, em que participam empresas-cabeça, ligadas aos países de economia centrais e as empresas mãos, que executam partes ou etapas da produção nos países em desenvolvimento, com certos níveis de autonomia, facultada pela criação de *software*, bem como pela parametrização e/ou customização das tecnologias nas plataformas. Os processos de terceirização disfarçada, responsáveis pelo aumento do desemprego, se dão pelas conexões nos elos intermediários das grandes empresas transnacionais (FERREIRA, 2014).

A reformulação da produção por causa das cadeias globais de valor fragmentou mais acentuadamente os processos de criação e desenvolvimento de programas de *software*, “ponto de partida de uma reflexão de alcance mais vasto sobre o papel desempenhado pelo

deslocamento de atividades e dos serviços na atual conjuntura econômica” (CASTILLO, 2008, p. 23). As empresas atuam no segmento de desenvolvimento de *softwares* e das tecnologias de que se serve o sistema gerencial (FERREIRA, 2014), onde as cadeias globais de valor se apresentam sob o modelo de “*outsourcing* internacionalizado, voltado para a exploração de vantagens de custos nos países periféricos” (ROSELINO, 2006, p. 69).

Parte do mercado da produção de tecnologia da informação, em Londrina, é movimentada por grandes empresas, cujas filiais, instaladas nessa cidade, absorve grande contingente da força de trabalho, fazendo parceria com a Prefeitura, que, em troca, concede subsídios financeiros e econômicos. Outra parte da produção é feita por pequenas e microempresas, parcela significativa na composição do setor, cuja força de trabalho é aquilo que estamos analisando como uma reorganização espacial pós-fordista da produção de informática, na nova modalidade de trabalho e de acordo com as políticas públicas de caráter empreendedorista. Uma parte desses estabelecimentos se vincula ao APL de TI, outras não, mas todas se inserem de algum modo na lógica das cadeias globais de valor e, são gestadas e concebidas como filiais de empresas transnacionais, as quais se utilizam dos produtos e serviços de seus filiais, bem como das plataformas tecnológicas e linguagens informacionais, o que representa o conjunto de esforços direcionados à realização da produção nesses moldes.

A produção, tanto em grandes empresas, quanto em empreendimentos e microempreendimentos, segue o ritmo da demanda e é efetuada pelas bases tecnológicas e sistemas operacionais com linguagem específica, as convencionais no nicho onde se realiza o processo de trabalho, ambas, todavia, atuam no mesmo nicho de mercado, aprimorando a gestão e os serviços de outras empresas de diversas atividades econômicas, tidas como clientes.

Em linhas gerais, a produção se realiza numa ampla rede global pelas CGVs, que se conectam a empresas prestadoras de melhoramento e soluções de serviços nos processos de empresas diversas. As CGVs, movidas pelas novas formas de investimento do capital, organizam a produção conforme a demanda nas localidades onde se realiza o trabalho *just in time*. É dessa forma que se efetua a produção no modelo de *outsourcing* internacional, pois toda a estrutura organizacional da empresa se constitui predominantemente a partir de (e

através de) *softwares* e linguagens¹⁰⁷ de grandes companhias nos centros hegemônicos da economia capitalista. A atuação dessas plataformas, tidas como *softwares* “livres” em relações de gestão entre empresas, por si só, já se apresenta como reprodução da mercadoria que produz, realizadas em seu “guarda-chuva” de serviços e soluções.

Em 2015, na gestão do Prefeito Alexandre Kireeff, a cidade de Londrina, impulsionada e solidificada como uma cidade de serviços na área de tecnologia da informação, lança o projeto “Londrina Cidade Genial”. Seria o reconhecimento nacional e internacional de uma região, como polo relevante, por suas conquistas em tecnologia da informação vindo Londrina a conquistar a posição de capital brasileira de TI, a ser valorizada por sua importância no setor de serviços, como outrora tenha sido com o café.

Entre as instituições, que enaltecem o projeto Londrina Cidade Genial, estão o Instituto de Desenvolvimento de Londrina (IDEL), o Sebrae, a ACIL e o Sindicato das Empresas de *Software*. Segundo levantamento da Prefeitura, existem ao menos 1,2 mil estabelecimentos vinculados ao APL de TI, além de outras empresas, de acordo com o portal Londrina Cidade Genial. O portal do APL de TI¹⁰⁸ diz que o eixo geográfico do APL vai de Apucarana, passa por Londrina e chega até Cornélio Procópio, contemplando Arapongas, Rolândia, Cambé, Iporã, Jataizinho e Uraí possui 1,7 mil empresas de TI região¹⁰⁹ (APL TI LONDRINA E REGIÃO, 2020).

De conformidade com o Portal “é responsável por 1,7 mil empresas de TI da região”, a diretora do IDEL, Andrea Mandelli, afirmou que Londrina é uma das cidades que mais emite certificação digital no país, e que, se a cidade fosse um estado, ela seria o quinto do país na criação de novos *softwares* (APL TI LONDRINA E REGIÃO¹¹⁰, 2020). Pode-se perceber que – diante desse arcabouço institucional, cuja atuação se dá de modo articulado com as entidades da classe empresarial e em consonância com as políticas públicas de

¹⁰⁷ Em diálogo com trabalhador de grande multinacional de Londrina, foi-nos afirmado que o trabalho em TI se realiza a partir de linguagens como: *.net, Java, Delphi, Cobol, Php, SAP, ERP, Oracle*, entre outros exemplos. A *Totvs* é uma grande empresa brasileira do setor de tecnologia da informação, comprada recentemente.

¹⁰⁸ O objetivo é “criar uma nova identidade para a cidade e destacar para a nossa população que temos um capital humano preparado e competências tecnológicas avançadas” (DONATTI, 2014), de acordo com o que afirmou Carlos Henriquez, na época presidente do APL de TI, em novembro de 2014 sobre Londrina ser uma cidade genial.

¹⁰⁹ Em levantamento divulgado no boletim de notícias de uma empresa, a *Conssystem*, segundo o então presidente do APL, Roberto Nishimura, estima-se a quantidade de 2.246 empresas que compõem o APL segundo o levantamento do Sebrae de 2015.

¹¹⁰ O APL de TI de Londrina e região, contribui por realizar “Cafetecs, rodadas de negócios, *workshops*, capacitações sobre indicadores de gestão de TI, simpósios, eventos técnicos, treinamentos, projetos de extensão industrial e inovação, encontros de *startups, meetups, startup weekends e hackathons*”. (CONSYSTEM, 2020).

desenvolvimento e emprego – tais políticas e incentivos tecnológicos tornam o mercado de trabalho deste segmento bastante aquecido. Vejamos as influências do Projeto Softex Londrina sobre o modelo de organização da produção local.

A Lei nº 12.334 de 2015, a “Lei londrinense de inovação”, conforme analisamos no capítulo anterior, foi um passo importante para a consolidação da cidade como polo atrativo do setor de TI, cabendo à Prefeitura de Londrina a responsabilidade pelo processo de desenvolvimento tecnológico. Como efeito dessas políticas públicas, podem-se ver aspectos de casualização do trabalho e, conseqüentemente, a situação do trabalhador precarizada. Segundo o portal “Londrina Cidade Genial”, as 1,2 mil empresas geram aproximadamente 14 mil empregos no setor de TI (LONDRINA CIDADE GENIAL, 2015). Segundo o levantamento do Sebrae de 2015, a geração de empregos diretos das empresas de TI da região chegou a 36 mil (CONSYSTEM, 2020).

Outro fator importante de desenvolvimento da cidade e região é a presença de muitas faculdades e centros formadores de força de trabalho especializada. O que caracteriza Londrina como um polo de TI é também a “busca por certificações¹¹¹ de alto nível em âmbitos nacionais e internacionais e a preocupação em excelência de gestão de empresas de TIC paranaenses” (DONATTI, 2014) e o estarem as empresas empenhadas no gerenciamento dos projetos.

Os trabalhadores estão alocados sob as formas mais variadas formas de relações de trabalho, em grandes multinacionais, como a *Atos* e a *Tata Consultancy Services (TCS)*¹¹², que absorvem, desde 2008, o maior contingente da força de trabalho local, e também pequenas e médias empresas que fazem uso de linguagens informacionais da tecnologia da informação e comunicação com ferramentas de trabalho de *softwares* “livres” diversos. As relações de trabalho, nesse mercado em ascensão, são, em grande parte, as de trabalhadores, em emprego formal, vinculados ao regime celetista, contratados pelas grandes companhias aqui instaladas.

¹¹¹ Segundo Donatti (2014), das 38 certificações de empresas de TIC válidas no Paraná, 19 delas estavam localizadas na região de Londrina (DONATTI, 2014).

¹¹² Motivados pela conjuntura econômica proporcionada no Brasil, essas grandes empresas têm almejado a expansão nos mercados locais e regionais, por meio de soluções de informação para empresas e instituições deste segmento de mercado (GALIOTTO, 2018). Nessas relações, percebem-se que a demanda se realiza a partir dos trabalhos por projetos.

Parte de contingente de trabalhadores envolvidos do setor de informática está alocada como microempresários, isto é, como empresa de pequeno porte (EPP) ou como microempresa (ME) inovadora. Em ambas as modalidades, o sistema previsto é o do Simples Nacional para tributação, o de maior opção dos trabalhadores e microempresários, por ser menos custoso e de operacionalização contábil mais fácil. Existe também a forma de microempreendedor individual. A essas modalidades se somam a prestação de trabalho por pessoa jurídica (PJ), o trabalho subcontratado e o trabalho terceirizado, que se caracterizam como modalidades diferenciadas com vínculos alternativos. Essas atividades se constituem como formas de terceirização disfarçada (CASTILLO, 2008; WOLFF, 2019).

Em pesquisa que fizemos durante o mestrado, vimos que empresas locais atuam como empresas mãos das empresas-cabeças (CASTILLO, 2008), cujos modelos de gestão e de organização são realizados, reproduzidos e ampliados, tornando-se, portanto, cada vez mais valorizados, nas economias de mercado de países dependentes. As atualizações de programas e *softwares*, treinamento da força de trabalho especializada, oficinas, *workshops*, entre outros, efetuadas pelas transnacionais que, mediados pelas plataformas tecnológicas necessárias ao processo de produção e de valorização, tem maior capacidade de controle da informação.

Nos estudos do IparDES (2006) relacionados à classificação das empresas pesquisadas do APL de *Software* de Londrina e região, podemos perceber que grande parte delas se caracteriza como micro e pequenos empreendimentos. Segundo dados da pesquisa sobre o APL, referentes à caracterização das empresas, 58% são micro e 42% pequenas (IPARDES, 2006). Nas relações de trabalho do segmento de tecnologia da informação desenvolvido na cidade, projetos concernentes a produtos e/ou serviços com que se pretende melhorar o processo produtivo de empresas de diversos ramos da atividade econômica, são oferecidos pelas empresas de desenvolvimento de *software* da localidade.

A forma como se tem apresentado parte do contingente de trabalhadores de informática, isto é, contratados por vínculos alternativos aos empregos centrais de tipo celetista, nos quais é evidente o caráter disfarçado de casualização e terceirização do trabalho, tem contribuído para fragmentar a classe trabalhadora e tornar o trabalhador ainda mais sujeito à exploração e ao processo de agregação de valor por grandes gestores do capital. Há aqui uma atmosfera bastante propícia ao capital, para o desenvolvimento desses projetos, uma vez que se conta com o aparato institucional articulado dos órgãos públicos, de incubadoras

de projetos tecnológicos, além de uma rede universitária e de formação técnica para qualificar a mão de obra disponível.

A literatura de feição empresarial, organizacional e oficial tem tratado das características da gestão em sistemas de informações gerenciais, em que parte do tempo da administração de empresas se ocupa em resolver problemas estratégicos. No contexto da economia globalizada, “o problema estratégico assumiu tamanha magnitude que, para se preparar para enfrentá-lo corretamente, as empresas buscaram outras formas de prever o futuro” (CRUZ, 2003, p. 28) e por isso esta questão é fundamental para os gestores. Tadeu Cruz explica como a empresa deve atuar em relação aos seus sistemas de informações gerenciais.

Uma empresa tem que saber o que quer ser e para onde quer ir. Veja, por exemplo, que no desenvolvimento de um sistema de gestão empresarial é importante saber se uma empresa quer escorar sua produção por meio de canais de vendas diretos ou indiretos. Sem a definição estratégica, pode-se gastar tempo e dinheiro desenvolvendo, por exemplo, controles para canais de vendas indiretos quando, na verdade, a empresa já está pensando em realinhar suas vendas para vir a ter somente canais diretos. (CRUZ, 2003, p. 32).

Este é o modelo próprio para o fomento de negócios na área empresarial, que se espera, segundo o discurso oficial. Por isso se adota um conjunto de princípios de administração estratégica¹¹³ voltadas ao ambiente dos negócios e orientados por um modelo de relacionamento cíclico entre pessoas, processos e tecnologias, no ambiente da empresa (CRUZ, 2003). Escolhe-se, então, como objetivo a estratégia da ação, na qual se procura saber como gerenciar e organizar uma empresa capitalista, entendendo-se que “o ambiente da era da informação, tanto para as organizações do setor de produção quanto para os de setor de serviços, exige novas capacidades para assegurar o sucesso competitivo” (KAPLAN;

¹¹³ Os princípios de administração estratégica válidos para todo e qualquer tipo de empresa, segundo Tadeu Cruz (2003), são: “1. envolve o gerenciamento da estratégia de mercado e da organização do relacionamento entre os dois; 2. tem como preocupação principal o gerenciamento da interface entre a organização e o ambiente que a cerca; 3. envolve antecipar, adaptar e criar mudanças tanto no ambiente como na organização; 4. é governada pela busca, incansável, das oportunidades de negócios; 5. Reconhece que as oportunidades surgem no ambiente externo ou podem ser geradas no seio da organização e que ambos os casos se realizam no mercado consumidor; 6. necessita que os riscos sejam assumidos, que a organização concorde em perseguir oportunidades antes que elas se materializem por completo; 7. e, muito mais, a forma como a organização deve inventar ou criar o futuro do que como ela deve adaptar-se a ele; 8. e um trabalho da organização e não pode ser delegado a um grupo somente; 9. necessita da integração dos horizontes de longo e de curto prazo, o que quer dizer que o futuro que influencia a tomada de decisão leve a empresa a alcançar seus objetivos”. (CRUZ, 2003, p. 34).

NORTON *apud* PRADO, 2005), de modo que se possa agregar valor com a reorganização produtiva e de valor.

São evidentes as contradições sociais por causa da exploração do trabalho pelo capital na agregação de valor possibilitada por esses modelos de trabalho sobretudo quando se paga por peça. Nesse caso, “a qualidade do trabalho é controlada, aqui, pelo próprio produto, que tem de possuir uma qualidade média para que se pague integralmente o preço de cada peça” (MARX, 2013, p. 623). O salário por peça se torna, então, meio eficaz para descontos salariais e fraudes capitalistas (MARX, 2013).

As empresas procuram agregar valor às atividades dos trabalhadores categorizados e ao conhecimento coletivo que a nova divisão do trabalho tem proporcionado ao capital (PRADO, 2005). O aumento da produtividade do capitalismo da pós-grande indústria e a era da informação têm provocado desregramento do mundo, sendo, portanto, o outro ponto de partida tomado a partir de uma perspectiva crítica, que encontra nesse contexto um estágio avançado de desenvolvimento do modo de produção capitalista, a total desmedida do valor (MARX; BENSÁID *apud* PRADO, 2005). A reestruturação organizacional do capital na era da informação em cadeias de valor intensificou ainda mais as fórmulas de valorização do valor, incluindo-se o valor trabalho. Nesse cenário, a tecnocracia beneficia cada vez mais os sistemas de máquinas, ampliando e intensificando o emprego da ciência nos processos de produção e de valor, e, dessa forma, reduz a importância do tempo de trabalho (BRAVERMAN, 1980; PRADO, 2003).

Nessa altura, o discurso burguês conceitua o empreendedorismo e/ou modelo a ser seguido por todos como hegemônicos. A intensificação das medidas neoliberais da década de 1990 corresponde precede o processo de reestruturação produtiva organizacional empreendido pelo empreendedorismo nas décadas de 2000 e 2010 e atualmente tem no modelo *startups* a sua forma “mais bem acabada”, ou seja, uma forma “melhorada” e aperfeiçoada dos modelos de gestão do capital, a partir das formas de trabalho autônomo, casual ou informal realizado em localidades diversas.

Como vimos, as políticas empreendedoristas das instâncias internacionais e nacionais representadas pelos ministérios do Estado brasileiro, incluídas as instâncias e organismos estaduais, regionais e locais, têm tornado “legal” a informalidade e vêm incentivando a adoção de tais práticas alternativas em lugar dos tradicionais vínculos empregatícios,

facultando à empresa modernizar o mercado e dinamizar as relações nesses processos, segundo os moldes da grande indústria. Tais medidas são sugeridas no conjunto de políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda das últimas três décadas. Ademais, os meios de comunicação de massa, por sua vez, têm fomentado o empreendedorismo individual.

As modalidades de trabalho (KREIN, 2007; CASTRO, 2012), de acordo com as quais se processa parte significativa do mercado de trabalho do setor de informática, são consideradas como novas formas de terceirização disfarçada de trabalho, ampliando o leque de possibilidades de trabalhos autônomos, por projetos, casuais. Entre os fatores, este se destaca como redutor de emprego, por sua influência se recriam novas modalidades de trabalho: o informal, o intermitente, o precarizado, o ‘flexível’ (ANTUNES, 2018, p. 25). É de aqui que emerge o novo proletariado de serviços da era digital, “cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 30).

É isto que procuramos fazer em nossa pesquisa, ou seja, empenharmo-nos em fazer uma análise das novas formas de relações de trabalho e de assalariamento que nos trouxeram as novas tecnologias de informação e comunicação. Diferentemente do que propagavam os autores do *mainstream* informacional e gerencial, os quais diziam que as tecnologias de informação e comunicação levariam ao fim o trabalho na era digital, o novo proletariado de serviços é uma das variantes da escravidão digital (ANTUNES, 2018).

Portanto, a “longa transformação” do capital chegou à era da financeirização e da mundialização em escala global, introduzindo uma nova divisão internacional do trabalho, que apresenta uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando “intelectualização” do trabalho, especialmente nas TICs. (ANTUNES, 2018, p. 30).

Com isso complexificaram mais acentuadamente as categorias e denominações da massa de trabalhadores, e isso torna necessária uma análise cuidadosa da composição do mercado de trabalho. É justamente dessa forma, que o processamento histórico das relações de trabalho das variadas classes de trabalhadores nas cadeias globais de valor faz que se amplie o conceito de classe trabalhadora, no contexto em que “a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume centralidade na estratégia empresarial, uma vez

que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações interempresas” (ANTUNES, 2018, p. 32).

Na atmosfera da tecnologia da informação em que vive e se torna eminente a cidade de Londrina, existem relações de trabalho, múltiplas e variadas, nas quais parte da produção se processa mediante formas disfarçadas de terceirização (WOLFF, 2019). Por isso é importante considerar que uma parcela de microempresários e empreendedores individuais são trabalhadores, em sua essência, especialmente sobre as condições em que estão posicionados nas cadeias de valor. Há que se considerar como classe trabalhadora, não importando se realizam ou não, atividades mais ou menos regulamentadas, segundo Ricardo (ANTUNES, 2018).

Um desenho contemporâneo da classe trabalhadora deve englobar, portanto, a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário, seja na indústria, na agricultura e nos serviços, seja nas interconexões existentes entre esses setores, como na agroindústria, nos serviços industriais, na indústria de serviços etc. Dadas as profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo, o conceito ampliado de classe trabalhadora, seja e sua nova morfologia, deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas. (ANTUNES, 2018, p. 31).

A multiplicação de empresas interconectadas impulsionou o sistema do mais valor, sendo que “as empresas de terceirização se somaram aos exemplos de crescimento da extração de excedente de trabalho visando à criação de mais-valor e o aumento dos lucros” (ANTUNES, 2018, p. 32). Nesse processo há que se considerar, como relevante, a expansão e advento de pequenas e médias empresas que se disseminam no setor de TI¹¹⁴. Nessa situação, cada vez menos pessoas estarão na condição de assalariados, estarão antes em condição de instabilidade, pela velocidade com que se multiplicam as formas alternativas ao emprego.

¹¹⁴ Um exemplo do trabalho em serviços e seus novos significados que pode estar servindo de referências para se pensar na reorganização produtiva no setor de serviços em seus negócios de gestão e de tecnologia da informação é o modelo de *zero hour contract*, no qual não se percebe uma determinação da quantidade de horas de trabalho. Há um grande leque de exemplos de trabalhadores nesta modalidade, sendo que os “capitais informáticos e financeirizados, numa engenhosa escravidão digital, se utilizam cada vez mais dessa pragmática de flexibilização total do mercado de trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 34). O fenômeno da uberização tem servido de baliza para se pensar na organização de processos de trabalho nas atividades econômicas e corresponde a uma modalidade de trabalho precário que surge no capitalismo global contemporâneo.

Somam-se a esses “uma massa de ‘empreendedores’, uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário de si mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 34). Constatamos, nas entrevistas, que o trabalho pago por projetos, muitos trabalhadores o realizam fora do seu emprego, como pessoa jurídica, por solicitação de cliente casuais. Isso se assemelha ao trabalho pago por *voucher*, no qual os assalariados ganham um *voucher* pelas horas de trabalho (ANTUNES, 2018) e se assemelha à forma disfarçada de emprego, de acordo com Ricardo Antunes.

Consideramos que, com a expansão da uberização se relaciona à engenharia que está por trás dos aplicativos e reestrutura todo o processo de trabalho. Essas modalidades se coadunam com a indústria 4.0 (ANTUNES, 2018). De acordo com Ricardo Antunes (2018), a indústria 4.0 nasceu na Alemanha em 2011 e foi “concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo estruturado a partir das novas TICs” (ANTUNES, 2018, p. 37). A intensificação dos processos produtivos automatizados levou à expansão dessa nova empresa flexível e digital, fazendo com que tendam a se expandir ainda mais, visto que as condições, em parte da produção, são as de que está sem emprego, sem seguridade e sem perspectiva de futuro (ANTUNES, 2018).

A chave analítica aqui, já o indicamos repetidamente, está na efetiva intelecção de como se desenvolve o processo de produção dentro do processo de circulação e das atividades que incorporam os trabalhos imateriais, como nas escolas e universidades privadas, nos *call-centers*, na indústria de *software* e nas TICs, nas atividades de serviços como Uber, Cabify e semelhantes, no transporte e de mercadorias realizados pelos motoboys, entre tantos outros. É preciso, pois, investigar, empírica e analiticamente, como se desenvolve o “processo de produção” dentro desses ramos e setores que se expandem com o trabalho digital e informacional, quais são as suas condições de trabalho e suas efetivas relações com o processo de valorização do capital. (ANTUNES, 2018, p. 52).

Buscamos compreender primeiramente como se realiza o processo de produção no setor de informática pela lógica das cadeias globais de produção, para podermos revelar os aspectos da precarização do trabalho. Especificamente em relação ao trabalho de desenvolvimento de *software*, a produção vem se realizando conforme projetos múltiplos.

As partes das demandas da produção efetuada segundo o modelo de microempreendimentos são executadas de acordo com o modelo de terceirização disfarçada no contexto das cadeias globais de valor (WOLFF, 2019). Uma interação indica que parte da produção para atender uma demanda é processada de acordo com editais de incentivo à

inovação, como os lançados por Sebrae ou Finep, por exemplo (WOLFF, 2019), confiada às *startups* e microempresas.

Devido à intensa fragmentação e dispersão geográfica que esse movimento implica, um ambiente institucional confiável e apto ao provisionamento dos fatores necessários à gestão e operação desses processos torna-se decisivo para a motivação e permanência desse capital circulante. Essa conjuntura tem levado os países com um sistema produtivo de baixa densidade tecnológica a apostar na abertura a esse tipo de capital como um meio de absorver tecnologia de ponta e, assim, ampliar a oferta de produtos de maior valor agregado no âmbito do comércio exterior. Tal expectativa vem reorientando as políticas de desenvolvimento nacional no sentido de tornar seus sistemas produtivos mais atrativos às NFIs. (WOLFF, 2019, p. 93).

O trabalho autônomo no novo modelo, que representa novas formas de terceirização disfarçada de trabalho por projeto, sobretudo nas novas modalidades de relações de trabalho possui algumas características: *i*) informalidade – formalização disfarçada junto ao Estado, como na forma de MEI, por exemplo; *ii*) instabilidade, sobretudo pela velocidade e redução dos prazos em que os projetos são executados em decorrência da dinamicidade da era informacional; e *iii*) insegurança social, numa perspectiva de médio e longo prazo, devido às alterações da legislação do trabalho, especialmente as efetuadas nos últimos anos.

Considerando tais características do trabalho, podemos retomar o *slogan* e questionar: É Londrina cidade genial? Genial para quem? Para os trabalhadores? Para os trabalhadores é que não. Pois, se examinamos as relações de trabalho impostas pelas novas determinações do capitalismo contemporâneo, vemos que nessas relações, de acordo com o relato dos entrevistados, o trabalho é precarizado e há incertezas quanto ao futuro. As políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda referentes às cadeias produtivas, têm, por um lado, reajustado a economia e a produção brasileira de acordo com os padrões de acumulação capitalista global, e, por outro lado, têm imposto ao trabalhador a novas determinações e tais que o tornam mais suscetível à extração de mais valor.

O tipo de trabalho que hoje, na era da informação, se propõe ao trabalhador é cada vez mais fragmentado. O trabalhador, no mercado de TI, que se liga, pelo vínculo de trabalho à empresa multinacional aqui instalada, deve sujeitar-se a relações de trabalho precarizado. Já, o trabalhador de pequenas e microempresas ou em empreendimentos individuais, tem a chance de agregar e valorizar o capital, bem como potencial capacidade de estranhar-se socialmente.

Esse processo é realizado pela forma com que empresas líderes transferem etapas de produção e valorização de suas mercadorias/serviços aos países emergentes. A transferência de encargos trabalhistas ao próprio trabalhador, ideologicamente travestido pela condição de empreendedor individual, onera mais intensamente a classe trabalhadora.

3.3 – A transferência de encargos para trabalhadores “qualificados” na forma de microemprendimentos

Um dos aspectos importantes observados durante a pesquisa e que consideramos importante em razão da diversidade de relações de trabalho no setor de informática em Londrina, é a condição de subalternidade do trabalhador, em sua forma de PJ, ou de MEI, no que se refere à produção e ao valor dos *softwares*, que se manifestam na forma de serviços. Vemos aqui as contradições entre capital e trabalho nas relações de produção das cadeias globais de valor e que se notam na fase global do capitalismo contemporâneo.

A subalternidade se verifica na reprodução do capital como, por exemplo, na transferência de encargos, responsabilidades e do ônus da produção aos trabalhadores, tidos, por suposição, como autônomos no processo produtivo, realizam atividades rotineiras de operacionalização desses serviços e contratos oferecidos pelas empresas de desenvolvimento e manutenção de *software*. Este fenômeno se observa em trabalhadores tidos como mais “qualificados”, na cadeia de produção. Estes, porém, vivem no limite da alienação/subjetivação, sendo realocados, diversas vezes, como empreendedores tecnológicos numa *startup* ou microempresa ou, ainda, como membros de um “time” que desenvolve determinados produtos e serviços para uma grande ou média companhia, ainda que contratado sob o regime celetista.

Os aspectos relacionados à subalternidade do trabalhador nas relações de classe (nessas novas condições de trabalho casuais, e que carregam elementos de precarização das condições de trabalho e de vida, verificam-se de duas formas: *i*) a transferência de encargos para trabalhadores “qualificados” na forma de microempresários inovadores; e *ii*) atribuindo a lideranças em equipes, que comandam o processo de trabalho dos empregados em grandes companhias. A condição de proletário a que se sujeita o trabalhador e é verificada na

concorrência do mercado laboral. Os trabalhadores das grandes empresas percebem salários maiores quando comparados aos dos trabalhadores de *startups* ou dos microempreendimentos.

As relações de trabalho verificadas sob a forma de MEI, de PJ, ou de qualquer outro vínculo de trabalho semelhante, atípico ao tradicional emprego em carteira assinada tem assinalado a perpetuação da condição de proletariedade na cadeia de valor e de produção em seu aspecto ideológico. Não é nosso intento, neste momento, abordar essa questão – talvez venha fazê-lo posteriormente, se puder examinar mais aprofundamente os relatos entrevistados com a pesquisa. Em certa medida, os preceitos neoliberais incrustados neste reordenamento sobre o mundo de negócios e de trabalho, colocam trabalhadores lado a lado na resolução das demandas cotidianas do segmento, sob papeis diversos, em que se busca uma espécie de (re)significação da condição de trabalhador, a uma outra esfera que não a relação de conflito estabelecida nas relações contratuais de trabalho. Há, nessas novas relações casuais de trabalho, a exploração do trabalho, e, a precarização da vida do trabalhador.

A produção, puxada pela demanda, mobiliza os gestores e negociantes da produção local, que movimentam todo o processo de produção e de valor, em que se verifica a subalternidade do trabalhador na dinâmica da produção que se realiza nas cadeias globais de valor, seja por trabalhadores vinculados às grandes empresas, seja por que organizam a produção na forma de microempreendimentos locais. As NFIs se realizam em etapas da produção das transnacionais de *software* que foram externalizadas, mediante o capital financeiro. Tal modelo se discerne das cadeias produtivas tradicionais, por serem os produtos processados por demanda, e o trabalho *just in time*, sob encomenda, por projetos ou casualmente. Quando se estabeleceram as formas modernas de relação de trabalho, Daniele Linhart já dizia: “por meio do exercício de sua atividade profissional, os assalariados detinham conhecimentos, aprendizado, uma experiência preciosa para melhorar o desempenho da empresa” (LINHART, 2007, p. 69), era, porém, necessário envolver os trabalhadores na condução deste processo.

A participação dos assalariados, com seu saber-fazer a produção, se intensificava, gradual e constantemente, pela premente necessidade de inovações dos processos de produção. Isso é mais visível, especialmente no ramo de produção e desenvolvimento de *softwares*, que é um universo de mercadorias elaboradas mediante a parametrização e/ou customização das ferramentas e pelos serviços de trabalhadores que se empenham em atender

o desejo dos consumidores (clientes), o que exige do trabalhador aguçamento do intelecto e saber fazer tecnológico.

O envolvimento dos trabalhadores se deveu ao protagonismo que lhes foi atribuído, por se tornarem responsáveis e líderes em relação aos projetos que deviam ser executados, ou seja, “não convém mais que os assalariados mobilizem clandestinamente sua sabedoria, seus conhecimentos; é preciso que circulem e alimentem diretamente o trabalho dos programadores e dos engenheiros” (LINHART, 2007, p. 72). É o que se constata na empresa pós-fordista da fábrica de *software*¹¹⁵, conforme vimos na pesquisa: os diversos setores da empresa, sempre em diálogo, buscam constantemente resolver os problemas dos clientes e esforçam-se por manter integrados os setores, durante o processo de produção. Para reforçar o compromisso fordista (BIHR, 1998), era preciso envolver, de algum modo, o autointeresse dos trabalhadores nos negócios da empresa, por exemplo, oferecendo-lhes participação nos lucros.

Existe, nas relações de trabalho, entre os trabalhadores inseridos nos nódulos das CGVs, independentemente de sua caracterização jurídica, especificamente em países dependentes, a articulação da mais-valia relativa com a mais-valia absoluta, quando as grandes companhias transnacionais transferem sua produção para várias partes do globo, conferindo o atendimento dos fornecedores e subcontratantes (BERNARDO, 2005), aos trabalhadores e microempreendimentos em países dependentes de tecnologia da informação, disponibilizadas numa rede pequenas empresas possibilitada pelo modelo toyotista de organização, e sua radicalização.

A consequência disso é maior fragmentação da força de trabalho, que atinge um estágio ainda mais adiantado mediante os despedimentos maciços procedidos desde a década de 1990, tornando possível a conjugação de várias modalidades de assalariamento num processo novo e bastante complexo (BERNARDO, 2005). Inicialmente nos países desenvolvidos, havia uma quantidade considerável da força de trabalho disponível, “frequentemente provida de excelentes qualificações, que antes encontrariam empregos estáveis e relativamente bem remunerados, não conseguem agora mais do que contratos a prazo ou lugares a tempo parcial” (BERNARDO, 2005, p. 120).

¹¹⁵ Sobre este ponto, é interessante destacarmos nessas mudanças, de acordo com Daniele Linhart (2007), que “é preciso que todos aceitem desempenhar o papel, aceitem contribuir para uma grande obra, que ultrapassa as funções estritas de cada um e que diz respeito à aposta na automação, apresentada como necessária para melhorar o desempenho da empresa e garantir-lhe uma competitividade real.” (LINHART, 2007, p. 72).

Esta situação pode ser observada no novo rearranjo organizacional na forma de pequenos estabelecimentos em países dependentes em diversos setores da atividade econômica nas décadas de 2000 e 2010. Semelhante rearranjo se vê, por exemplo, no mercado de trabalho de TI, em Londrina, onde o setor de desenvolvimento de *software* se reorganiza.

Um grande número de trabalhadores é convertido em trabalhadores por conta própria. Na realidade, a situação desses trabalhadores assemelha-se ao assalariamento dissimulado do *putting-out system*, que existira no regime senhorial e que subsiste ainda em modalidades arcaicas de exploração. (BERNARDO, 2005, p. 122).

Embora o desemprego no setor não seja determinante no mercado de trabalho, os novos rearranjos na organização da produção local de *softwares* potencializam a fragmentação da classe trabalhadora, numa sociedade marcada pelos negócios individualizados no âmbito da relação jurídica da contratação, sob o viés ideológico do empreendedorismo, apoiado em políticas neoliberais, em que, “mais do que o desemprego, são a fragmentação da força de trabalho e a precarização do assalariamento que caracterizam atualmente a situação de grande parte da classe trabalhadora” (BERNARDO, 2005, p. 123), agravada com as formas flexíveis pós-fordistas. Com isso, viabiliza-se a extração da mais-valia absoluta combinada com a mais-valia relativa, sob o arcabouço de uma lógica da financeirização dos negócios que movimentam as economias locais, possibilitando a economia de conflitos.

Em conclusão, a exploração cresce duplamente no sistema de mais-valia relativa, por um lado porque restauram a sua força de trabalho consumindo uma soma sempre menor de valores. Ora, a possibilidade de aumentar o consumo quantitativo dos trabalhadores, diminuindo-o em valor, permite aos capitalistas melhorar continuamente a formação dos trabalhadores e dar-lhes novas qualificações, que por sua vez tornam a força de trabalho capaz de executar uma atividade ainda mais complexa, ampliando permanentemente a reprodução do capital. Nesta situação em que os capitalistas têm interesse em explorar durante um prazo longo os trabalhadores providos de um elevado grau de qualificação e em que a aquisição de qualificações pelos jovens exige períodos de escolaridade prolongados, nem a capacidade de laboração dos adultos se esgota rapidamente nem os demais novos estão ainda de posse das habilitações que lhes permitirão assalariarem-se. (BERNARDO, 2005, p. 124-5).

A exploração, de trabalhadores qualificados no setor de desenvolvimento de *software*, especialmente durante o processo de trabalho possibilita a extração do mais valor pois sua qualificação garante procedimentos complexos de manutenção e inovação das estruturas

virtuais, essenciais para a operacionalização de todo o processo, com inovações incrementais. Segundo Bernardo (2005), “as várias formas de precarização do emprego nos ramos tecnologicamente mais avançados introduzem uma componente de mais-valia absoluta na esfera que gera as modalidades mais evoluídas de mais-valia relativa” (BERNARDO, 2005, p. 131).

Isso sem contar o aparato jurídico funcional trabalhista que envolve os negócios relacionados ao desenvolvimento de *software*, balizados pela concepção do trabalho por projetos, que a empresa moderna (BRAVERMAN, 1980) tem demandado, sobretudo neste novo rearranjo espacial de microempreendimentos. Esta multiplicidade de empresas que emerge com o desenvolvimento da fábrica de *software*, ou são fornecedoras ou se apresentam numa posição formal (BERNARDO, 2005, p. 131).

A lógica que perpassa as relações de trabalho neste novo rearranjo organizacional, em que a “cultura da empresa, moral da empresa são, a partir de agora, as novas armas das políticas patronais” (LINHART, 2007, p. 73). Muitas vezes, não há outra possibilidade para a força de trabalho disponível no mercado a não ser trabalhos flexíveis, em que “os encargos colocados aos microempreendimentos se apresentam como uma ‘alternativa forçada’” (DE SENA *apud* WOLFF, 2014). Há uma cultura empreendedorista estabelecida no “mundo desses negócios”. A forma como aqui se realiza a produção, mediante a transferência de encargos, demonstra o ‘agrupamento’ de trabalhadores, em sua condição de microempreendimentos em ascensão, no momento em que o próprio trabalhador assume parte significativa do ônus dos processos necessários à produção. Seria uma espécie de trabalhador carregando trabalhador nas costas.

Este é o cenário de incertezas que deparamos na atual reconfiguração das relações de trabalho, em que o trabalhador perde conexão com a classe, no processo de organização coletiva para atender as condições de trabalho e as relações contratuais e jurídicas de trabalho. Há um clima de não-reconhecimento do sindicato como elemento representativo dos trabalhadores e da classe trabalhadora, conforme apuramos nas falas dos entrevistados.

A condição de subalternidade que reina nos processos de trabalho e nas relações de classe torna a vida dos trabalhadores ainda mais precária. Esta é uma realidade demonstrada nas transferências de encargos aos trabalhadores “qualificados”, nas demandas tanto aquelas que os microempreendedores atendem, em virtude do contrato com os seus clientes, quanto as

atendidas por uma grande empresa, em todas sofrem a classe trabalhadora e sua organização coletiva.

A influência dos aspectos toyotizantes sobre as relações de trabalho, transformou-as em relações de trabalho do setor pós-fordistas (TENÓRIO E VALE, 2012), dispersando as demandas e intensificando as conexões entre empresas e, por consequência, também as relações de trabalho. Em razão das políticas empreendedoristas instituídas no cenário local, especialmente nos negócios de desenvolvimento de *software*, vigeram, profusamente, formas alternativas às relações tradicionais de emprego.

Vemos, assim, de onde procede a instabilidade das relações de trabalho e da seguridade social dos trabalhadores nas cadeias globais de valor. A estratégia ideológica do modelo pós-fordista, que impulsiona o microempreendedorismo, contribuiu para a transferência das atividades produtivas das grandes empresas transnacionais do setor de TI. Parte da demanda da produção e do desenvolvimento de *softwares* nas bases tecnológicas era efetuada por médias e grandes empresas com “maior” controle do capital transnacional. Em decorrência da expansão das tecnologias da informação e comunicação e da consolidação do modelo concebido em CGVs, parte considerável da produção eram os micro e pequenos empreendimentos locais que a processavam, tornando-se isso a norma predominante nas relações de trabalho. Há uma falsa concepção de que o microempreendedor local tem autonomia sobre o processo. Com a transferência do processo produtivo para países dependentes da economia global, os trabalhadores produzem bens para grandes empresa sediadas em outros países.

São essas as relações entre capital e trabalho que a legislação possibilita em consequência da reorganização pós fordista. A propriedade intelectual daquilo que é produzido em redes informacionais caracteriza-se como um bem subalterno. A legislação protetora das patentes de TI se adequa aos interesses de empresas transnacionais. Na utilização dos instrumentos, o trabalhador ou MEI, na condição de contratado ou subcontratado pelas grandes empresas, obedece a um conjunto de regras no concercente às relações de trabalho. O capital financeiro, ou os acionistas e rentistas da mais-valia extraída no processo de produção, é o principal sustentador das *startups*, das empresas inovadoras em tecnologia, constituindo-se como especulador nos negócios locais.

O deslocamento de parte dos processos produtivos foi causa do aumento da informalização das relações de trabalho, dando origem a um futuro problema em relação à previdência social, para grande parcela de trabalhadores geridos por essas relações contratuais flexíveis. Estes são alguns dos aspectos que evidenciam a condição de subalternidade da classe trabalhadora, mesmo que como microempreendedores locais, especialmente os técnicos científicos (BRAVERMAN, 1980; BERNARDO, 2005).

Tal cenário dá condições para que se modifiquem as relações de produção das cadeias produtivas em diversas localidades de países dependentes, e, favorecido por políticas públicas de desenvolvimento, contribui para a alteração da cultura e da dinâmica dos vínculos de trabalho nos dias atuais. Percebe-se, numa perspectiva distinta da do *mainstream* informacional, a gradativa transferência de pagamento de impostos e custos de trabalho das grandes empresas transnacionais para os pequenos empresários locais, devido a esse processo. As políticas públicas voltadas ao setor de informática abrem brechas que permitem driblar e subtrair garantias trabalhistas e a seguridade social (FERREIRA, 2014). Devido a algumas das medidas referentes à isenção de impostos para pequenos empresários do setor de TI de Londrina e do ISS Tecnológico, a que se somam políticas do governo federal, como as do cadastro do sistema nacional de microempreendedores individuais e dos benefícios em prol desses empreendimentos, tornam-se ainda mais precárias as condições de trabalho, no capitalismo contemporâneo.

Dessa forma, tende a perpetuar-se a condição de proletariedade, mesmo a daquela fração qualificada que pretende aventurar-se numa pseudocondição de ‘pequeno-burguês’, na tentativa de valorizar seu próprio negócio, inserindo-se no mercado como MEI ou pequeno empresário. Tal processo decorre da dependência tecnológica que vige nos processos e meios de trabalho, necessários para a reprodução capitalista das empresas transnacionais, e prossegue exacerbando a subordinação do trabalhador.

A produção se realiza e se movimenta pela demanda, proporcionada pelos novos aparatos tecnológicos. Os projetos, em que os MEIs atuam, estão a serviço de empresas e companhias dispersadas nos mais diversos ramos de atividade econômica, que são seus clientes. Enfim, o capital visa a otimizar seus processos operacionais para se obter lucro. Nas grandes empresas, o trabalhador contratado pelo regime celetista trabalha exclusivamente em

projetos¹¹⁶ contratado pela empresa como função de gerência, firmado numa escala temporal de médio e/ou longo prazo.

Com as discussões sobre o tema, apenas levantamos elementos, especialmente os relacionados ao conceito ampliado de classe trabalhadora, para examinar, na sequência de Ricardo Antunes (2018), se é possível incluirmos esta categoria de trabalhadores, os micros e pequenos empreendedores, por serem assujeitados a relações de trabalho precarizantes numa situação de dependência tecnológica, no setor de TI. Os contratos na rede global de tecnologia da informação se dão pelo aparato da financeirização das relações que se estabelecem no mercado de trabalho local.

¹¹⁶ Nas entrevistas realizadas com trabalhadores de empresas transnacionais, percebemos que o processo de trabalho se organiza em células com outros trabalhadores qualificados. O trabalho realizado em sua jornada se dedica exclusivamente por se realizar em um projeto contratado por uma grande empresa.

CAPÍTULO IV

Promoção de políticas empreendedoristas e precarização do trabalho: discussões e resultados a partir de pesquisa empírica

[...] Deixe de lado esse baixo astral. Erga a cabeça enfrente o mal. Que agindo assim será vital para o seu coração. É que em cada experiência se aprende uma lição. Eu já sofri por amar assim. Me dediquei mas foi tudo em vão. Pra que se lamentar. Se em sua vida pode encontrar. Quem te ame com toda força e ardor. Assim sucumbirá a dor (tem que lutar) [...] (Conselho, Fundo de Quintal)

Dando prosseguimento às análises sobre as relações de trabalho e o processo produtivo no segmento de desenvolvimento de *software* em Londrina e sobre as novas determinações relacionadas ao trabalho, passamos a abordar mais diretamente o objeto em questão a partir dos resultados empíricos obtidos ao longo da pesquisa. É fundamentados nos depoimentos de trabalhadores, de empresários e de membro do sindicato, que vivenciam as relações de trabalho no setor de TI na cidade que estamos desenvolvendo a pesquisa. Utilizamos um roteiro de entrevistas semiestruturadas. Diante do contexto da pandemia, as entrevistas se realizaram virtualmente sob a plataforma *Google Meeting*.

Nesta etapa do trabalho, analisamos nosso objeto mais de perto, atendo-nos a elementos de precarização do trabalho. Parte significativa das demandas do mercado resultam da lógica do trabalho por projetos. Nesse tipo de trabalho, temos observado uma elevada pressão psicológica sobre o trabalhador, rearranjado sob formas diversas de vínculos de trabalho que a fábrica pós fordista radicalizada proporciona.

4.1 – O “*back end*” sociológico das relações de trabalho (do funcionamento do processo de trabalho) no processo de desenvolvimento de *software* em Londrina

Como um dos elementos empíricos da pesquisa, realizamos entrevistas com diversos atores que vivenciam o cenário desse segmento econômico e do mercado de trabalho

relacionado à TI. A complexidade da economia política e das relações de trabalho no processo de produção e de valor, nas cadeias globais de TI, se verifica a partir da diversidade dessa “natureza”, referente às condições em que vivem os trabalhadores, os “atores” no mercado, inseridos nas relações de trabalho e na produção local.

Ao todo na pesquisa foram realizadas onze entrevistas com doze pessoas, no período compreendido entre o segundo semestre de 2020 e primeiro semestre de 2021: dois trabalhadores de duas microempresas, quatro trabalhadores de três diferentes empresas transnacionais, um micro empresário (trabalhador), três empresários, um sócio de uma pequena empresa, e, uma entrevista com o presidente do sindicato laboral. Por entender o conhecimento científico como um processo em construção, consideramos os elementos importantes destacados nas entrevistas realizadas durante o mestrado ao longo do segundo semestre de 2013 ¹¹⁷ (FERREIRA, 2014). Trabalhamos os elementos observados que consideramos importantes para os objetivos desta pesquisa, e para a sociologia do trabalho.

A partir das análises das entrevistas com trabalhadores e empresários de empresas de desenvolvimento de *software*, buscamos identificar características do trabalho em constantes mudanças na atual conjuntura, especialmente das últimas duas décadas no Brasil, com o intuito de revelar as contradições sociais devido à precarização do trabalho. As empresas examinadas atuam no mercado de *software*, especificamente em programas de gestão empresarial e de customização e/ou readaptação de *softwares* e aplicativos tecnológicos, mediante a utilização de linguagem universal em informação e comunicação, controlada por empresas transnacionais.

Como mencionado em capítulos anteriores, o processo de produção no mercado de desenvolvimento de *software* em Londrina onde tem o mercado de trabalho, realiza-se num celeiro de inúmeras oportunidades de negócios, no qual as empresas aqui instaladas e que têm, como clientes, órgãos públicos, grandes (e pequenas) empresas nacionais, que atuam no âmbito local e/ou regional ou nacional, e grandes empresas transnacionais. Em conjunto, essas instituições crescem com o “boom” econômico, que vive a cidade, desde meados de 2000, vista como potencial aglomerado produtivo para o setor de TI do Brasil, assim como outras

¹¹⁷ Na oportunidade, realizamos entrevistas com quatro empresários e cinco trabalhadores de quatro diferentes empresas de TI de Londrina. Em uma dessas empresas, realizamos entrevistas com o empresário novamente e com um trabalhador. O outro trabalhador que foi entrevistado em 2013 e era de Dourados/MS, não está mais trabalhando na empresa.

regiões, todas com uma massa de trabalhadores especializados, devido à disponibilização de cursos de formação técnica e superior.

No geral, as empresas oferecem produtos e serviços para outras empresas clientes e procuram “otimizar” os processos de gestão e de negócios para os mais diversos setores da economia a que o setor de TI se atrela. Cabe destacar que muitas dessas empresas emergem no cenário econômico e ganham notoriedade graças a uma série de políticas de desenvolvimento locais gestadas pelo Estado em conjunto com elites locais como alternativa a geração de emprego e renda para a cidade. Uma das formas com que essas políticas de desenvolvimento locais são materializadas consiste na organização da produção na forma de arranjos produtivos locais, cujo elemento principal está fundamentado na valorização e fomento ao empreendedorismo individual. Essas empresas, com essa reconfiguração, emergem em meados da segunda metade de 2000.

No contexto político e econômico denominado de período neodesenvolvimentista, especialmente a partir da segunda metade da década de 2000, assistiu-se à alocação de muitos trabalhadores de diversos setores da economia no mercado de trabalho em Londrina, assim como em outras regiões do país, para a forma (condição) de microempresários individuais (MEI) e/ou microempresários inovadores. É justamente nesse sentido que se torna importante pensar o trabalho, também a partir desta denominação. No atual cenário, desde a segunda metade da década de 2010 até os dias atuais, se encontram espalhadas pela cidade grandes transnacionais com sede em Londrina, nas quais se observa a existência de vínculos empregatícios com uma grande quantidade de trabalhadores, de pequenas e médias empresas nacionais, de microempresas e microempreendedores individuais, com formas de relações de trabalho. Além disso, como vamos perceber no decorrer das análises, há que se considerarem também aspectos relacionados a doenças físicas e mentais, estresse, alcoolismo e outros.

Nesta etapa da pesquisa, nos limitamos a abordar elementos relacionados às novas determinações sobre o mundo do trabalho que entendemos serem interessantes aprofundar, examinando relações de trabalho no desenvolvimento de *software*. Os roteiros de entrevistas utilizados e a íntegra da transcrição dos materiais com os diálogos das entrevistas estão disponibilizados nos apêndices. Nas análises a seguir, tomamos, como fio condutor, os diálogos com os entrevistados dos sub-eixos estipulados nos roteiros de entrevistas.

4.1.1 – Entrevistas com empresários, sócios dos empreendimentos da localidade

O roteiro utilizado para as entrevistas com os empresários, empreendedores e/ou sócios dos empreendimentos teve o objetivo de conhecer as características dos negócios firmados na área de TI, de modo que nos seja possível posicionar esses estabelecimentos, sobretudo os microempreendimentos do setor de TI, nas cadeias globais de produção e de valor.

Realizamos entrevistas a fim de analisar as características do processo produtivo da “fábrica de *software*” local e a organização desses negócios, bem como, os processos organizacionais e o caráter das conexões com as grandes companhias, empresas transnacionais do ramo de tecnologia da informação. No roteiro de entrevistas, divimos os blocos de perguntas em quatro eixos: questões de ordem pessoal sobre as trajetórias, o trabalho, a estrutura organizacional e a inovação tecnológica, e outras informações relacionadas à empresa.

A partir de entrevistas semi-estruturadas, analisamos os depoimentos dos empresários para conhecer aspectos relacionados ao processo produtivo e à organização de suas empresas. Assim, pudemos posicionar as empresas locais nas cadeias globais de produção e de valor. Foi na vigência da pandemia da CoVID-19 que realizamos esta etapa do trabalho, as entrevistas com os empresários fizemo-las pela plataforma do *Google Agenda*.

4.1.1.1 – Trajetórias de vida e aspectos preliminares sobre as características dos empreendimentos de TI, seus produtos e serviços, e as relações com o mercado financeiro

Nesta seção, reunimos e analisamos o conjunto de elementos relatados pelos empresários sobre suas trajetórias e as motivações que os levaram à organização de seus negócios. As respostas relacionadas ao ramo de atividade econômica da empresa, a seus produtos e serviços nos possibilitaram compreender a inserção de seus “negócios” nas cadeias produtivas e obter informações sobre a classificação da empresa de acordo com os parâmetros

do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e a respeito da quantidade de funcionários, bem como a forma de vínculo empregatício dos trabalhadores.

Perguntamos aos empresários entrevistados, se suas empresas são ou não *startups* e se estão enquadradas ou não pelo sistema de tributação do Simples, bem como sobre suas impressões e avaliações acerca desta específica política pública. Tratamos também sobre assuntos relativos aos rendimentos da empresa, aos investimentos e ao mercado financeiro. Em relação ao ramo de atividade, as empresas entrevistadas atuam e se relacionam com os mais diversos segmentos econômicos¹¹⁸. Buscamos conhecer seus produtos e serviços e como as empresas se classificam no mercado. Verificamos que todas as empresas entrevistadas são optantes pelo Simples Nacional. Isso se deve ao montante do faturamento médio das empresas, em razão do qual os empresários disseram que outro sistema de tributação não compensa diante da quantidade de funcionários.

O Empresário A¹¹⁹ trabalha num projeto de plataforma de soluções no ensino à distância, sendo o *software* não customizável, a base da empresa. Ele entende que as soluções voltadas ao EaD correspondem ao foco de seu negócio. Ele expôs as dificuldades encontradas para o estabelecimento de sua empresa no mercado. Disse estar na terceira tentativa, de acordo com o que comentou sobre os dois produtos que a empresa desenvolvia anteriormente. Isso se evidenciou no diálogo.

Empresário A: Eu tive [...]. Estou na terceira empresa. Foi uma empresa lá atrás que eu tive e a gente começou com o foco na área médica.

Leonardo: Entendi.

Empresário A: E depois esse *software* ficou comigo, eu saí, a empresa tinha outro sócio [...]. Nem de minha gestão, era da gestão de um sócio meu. Ele ficou com a outra parte e eu fiquei com a parte da área médica e depois eu montei a plataforma de ensino à distância.

Leonardo: Essa parte que você se refere, você está trabalhando a questão da plataforma virtual, dos direitos para [...]. Que é todo o produto que a empresa [...]. É o carro chefe da empresa, vamos dizer, é isso que você está dizendo? Que vocês tinham uma sociedade e [...].

Empresário A: Isso. É, assim, tinha dois produtos. Ele dominava um produto e eu fazia gestão de outro, que é a gestão na área médica, consulta, atendimento, esse tipo de coisa. E esse *software* foi ficando, tinha que fazer

¹¹⁸ A Empresa A oferece uma plataforma de ensino à distância e outras soluções; a Empresa B oferece serviços de gestão na área de infraestrutura de tecnologia e trabalha com licenciamento *Microsoft*; a Empresa C atua no mercado imobiliário, oferecendo as imobiliárias e seus clientes, serviços e outras ferramentas tecnológicas a partir do *software* que desenvolvem; e a Empresa F oferece um serviço tecnológico na área de qualidade voltada ao ramo de inspeção da indústria.

¹¹⁹ Enquanto o Trabalhador A explicava sobre o pessoal da empresa, percebi que o empreendedor/empresário da Empresa A, foi colega de trabalho, sob a condição de trabalhador da educação contratado sob o regime celetista em uma grande companhia do setor educacional.

uma atualização nele, não tinha [...]. Nosso foco depois, quando eu já estava nessa empresa que eu tenho hoje, a gente ficou com o foco na plataforma do ensino à distância e com isso eu decidi vender a solução para área médica. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

A dificuldade em manter e alavancar os projetos desenvolvidos pelos trabalhadores de *software*, no mercado de trabalho sob a forma de novos “negócios”, demonstra instabilidade em relação ao sucesso desses “novos” empreendimentos. Com isso, os trabalhadores de MPEs de desenvolvimento de *software* são submetidos a constantes mudanças na organização do trabalho e em processos produtivos.

Quanto às características de outras empresas concorrentes que atuam em nichos de mercado similares àqueles, o Empresário A falou sobre a maioria de seus concorrentes, empresas de plataformas EaD.

A maioria é plataforma de EAD e [...]. Mas tem várias, tem a *Canvas*, tem *Blackbird*, tem o próprio *Moodle* que a já é uma plataforma [...]. Ela tem alguns problemas de segurança, mas ela ainda é um grande concorrente, muita gente vai para ela, ela é gratuita, mas tem que pagar alguém para desenvolver, tem o *EAD Box*. E é tudo [...]. Mas alguns tem pegada mais comercial para venda de curso, alguns tem pegada mais de plataforma de EAD e tem outros também mais para venda de vídeo. Nós estamos saindo desse padrão de legado, nós fazemos funcionalidades específicas para diferenciar de mercado é que [...]. Grande potencial. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O Empresário A nos relatou que trabalha com TI desde o início de sua trajetória profissional, iniciada no final da década de 1980. O surgimento da Empresa A se deveu às vastas experiências profissionais que ele adquiriu como professor e coordenador de curso superior em EaD atuando numa Instituição de Ensino Superior¹²⁰; esse fato tornou propícias as condições para a criação de uma empresa tecnológica de ensino à distância. A empresa tem abrangência nacional, e os clientes são diversificados; atende desde faculdades, cursos de especialização, indústrias, clientes, que buscam construir o seu próprio EaD, até empresas de curso livre, dentre outros.

Em relação à quantidade de funcionários, a Empresa A possui dois trabalhadores vinculados, um, o Trabalhador A, sob o regime celetista, e o outro, sob o contrato de pessoa

¹²⁰ O Empresário A nos relatou pertencer a uma cooperativa que se denomina “usina de conteúdos”, um grupo de pessoas de empresas locais. Entretanto, afirmou que se tem dedicado quase que exclusivamente ao seu negócio principal.

jurídica, tendo um CNPJ próprio. Além disso, há outros trabalhadores vinculados indiretamente à empresa; são terceirizados e trabalham eventualmente para a realização de demandas específicas; seu contrato é sob o regime de PJ. Acerca do sistema Simples, o Empresário A disse que o Simples ajuda bastante, mas criticou o sistema de tributação aos “empresários”, sobretudo quando estão iniciando suas atividades empregam trabalhadores.

O simples até uma faixa, ele é bom, quando você tem funcionários, ele te ajuda, parece que quando não tem, não ajuda muito não. O único problema é que uma empresa quando está começando, quando é pequena, ela tem muito, por exemplo, se você emprega, você tem custos para empregar, você tem custos para [...]. Mesmo estando no Simples, tem uma hora que é complicado [...]. Que esse dinheiro você poderia estar investindo um pouco mais. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Uma *startup*, nomenclatura que emerge dos modelos econômicos e das questões relacionadas ao trabalho nos últimos anos, é um indivíduo ou grupo de pessoas que tem o objetivo de constituir uma empresa futuramente, a partir de etapas de desenvolvimento de modelos de negócios, num período de aproximadamente cinco anos para inserir-se no mercado. É o caso da Empresa A, por exemplo, que ainda está na etapa inicial, compreendendo-se, por isso, como uma *startup*. Existem inovações para ainda serem aplicadas na *startup*, conforme nos relatou o Empresário A.

A *startup* não tem muito vínculo [...]. Bom, toda empresa que nasce, mesmo uma *startup*, tem um CNPJ, tá? Então o conceito de *startup* não é com o CNPJ, é o momento da empresa e o que ela está trabalhando. Vamos supor, é o momento inicial da empresa, é o momento de alavanco da empresa, de avanço. E você tem uma ideia, essa ideia se torna um produto e ela vai ser [...]. Nós estamos saindo de *startup*, como a gente ainda tem inovações para aplicar e a gente ainda tem uma ideia de *startup*, estamos quase no final da *startup* já. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O faturamento das empresas variou entre 20 mil reais e 40 mil reais, por mês. Quanto aos valores dos investimentos, as respostas foram bastante variadas. O Empresário A nos relatou que o último faturamento foi de aproximadamente R\$ 20.000,00 e os investimentos foram por volta de R\$ 1.200.000,00. O que pudemos constatar foi que boa parte dos valores do faturamento é reinvestido nos próprios estabelecimentos.

Perguntamos se possuem (e/ou se gostariam) de “anjos”, uma espécie de parcerias, que invistam em suas empresas, alguns empresários estão à procura desses “anjos”, ou seja, destes acionistas do capital financeiro.

Leonardo: Sim. A empresa tem investidores anjos?

Empresário A: Não. Ainda não. Não sei se [...]. Parcerias que talvez para o ano que vem está nascendo uma parceria, mas ainda não tive nenhum tipo de investimento.

Leonardo: Gostaria? Está à procura, vamos dizer assim?

Empresário A: Depende. Sempre estamos abertos, depende da proposta. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O Empresário B, diz que começou na área de tecnologia no antigo Cesulon, no curso de Processamento de Dados, e conseguiu certificações vinculadas às grandes companhias de TI, como *Microsoft*, *Cisco*, empresas que são fabricantes de *softwares* e equipamentos, necessários ao processo de produção.

E aí eu já tinha, como eu trabalhava em uma, na época, loja de informática, que é diferente, né, lá eu aprendi a montar computador, fazer manutenção [...]. Eu tinha o desejo de trabalhar com redes e a parte de segurança, *firewall*, antivírus, essa questão de gestão mesmo. Aí eu acabei desenvolvendo alguns *softwares*, mas não fui para área de desenvolvimento, eu fui para essa parte de redes, administração de redes, onde eu fiz pós-graduação em administração de redes, fiz algumas certificações *Microsoft*, certificações *Cisco*, *Sonicwall* que são fabricantes de *softwares* e equipamentos. E aí eu busquei, também, aliado a isso fazer bastantes cursos no SEBRAE, SENAI na questão de gestão. Quando eu falo gestão, não só gestão da empresa, mas gestão de pessoas, gestão da área de tecnologia mais especificamente, porque o pessoal acha que, vamos dizer assim, área de tecnologia, computador, você coloca lá, coloca servidor, acessa sistema e é só isso. Não é só isso. Tem que ter uma gestão, você tem que saber o que você instala, o que você deixa de instalar, tem que ter inventário de *software*, inventário de *hardware*, você tem que ter todo um gerenciamento e você ter também certinho descrito os processos para rodar sistema, senão você compra um sistema bom, mas não roda, porque você não está organizado nos seus processos, entendeu? (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Aqui se revelam pontos de conexão entre os processos de formação e a qualificação dos trabalhadores envolvidos com as demandas da área de TI. O Empresário B nos explicou que começou a trabalhar desde muito cedo¹²¹ e que sempre acreditou que o conhecimento adquirido poderia mudar a sua situação de vida e da família. Começou sua trajetória como estagiário numa empresa, conseguindo depois montar seu próprio negócio, uma pequena empresa, que surgiu a partir de um trabalho autônomo que realizava para outra empresa. Na base contratual em que se firmou o funcionamento da empresa estiveram parcerias com a *Microsoft*, conforme relatou o Empresário B.

¹²¹ O Empresário B fez questão de destacar em seu relato que “veio de baixo”, de uma família bem simples. Constatamos a introdução de parcela de trabalhadores sob a condição de micro e pequenos estabelecimentos locais.

Aí ela começou nesse trabalho de escola, onde a gente tinha um grupo de doze pessoas [...]. Do MBA e o objetivo era criar uma empresa, lógico que uma empresa fictícia, a gente não ia conseguir registrar e nada, a gente tinha um período para fazer isso que foi uma semana. Tinha que criar uma empresa, criar um produto, fazer o *marketing* da empresa, *jingle* para vender, sabe, propaganda na televisão e tal, mas, assim, tudo no ambiente acadêmico [...]. Ela começou disso daí, de um desafio do MBA e eu falei que se desse, se a gente ganhasse, nós íamos, eu ia montar e acabei montando, o pessoal até hoje não acredita, fala: “que legal você conseguiu”. E é isso, ela começou assim. Aí eu comecei a prestar serviço para amigos, sabe? Na faculdade eu conheci bastante pessoas, trabalhava em uma empresa, eu saí dessa empresa e comecei a prestar serviço, desenvolver alguns *softwares* pequenos, básicos e daí comecei a ir para esse lado de rede que era gestão, que era segurança, licenciamento de *software*, que eu fiz uma parceria com a *Microsoft* e começou aí. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

O Empresário B ¹²² relatou não ser sócio de outra empresa, mas que está desenvolvendo um outro projeto, uma *startup* ¹²³, em paralelo ao seu trabalho, o qual considera como um *spin in* no interior da empresa, e diz que pretende, futuramente, tornar um *spin off*. Podemos compreender um pouco melhor a natureza da Empresa B, a partir do detalhamento de seus clientes localizados nas diversas atividades econômicas.

Bom, a nossa empresa é meio transversal, qualquer tipo de cliente pode ser nosso cliente, porque como a gente mexe com a infraestrutura lógica, licenciamento, servidores, a questão de segurança, nós atendemos empresa como supermercados até empresas de *software*, indústria de *software*, confecção a gente atende, advocacia a gente atende, escritório de contabilidade a gente atende, então, assim, nós conseguimos atender todo o público, nós não temos uma limitação em tipo de segmento. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Em relação à classificação e ao enquadramento, a Empresa B, além dos dois sócios tem mais três funcionários. Entretanto, quando aumenta a demanda, um grupo externo, que presta serviços à empresa, está disponível para atender a essa demanda. O Empresário B disse que, para quem tem de três a quatro trabalhadores, o Simples é fundamental. Pelos relatos dos Empresários A e B, verificamos que há variedade de modelos alternativos nas relações de trabalho nas MPEs, observáveis em etapas e processos de trabalho terceirizados realizado por

¹²² O Empresário B também é o atual presidente do APL de TI.

¹²³ O Empresário B informou que está desenvolvendo um *software* de gestão de escola de futebol, para medir indicadores de desempenho dos atletas. Em seguida, nos explicou sobre as características de uma *startup*: “[...]. O pessoal vincula *startup* a desenvolvimento de *software*, muito aplicativo, mas não é isso, qualquer empresa, independente do que ela seja, se é de tecnologia ou não, ela pode ser, ela é uma *startup*.” (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

outros trabalhadores não vinculados diretamente à empresa. Esses trabalhadores prestam trabalhos na forma de serviços.

A Empresa B se insere no comércio, mediante oferta de serviços. É também uma empresa de treinamento e desenvolvimento de *software*, inserindo-a no setor industrial. Em relação ao *spin in* que está desenvolvendo, o Empresário B informou que se enquadra no setor industrial, na área de desenvolvimento de *software*¹²⁴. A empresa existe desde 2006, não se enquadrando, portanto, como *startup*. Apenas o *spin in* se enquadra como *startup*, algo que nasceu em meio ao seu empreendimento.

As demandas à Empresa B são as dos próprios clientes. O Empresário B explica que há toda uma organização interna para a realização das visitas aos clientes, com o objetivo de ouvir e entender as suas “dores” e propor soluções para a resolução de problemas. A empresa cuida exclusivamente da parte de gestão da rede dos clientes. A parte de sistemas, *sites* ou outras atividades relacionadas a TI são da alçada de outras empresas que também prestam serviços às suas empresas clientes.

Com esses detalhamentos, os empresários dão a perceber que são complexas as relações e os negócios que envolvem os serviços relacionados à tecnologia da informação. Os principais concorrentes da Empresa B são empresas locais, mas há algumas “de fora” também. Com a ampliação do armazenamento de servidores em nuvem, o empresário reconheceu que muitas empresas ao redor do mundo podem ser suas concorrentes.

Leonardo: Entendi. E tem clientes, assim, nesse sentido já que você pode trazer como exemplo, fora do Brasil?

Empresário B: Eu tenho servidor fora do Brasil, que são empresas daqui que querem ter o servidor fora. Então, assim, não são empresas de lá que eu atendo lá, mas empresas daqui que tem o servidor fora do Brasil, eu tenho. Aí eu tenho uma parceria, em Dallas, com uma empresa que chama *NetDepot* que eles me fornecem o servidor e eu faço toda a configuração para o cliente aqui. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

A venda dos serviços de licenciamento da *Microsoft*, a partir das nuvens, permite a aproximação e a mediação nas CGVs, que envolvem aspectos da produção global de *software*, no atendimento oferecido pela sua empresa em todo o país e até no exterior. O raio de abrangência dos clientes de sua empresa, no âmbito da manutenção (física) das redes, se

¹²⁴ Segundo nos relatou o Empresário B, a marca foi criada primeiramente, mas a empresa está na fase de criação, com o *software* desenvolvido, em processo de aperfeiçoamento.

concentra numa área de aproximadamente 100 km², além de outras empresas clientes em Curitiba e São Paulo que possuem filiais em Londrina.

O Empresário B criticou o Simples, relatando que poderia ser ainda mais simplificado, sobretudo por outras tributações relacionadas a outros Estados do país. Segundo seu relato, apesar de se reconhecer como “empresário”, ele se considera também se reconhece como “funcionário” de sua empresa, dizendo que sempre vai ter que estar junto, tocando ideias e trabalhando junto com sua equipe.

Eu acho assim, Leonardo, eu acho que o Brasil é complicado para você empreender. Aqui a dificuldade é muito grande, é uma briga. Parece que empresário está no mercado para explorar as pessoas e explorar funcionários. É uma visão ainda errônea e antiga de muita gente. Principalmente as empresas de médio e pequeno porte, elas têm uma interação muito grande com, diretamente com o funcionário. Então, assim, eu sou funcionário da minha empresa, se eu não trabalhar [...]. Eu não cheguei a um patamar que eu vou hoje para a praia, vou passear, vou ter uma equipe tocando. Tem a equipe, mas eu faço parte da equipe, entendeu? Eu acho que poderia o Simples Nacional ser mais simples, porque quando você abre o boleto ele tem vários outros impostos embutidos e eles deveriam simplificar, principalmente, essa questão de tributação entre os Estados. Você vai comprar um produto que vem do Paraná você é tributado de uma forma, se vem de Santa Catarina você é tributado de outra forma, tanto é que tem muitas empresas do Paraná que o estoque deles está em Santa Catarina e no Espírito Santo para não ter a substituição tributária, mas é uma coisa que é meio enganosa, porque lá na frente você não pagou a substituição tributária que veio de outro estado, mas depois o Paraná vem querer cobrar você que a mercadoria entrou aqui. Mas vem depois de dois, três anos, entendeu? Então eu acho que teria que simplificar mais ainda, tinha que ser um imposto único no Brasil inteiro. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Há um emaranhado complexo no enquadramento das diversas empresas que atuam no ramo de desenvolvimento de *software* e sistemas de informação, tendo outras empresas como clientes, distribuídas entre os setores da indústria, comércio e serviços de acordo com o que se observa nesse mapeamento disponibilizado pela pesquisa. Isso reflete a quantidade de sindicatos dos trabalhadores do setor de tecnologia da informação, que levantamos até o presente momento, e que dificultam, em alguma medida, a organização da classe trabalhadora.

O Empresário B não possui investidores “anjos”, seja na Empresa B, seja na sua *spin in*, isto é, na *startup* que vem sendo desenvolvida no interior de sua empresa. Disse que não atua no mercado financeiro. Relatou-nos, entretanto, que tem bastante interesse em conhecer mais sobre finanças para começar a investir no mercado financeiro. Ele pensa em algo

relacionado à *startup*, mas, para isso, disse ser preciso mostrar o seu valor e a capacidade de crescimento¹²⁵. O faturamento anual varia em torno de R\$ 450.000,00, 38 a 40 mil reais em média por mês. Disse, ainda, que reinveste, em média, 30% do faturamento, o que corresponde a algo em torno de R\$ 135.000,00.

O Empresário C possui graduação em Engenharia da Computação e mestrado em Elétrica. A *startup* de TI, no mercado imobiliário de Londrina, é projeto seu. Em relação ao processo de transformação digital nos mais diversos ramos da atividade econômica dos últimos anos, notamos que há maiores investimentos na área de computação e desenvolvimento de *softwares* pelas diversas empresas. De acordo com o que relatou o Empresário C, a demanda da *startup* aumentou consideravelmente durante a pandemia, motivada sobretudo pela diminuição das taxas de juros, que contribuiu com o crescimento do mercado imobiliário. Pelo que relatou, podemos perceber a importância da computação para os negócios dos dias atuais.

Empresário C: [...]. Então a partir dessa etapa aí, né, não é um negócio que parou um e começou outro, mas começou um movimento e esse passou a ser entendido dessa forma. Então, a computação passou a ter um papel estratégico dentro de empresas, onde antes ela era um pedaço lá, “nossa, não, tem o pessoal do CPD que arruma os computadores” [...].

Leonardo: Isso na década de noventa, começo dos anos dois mil [...].

Empresário C: É, “ah tem que ter o computador, agora todo mundo tem que ter o computador e acabou, celular e tal”, começou o *marketing*, as redes sociais, entendeu? Então começou esse movimento aí de esforço de venda através da computação. Agora o *core* está [...]. No núcleo dos negócios hoje [...]. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

A partir desse relato, percebemos que as empresas precisam se adaptar a transformação digital, investindo cada vez mais na área de computação¹²⁶. A *startup* busca potencializar toda a imobiliária, com soluções e ideias, cujo principal objetivo é otimizar

¹²⁵ Conforme podemos perceber através de seu relato sobre os investimentos na *startup*: “Nela sim, porque ela eu acho que poderia ter uma abrangência mundial por se tratar de um *software* na área esportiva e falando especificamente de futebol, eu poderia atender o mundo inteiro. Então, a gente já conversou aqui internamente, já pensei em [...]. Eu não sei o que vai dar dela, mas em atender o mercado externo. E até pensar aí em mercado de ações [...]. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

¹²⁶ Em meio ao diálogo, o Empresário C nos contou sobre um estudo que avalia o perfil dos consumidores: “Em 2020, quarenta por cento da população consumidora já é a galera da geração Z, que é quem nasceu a partir de 2000, entendeu? Então a galera que nasceu a partir de 2000 já é consumidor, já está trabalhando e eles nasceram no digital, é diferente da gente, entendeu? De mim, de você, a gente nasceu e foi introduzido na computação, uma geração um pouco antes entende a computação como uma ferramenta, mas a galera mais nova não, eles nasceram no digital. [...]. Então as empresas que não se adaptarem a essa pegada de transformação digital, está fora.”. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

processos de trabalho¹²⁷. Constatamos que há um setor específico de gestão financeira na Empresa C atuando no mercado imobiliário, inclusive para realizar os repasses entre locatários e proprietários dos imóveis. Esse setor se dedica a atender, especialmente, as necessidades do mercado de investimentos, conforme nos relatou o Empresário C.

Então, assim, a gestão financeira ela é afimco porque imagina assim, primeiro a gente está com um investimento, no ano passado a gente captou um milhão e meio e esse ano, agora sexta-feira a gente captou mais três milhões para trabalhar de investidor que colocou dinheiro na empresa, está ficando como sócio, tendo uma parte da empresa [...]. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Os investimentos em sua empresa se fizeram de tal modo, que levaram o investidor acionista a se tornar um de seus sócios para o negócio, assumindo, portanto, uma parte dos ativos da empresa, de acordo com sua explicação. Tal modelo tem correspondido a uma “nova” forma de fusão no âmbito da financeirização de processos de produção que ocorrem com investimentos de fundos de capital de grupos financeiros transnacionais.

Ao Empresário C perguntamos quem são os grupos que fazem os investimentos em *startup*, e ele: “Vou te dizer o do ano passado, porque o desse ano eu não posso formalizar ainda. Do ano passado foi uma empresa de investimento chamada *DOMO Capital, DOMO Invest*, então eles são empresa de investimento em *startup*.” (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021). É assim, a partir dos relatos, que buscamos revelar, empiricamente, as conexões dos investimentos financeiros com os empreendimentos locais, o que demonstra maior inserção do capital financeiro na economia local.

Em relação ao modelo de investimentos em *startups* e às relações com o mercado financeiro, podemos perceber as características de cada etapa de investimento, de acordo com o que explicou o Empresário C, ao explicar que está numa etapa um pouco além do investimento anjo.

O primeiro estágio é o anjo, coloca o cheque pequeno, normalmente uma pessoa física, mas também tem fundos de investimento em anjo, e aí a próxima fase é o *seed* que foi o que a gente captou. O *seed* já é um cheque que normalmente vai de quinhentos mil até dois milhões. Depois do *seed* vai para o que a gente chama de série A, série A é um investimento um pouco

¹²⁷ A fim de compreendermos o mercado em que a *startup* se insere e suas potenciais concorrentes, pedimos que o Empresário C comentasse sobre outras empresas semelhantes. Ele relatou sobre a *QuintoAndar*, uma imobiliária digital que atua no mercado imobiliário de São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre, oferecendo serviços de simplificação e eliminação de procedimentos imobiliários.

maior [...]. Aí depois da série A, série B, série D, aí vai embora até que tem o IPO que é quando entra na bolsa de valores ou tem uma venda ou vai para [...]. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Percebe, no entanto, que a natureza de uma *startup* é estar no mercado de escalonamento de *softwares* e serviços desenvolvidos sob plataformas tecnológicas estabelecidas pelas grandes companhias, diga-se de passagem. Esta é a lógica. As *startups* disputam entre si os recursos mediante captações de projetos, que acabam sendo aglutinados ao mercado financeiro. Tal fenômeno ocorre pela inserção de investidores que se tornam “sócios” dos empreendimentos, sem a necessidade de que trabalhem ou de estarem relacionados à produção propriamente dita.

O Empresário C explicou que *startup* é um termo usado para empresas inovadoras com até cinco anos de idade, normalmente, e que se caracterizam por ter um potencial de rápido crescimento. Ele relatou que a diferença entre elas e a fábrica de *software*, é que esta vende o serviço, mas continua com o produto, ou seja, a tecnologia. Podemos, então, deduzir que esta é uma das razões por que o capital financeiro atua como investidor direto desses empreendimentos¹²⁸, com os quais almeja ampliar a capacidade lucrativa.

O Empresário F é formado em Ciência da Computação e começou a trabalhar na Incubadora Internacional de Empresas de Base Tecnológica da UEL (INTUEL¹²⁹) em 2006. A INTUEL desenvolve um programa de incubação, resultado de parcerias desenvolvidas entre universidades, empresas e governo, sendo uma das instituições pioneiras na organização de *startups* em Londrina. Disse não ser sócio de outras empresas e que em sua empresa¹³⁰ conta com três sócios, um dos quais é trabalhador PJ, que atua na área comercial, um outro é sócio por contrato de *vesting*, sendo um dos novos modelos de contratos influenciado pelo processo

¹²⁸ Como relatou o Empresário C, o que importa, é o potencial de crescimento no mercado: “É, da ideia até um crescimento rápido em um espaço de tempo curto. Então se você pensar assim, a mesma coisa estou vendendo para o mundo todo, mas é uma curva que ela é exponencial do ponto de vista de crescimento, mas do ponto de vista de custo não, de custo as vezes é uma curva logarítmica aqui.”. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

¹²⁹ Sobre o histórico da Intuel: “A Incubadora Internacional de Empresas de Base Tecnológica da Universidade Estadual de Londrina (Intuel) foi concebida em 1997 na forma de um projeto (Genesis/Genorp), com o objetivo de incentivar e apoiar a geração de empresas na área de *software*, assessorando e capacitando empreendedores em gestão empresarial e na tecnologia de seus negócios, através de um programa de pré-incubação.”. Disponível em: <http://www.aintec.com.br/intuel/historico/>. Acesso: jul. 2021.

¹³⁰ Segundo nos relatou o Empresário F, a Empresa F não conseguiu contratar funcionários, uma vez que não faturou o suficiente, de acordo com entendimento dos sócios. Inclusive relatou que precisa contratar funcionários urgentemente. Também nos foi relatado pelo Empresário F, que a empresa já teve estagiário para atuar no desenvolvimento, mas atualmente estão sem.

de financeirização da economia percebida na atual conjuntura que se realizam nos estabelecimentos de TI.

O contrato de *vesting* é um contrato de investimentos com uma garantia de participação num determinado empreendimento. Vemos, pelas informações, como são complexas as relações de trabalho e contratos realizados nessas empresas (e *startups*) do setor de TI. A Empresa F está classificada juridicamente e contabilmente junto à Prefeitura como empresa de desenvolvimento de sistemas sob demanda¹³¹.

O Empresário F nos relatou que considera seu negócio uma *startup* em âmbito conceitual, pois reconhece ter um produto de parametrização altamente escalável. E, como temos percebido, isso corresponde a um atrativo para acionistas de grupos de investimentos do capital financeiro. Perguntado sobre como se realiza a captação de recursos financeiros para uma *startup*, ele afirmou que foi-lhe oferecido, mas, sob os termos do mútuo reversível.

A Empresa F está localizada numa *Coworking* em Londrina, onde também se inserem outras *startups*, uma das quais é o escritório da Uber. O Empresário F relatou também que houve outras tentativas de montar empresas, segundo comentou quando falou sobre as experiências na empresa anterior em que estava procurando fazer um RP *on line*, uma inovação desenvolvida durante quatro anos¹³². No relato sobre o histórico da Empresa F, ele contou das dificuldades encontradas para o estabelecimento do empreendimento.

Empresário F: Então aí, o que a gente fez, é aí que começa a história mesmo da parte da *startup* da gente aí, que a gente fez [...]. Montou a MZ para fazer sistemas customizados para ganhar dinheiro para pagar o nosso produto, entendeu? [...]. E o que a gente fez, pegou projeto *custom*. Chegamos a rodar uns cinco, seis, sete projetos *custom* ao mesmo tempo em dois aqui, assim, um troço até meio idiota assim. Então a gente pegou uma linguagem só, um sistema só, uma coisa só, desenvolvia só naquilo, e, meu, fazia

¹³¹ Apesar de estar vinculada junto ao município como empresa de desenvolvimento de sistemas, se insere no mercado como empresa que vende serviço de tecnologia. Ele nos explicou sobre isso e sobre o direito de uso sobre o produto: “Assim, por mais que eu venda um produto, eu não estou vendendo o produto, eu estou vendendo o direito de uso sob o produto, que é um serviço. Que é [...]. O nome disso é SAAS. S-A-A-S. Não sei se você teve contato aí já com esse termo, mas é o *software* sob demanda, digamos assim, *software as a service*. É, então a gente vende o direito de uso sob uma ferramenta que é nossa, que o cara não tem o acesso, o código não é do cliente, o código é nosso, o cara só usa, ele paga mensalmente para usar o nosso sistema, digamos assim. Aí contabilmente a gente se insere em desenvolvimento de sistemas, desenvolvimento de *software*, de processamento de dados né [...]. Que não tem nada a ver, na verdade a gente seria uma empresa de venda de serviço de tecnologia, é isso. A gente emite nota de serviço e tudo mais. A gente seria uma empresa de TI, venda de serviço de TI assim, *software as a service* de TI, seria isso, mas isso não existe nas classificações aí, cara.” (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

¹³² Segundo nos relatou o Empresário F, seu atual sócio e ele acabaram saindo desta empresa em razão de uma briga jurídica que havia acontecido. Depois disso, prestaram concursos e somente posteriormente montaram a Empresa F. A empresa atua no mercado há cinco anos.

desenvolvimento [...]. Muita coisa assim. E pegava o dinheiro, e daí a gente fazia, assim, então eu desenvolvia quatro meses de projeto dos outros, e falei assim: "cara, agora um mês a gente vai desenvolver só o nosso". E a gente não vendia nada e ficava um mês só pelo o nosso e tal, aí fazia mais dois meses dos outros, mais um mês o nosso. E ficou nesse ritmo aí, dois anos.

Leonardo: Dois anos.

Empresário F: É, mais ou menos aí. Um ano e meio, dois anos. Até que daí saiu a oportunidade [...]. Aí a gente já tinha um produto assim [...]. Bem inicial. Um MVP mais ou menos aí, né, assim, bem inicial [...].

Leonardo: Que são as bases, os primórdios desse *QualityStorm*?

Empresário F: É, isso. Que seria o que o pessoal chama, que é o mínimo produto viável, né. Então a gente tinha um conceito ali meio aplicável em produto, aí eu falei: "cara, a gente vai vender isso aqui, né". Daí, surgiu uma oportunidade até de um cara desse grupo de (*C-Tupers*) que eu te falei lá, do *Juntus*, que é o Hirata. Ele falou: "tem um edital da ABDI aí, ativo que é interessante para vocês, é só indústria, que é o que vocês atendem, participa aí". Daí a gente não deu muita bola na época, né. [...]. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Ao desenvolverem seus produtos, os sócios da Empresa F foram percebendo sua excelência e vendo que tinham um mínimo produto viável (MVP), submeteram à Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), por indicação de um colega da *Coworking*. Com isso ganharam o edital para *startups* de indústrias¹³³. Parte de sua produção é movimentada, graças às demandas apresentadas em editais de fomento, mediante os quais as empresas buscam captar projetos inovativos desenvolvidos na localidade.

A Empresa F se dedica exclusivamente a um produto, o *Quality Storm*, e possui atualmente cerca de quinze clientes, todos indústrias que utilizam seus produtos. A empresa customiza o produto através de parâmetros, ou seja, dispõe de um único produto, para o que adapta o sistema de acordo com os interesses dos clientes, através de uma métrica de parametrização.

Em relação ao histórico da empresa, o Empresário F comentou que, durante a trajetória, pegavam tudo o que aparecia como projeto para ganhar dinheiro, inclusive projetos de outras pessoas que queriam montar uma *startup*, em que a Empresa F realizava o *Minimum Viable Product* (MVP). Durante as conversas sobre as características das *startups*, nos foi dito que muitos desses empreendimentos morrem no meio do caminho, conforme explicou o Empresário F, dando alguns exemplos.

¹³³ De acordo com o que nos relatou o Empresário F, na primeira etapa, a empresa ganhou 80 mil reais. Na segunda etapa, 10 empresas finalistas ganharam novamente, inclusive eles, e tiveram um aporte de 200 mil reais do governo.

Tem assim, da minha experiência, da minha visão, não sei se é isso, isso não é uma coisa científica, mas eu vejo que tem algumas barreiras que assim: um, *startup* é uma empresa, então, assim, não é uma [...]. Esse nome *startup* ele é muito bonito assim, mas na verdade é uma empresa, então você tem o seu PJ, você tem que pagar imposto, você tem que pagar equipe, você tem que administrar sua empresa, você tem a contabilidade, você tem a área jurídica, você tem tudo, é uma empresa. E se o cara quer abrir uma empresa, que seria a *startup* e não quer tomar conta da empresa, ela não acontece, entendeu? Acho que isso é uma barreira muito forte aí. As empresas estão [...]. Os caras tão querendo fazer um produto e vender [...]. Ou vender ou ser comprado, sabe? Mas ninguém quer administrar a empresa, então isso é um ponto importante que é a parte chata, entendeu? A parte chata é você administrar a empresa. É chato, cara. Não é legal. Você ter que resolver pepino jurídico, você ter que pagar as guias, receber e pagar no dia, você tem que conversar com o banco, sabe esse tipo de coisa? As pessoas não querem fazer isso, então elas acabam negligenciando essa parte que é importante. [...]. E acho que esse é o maior que a gente pegou, as pessoas fazem o produto e não sabem vender o produto. [...]. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Conhecemos, assim, os processos que envolvem a criação de uma *startup* e todo o trabalho que é realizado pelo “empreendedor” com o aporte destes recursos para o desenvolvimento dos empreendimentos. Como vimos, os investidores de *startups*, ou seja, acionistas do capital financeiro, não querem ter o “trabalho” de administrar todos os aspectos do empreendimento, como administração, logística, tributação, e outros. Os acionistas investem nesses negócios com reais possibilidades de crescimento (produtos e/ou serviços altamente escaláveis), e, conseqüente, obterem maior lucratividade.

A Empresa F atua na área industrial e seus principais clientes são do setor moveleiro, metal mecânico e farmacêutico. Percebemos que a demanda, que determina as relações de trabalho de MPEs de informática, advém das necessidades de mercado, que por sua vez se utiliza dos novos produtos e serviços tecnológicos, apropriando-se, posteriormente, desse ativo desenvolvido. Ambos os Empresários B e F relataram que os sistemas que desenvolvem os produtos são flexíveis de acordo com as necessidades dos clientes. O Empresário F, por exemplo, disse que se apropriou dos principais pontos de cada cliente¹³⁴ e foi desenvolvendo

¹³⁴ Seus clientes estão na região sul e sudeste. Entretanto, o Empresário F ressaltou que muitas vezes, faz-se necessário ir até o cliente para buscar resolver os problemas, não sendo possível fazer tudo via remoto, de acordo com o que destacou em seu relato: “A gente tem cliente em São Paulo, a gente tem cliente no interior de São Paulo que é uma multinacional também, chama *Mirvi*, a gente tem cliente em Curitiba, em Londrina, Arapongas, Rolândia aqui que é a região, temos dois clientes no Rio Grande do Sul e um [...]. Em Santa Catarina não é cliente, mas assim, a gente tem na região aqui sul e São Paulo, não vou nem dizer sudeste, que é São Paulo. Nosso objetivo é crescer em São Paulo e Curitiba assim, crescer na região aqui, pegar projetos maiores, nessa região, a gente não quer ficar restrito à Londrina e região não. A gente começou em Londrina e região com uma estratégia de ir desenvolvendo produto porque, por exemplo, qual que é o ponto, você está em um cliente, dá um

uma solução¹³⁵ própria, um serviço desenvolvido por sua empresa. Sobre a competitividade no mercado, o Empresário F destacou que existem grandes empresas concorrentes.

Então assim, a gente tem dois tipos de concorrentes: um são os *RP's* maiores, que são os sistemas de gestão, que todos eles têm de alguma forma, o controle [...]. Forma de controlar a qualidade e inspeções dentro do sistema. Então se você pegar lá um *TOTVS*, a *SAP*, qualquer um desses aí, eles vão ter controles de qualidade, de execução dentro do sistema, só que são mais genéricos assim, não são tão focados como a gente. E tem outras empresas que são outras *startups* até aí que tão desenvolvendo. É [...]. Que o nosso principal concorrente hoje, que a gente mais topa é um que chama *Checklist Fácil*, que é o nosso principal. E eles começaram com a gente também, só que eles têm outro foco, eles têm menos parametrização, menos funções, mas eles têm mais abrangência e tal. É uma coisa um pouco mais simples em alguns pontos, eles conseguem vender mais rápido, talvez, mas o foco é um pouco diferente na parte de execução, mas eles são o nosso principal concorrente assim. E os próprios sistemas dos *RP's*. Seriam os nossos principais concorrentes, porém ainda é um campo que a gente está que está muito aberto ainda. Muitas empresas você chega lá o cara está no papel e não é empresa pequena não, é multinacional o cara está fazendo na prancheta. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Os diversos segmentos do mercado em que as empresas entrevistadas oferecem seus produtos e serviços nos revelam aspectos importantes sobre as características da organização “pós-fordista” nos estabelecimentos locais analisados nesta pesquisa. Há uma intensa subdivisão das funções e dos processos mediados por relações contratuais de trabalho diversas, configurando um modelo radicalizado da organização pós-fordista ultra flexível no capitalismo contemporâneo. Ainda mais por se tratar de um ramo qualificado, que envolve conhecimento e tecnologia e no qual a força de trabalho inserida não possui um histórico de organização de classe em prol de seus interesses, como verificamos pelo relato do presidente do sindicato laboral, que analisaremos posteriormente.

defeito, muitas vezes você tem que ir lá no cliente, então você tem que ir lá, não adianta você achar que vai ficar aqui no escritório, tudo remoto. Não é muito assim, você tem que ir lá, o cara quer te ver lá, o cara quer te dar opinião, o cara quer desenvolver seu produto e tal. Então a gente desenvolveu aqui primeiro e agora está expandindo, então temos esses aí hoje que seria essa gama. Mas não são muitos clientes em cada lugar, mas em cada cidade a gente tem um, dois aí né.” (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

¹³⁵ Sobre as soluções desenvolvidas pela empresa, a partir da metodologia do PDCA, o Empresário F assim nos relatou: “E daí, a partir disso a gente foi desenvolvendo, pegando os principais pontos de cada cliente e fomos desenvolvendo a solução e hoje a gente parou assim e falou assim: “meu, ó agora a gente precisa desenvolver um *roadmap* do que é o produto, desenvolver o que a gente acha que é necessário e meio que parar em um bloco de produto né”. Então hoje a gente está reduzindo um pouco [...]. Não vou falar que está reduzindo o *feedback*, mas está reduzindo os requisitos que são gerados a partir do cliente e aumentando os requisitos que são gerados a partir de nós mesmos aqui, com a nossa ideia de produto que seria o complementar do PDCA que eu falei para você.” (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

O Empresário F relatou que o faturamento da empresa, no ano passado, foi de R\$ 350.000,00. A previsão de faturamento para este ano (2020) deve variar entre quatrocentos e cinquenta a quinhentos mil reais¹³⁶. Os sócios reinvestem todo o faturamento na empresa. Na Empresa F os sócios optaram por não fazer a captação de recursos. O ponto emblemático é o da questão do mútuo reversível, como apontamos acima, onde se revelam os tentáculos diretos do capital financeiro e sua face parasitária¹³⁷. A explicação do Empresário F revela aspectos curiosos a respeito de como ocorre o mútuo reversível na prática, no qual o investidor passa a ter direitos sobre as cotas futuras da empresa. Entretanto, o risco é do empreendimento. O Empresário F explicou as motivações que o levou a não aceitar tal modelo na empresa.

Empresário F: [...]. Hoje seria importante a gente conseguir um aporte de capital para acelerar essa parte de funcionário e a gente não consegue [...]. Um fundo que aporte isso de uma maneira que o cara não pegue uma participação muito grande ou não faça um contrato de mútuo assim que basicamente o cara tá emprestando dinheiro para gente. E dessa forma a gente não quer, sabe. Que seria assim [...]. Que chama de mútuo reversível, que é basicamente o seguinte: eu te dou uma grana. [...]. Então ah, te dou 200 mil para você acelerar sua empresa, aí eu não entro de sócio na sua empresa, só que eu tenho direito de aquisição de cotas no futuro por um valor predefinido ou por zero de acordo com o interesse do investidor, até aí tudo bem, acho que não tem problema nenhum, só que o meu contrato é um [...].

Leonardo: É a regra atualmente isso.

Empresário F: É a regra geral. Só que eu tenho um contrato de mútuo, que o mútuo é um empréstimo [...]. Então o que isso significa na prática? Significa que se a empresa der errado e eu quebrar, o cara pode entrar na justiça contra mim e me executar, entendeu? [...]. Basicamente você fica com uma dívida. Então, aí eu pensando na minha cabeça assim: "se eu vou ter uma dívida de qualquer jeito, entre eu ir no banco e ir com uma pessoa física, dá no mesmo, cara", entendeu? Então eu não vejo isso como uma coisa interessante, assim, não vejo mesmo. Eu que me formei em Direito, tenho um *background* jurídico para dizer que isso aí basicamente eu vou estar enrolando [...]. Se não der certo a minha empresa, vou estar enrolado durante anos. Posso estar né, posso estar se o cara entrar na justiça. Então, o que eu acho que é um *gap* muito grande aí que tem dessas políticas aí, não existe hoje, não sei se existe

¹³⁶ De acordo com o que relatou o Empresário F, os resultados só não foram melhores por causa da pandemia, ou seja, tiveram que reduzir os custos de alguns projetos, para não perder clientes.

¹³⁷ Entretanto, o que nos chamou a atenção foi o que o Empresário F disse, que gostaria de saber o que denominou como sendo o “nosso calcanhar de Aquiles”, referindo-se à questão do investimento. As questões colocadas pelo Empresário F poderão servir para a continuidade de nossos estudos. Ele quis saber quantas empresas tiveram realmente investimentos e, caso afirmativo, de quem possa ter sido, ou seja, quem são os anjos. O Empresário F gostaria de saber se as empresas da região estão realmente conseguindo se desenvolver e sob qual tipo de contrato isso ocorre e se predomina o contrato sob o mútuo reversível. Depois de eu comentar com ele que a nossa pesquisa procura, guardadas as devidas proporções, responder sobre algumas características com desses investimentos nas empresas da região, sobre como se realizam e sua relação com a especulação financeira. O Empresário F gostaria de saber “onde acaba isso”. Ele reconheceu que isso não agrega em nada para ninguém, nem mesmo em favor do desenvolvimento local.

também tá, assim, eu estou falando de uma coisa do meu conhecimento de dois anos atrás sobre isso aí, não existia uma forma contratual de que a pessoa pode portar dinheiro em uma empresa, não ser sócia e ter a garantia de que ela pode entrar nessa empresa no futuro, entendeu? Então assim, porque eu entendo também, o cara não faz um mútuo, ele só porta dinheiro na empresa e ele não é sócio, então quer dizer, se eu sumir com o dinheiro do cara, o cara está totalmente desprotegido, entendeu? Então, eu vejo que eles tentaram adaptar uma forma de contrato, mas de fato não tem isso cara. Não sei se já fizeram isso aí, sei lá, mas, assim, não vejo que existe uma forma padrão de contrato de investimento que tem um sócio oculto, digamos assim, que ele tem um direito de aquisição, mas ele não aparece em lugar nenhum e ele pode entrar no futuro. Isso para mim é um *gap* muito forte dessa parte de *startup*, cara. E isso invalida muita coisa, invalida uma pessoa que não quer pegar um empréstimo e não vai pegar, então uma pessoa que quer aportar o valor e ele não tem garantia, ele não vai aportar, então é um *gap* que na minha opinião é bem grande aí. A nível nacional assim, sabe, de política pública mesmo assim. [...]. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

A partir desse relato, percebemos um descompasso entre os investimentos de capital financeiro em *startups* e os rendimentos futuros que os possíveis negócios em atividade podem trazer na forma de cotas para os sócios “ocultos”, posteriormente. É o que ele denomina de “*gap*”. Os sócios são “ocultos” pois não colocam a “mão na massa” em procedimentos que envolvem o estabelecimento das *startups*. Ademais, percebemos que houve certa preocupação em relação ao eventual insucesso de uma *startup*, o qual poderia deixar o empreendedor bastante “enrolado” durante anos, conforme destacou o Empresário F em seu relato.

O Empresário F também afirmou não ter investidores anjos. Para esta modalidade de investimentos, os sócios foram atrás para verificar e tiveram propostas do Banco BMG e de outros anjos que queriam aportar dinheiro na empresa. Entretanto, conforme relatou o Empresário F, pelo contrato tem-se a cláusula de “mútuo reversível”, o seu sócio e ele optaram por não “fechar o negócio”, pelas experiências negativas que tiveram em empresas anteriores e em razão do perfil conservador que possuem em relação aos investimentos. A questão do mútuo reversivo e das características dos contratos entre os “anjos” e os empreendimentos, podem ser uma das razões pela qual se realiza a falência de *startups* em números significativos, segundo disse o Empresário F. O mútuo reversível se assemelha a uma “gambiarra”.

Não sei se até foi uma coisa ruim para gente, mas a gente não fez. A gente gostaria de ter feito, mas não fez. Então isso eu acho que é uma coisa que é uma parte negativa do que aconteceu com a gente, entendeu? A gente não conseguiu esses [...]. A gente quer, a gente está buscando isso hoje, alguém

que queria aportar uma grana para acelerar a empresa, mas que tenha alguma forma contratual de que o cara não tá vinculado como um empréstimo, entendeu? Porque se for para o empréstimo cara, eu vou e pego no banco. O banco é uma pessoa jurídica, é outro [...]. São coisas diferentes de um cara entrar na justiça contra você e esse cara ser um banco e outra ser uma pessoa física, entendeu? Você pegar, por exemplo, todas as suas economias, você pôr na nossa empresa e depois a nossa empresa não dá certo, você vai falar assim: “e agora, cara?” E eu vou falar assim: "cara, paciência, deu errado". E aí você fala: “não, não é possível, cara. Eu quero de volta isso aí”. Entendeu? Sabe uma coisa assim? E daí se você entrar na justiça contra mim, é muito diferente de eu fazer uma defesa, você vai lá na audiência, está eu e você lá, um de frente para o outro. É muito diferente estar o banco, que o negócio do banco é emprestar dinheiro, entendeu? Se der errado, deu. Se não der, não deu. A gente vai fazer uma forma de pagar e vai pagar e acabou, mas são coisas diferentes, assim. Isso preocupa muito a gente nessas formas contratuais e por isso a gente não pegou dinheiro. Por isso. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Em *startups*, a presença de investidores anjos tem sido bastante comum, sobretudo quando os negócios desenvolvidos pelos empreendedores têm potencial capacidade de crescimento e agregação de valor, tornando-se algo altamente rentável para os investidores. Muitos desses investimentos têm origem em fundos de ativos de grandes empresas, especialmente atreladas ao mercado financeiro, atuando em mercados locais como investidores em *startups*, em micro e pequenos empreendimentos; sua inovação realizada no mercado é considerada como promissora para eventuais possibilidades de crescimento destes investimentos iniciais. Atreladas a grandes bancos e ao mercado financeiro, por exemplo, a Inovabra, o Cubo do grupo Itaú, entre outras, constituem-se como um desses grandes grupos que atuam como investidores anjos de *startups*.

Diante das recorrentes inovações tecnológicas com que emergem empresas de desenvolvimento de *softwares*, cuja ferramenta de atuação são plataformas e sistemas que podem ser conectados, eliminando distâncias, todos os empresários entrevistados nos relataram ter havido um “alargamento” do raio de abrangência geográfica na atuação de seus negócios.

Entrevistamos um dos líderes do desenvolvimento de um *software* para a localidade, ao qual denominamos Empresário D¹³⁸. Este nos relatou que envidou esforços para o

¹³⁸ Em seu relato sobre a trajetória profissional, o Empresário D nos informou que chegou em Londrina em 2002 para estudar música na UEL. Logo depois abriu uma escola de música. Fechou a escola de música e abriu o bar em 2013, mas nunca tinha trabalhado com *delivery*. Foi depois da abertura da hamburgueria recentemente, que percebeu o potencial de *delivery* e começou a questionar sobre as elevadas taxas cobradas pelos serviços utilizadas em grandes plataformas, como o *Ifood* e o *Ubereats*, aplicativos predominantes na cidade.

desenvolvimento de um aplicativo de entregas próprio das empresas de Londrina e que atua no ramo de bebidas e eventos na cidade desde 2013 e numa hamburgueria, adquirida recentemente. Foram os questionamentos¹³⁹ sobre o valor absorvido pelos aplicativos que o levaram a “encabeçar” o desenvolvimento de um aplicativo alternativo aos hegemônicos como *Uberats* e *Ifood*, que monopoliza a clientela usuária desses serviços. Com isso, ele começou a fazer parcerias com uma empresa de TI local, a *Londrisoft*, há trinta anos no mercado. A empresa de TI criou o *market place* e a plataforma local¹⁴⁰, responsável pela criação de regras e a gestão do aplicativo.

Esse empresário acreditou ser possível a criação e desenvolvimento deste aplicativo a partir de uma ampla divulgação pelos pequenos empresários, para posterior disseminação desta ferramenta em suas redes sociais. O *Londrina Delivery* tem por objetivo eliminar a figura do “atravessador”, conforme nos relatou, tendo, como principais clientes, os usuários de aplicativos de comida. A abrangência deste aplicativo (serviço) seria, inicialmente, só para Londrina. Perguntamos se receberam propostas para comprar o aplicativo de outras empresas, e ele nos disse que o projeto está bem resolvido com a *Londrisoft*¹⁴¹ e que não tem intenção de vendê-lo.

Como o *Londrina Software* ainda não se constitui como uma empresa, não existem processos bem definidos, também não os sistemas de tributação. Entretanto, quando se falou acerca da construção do aplicativo, percebemos o fenômeno da terceirização das atividades que compõem o serviço. Conseqüentemente, essas empresas contratadas serão responsabilizadas, como o banco, a empresa de desenvolvimento de *software* e a empresa de logística e de entrega, que, juntas, constituirão, no futuro, os serviços do aplicativo.

Quanto aos valores para a criação e manutenção deste aplicativo, o Empresário D nos relatou que o montante foi de R\$ 25.000,00, em média. Disse, ainda, que a empresa de desenvolvimento de *software*, a *Londrisoft* aceitou utilizar-se do aplicativo sem custo. Pelo

¹³⁹ Os empresários que se utilizam desses aplicativos, questionavam o valor das taxas de R\$ 27,00, por entrega, com mais R\$ 120,00 por mês, para poder ter a marca registrada e poder utilizar os serviços dos aplicativos.

¹⁴⁰ Há um grupo com cerca de duzentos empresários do ramo de alimentos e bebidas que está envolvido com o projeto, em processo de inicialização dos testes. O Empresário D relatou que o aplicativo que estão desenvolvendo, exige dos empresários toda a documentação relacionada a Alvarás, Vigilâncias, e, Bombeiros. Relatou que o *Ifood*, por exemplo autoriza apenas o CNPJ de seus clientes. A empresa *Alexis*, uma empresa Júnior incubada na UEL que está cuidando da parte do trâmite e registro da marca, também atua no envolvimento do projeto, conforme relatou o Empresário D.

¹⁴¹ Atualmente, o *Londrisoft* recebe propostas de empresas que tem aplicativos próprios.

que pudemos perceber, a empresa de desenvolvimento de *software* acreditou poder escalar seus rendimentos com o desenvolvimento e a manutenção deste aplicativo.

Tais informações possibilitam-nos compreender um pouco mais sobre a essência das demandas e o trabalho em MPEs. Estas são, em linhas gerais, as características pelas quais podemos conhecer os produtos e serviços desenvolvidos pelas empresas e seus clientes, bem como suas demandas, sua classificação, a quantidade de funcionários e a forma predominante de vinculação dos trabalhadores.

As informações sobre o faturamento e sobre os investimentos das MPEs também nos ajudaram a ter uma visão mais clara do potencial dessas empresas. Além disso, compreendemos as conexões entre os empreendimentos locais e o mercado financeiro, pela atuação de investidores anjos, por exemplo. Nesta primeira etapa, conhecemos qual é o âmbito de atuação das MPEs nas cadeias globais de produção e de valor.

4.1.1.2 – As conexões entre as MPEs, as parcerias e o papel das políticas públicas no desenvolvimento do setor de *software*

Para que possamos melhor situar a inserção dos empreendimentos locais de TI nas cadeias globais de valor em seu processo de produção, analisamos, nesta seção, as conexões entre as MPEs e as políticas de desenvolvimento de *software* de Londrina, avaliando como os empresários entrevistados percebem essas relações. Analisamos o papel das instituições parceiras dessas empresas, para podermos conhecer as novas determinações para o trabalho, bem como as características da inserção dependente do Brasil no processo de produção da fábrica de *software* pós-fordista. E percebermos como se constitui o conjunto das instituições articuladas para o desenvolvimento local e suas principais ações e estratégias.

Analisamos, ainda, os elementos que envolvem indicadores de precarização do trabalho no fabrico, processamento e/ou desenvolvimento de *software* em MPEs e o papel desempenhado pelas políticas públicas, as atuações da Prefeitura e das Universidades para os empreendimentos tecnológicos em relação ao modelo de desenvolvimento do setor de informática adotado na região, mediante percepção dos empresários. Analisamos também as razões que os levaram a escolher Londrina para o estabelecimento de seus negócios e se

houve influência da posição geográfica e que outros fatores foram considerados atrativos para uma empresa de *software*.

O Empresário A nos relatou serem interessantes parcerias com órgãos governamentais voltados à exportação, como o próprio SEBRAE, a Associação de Comércio Exterior do Brasil (Apex – Brasil) e o Programa de Qualificação para Exportação (PEIEX). Como vimos no capítulo II, estas são políticas públicas que visam incentivar a produção local no que concerne à customização, parametrização e ao desenvolvimento de *softwares* para as exportações às grandes companhias. Há também, segundo o empresário, parcerias com o Sistema de Crédito Cooperativo (SICREDI), para a realização de empréstimos e financiamentos, o que nos permitiu ver que há maior conexão com o capital financeiro.

Em relação ao PEIEX, o Empresário A avaliou a abordagem de treinamento utilizada pelo organismo institucional como positiva. Pelo seu relato percebemos o alcance do papel ideológico para a disseminação de valores e de princípios no desenvolvimento e na produção local voltada à exportação.

Leonardo: E a empresa tem se beneficiado com as políticas públicas? Em caso afirmativo, como? Ou negativo, não, por quê? [...].

Empresário A: De forma direta, de forma efetiva mesmo, eu acho que não. Alguma coisa, assim, igual, eu acho que eles estão mais preocupados em trazer empresas grandes aqui para Londrina do que fomentar as empresas que estão aqui.

Leonardo: Você avalia dessa maneira?

Empresário A: Dessa forma, porque está muito vinculada à política. A política da cidade, o que é o *boom*? Ela trouxe uma empresa grande para a cidade.

Leonardo: Sabe me mapear quais são as empresas grandes de TI aqui de Londrina?

Empresário A: A última que veio foi a Tata. E aí o que acontece? Traz uma empresa dessa, ela dá um desequilíbrio, não que seja ruim, mas ao mesmo tempo, igual, ela vai, traz uma empresa, ela busca, aí todo mundo fica em torno dessa empresa e você tem concorrência de mão de obra, você tem concorrência de um monte de coisa, até de produtos, só que, assim, não que seja ruim, porque [...] é bom ter empresa grande que mantém a rotatividade na cidade, os profissionais não saem daqui, isso é bom, só que também, ao mesmo tempo tem que ter um trabalho de visibilidade, principalmente, não é nem incentivo com dinheiro, seria isso. Maior visibilidade das empresas locais.

Leonardo: Maior apoio mesmo, né, E, maior incentivo mesmo ali de pegar na mão, o Estado e até a iniciativa privada como um todo poder desenvolver um projeto nacional de desenvolvimento de informática, não seria isso?

Empresário A: A gente fica muito, assim, nós, cada um fica um pouco individual mesmo, é um processo muito sozinho muitas vezes e se você tem uma pegada que você está em um grupo maior, que você possa ter uma visibilidade nesse grupo, por exemplo, a gente tem o site do APL, está lá, a

Empresa A está lá, mas é isso [...]. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Entendemos as razões da crítica do Empresário A à atuação da Prefeitura no desenvolvimento dos empreendimentos de *software* locais. Houve concordância entre ele e o Empresário D em relação ao aplicativo Londrina *Software*, pois acredita que a Prefeitura tem como amplificar a ideia, portanto, existem coisas para serem melhoradas. A Prefeitura, motivada por questões políticas, está mais disposta a trazer grandes empresas transnacionais, o que é mais vantajoso politicamente do que o podem ser as empresas locais, porque as grandes empresas geram mais empregos, movimentando o mercado de trabalho da cidade.

Empresário A: O grande problema da prefeitura é que ela é totalmente política, foi o que eu falei, é muito melhor trazer uma empresa grande do que trabalhar com as empresas locais, porque trabalhar com as empresas locais não vai ter, a empresa está aqui mesmo. Mesmo que essa empresa hoje empregue dez vezes a mais, ela é uma empresa local, não dá aquele *boom* político. Agora você não, “ah, vai trazer” aí sai o prefeito lá, tem reportagem e faz propaganda empresa e cadê a propaganda das empresas daqui? Assim, tem alguns países que trabalham de uma forma muito diferente, que o governo incentiva muito a produção local, a gente, assim, o Brasil [...].

Leonardo: Você consegue me dar um exemplo?

Empresário A: Um exemplo muito legal que foi o país que inventou o *Skype*, eu tive uma palestra no *Ecotic* [...] do ano passado, eu acho. Eu acho que é Eslovênia ou Eslováquia, é Eslovênia, eu acho, se não me engano é Eslovênia. Só procurar onde foi inventado o *Skype*, mas foi Eslovênia. Ela veio a *Ecotic*, fez a palestra e o governo incentiva muito, muito a produção de *software*, muito. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O Empresário A criticou o “complexo de vira-lata” historicamente atribuído à burguesia brasileira pela adoção do modelo de desenvolvimento nacional. Nas experiências do Brasil, como vimos, tem-se optado pela importação de todas as tecnologias necessárias ao processo de reprodução das tecnologias da informação em âmbito local. Perguntado se há incentivo ao desenvolvimento interno do Brasil ou às forças produtivas locais, o empresário respondeu:

Não, não. Não tem [...]. O Brasil, por exemplo, assim, tem reunião da prefeitura onde o prefeito fala assim: “ah, não, vamos pegar ferramenta da *Google*, a *Google* é de graça”. De graça nada, ela te cobra um monte. Para te dar uma coisa de graça, por trás tem um monte de cobrança, então, assim, a mentalidade governamental é aquele negócio: “cadê a empresa de Londrina? Não quero de graça, claro, por um custo mais baixo, mas vamos incentivar. Quem está aqui em Londrina?” a gente tem um monte de ferramenta aqui em Londrina. “Ah não, vamos lá dar crédito para os americanos”. É mais ou menos isso. Tem alguns [...]. Americanizados, a gente acha que tudo que é

bom é de fora, a gente não dá valor ao que tem aqui dentro. Assim, isso é uma visão, não de hoje, mas uma visão cultural que nós brasileiros, desde a época lá que foi, começaram as músicas, o rock, lá na década sessenta, setenta, que a MPB, que as músicas [...]. A MPB não, mas o rock só vendia se fosse em inglês, por exemplo. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O Empresário F acredita que sua empresa se beneficiou mais em âmbito nacional do que em âmbito local e disse não ter condições de fazer uma avaliação sobre o ISS tecnológico, por não se ter beneficiado desta política. Os benefícios recebidos pela Empresa F foram provenientes da subvenção do ABDI, através da iniciativa privada.

Assim, de benefício que a gente teve foram esses programas mesmo de subvenção que foi esse da ABDI aí, basicamente que esse a gente teve muito benefício. Todo o restante foi privado, todo o restante foi privado que é o da Eurofarma, o da Schuler. Teve um que a gente ganhou também, que é o *One Hundred Startups*, foi privado. Todos esses outros foram privados. É [...]. O que a gente se beneficiou mesmo de público foi esse da ABDI que foi muito legal, foi muito legal. Então, extremamente positivo, assim. De restante não, mas talvez por uma opção nossa, sabe, não estou desmerecendo isso, cara, não estou desmerecendo, não tenho nada contra. Eu só acho que é uma opção nossa que a gente foi para outro lado, sabe? (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Como vimos nesse relato, o Empresário F enfatizou os benefícios das parcerias com a iniciativa privada. Quanto ao que os motivaram escolher Londrina para montarem suas empresas, os Empresários A, B e F nos disseram que o fato de serem da cidade e região e/ou seus familiares estarem próximos foi fator importante para a organização de seus negócios. Perguntamos aos empresários que fatores há em Londrina que julgam atrativos para a montagem de empresa de desenvolvimento de *software* e, por suas respostas, percebemos que o que mais os motivou a escolher Londrina foram a qualidade de vida e o baixo custo, sobretudo os referentes aos salários.

Isso reafirma, portanto, a condição de fornecedora de força de trabalho a baixo custo e altamente qualificada, como propagada por empresários e gestores ligados à “fábrica de *software*” que a cidade se apresenta ao mercado global. Como fatores mais atrativos, o Empresário A ressaltou o baixo custo e a questão da qualidade de vida em seu relato.

Leonardo: E tem algum atrativo positivo que você avalia assim?

Empresário A: Aqui?

Leonardo: É.

Empresário A: O custo é [...]. Menor.

Leonardo: Quando você diz “custo”, você está se referendo a que, por exemplo?

Empresário A: A tudo. Tudo é menor.

Leonardo: Desde a tributação até o trabalhador?

Empresário A: A tributação não, mas eu falo, assim, todo o custo que envolve desde a parte estrutural, a parte física, todo o contexto. Só que tem também uma maior qualidade de vida, nós trabalhamos aqui em um ritmo mais estável, se você vai para um centro como São Paulo a coisa é outra. Conheço várias pessoas, assim, não tem horário para sair do trabalho, trabalha até dez horas da noite, o custo [...] é muito alto, o acesso à empresa é complexo, então você [...]. Curitiba também já está meio complicado e aqui não, a gente tem uma [...]. Ainda se tem uma qualidade mesmo em custo de vida mais baixo. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

O Empresário F falou das parcerias com empresas para a realização de programas de aceleração, dizendo que elas consolidam os investimentos em programas de aceleração voltados aos empreendimentos locais, e que tiveram início em um processo seletivo bastante concorrido.

Então, hoje parceria que eu diria que a gente tem, a gente tem com a Eurofarma e com a Schuler, através dos programas, então a gente entrou em dois programas de aceleração deles, um da Eurofarma, que é a Eurofarma Synapsis, que eram também quatrocentas e tantas *startups* e a gente entrou lá entre dez, quinze escolhidas. Daí a gente teve o direito de fazer o sistema com a Eurofarma e tal. Na verdade, não é nem o sistema, cara. A gente teve contato lá, teve contato com pessoas internas, aí isso virou um contrato depois. Teve outras empresas que passaram também e não viraram nada, assim. Então teve esse contato. E daí, por isso a gente fez um programa de aceleração da Endeavor também, isso aí foi bem legal para gente, a Endeavor é uma [...]. Como eu posso chamar [...]. Uma instituição, sei lá, que ela é para parte de aceleração de pequenas empresas, *startups* aí que é bem legal. É da fundação do Jorge Paulo Lemann, lá da Ambev. Então é bem legal, foi bem legal. E daí a gente ganhou esse direito aí. [...]. Aí com a Schuler a gente entrou com um processo também de aceleração com a Câmara Brasil-Alemanha, que é lá de São Paulo. E a gente ganhou também a possibilidade de fazer um projeto com a Schuler que também virou um contrato, então, seria isso assim. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

O Empresário B também destacou o atrativo da qualidade de vida e os baixos custos para a instalação de uma empresa. Um aspecto que ele ressaltou e que nos chama a atenção é o fato de ser a jornada de trabalho semanal de 44 horas consenso estabelecido em convenção coletiva, como algo atrativo, pois isso aumenta a capacidade produtiva das empresas. Afinal, são mais quatro horas, por semana, de produção.

Em Londrina, eu não consigo enxergar não ter atrativos aqui, porque, como eu disse, aí eu volto lá atrás e falo do sindicato que aqui nós temos quarenta

e quatro horas semanais de trabalho, acho que eu comentei isso com você, né? Se você pegar, talvez, cidades ao redor vai ter quarenta horas só. Aí você fala “pô, mas são só quatro horas de trabalho a diferença”. Mas pega aí cem funcionários, a sua capacidade produtiva na questão legal aumenta muito. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Isso, porém, contrasta com o que os próprios empresários ressaltaram em relação à qualidade de vida; é que aos trabalhadores sobra menos tempo para as atividades de lazer.

O Empresário B, que é também presidente do APL de TI, comentou sobre parcerias realizadas com outras instituições de incentivo ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas de desenvolvimento de *software*, como o APL de TI, a Central de Inovação, Desenvolvimento e Negócios (CINTEC), o TI Paraná e a Associação Comercial e Industrial de Londrina (ACIL). E avalia como bem articulados e organizados os órgãos de incentivo e fomento aos empreendimentos locais, sendo esta, uma das razões pela qual sua empresa se articula.

O Empresário C, que é o atual vice-presidente do APL de TI, disse que Londrina está num nível embrionário de desenvolvimento, mas que, quando comparadas a outras cidades, está bastante avançada, cada vez mais fortalecida tornando-se um polo de TI.

Assim, a gente super vende a cidade, eu acho que ela está realmente crescendo, se tornando um polo de tecnologia mesmo, por vários motivos, mas uma coisa que ajudou impulsionar foi sim o APL, que já vem alguns anos puxando, então tem o [...]. De inteligência artificial do SENAI, o SENAI está na posição único do Brasil com foco em tecnologia aqui de Londrina. Então tem várias instituições de ensino na área de tecnologia, várias empresas de *software* na área de [...]. A TATA veio para cá. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Percebemos os esforços dos empresários organizados em instituições de apoio e de fomento para o desenvolvimento do setor de TI da cidade graças à oferta de produtos e serviços tecnológicos. Sobre a atuação do APL de TI, o Empresário A nos disse ser ela bastante institucional, falta-lhes, porém, uma “pegada de negócio”, para que possam mostrar a força das empresas de Londrina. As pequenas empresas de desenvolvimento de tecnologia têm pouca visibilidade e eles, os empreendedores locais, perdem muito com isso.

O Empresário F criticou a atuação do APL de TI, por ser muito voltado à “região” e por haver muita “coisa política”. Isso dificulta a expansão geográfica dos mercados, expansão

que é um dos objetivos da sua empresa, isto é, “querer vender para multinacionais em São Paulo”. Os sócios da Empresa F optaram por não participar do APL de TI. O Empresário F diz que não tem muito contato com o APL, reconhecendo ser isso um ponto negativo para o desenvolvimento de seu negócio. Mesmo não fazendo parte do APL de TI, ele explicou sobre o que levou a não ter contato com o APL.

O APL é uma coisa local aqui é interessante para muita gente aí talvez, mas a gente acha que a nossa opinião fica uma coisa muito restrita na região e a gente queria sempre atuar, a fazer mais... Ah, atuar em outras cidades, cara. São Paulo, Curitiba assim, que São Paulo que é onde o dinheiro está correndo, entendeu? E não adianta a gente ficar olhando só para nossa microrregião aqui. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Acerca da atuação do governo em suas esferas estadual, federal e municipal, o Empresário B a criticou dizendo que o “governo” não trabalha e “pega” a riqueza produzida, mediante impostos e o sistema de tributação. Apesar da atuação ineficiente do poder público, ele ressaltou a importância do APL de TI e da CINTEC, para o fortalecimento dos empreendimentos locais. O posicionamento dos Empresários B e C em relação ao APL de TI, ambos ocupantes de cargos de diretoria, difere do dos Empresários A e F, que criticaram esta política pública.

Empresário B: Sim, a gente tem acesso lá, né. Quando era CINTEC ainda, a cada três meses eu estava em Brasília. Eu estive [...]. Eu falei com o ministro Marcos Pontes já, já falei com o Bolsonaro, na época, na gestão passada, nós conversamos com o ministro da saúde que era o Ricardo Barros aqui de Maringá. Então, assim, por que a gente tem acesso? Pelo apoio que nós temos do deputado Alex Canziani e agora a deputada Luiza que sempre quando a gente marca as visitas, eles sempre nos acompanham abrindo as portas, a agenda. Quando eu falo isso não MAC IP, não é o Empresário B [...].

Leonardo: É APL?

Empresário B: É CINTEC e o APL de TI, né?

Leonardo: E foi frutífero isso, rendeu resultados, as portas foram abertas? Ou [...].

Empresário B: Sim. O resultado é o que está acontecendo em Londrina hoje. Quando eu falo, essas visitas não começaram agora, já faz uns cinco anos que a gente faz isso, seis anos. Londrina foi feito uma, junto com o SEBRAE, a APL, as outras verticais, um estudo da ACERT, depois eu posso até pegar o material na segunda-feira, que não está aqui comigo, e te mandar. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

O Empresário B nos relatou que o APL de TI atua como um modelo de governança local e muito contribui por desenvolver diversos setores econômicos da cadeia produtiva de

Londrina e região. Na ocasião, ele nos explicou sobre a periodicidade das reuniões que orientam o conglomerado produtivo e a sua organização¹⁴².

Hoje existe governança, quando eu falo governança é um APL [...]. Que é uma governança do agronegócio, que está dentro da sociedade rural. Tem aceleradora dentro da sociedade rural que foi motivada pelo APL; a governança de metal mecânica se reuniram, várias empresas igual o nosso APL e tem governança; a saúde tem, químicos e materiais que está dentro da UEL tem, que era tudo desunido, construção civil montou, então, assim, a partir do APL de tecnologia, as outras áreas começaram a se organizar e a gente foi visitar eles e falamos: “você precisam fazer isso, deixar de fazer aquilo”, que é metal mecânica, químicos e materiais, saúde, agronegócio. Embora o agronegócio sempre foi pungente na região, mas eles não estavam organizados em uma governança. Na governança deles hoje tem pessoal da EMBRAPA, pessoal da Sociedade Rural, pessoal do SEBRAE, do SENAI, instituição de ensino, empresa. Então, como nós, o APL de TI tem o que? Tem empresas, tem universidades, tem governo junto. Então, o arranjo produtivo local é constituído por esses órgãos. Igual teve um pessoal: “ah, eu quero montar um arranjo produtivo”. Você não monta um arranjo produtivo, você tem que ter esse conglomerado de empresas junto com governo, junto com a sociedade civil organizada, junto com entidades de ensino, senão, não é um APL. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Os Empresários nos relataram sobre apoios recebidos do SEBRAE e do SENAI. O Empresário B nos disse que o SEBRAE presta bons serviços à atividade de gestão de empresas credenciadas que façam este tipo de serviço para o incentivo. O Empresário F nos disse ter tido a oportunidade de fazer parcerias com o SEBRAE, mas que ainda não fez. Em relação ao SEBRAETEC, política do SEBRAE voltada ao desenvolvimento em tecnologia, ele nos relatou que se trata de um programa interessante, especialmente para quem está começando. Ele acredita que a assessoria do órgão é bastante válida. Já o Empresário B criticou-a, dizendo que o governo está cortando recursos do SEBRAE.

O Empresário C destacou o SENAI como uma importante instituição com foco no ensino e no desenvolvimento tecnológico da região. Entretanto, no âmbito da gestão política, ao comentar sobre outras experiências, como as tidas em Presidente Prudente ou Florianópolis, cidades exemplos em que a administração tem “carta branca” para o

¹⁴² O APL de TI se reúne uma vez por semana e as vagas são limitadas, conforme nos relatou o Empresário B: “a maioria das universidades de Londrina está lá, UEL, UNOPAR, UNIFIL, UNICESUMAR, claro, por um representante, né. SENAI está lá, SEBRAE, empresas estão lá, algumas empresas. Nossa governança é constituída por trinta membros, trinta cadeiras. Algumas empresas estão lá, a Atos está lá, a TCS está lá, entendeu? Então, assim, hoje tem fila para entrar lá, mas a gente tem uma regra, não dá para todo mundo entrar. Uma coisa é o APL de TI que é de Londrina, de Apucarana a Cornélio Procópio, todas as empresas de tecnologia fazem parte desse conglomerado, outra coisa é a governança do APL de TI que se reúne para discutir isso, porque não tem como reunir todo mundo.”. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020). O APL de TI tem em torno de duas mil e trezentas empresas da região vinculadas.

financiamento da inovação, criticou a atuação da Prefeitura de Londrina. Ele preferiria que a agenda da inovação fosse prioritária.

Londrina não está se posicionando em um nível forte, nível nacional, um berço de inovação, ainda está em um nível embrionário, tem muita coisa ainda para acontecer, mas comparada com muitas cidades está muito na frente. Agora por outro lado, do ponto de vista de gestão e aí a gente volta um pouco da política, o que eu gostaria de ver era que a agenda da inovação fosse prioritária, como as vezes é saúde, transporte, outras coisas. A inovação tinha que ser um negócio que [...]. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Quanto à relação com as instituições de ensino superior, o Empresário B nos relatou que tem havido parcerias com a UEL para a contratação de estagiários, mas que não se utiliza desta política no momento. Sobre se recebeu apoio das universidades, o Empresário B disse que não. As relações que existem com as IES são mais para a disseminação dos cursos ofertados. O Empresário A, por sua vez, criticou as universidades da região, por não desenvolverem um *software* local. No entanto, considerou que não há uma política consistente que possibilite “girar” os negócios locais.

Não tem. Assim, com as empresas, igual, as faculdades participam do APL, a faculdade vai mais lá para vender curso mesmo, para ver o que o mercado [...]. Agora teve uma [...]. É importante isso, tem que ter curso mesmo para a área de TI, só que, assim, fica nisso, ninguém pensa se, por exemplo, a faculdade daqui trabalha com a regionalidade, só coisas da região, vão fomentar emprego na cidade, vão fomentar soluções na cidade, promover criatividade, promover essa parte assim, que elas vão ter proveito também. Aí não, elas vão, a principal coisa, *software* [...]. A maior concorrência nossa em faculdade, até a gente está deixando um pouco de atuar nesse mercado, são as de fora, as americanas, porque vem aquele *software* feijão com arroz, só que nós temos até maior tecnologia que eles, mais funcionalidades e não tem esse vínculo mesmo, por causa daquilo que eu falei. Então, assim, as faculdades realmente [...]. Por exemplo, é um absurdo uma faculdade, uma UEL, por exemplo, não ter um *software* local. Não tem. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Apesar das atuais condições das IES, o Empresário B avalia o apoio dado pelas universidades, nas questões relacionadas ao desenvolvimento tecnológico, como “muito bom”. Isso também por haver uma grande quantidade de IES na região e por estarem sempre buscando inovar processos tecnológicos. Entretanto, ele tornou a criticar o governo, especialmente o MEC, por também “atrapalhar” as universidades.

[...] Mudar a grade lá para apoiar as empresas em determinado curso, curso que vai produzir, que vai ter emprego, “não, nós não podemos mudar a grade, porque o MEC exige” aí o que eles têm que fazer? Curso extracurricular para poder atender e a gente tem que ficar fazendo as manobras, entendeu? Por exemplo, a TCS, ela tem uma demanda grande de funcionário, mas aí as universidades tem a grade curricular que não atende e eles fazem parcerias, eu não sei se o termo é esse, não é esse, por fora, mas fazem extracurricular para poder empregar o cara que está lá estudando em um curso de graduação normal, entendeu? E você que é da área, você que está dentro da universidade, não sei se vocês têm essa percepção, mas quando a gente conversa com gestores de escolas particulares, os coordenadores falam: “nós somos amarrados, não tem jeito, na questão do MEC nós somos amarrados”. Para você montar um curso é complicado, fala: “monta curso, monta pós-graduação focada em segurança, focada em [...]”. “Ah, a gente tem que seguir a questão do MEC”. Concordo, tem que ter um órgão que regulamenta para não virar bagunça, tem que ter, e eu acho que o órgão tem que ser o governo mesmo, ele que tem que regulamentar não só a questão da educação, mas a questão da telecomunicação, do transporte, de tudo, mas teria que ser mais flexível e mais objetivo. Não a universidade [...] mas ela esbarra nisso. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

E acrescentou dizendo que os melhores profissionais que as empresas possuem saem do SENAI, instituição formadora de profissionais técnicos, conciliando a prática e a vivência, saem também do IFPR, instituição que possui cursos mais práticos. Ele afirma que a questão social é um elemento diferenciador em relação ao perfil desses profissionais, isso ele diz referindo-se à experiência que tem quando precisa contratar estagiários e vê em muitos daqueles que contrata, maior empenho para aprender, para trabalhar, para se desenvolver.

Nesta mesma perspectiva, o Empresário F acredita que algumas faculdades não visam o mercado de trabalho, dedicam-se mais à formação de pesquisadores. No que se refere à formação da força de trabalho para o mercado de TI, deu como um interessante exemplo, os cursos mais práticos, como os ofertados pela UTFPR. Ele relatou que a Empresa F entrevistou mais pessoas dessa universidade, e esta lhe forneceu o estagiário que tinha na ocasião.

Londrina é considerada por muitos como um polo universitário complexo, onde se formam muitos trabalhadores qualificados. Isso se deduz dos relatos dos empresários, fator que, combinado com salários não elevados, os leva a preferir esta cidade para nela se instalar.

O mais atrativo é custo, salário, é isso. Então, hoje a gente [...]. Londrina é uma região que forma muita gente em TI e isso é muito bom, tem boas universidades aqui, próximos e na cidade também. É, isso é um fator extremamente positivo, eu acho. A formação e a questão dos salários aqui acabam sendo mais baixos. A cidade tem um custo mais baixo de tudo, cara, locação, de todos os custos fixos aí acaba sendo mais barato isso aqui, então

é muito interessante você montar uma empresa aqui. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Como uma das políticas públicas de incentivo ao desenvolvimento local, o Empresário B ressaltou o ISS tecnológico, que também contribui para atrair grandes empresas, as quais, por sua vez, dão apoio às empresas de médio e pequeno porte já consolidadas na região. Entretanto, ele entende que deveria haver mais políticas públicas voltadas ao setor. A respeito do ISS tecnológico no seu negócio, relatou que se beneficia dele de forma indireta.

Eu tenho me beneficiado de forma indireta, por exemplo, uma empresa maior usa o ISS tecnológico, aí ela tem que contratar uma empresa de Londrina que diz a regra, reza isso no projeto, e acaba contratando a gente. Eu não usei diretamente ainda, mas indiretamente eu acabei sendo beneficiado. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Em relação ao papel da Prefeitura no incentivo aos micros e pequenos negócios, ele o considera como “morno”. E afirmou que o ISS Tecnológico, por exemplo, fora criado por “eles” próprios, em virtude de pressões sobre a Prefeitura. O empresário assim afirma: “o ISS tecnológico fomos nós que criamos, que fomos para cima e outras ações partem dessas organizações, dessas instituições organizadas que eu participo” (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020). Sobre o modelo de tributação aos empreendedores adotados em outros países, ele nos diz:

Não, eu acho que, eu vejo assim, se a prefeitura, é que aí não é só a prefeitura, o órgão público em geral, na esfera municipal, estadual e federal, se eles estudassem melhor essa questão de tributação e imposto, as empresas daqui iriam pensar igual a norte-americana pensa, que eles não querem saber do governo, eles querem produzir, gerar renda e emprego. E aqui nós temos uma muleta que é o governo, “ah, o governo ajuda, o governo” [...]. Se a gente tivesse, se o governo não atrapalhasse, nós não iríamos depender do governo, entendeu? Lógico que de uma forma ou de outra você acaba dependendo, mas não tanto quanto hoje. Você quer empregar mais, não pode, o moleque tem que ter dezoito anos, por que não pode trabalhar com quatorze, por exemplo, em um escritório? Eu trabalhei e aprendi muito. Não que, veja bem, não que tenha que deixar a escola, não é nada disso, mas ele pode trabalhar meio período na escola, trabalhar meio período na empresa com carga reduzida e estudar na escola. Aí você fala assim, “mas, R, já tem o Menor Aprendiz”, agora eu vou te fazer uma pergunta, pega aí, põe na sua pesquisa, por curiosidade, e pergunta, empresas de médio e pequeno porte quantas contratam. Nenhuma. Porque é muito burocrático, é muito difícil e o moleque não pode fazer nada. Quando eu falo moleque, é o moleque, a menina. Se tiver que carregar um peso a mais “ah, não pode que é menor de idade”, tem que atravessar a rua, opa, não pode atravessar a rua, não pode nada, então fica em casa. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

Ao criticar o papel da Prefeitura, o Empresário B relatou que o Estado, em certa medida, acaba mais atrapalhando do que ajudando, por impedir o desenvolvimento das relações de trabalho, referindo-se a trabalhadores menores aprendizes, por exemplo. A burocratização da política, mencionada por ele e o fato de que o trabalhador (menor aprendiz) não pode estar no mercado de trabalho. Esta é, portanto, uma das razões alegada por ele para não se utilizar desses modelos de contratações. Contudo ele afirma que há benefícios propiciados pelo ISS tecnológico, pois trata-se de uma política pública que beneficia todo o setor produtivo de Londrina.

Com políticas públicas, com geração de negócios, esse tipo de coisa. Que nem, o ISS tecnológico que tem em Londrina, que várias pessoas se beneficiam, várias pessoas não, várias empresas se beneficiam, esse ISS tecnológico não é para empresa de tecnologia só, é para qualquer empresa de Londrina que vai ter uma redução de custo no imposto fazendo um projeto. Isso aí quem escreveu foi o APL de TI. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

O Empresário F também relatou que faz parcerias com IES, como a UEL e a UTFPR, por exemplo, para a realização estágios na empresa. O Empresário D, porém, nos informou que ainda não fez parcerias, pois se encontra no processo de desenvolvimento do aplicativo que será lançado em breve.

Com exceção do Empresário B, que não enxergou fatores negativos para a instalação de uma empresa de desenvolvimento de *software* em Londrina, os Empresários A e F apontaram, como um dos fatores menos atrativos, a questão da visibilidade. O Empresário F, por exemplo, nos explicou que, em muitas ocasiões, não se reconhece Londrina como um polo de TI, mesmo com potenciais atrativos para o desenvolvimento do setor.

É [...]. Parte negativa que você vai para São Paulo os caras não te conhecem, eles não consideram Londrina como um polo de qualquer coisa. Então fala assim: “ah de onde você é?”. “De Londrina”. “Ah tá, tá é interior. Onde fica Londrina?”. É tipo isso assim. “Nossa, cara. Vocês virão de carro ou de avião? Tem Aeroporto?” Sabe, cara, por mais que seja a segunda cidade do Estado [...]. Terceira, quarta [...]. Quarta cidade acho que do sul do Brasil e os caras não veem como uma cidade polo, isso é negativo. É [...]. A gente aqui basicamente porque a gente é daqui, assim, não foi uma escolha. Se fosse talvez em questão de localização, o melhor lugar para você montar uma empresa hoje é São Paulo ou Curitiba. É uma grande cidade, você vai gastar mais, mas o dinheiro está correndo lá, entendeu? Então assim [...]. Só que a gente está aqui, assim, é uma desvantagem estar aqui em termos de

distância, mas também não é tanto. Como a gente trabalha com a parte tecnológica, você não precisa estar cem por cento do tempo no cliente, cara. É, porém, para a parte industrial a venda acaba sendo muito presencial. Você tem que ter uma etapa presencial. Isso aí acaba elevando o custo um pouco. Eu acho que ainda é vantagem você estar aqui assim, é [...]. Quer dizer, não gera uma desvantagem tão grande. A vantagem maior talvez é você estar na capital, mas não gera uma desvantagem tão grande. Talvez a fórmula ideal seria você ter a parte de desenvolvimento, a parte produtiva em Londrina e ter a parte comercial em São Paulo, entendeu? Então talvez seria o ideal, não sei. Seria uma forma ideal. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Em relação ao desenvolvimento da plataforma, o Empresário D nos relatou que ele é feito através de parceria com uma empresa de *software*. Conforme nos explicou, a plataforma é *on line* e está sendo construída conjuntamente sob regras de convivência depois que o aplicativo estiver rodando. Enquanto comentava sobre o desenvolvimento deste *software*, ele disse as parcerias com o SEBRAE se fazem especialmente por meio do SEBRAETEC, que se destina a projetos tecnológicos e da *Alexis*, outra empresa de desenvolvimento de *software*. Entretanto, ele acrescentou que não há apoios e benefícios para os empresários, ou seja, “não existe uma força para melhorar a qualidade das coisas”, conforme relatou.

Por exemplo, durante a pandemia, existe um aplicativo pronto local já de uma associação, da ACIL, por exemplo, eles tinham, eles não abriram mão da taxa de oito por cento. Eu falo: "pô, a gente está passando por uma pandemia, eles são os caras que ganham com isso que deveriam ajudar o comércio local, no meu entendimento", mas não rola, eles poderiam abaixar a taxa ou zerar a taxa, "vamos zerar por quatro meses". Eu entendo que eles tinham uma taxa deles que a ACIL ficava com quatro por cento, e quatro por cento ia não sei para onde que ia. Mas tudo bem, então vamos abrir mão da nossa parte pelo menos. Assim, não existe uma força nesse sentido. E agora [...]. (EMPRESÁRIO D, 05 de agosto de 2020).

Por estar ligado ao comércio, o Empresário D ressaltou que a categoria dos empresários de bares e restaurantes é a que mais sofreu os efeitos da pandemia, porque, conforme diz ele, falta solidariedade de outras instituições. Em relação ao desenvolvimento do aplicativo local, o Londrina *Software*, ele disse que o aplicativo foi uma iniciativa de investidores, mas são pouquíssimas as ações nesse sentido. Ele acredita que a cultura é que deve gerar os negócios, e não o contrário.

Graças a essas informações temos maior clareza sobre as características do processo de produção realizado em MPEs no desenvolvimento de *software* em Londrina e as

consequências para as relações de trabalho, no concernente às parcerias firmadas com suas empresas.

No geral, os empresários fazem muitas críticas tanto às políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo local e nacional, quanto à organização de grupos de empresários e parceiros, como o APL de TI. Foi essa a opinião dos empresários sobre parcerias, apoios, inventivos, políticas públicas ou outros recursos recebidos dos órgãos e/ou de outras instituições em prol de suas empresas de fomento ao desenvolvimento local.

Foi isso que constatamos em conjunto e em diálogo com os autores estudados nos capítulos teóricos anteriores sobre as novas determinações relacionadas ao trabalho de desenvolvimento de *software*, que ganham contornos específicos diante das parcerias, apoios e/ou outras políticas voltadas ao setor de TI. A pesquisa empírica tem-nos proporcionado revelar indicadores de precarização do trabalho que se realiza de acordo com esse modelo de desenvolvimento. Mas estamos cientes também das limitações que deparamos no desenvolvimento desta tese, que esperamos sejam superadas em outros estudos.

4.1.1.3 – Bases tecnológicas e inovações relacionadas aos processos de trabalho nas cadeias globais de valor: as conexões entre as “empresas mãos” e as “empresas cabeças”

Nesta seção, analisamos as conexões entre as empresas locais e as grandes companhias fornecedoras das bases tecnológicas, dos servidores, onde são armazenadas as plataformas e as inovações relacionadas ao processo produtivo das empresas. Reunimos informações relacionadas à estrutura organizacional das empresas e seus processos de inovação tecnológica conforme a percepção dos empresários. Perguntamos sobre as inovações¹⁴³ tecnológicas realizadas nas empresas e, pelas respostas, notamos que tem havido crescimento da criatividade no processo de desenvolvimento de *softwares*, a que recorre em plataformas

¹⁴³ Nas perguntas sobre inovação, selecionamos algumas das respostas: “inovação é melhorar tudo o que já existe; se colocou alguma melhoria em algo, você já está inovando” (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020); “é tudo que se possa ser melhorado; pode ser um processo numa empresa que pode ser melhorado” (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020); “ter um processo, uma forma de fazer alguma coisa que é nova e vai melhorar em algum ponto” (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020). No geral, podemos perceber que a percepção dos empresários sobre inovação, cada um a seu modo, se relaciona diretamente em sua essência, com a questão da melhoria em gestão e processos de trabalho.

de tecnologia da informação hegemônicas na fábrica de *software*, adaptado às necessidades locais.

Todo o funcionamento e a operacionalização das bases tecnológicas com que se realizam produtos e serviços desenvolvidos pelos empreendimentos de *software*, que analisamos ancorado nos relatos colhidos nas entrevistas, se relacionam diretamente às plataformas tecnológicas de grandes companhias do setor de TI. Para que seja possível compreender melhor essas conexões entre as plataformas tecnológicas e os processos de trabalho em MPEs, onde se revelam elementos de precarização do trabalho, examinamos que relação há entre a inovação tecnológica e produtos e/ou serviços fornecidos pelas empresas entrevistadas.

Entende o Empresário A que a base tecnológica da empresa é parametrizada e que as inovações estão na funcionalidade tecnológica de seus produtos. Ele destacou como inovação aquilo a que denomina de laboratório de realidade virtual e salas de evento, serviços destinados à interação entre pessoas mediante videoconferências e outras atividades correlatas¹⁴⁴. Trata-se de um produto único, que não possui um código diferente para cada cliente, sendo adaptado e voltado à necessidade de cada cliente através da parametrização, segundo nos relatou o Empresário A.

Para o desenvolvimento de produtos e serviços, as empresas de desenvolvimento de *software* e *startups* se utilizam necessariamente de todo o aparato tecnológico oferecido pelas linguagens de programação próprias. O sistema de armazenamento em nuvens é utilizado para a alocação das funcionalidades, adaptabilidades, customizações e parametrizações desenvolvidas pelas empresas nessas plataformas tecnológicas. Percebemos, pelo relato a seguir, múltiplas formas de conexões com grandes companhias de TI que se revelam em meio à dinâmica do processo produtivo dos empreendimentos de desenvolvimento de *software*.

Empresário A: Então, a gente hoje não tem uma linguagem específica, tem algumas linguagens de programação, tem *Java*, por exemplo, a gente tem a nível de *front end*, a gente trabalha com *JavaScript* [...]. A gente trabalha com uma tecnologia angular que é de *front end*, *Java* puro para *back end* e outras tecnologias também, como banco de dados da *Oracle*, banco de dados

¹⁴⁴ Sobre os serviços e inovações tecnológicas desenvolvidas pelo seu empreendimento, assim relatou o Empresário A: “[...]. Nós começamos com inovação, inovação de funcionalidade, inovação de tecnologia e as últimas foram o laboratório de realidade virtual, a *Master Class*, que é nossa sala de eventos, que está saindo agora do forno, ela é como se fosse um canal de TV para eventos, para transmissão, interação com as pessoas, não é uma videoconferência. Acho que são essas duas que se destacam.”. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

da *Google*, *FireBase* e também tecnologias da *Google* também a gente usa, servidores da *Amazon* [...]. De serviços da *Google* para desenvolvimento também, ferramentas e servidores da *Microsoft*. A gente trabalha assim, hoje nós não somos engessados em uma única tecnologia, por exemplo, nós acumulamos tecnologias de ponta, por exemplo, assim, a gente vai desenvolver a funcionalidade x, a gente escolhe a tecnologia que é propícia [...].

Leonardo: Entendi. E, por exemplo, como é que funciona o contrato para a utilização desses servidores, como você menciona, *Amazon*, tem um custo?

Empresário A: Criar uma conta na *Amazon* [...]. Tem custo sim. Em dólar, né, hoje. Ela está nacionalizando agora, a partir de novembro vai começar a cobrar em real.

Leonardo: Como é calculado esse valor? Comenta um pouco, Empresário A, desse custeio. É que, assim, eu estou tateando esse universo, como eu sou de outra área [...].

Empresário A: Você contrata, por exemplo, assim, você contrata o servidor e a medida que os clientes vão aumentando, você vai aumentando a sua necessidade de uso, você tem que aumentar o servidor, aí você paga mais. Então, assim, você precisa de uma ferramenta nova, você vai pagar por essa ferramenta, então, assim, você paga, você faz assinaturas. Hoje são assinaturas, basicamente isso.

Leonardo: Por exemplo, em algum produto que a Empresa A desenvolve para essas plataformas, ela é feita nessa assinatura mais ampla, assim, por exemplo, nesse servidor que vocês contratam.

Empresário A: Sim, as linguagens de programação são gratuitas, você não paga por elas. Agora, vamos supor, você fez uma plataforma, fez uma funcionalidade, para você distribuir ou também a nível de desenvolvimento e tal, depois para você distribuir para os seus clientes, você tem que estar no servidor. Nosso servidor é com nuvens de dados e tem que ter um banco de dados, então, a *Oracle* mesmo, está dentro da *Amazon*, *Oracle* é pago, a *Amazon*, eu uso as máquinas da *Amazon* e também pago os serviços do banco de dados da *Amazon*, pela *Amazon*. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

No mundo dos negócios de desenvolvimento de *softwares*, tem sido bastante comum e cada vez com mais frequência encontrar editais de inovação tecnológica voltados aos empreendimentos de TI como formas de captação de empresas para o recrutamento de funcionários que fabriquem e desenvolvam produtos e serviços. Conforme relataram os empresários, os editais são lançados por instituições de fomento como Fundação Araucária, CNPq, FINEP, ABDI, SEBRAE, SENAI, FIEP, ministérios, ou o próprio governo, e os empreendimentos locais devem participar desses editais, com vistas à elaboração de soluções inovativas em diversos setores da atividade econômica.

Os editais de inovação tecnológica constituem-se como meios de demanda de trabalhos para o setor de informática. Isso se confirmou no relato do Empresário A, cuja empresa participou de editais de inovação tecnológica. Ele referiu que “ganharam” em dois

deles, no CNPq e no FIEP. Ganhar esses editais significa, para o Empresário A, “classificar” um produto diferencial no mercado. Podemos verificar os detalhes da realização desses “certames”.

[...]. Você tem que fazer produtos diferentes, mas você concorre ali com várias empresas e são selecionadas algumas e aí você vai [...]. O produto daquele fomento, que você propôs para aquele fomento [...]. Como simples solução para o ensino a distância, só que foram produtos diferentes. A plataforma foi concebida no primeiro, um cliente, pela FIEP, mas aí foi o meu cliente, não fui eu diretamente. Ele que ganhou, mas com o vínculo da plataforma. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Nessa mesma perspectiva, notamos que os processos de trabalho e a operacionalidade nos sistemas tecnológicos da Empresa C estão todos alocados em nuvens, conforme nos relatou o empresário sócio. Essas conexões se realizam por contratos com empresas transnacionais de TI. No caso da Empresa C, o sistema está fatiado em diversos lugares do globo, para economizar, conforme nos relatou o empresário¹⁴⁵.

Com esses diálogos, buscamos mostrar como se estabelecem os contratos entre empresas diferentemente posicionadas nas CGVs para a operacionalização dos sistemas em nuvens. Os custos relacionados à infraestrutura são dos mais altos para a empresa, segundo nos relatou o Empresário C. O sistema de armazenamento em nuvens tem-se tornado a “regra” para as empresas locais no desenvolvimento de seus sistemas e *softwares*, de acordo com relatos dos empresários. O Empresário C nos detalhou a maneira como isso acontece.

Entendeu? Para ter um acesso mais rápido, se o cara assina da China, opa, pegou dali já rapidão, não vai sair daqui, passar por todos os cabos para poder chegar lá, entendeu? Atravessar o mundo. É mais barato e ao mesmo tempo é mais rápido. E um outro ponto de vista, quando a gente usa o sistema em nuvem, eu não tenho mais um equipamento. Imagina antes, deu problema, sobrecarregou, queimou a fonte da máquina, você já passou por isso com certeza, sua máquina parou, como você tem que fazer? Desliga a máquina, vai atrás da fonte, tem que ter peça de reposição, liga de novo, testa e aí voltava. Agora não, derruba um [...]. Acha um jeito de fazer funcionar e está rodando, porque ele tem um parque, uma máquina, um monte de máquina parruda, máquina forte e a minha maquininha pequenininha ali, um monte de maquininha pequenininha, e eu falo: “desliga e liga” e eu pago por hora que ela está ligada ao invés de eu pagar pelo

¹⁴⁵ Segundo nos informou o Empresário C, sobre a alocação do sistema nas nuvens: “Está na Amazon, mas o meu sistema é todo fatiado, um pedaço em cada lugar do mundo, cada lugar do Brasil, entendeu? Então, por exemplo, entrou um usuário da China, assim como você usa sua *Netflix* lá, você entra lá para assistir um filme. Ele não vai lá na Califórnia buscar, ele pega de um servidor ali com *cash*, com vídeo guardadinho ali. Então a gente faz a mesma coisa, fátia todo o serviço, primeiro para economizar com custo de infraestrutura [...]”. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

equipamento o tempo todo. Então as vezes eu tinha uma super máquina mal dimensionada, porque eu queria, não quero correr o risco de ficar sobrecarregado, eu tinha uma ‘maquinona’ lá, e eu pagava por isso, agora não, eu tenho uma máquina pequena que conforme a demanda ela aumenta, diminui, entendeu? E aí eu pago mais ou menos conforme a demanda que vem também. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Por esse relato constatamos que o custeio do armazenamento dos sistemas em nuvens segue a lógica da produção (e da necessidade de utilização de serviços) puxada pela demanda. A forma de pagamento às grandes companhias fornecedoras desses servidores como, por exemplo, à *Amazon*, se dá de acordo com a demanda contratada pelas empresas locais. Esses empreendimentos locais se utilizam de *softwares* para o armazenamento de suas plataformas em nuvens, necessárias ao funcionamento da empresa, de acordo com o que percebemos pelo relato do Empresário C. Este é um elemento que mostra a dinamicidade do modelo de produção e reprodução de mercadorias configurado no setor de informática, bem como as constantes mudanças tecnológicas no processo de desenvolvimento de *softwares*.

Como uma experiência bem sucedida de investimentos públicos em *startups*, o Empresário C exemplificou o programa Seed de Belo Horizonte¹⁴⁶. O movimento de transformação digital e o protagonismo de empresas de desenvolvimento em TI em âmbito global, foi ressaltado pelo Empresário C. As maiores empresas do mundo, em alta na bolsa de valores, são da área de tecnologia¹⁴⁷. Ele nos explicou sobre o papel da inovação desempenhado pelas *startups*.

Não, é *startup*. Lógico, né, você olha para a *startup* e tem todos os faseamentos, aí que entra, por exemplo, esses termos relacionados ao investimento. Então, por exemplo, investidor anjo, qual é o ponto? A taxa de mortalidade de *startup* é de noventa e dois por cento estatisticamente por vários motivos e tal, mas qual é o ponto? Você está propondo um modelo de negócio inovador, por que é inovador? Porque ninguém colocou isso para rodar ainda ou se colocou não tem tantos ainda, então é diferente. Padaria, vender café e tal, vender café todo lugar tem e tal, você não está inovando, pode ser que tenha inovação do produto, pode ser que é um pouco mais [...]. Mas essencialmente você não está construindo um negócio complemento do

¹⁴⁶ O Empresário C assim relatou: “Agora, por exemplo, em Belo Horizonte lá em Minas Gerais tem um programa do governo do Estado chama *Seed*, não sei está de pé ainda, mas já teve, que eles investiam oitenta mil reais a fundo perdido para *startups*. Edital, você meteu lá, gostou do seu projeto, está aqui, oitenta pau. A gente tem de morar lá um tempo para tocar o projeto e depois você limpou, entendeu? Sem pegar pedaço da empresa, sem nada, fundo perdido, dinheiro para investimento da inovação, por quê? Porque o entendimento do governo primeiro é assim: se eu estou investindo em um negócio que for bom, gera trabalho, gera imposto, economia gira a coisa toda, né. Agora você pega o exemplo da LATAM, outra empresa de infraestrutura, nível de aviação, transporte, fica sem. O governo precisa, é um momento que está passando por dificuldade que aí o governo tem que intervir ali para atuar e depois em outro momento [...]”. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

¹⁴⁷ O Empresário C exemplificou: *Facebook*, *Google*, *Amazon*, *Whatsapp*, *Spotify*, dentre outras.

zero. *Startup* a gente está criando um negócio completamente do zero, por ser um negócio completamente do zero, o nível de risco é alto, então não sei se vai dar certo, estou propondo uma inovação. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Crescendo a *startup*, cresce também o “valor do cheque” de investimentos dos acionistas e/ou anjos, de acordo com o que percebemos no relato do Empresário C. A intenção (ideia) que está por trás desse modelo de desenvolvimento é a de que ocorra crescimento também de outras empresas e instituições de apoio para a realização desses projetos num modelo empreendedorista de governança local.

E aí na medida que o tempo vai passando e a empresa vai crescendo, vai se provando no mercado, tanto o cheque vai ficando maior como a empresa vai valendo mais, o cheque vai aumentando e o risco vai diminuindo. Você foi provando que o negócio para de pé, que é legal, que está crescendo, os valores de investimento vão aumentando para impulsionar mais e proporcionalmente o risco vai diminuindo já que a empresa está ficando sólida, não quer dizer que não tem risco, né, quer dizer que vai diminuindo. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

As relações de trabalho em *startups* e/ou empreendimentos para o desenvolvimento de *softwares*, efetuados em computadores, apresentam processos de inovações incrementais realizados pelos trabalhadores nas plataformas tecnológicas onde os produtos são “gerados”. As inovações incrementais ocorrem através das parametrizações, customizações e operações diversas e se fazem na “ponta” das CGVs pelos trabalhadores.

Aqui se observa a valorização da mercadoria informática desenvolvida, pertencente das grandes corporações detentoras de patentes das bases tecnológicas. Essas inovações nos mercados locais tornam as bases tecnológicas dessas companhias ainda mais fortalecidas quando disseminadas em processos de trabalho e serviços, reiterando a condição de dependência e de subalternidade das empresas brasileiras, as “empresas mãos” (CASTILLO, 2008, 2009), no processo de produção de *software*.

Todos os produtos desenvolvidos para as empresas clientes da Empresa F se utilizam de sistemas das tecnologias de grandes corporações como *Microsoft*, *Java*, *PHP*, *Ubuntu*, entre outras. É por esta via que se disponibiliza toda a base tecnológica, pelas empresas cabeça, e que as empresas mãos, como a Empresa F, por exemplo, realiza parametrizações. No interior do sistema, o código elaborado especificamente para cada empresa cliente, possui

uma equipe própria. O Empresário F nos explicou por que optam apenas pela parametrização e por alguns outros detalhes sobre os produtos de *startup* e sobre como podem ser escaláveis.

Porque assim, a gente fazia *custom* na SINETIC, fazia *custom*. Então o RP lá, que a gente fazia lá na época tinha customizações para cada vertical, então tinha lá uma vertical de indústria, é [...]. Ah, indústria, digamos assim, aí tinha uma para serviço, tinha uma para licitação, tinha um cemitério, tinha umas coisas bem assim, particulares. Cemitério era um ramo legal para caramba que é o Parque das Allamandas aqui, não sei se você conheceu. [...]. Só que o que é o problema disso, tem um código para cada um. E daí você tem que ter uma equipe para cada um. E isso, para você fazer escala disso é muito difícil, entendeu? Então imagina você escalar tendo cinco, seis códigos, é uma coisa, assim, fica inviável para uma empresa pequena. Então visto essa experiência que deu errado a gente pegou e falou assim: “cara, a gente não vai fazer dois códigos, não vamos fazer”. E a gente optou por isso e não fizemos, por mais que a gente teve a oportunidade de fazer isso, a gente não fez. E a gente tem código só parametrizável e a gente escala em cima disso, entendeu? Então, o lance da *startup* que o conceito dela é um produto escalável, que basicamente você tem um código né, e você o mantém e você tem n usuários usando essa mesma coisa que é aí que é o poder da escala, entendeu? Você faz uma vez e vende para mil. Entendeu? É, a indústria é difícil você fazer com que o cara use exatamente a mesma coisa, exatamente, porque cada uma tem seu processo. É diferente de uma pessoa física, que: “ah, tô usando o *Facebook*, você também e é isso, cara”. Entendeu? *Linkedin*, todo mundo usa *Linkedin* e é isso, me atende, te atende e acabou, mas a indústria não é assim, a indústria, cada um tem um processo, cada um tem uma coisa diferente. Uma corta e fura, a outra dobra e pinta, entendeu? É isso. Então cada um controla de um jeito e daí elas querem ter a cara delas, o processo delas dentro da ferramenta e daí a gente optou por parametrizar. Então qual é o problema disso? O problema disso é que vai ter indústria que quer fazer o troço tão *custom* que a gente não vai conseguir vender para ela, entendeu? Ela vai dizer: “ah você customiza para mim?” e a gente vai falar “não”, então a gente vai perder essa venda. Esse é o lado negativo aí da coisa. Positivo a gente consegue escalar de maneira mais barata, então, por exemplo, esses quinze caras que tão usando hoje, usam o mesmo sistema, o mesmo. Por mais que um é amarelo e o outro é azul, mas é o mesmo. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Os serviços de parametrização, feitos por empresas de desenvolvimento de *software*, têm sido bastante no setor industrial, conforme nos relatou o Empresário F. Os estudos a respeito das bases tecnológicas, utilizadas pelas empresas locais, nos permitem enxergar as engrenagens das cadeias globais de valor onde se realiza a produção de *software*, bem como as relações de trabalho sobre as quais estamos pesquisando. Os editais de inovação tecnológica são das políticas públicas de desenvolvimento de *software*. Diz-nos o Empresário F que sua empresa participou e foi vencedora num desses editais lançados pela ABDI, através do Programa *Startup* Indústria.

Empresário F: Ganhar, isso. Exatamente. Então, por exemplo, o FINEP lançava um edital x lá né de quinhentos mil, a Guenka entrava, fazia os processos e ganhava cara. Isso aí, pegava o dinheiro, fazia os projetos, então sempre fez tudo direitinho. Foi bem legal lá. Só que, o que era o ponto [...]. O que era o contraponto de ganhar muito projeto? Que você não fica orientado para vender, você entendeu? Então, entre aspas, seu comercial acaba virando vender projetos assim, né, não é vender, mas, assim, ser aprovado em projeto, captar dinheiro e fazer projeto, mas venda mesmo, não faz, porque você está orientado para outra coisa.

Leonardo: Pelo projeto né. Que atua, demanda um tempo né.

Empresário F: É, ganha dinheiro e tal, tudo isso aí, mas no fim das contas cara, é uma coisa que você fica pegando subvenção toda hora, então tinha mil produtos a Guenka assim. Mas no fim, cada produto tinha quatro clientes, cinco clientes, entendeu? Porque não dá volume, mas era a orientação lá da época assim, uma maneira de trabalhar, não vou dizer que é certo ou errado. Aí, assim, quando a gente montou a MZ, o Braín falou assim: "cara, não vamos entrar em projeto do governo cara, não vamos entrar. Vamos pegar e vamos vender, vamos fazer um troço totalmente privado". Aí entrou esse do Ministério da Tecnologia, Ciências da Tecnologia da época, que era o Programa *Startup* Indústria, que era esse, como que era [...]. É, *Startup* Indústria da ABDI. Até olhei o troféuzinho ali que a gente tem. E daí a gente entrou nisso aí, sei que entrou trezentas e tantas *startups* e no fim selecionaram dez. Depois de um longo período aí a gente ganhou, então a gente ganhou com a Caterpillar. Até um negócio que eu tinha falado com você pelo telefone lá que esse edital foi muito legal, foi muito legal mesmo, por quê? O que ele tinha de diferente dos outros? Que até a gente decidiu entrar por isso. Ele tinha as *startups* de um lado, tinha as aceleradoras de outro e tinha as indústrias no meio. O governo dava o dinheiro, mas quem controlava o projeto era a indústria, então isso que eu achei que foi bem interessante, porque no fim assim, muitos dos projetos do governo você acaba entregando um relatório. Então você entrega, ah [...]. Deu certo, não deu certo e é isso, cara. Então, a Guenka fazia tudo certo na época, mas quantas empresas não deviam fazer certo. Porque o cara entrega um relatório, fala assim ó: "tentei e não deu certo", mas cadê as evidências, né? Sei lá, tem um controle, lógico que tem um controle, né, não estou falando que não tem controle nenhum, mas, né, é um relatório né. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

É muito interessante como os editais direcionam parte das demandas das empresas, que inseridas no mercado em busca de “emplacar” algum “produto novo”, é o que percebemos pela lógica do mercado. Tal fenômeno corresponde a etapas de inovações incrementais que reestruturam toda a organização interna dos empreendimentos locais, trazendo, conseqüentemente, novas determinações sobre o trabalho realizado nesses empreendimentos. Isso vemos quando analisamos as demandas das empresas levadas pela necessidade dos produtos desenvolvidos nessas plataformas, conforme o relato do Empresário F, por exemplo, o qual diz que sua empresa se orienta pela venda de projetos, e, conseqüentemente, para a captação de recursos.

O Empresário F nos informou que hoje não estão concorrendo aos editais de inovação tecnológica voltados a *startups*. Ele nos informou que faria de novo, mas somente se fosse algum edital para inscrever o Quality, o “carro chefe” de sua empresa, ou seja, desenvolvendo o produto já existente. O sócio da Empresa F efetivou o programa de qualidade voltado às exportações por meio do Apex – Brasil.

Leonardo: [...]. Implantou algum programa de qualidade, produtividade?

Empresário F: Então, a gente tem assim, programa, não. O Braín fez o programa da (PEIEX) que é para exportação. Fez esses programas, mas não nada oficial assim, nada oficial não, a gente está fazendo mais dentro das nossas experiências assim, mas tem vários programas interessantes, de qualidade [...].

Leonardo: Mas para exportação dos produtos de vocês?

Empresário F: É, é tipo uma capacitação para exportação do produto, entendeu? A PEIEX ela é tipo uma agência de exportação do governo, que ela "treina" as empresas a estarem aptas a exportar o produto, então ela faz uma avaliação para fora do país. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Parte do foco dos empreendimentos locais se volta para a questão da qualidade do desenvolvimento dos produtos e serviços destinados às exportações, como percebemos no diálogo com o Empresário F¹⁴⁸. O que se constata é que as inovações incrementais realizadas em plataformas estabelecidas e tidas como novos produtos, se voltam para a atuação em mercados globais.

O Empresário B nos informou que se utiliza da infraestrutura de outros parceiros, como a *Microsoft*, sendo de base tecnológica embarcada. Ele disse que, de 2013 para cá, a empresa evoluiu com alguns projetos estabelecidos em nuvem, permanecendo com as vendas licenciadas pela *Microsoft*, parceria que se realiza desde o início da empresa.

As inovações foram no sentido de melhorias no *software* de atendimento, integração com *Whatsapp* e o *Facebook*, como nos relatou o Empresário B em sua empresa. Esta integração possibilitou não só maior agilidade de acesso aos “chamados” de seus clientes mas também melhor visualização. Sobre a implantação de programas de qualidade e produtividade, o Empresário B nos informou que implantou, nos últimos anos, o MPS BR Serviços, destinado à melhoria dos processos de serviços e gestão e de qualidade em atendimento.

¹⁴⁸ Isso foi relatado pelo Empresário F, que disse haver uma grande possibilidade com a Schuler, para levar seu produto para fora. Os programas de qualificação tiveram como objetivo pegar alguns dos “*insights*” neste campo de exportações, segundo nos informou em entrevista.

É evidente que não conseguimos esgotar todas as discussões que envolvem o trabalho no setor de informática, tão somente a partir de impressões obtidas com os relatos dos empresários dos estabelecimentos de TI da localidade. Neste percurso, para entendermos como são as relações de trabalho em MPEs no desenvolvimento de *software* em Londrina, nesta seção, apenas relacionados às inovações tecnológicas, aos editais de fomento, bem como aos programas de qualidade e/ou produtividade implantados nas empresas, como foi possível observar graças aos relatos dos entrevistados.

4.1.1.4 – Os processos de trabalho, as formas diversas de contratos de trabalho na produção pós-fordista radicalizada e as condições dos trabalhadores

Nesta seção, reunimos informações sobre as características do processo produtivo, dos processos de trabalho e examinamos os vínculos contratuais com os trabalhadores. Analisamos aspectos relacionados aos eventuais conflitos nos locais de trabalho, à reforma trabalhista e à atuação dos sindicatos (laboral e patronal) tomando como base as percepções dos empresários entrevistados.

As discussões tratadas nesta seção são referentes ao perfil dos trabalhadores na condição de MEIs, trabalhadores subcontratados e/ou terceirizados nas empresas. Verificamos se possui ou não trabalhadores em parceria ou ‘sociedade’, PJs e/ou MEIs contratados para a prestação de serviços. Pelos relatos dos entrevistados constatamos divergências entre empresários e trabalhadores sobre rendimentos.

Como temos percebido, os processos de trabalho em pequenas e micro empresas se iniciam a partir de uma nova demanda. Nesta configuração da produção pós-fordista radicalizada, as demandas se dão por projetos¹⁴⁹. O Empresário A nos explicou que, no processo produtivo e na metodologia adotada em sua empresa, recorre-se à metodologia *scrum* e que a metodologia *scrum* é adaptada de acordo com o modelo de gestão de projetos de sua empresa.

¹⁴⁹ Perguntamos sobre a quantidade de projetos executados em média pelas empresas e obtivemos as seguintes respostas: o Empresário A nos relatou que está realizando de dois a três projetos; o Empresário B disse estar executando em média doze, treze projetos, seus clientes; e o Empresário F nos relatou que executam apenas o produto deles, o *Quality*, e que não fazem mais nada customizável.

Nós começamos quando tem uma demanda nova, começa nos requisitos, na estrutura de requisitos, no levantamento de requisitos, qual o foco você vai trabalhar, a gente desenvolve isso e você coloca na [...] A gente trabalha com a metodologia *scrum*, só que, assim, ela é uma metodologia aberta e, claro, nós temos que adaptar, então a gente faz essa adaptação, nosso modelo de gestão de projetos. A gente tem outras ferramentas como o *Jira* que controla as tarefas que vão entrando. A gente controla o grupo de tarefas que chama *Sprint*, geralmente semanal ou quinzenal, que é o padrão e tem momentos que essas, que quando a demanda é muito alta a gente prolonga um pouco isso, mas geralmente a gente faz essa abordagem. E faz entrevista com o cliente, levanta o que quer, a gente vê se é nosso foco, se a gente vai atender ou não, porque quando não é nosso foco, a gente não atende, eu passo para terceiros, porque [...]. Não compensa. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Percebemos, neste relato, a importância da metodologia *scrum* na determinação de parâmetros flexíveis de organização produtiva no setor de informática. O Empresário B nos informou haver uma rotina de trabalho pré-definida em sua empresa, classificando esse sistema de trabalho como *workflow*. Nesse processo, observam-se, primeiramente, os chamados em aberto, nos quais constam problemas de clientes que precisam de atendimento remoto¹⁵⁰.

Com o surgimento de demandas novas, a empresa necessita contratar sempre outros trabalhadores *freelancers*. As entregas são controladas pela produção mediante contrato por produtividade. No contexto pandêmico em que realizamos a entrevista, nosso trabalho foi realizado remotamente. Perguntamos ao Empresário A se o trabalho se realizou remotamente por causa da pandemia. O Empresário A disse que tem sido difícil trazer trabalhador *freelancer* para dentro da empresa, com ou sem pandemia.

Com essas entrevistas, ficamos sabendo as muitas razões pelas quais os empresários optaram pelos tipos de vínculos de trabalho, que adotam em suas empresas. Em sua empresa, o Empresário A tem apenas um trabalhador celetista, com o cargo de coordenador de projetos e treinamento. A remuneração varia de dois a quatro salários. A forma de contratação depende do tipo de serviço e do perfil dos trabalhadores encontrados no mercado de trabalho, segundo nos relatou ele. Disse-nos que muitos trabalhadores têm preferido trabalhar sob o vínculo PJ.

Leonardo: Qual é, assim, os motivos para a escolha desse tipo de vínculo? Tem alguma relação com o que você estava comentando também sobre custo, alguma coisa nesse sentido?

¹⁵⁰ O Empresário B nos relatou que realizam o atendimento presencial apenas quando necessário.

Empresário A: Sim. Porque, assim, o custo, por exemplo, assim, quando [...]. Realmente, dá uma diferença, porque a pessoa quando [...]. Ela fica independente e você não precisa ficar [...]. O vínculo é mais fácil o contrato, agora depende do tipo de serviço. Então hoje você escolhe, a pessoa CNPJ também você tem um vínculo diferente e o CLT [...]. Depende, assim, hoje eu não faço muita escolha, vai para um caminho mais natural. Tem os prós e contras, então depende de cada um, por pessoa, tem pessoa que dá certo com CNPJ, tem pessoa que prefere ficar como CLT. Então tem os dois caminhos. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Algo semelhante foi relatado pelo Empresário B, a saber, que nem todos os processos se realizam no interior da empresa e que precisa constantemente contratar trabalhadores extras, geralmente ex-funcionários, amigos ou outros trabalhadores, em razão de demandas, ocasiões em que a liderança é exercida por pessoas da Empresa B. A contratação de ex-funcionários tem sido uma prática bastante comum em empresas de desenvolvimento de *softwares* de Londrina. Há uma rede de contatos entre os atores desse segmento de trabalho, uma *network* local, nas relações entre trabalhadores (empregados e ex-empregados) e empresários de pequenos empreendimentos de TI.

O Empresário B nos relatou que todos os seus três empregados registrados estão contratados como celetistas e exercem o cargo de analista de suporte, nível de um a três. A média salarial dos trabalhadores é de aproximadamente R\$ 2.500,00 mensais. A escolha pelo vínculo celetista é o preferido por ser amparado pela lei. O empresário já pensou em contratar trabalhadores sob o regime PJ, mas considerou a possibilidade de haver problemas judiciais e não o fez. A forma de vínculo do trabalho é determinada pelo empresário.

Todos os empresários entrevistados relataram não terem processos trabalhistas em suas atuais empresas. Sobre isso, o Empresário B ressaltou que durante dezesseis anos de empresa, pela qual passaram cerca de sessenta funcionários ou mais, nunca houve ação trabalhista. Ele atribuiu isso ao modo com que trata as pessoas. Já, o Empresário F relatou ter tido problemas relacionados a ações trabalhistas em empresas anteriores, o que lhes rendeu problemas até os dias de hoje.

O Empresário C nos relatou que a maior parte dos trabalhadores da *startup*, ainda que do ramo imobiliário, são da área de tecnologia da informação, onde atuam na parte de construção dos *softwares* e serviços oferecidos pela empresa. Daí as dificuldades na representação sindical dos trabalhadores da *startup*, pelo fato de que trabalhadores “puros” em TI têm seus interesses coletivos mediados por um sindicato de outra atividade econômica,

constituída por trabalhadores prestadores de serviços. Dificilmente, as pautas contemplam os anseios da categoria (e vice e versa), na análise do conjunto de entrevistas com empresários, trabalhadores e presidente do sindicato laboral.

Empresário C: Hoje a maioria é tecnologia.

Leonardo: De TI?

Empresário C: Sim, mas eu tenho time de vendas, vendendo para a imobiliária, eu tenho time que a gente chama de CS [...].

Leonardo: Mas o que o pessoal da tecnologia faz?

Empresário C: Constrói *software*, entendeu? É que assim, o que acontece, primeiro a gente está construindo *software* para a gente, então não é simplesmente fazer por fazer, a gente está fazendo para ser melhor nos nossos processos, eu preciso melhorar os processos de venda, eu faço *software*, eu preciso melhorar o nosso *marketing*? O *marketing* envolve *software*. Você entrou no site, você viu que você entrou lá viu um imóvel e nunca mais parou de aparecer, você entra no seu *Instagram* está aparecendo Empresa C, você entra no *Facebook* está aparecendo Empresa C, por quê? Porque está tudo amarrado no *software*, você entrou aí tem uma sinalização que você entrou, você viu vai para o *Facebook*, lá cria um anúncio, no anúncio fala assim: “eu quero mandar para quem entrou no site ontem”. Alá, Leonardo (risadas). (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Interrogado se considera a multinacional TATA como concorrente no mercado de captação de “talentos”, o Empresário C relatou que a companhia transnacional instalada na cidade atrapalha o mercado, embora reconheça que, em alguns casos, remunera melhor os trabalhadores do que faz a sua própria empresa. Mas disse ser outro o perfil de profissional do seu empreendimento, pois nele há uma “página em branco” a ser escrita.

É um concorrente de talentos assim. Em essência, o cara que vai para a TATA, é um cara que quer um ambiente mais tranquilo do ponto de vista organizacional, ele entra lá e ele sabe bem o que ele tem que fazer, é claro as metas dele, os entregáveis, entra ali e vai pau na máquina, entendeu? Fábrica de *software*, ele presta serviço para o mundo todo e sei lá quem. *Volkswagen*, *Pão de Açúcar*, então eles vão lá, inventa um projeto, começa projeto, termina projeto, acabou e parte para o próximo. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

O Empresário C nos relatou que os trabalhadores de Londrina são mais “fracos”, sobretudo quando comparado aos dos maiores centros. A “maioria dos profissionais aqui são rasos”, segundo nos relatou o empresário. Os trabalhadores profissionais em TI da Empresa C são formados nas áreas de Ciência da Computação, Engenharia da Computação, Engenharia de *Software* e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, predominando contratos por regime

celetista, de acordo com o Empresário C. Desde os novos investimentos na empresa, ele nos relatou que foram “meio que forçados” a migrarem para o vínculo celetista.

Em razão da diminuição da tributação, é “comum” na área de *software*, trabalhadores atuarem como pessoa jurídica (PJ). Isso confirmou o Empresário C, o qual disse que pode pagar salários maiores aos trabalhadores dessa categoria. Vimos, então, que muitos dos trabalhadores que atuam como PJ são MEIs, ou seja, trabalhadores disfarçados na condição de microempresários atuando como prestadores de serviços, o que reforça a hipótese desta tese. O motor dessa relação é, portanto, a venda da força de trabalho realizado sob a forma de “prestação de serviços” a empreendimentos e/ou *startups*.

Leonardo: Entendi, porque tem muita pequenininha, né, micro, MEI [...].

Empresário C: Sim, se for olhar MEI, a maioria é pessoa física que está lá atuando como MEI, trabalhando como funcionário ali em uma relação [...].

Leonardo: Mas ele, é na casa dele mesmo?

Empresário C: Não, em alguns casos dentro da empresa mesmo, legalmente e tal, várias discussões, mas o mercado de *software* é assim. Mas de uma forma geral, não só para *software*, mas tem uma carência muito grande os profissionais que vão lá e resolvem, é diferente se você vai, por exemplo, para São Paulo, nível altíssimo [...]. (EMPRESÁRIO C, 08 de fevereiro de 2021).

Percebemos as infinitas possibilidades de relações contratuais de trabalho que se verifica nos projetos de MPEs de desenvolvimento de *software*, prática esta que se realiza em virtude do estabelecimento de vínculos mais enxutos, flexíveis e determinados pelo tempo durante os quais os projetos são realizados, muitas vezes, sem a percepção de direitos, como os de seguridade social.

Os Empresários A e B oferecem benefícios sociais e estão satisfeitos com as condições proporcionadas aos trabalhadores. Este último premia os trabalhadores que desenvolvem melhores projetos¹⁵¹. De acordo com o Empresário C, os salários são puxados para cima, tendo gente que ganha de sete mil a dez mil reais por mês¹⁵², de acordo com o que afirmou em seu relato.

¹⁵¹ De acordo com o que relatou o Empresário B, há uma remuneração quando existem projetos bons em sua empresa, onde acaba “dando uma remuneração financeira maior por fora, por fora que eu digo não é a questão da ilegalidade, não é isso, mas uma gratificação, um prêmio, alguma coisa”. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

¹⁵² Entretanto, isso não se verificou nos relatos de seus funcionários líderes de equipes entrevistados. Os rendimentos variavam de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.600,00 mensais, de acordo com os relatos dos trabalhadores.

O Empresário F nos disse que todos os processos de desenvolvimento de *software* são realizados na empresa. Apenas uma única vez a empresa se utilizou de processos terceirizados a cargo do SENAI de Santo André¹⁵³. Na Empresa F, terceirizam-se apenas os processos que não estão diretamente ligados ao *core* da empresa, como os da contabilidade ou processos de mídia, de acordo com o que nos relatou o empresário. Os processos de trabalho na Empresa F são realizados pelos próprios sócios, que dividem entre si as responsabilidades nas áreas técnica e comercial. O Empresário F nos relatou ser ele mesmo o responsável pela parte de implantação, suporte e venda e disse não haverem trabalhadores empregados em sua empresa.

Vimos, por essas informações, que há uma diversidade complexa de condições de trabalho como as há em micro e pequenas empresas de TI. A condição de microempresário equivale, muitas vezes, à de trabalhadores prestadores de serviços, que atuam nos mais diversos projetos e subprojetos de demandas subcontratadas por esses estabelecimentos.

O Empresário A nos relatou que o PJ contratado pela empresa é MEI. E o Empresário, que já tiveram na empresa trabalhadores contratados pelo regime PJ, para a atuação em determinados projetos, embora seja esporádico, que também teve outro sócio, mas atualmente, seu sócio é sua esposa. Verificamos inúmeros rearranjos possíveis de relações contratuais de trabalho nesses empreendimentos. Isso se deve, em alguma medida, às políticas empreendedoristas, em que há relações de trabalho mediadas pela seguridade e/ou outros direitos dos trabalhadores “em xeque”.

Perguntamos se existem ou não, outros trabalhadores subcontratados, terceirizados ou na condição de prestadores de serviços vinculados às suas empresas. O Empresário A disse que os contratos se realizam nos “sub-projetos” emergentes das demandas do processo de trabalho. Neste trecho, constatamos que a Empresa A se utilizou de um trabalhador *freelancer* no desenvolvimento de um projeto temporário.

Empresário A: Sim, a gente fez um que foi assim. Por solução, por uma demanda, um projeto, um subprojeto, vamos dizer.

¹⁵³ O Empresário F nos relatou os detalhes do processo de terceirização para o SENAI de Santo André: “A gente teve um desenvolvimento fora que foi feito pelo SENAI de [...]. Santo André, que foi baseado [...]. Aconteceu porque a gente ganhou aquele processo de *startup* da Câmara Brasil-Alemanha, aí a gente ganhou um dinheiro, digamos assim, que foi o SENAI [...]. Tinha que ser feito pelo SENAI, né. Daí a gente desenvolveu, fez um desenvolvimento, foi bem legal inclusive. A gente tinha para *Android*, até então a gente estava desenvolvendo *Android*, daí a gente queria ir para parte do *IOS* também, ter uma versão *IOS*. Daí o SENAI que desenvolveu o primeiro MVP, digamos assim, do *IOS*. Lá para gente. E a gente ficou uns seis meses lá desenvolvendo, quase um ano desenvolvendo com eles, cara. Daí a única coisa externa que foi feito da empresa foi isso. O resto foi tudo interno.”. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Leonardo: Eu sei que cada um é de um jeito, mas me explica esse, por exemplo, como foi esse último, quanto tempo? Qual foi o custo?

Empresário A: Uma semana mais ou menos.

Leonardo: Uma semana? Entendi. Que aí precisou chamar quantos trabalhadores, por exemplo?

Empresário A: Nesse exemplo foi um.

Leonardo: Foi um, que aí ele desenvolveu uma solução e recebeu por aquela solução que ele desenvolveu.

Empresário A: Isso.

Leonardo: Recebeu quanto em média, mais ou menos?

Empresário A: Por volta de [...]. Eu acho que oitenta e cinco a hora, mais ou menos. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Percebemos que os trabalhadores PJs são os trabalhadores subcontratados pela empresa para atuarem nesses projetos, mas podem atuar também na condição de MEI. Esses trabalhadores recebem seus rendimentos por hora, de acordo com o contratado, o que se caracteriza como relações de trabalho mediadas pelo salário por peça. A periodicidade com que se realiza a subcontração varia de três a quatro meses, aproximadamente, dependendo do tamanho da obra, segundo ele nos relatou. Já, na Empresa F, os trabalhos subcontratados são apenas para a área comercial, conforme nos relatou o empresário.

Em relação à rotatividade nas empresas entrevistadas, obtivemos os seguintes relatos: uma “boa” média é, aproximadamente, de três anos, e uma “ruim”, de seis meses a três anos, relatou o Empresário A; o Empresário B, por sua vez, nos relatou ter havido uma rotatividade maior em outros momentos da empresa e acrescentou que o funcionário mais novo está com três anos e meio de casa, ao passo que o funcionário mais velho está com quase sete anos.

A respeito das mudanças que a reforma trabalhista promoveu com a Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, os empresários avaliaram, em linhas gerais, que foram positivas para as empresas. O Empresário D, porém, as viu como um retrocesso, principalmente para os trabalhadores¹⁵⁴, ao passo que para o Empresário A elas foram positivas.

Empresário A: Ajudou bem. Isso foi uma [...]. Determinar uma cultura que antes era [...]. Eu já vi absurdo nessa questão, mas isso, assim, começou algo forte. Só que agora eu não sei, agora começam as jurisprudências que vão de novo voltando um pouco para trás.

Leonardo: Mas em que sentido você diz que avançou?

Empresário A: O que eu vi que avançou, por exemplo, assim, de não poder ter mentira. Tanto o advogado hoje quanto a pessoa que está lá não pode mentir, por exemplo, se pegar mentira. [...]. Antes não tinha isso, começa por

¹⁵⁴ Enquanto comentava sobre a reforma trabalhista, o Empresário A lembrou da entrevista do Emerica no Programa Roda Viva da TV Cultura, sobre o conceito de “precificação”.

aí. Então as coisas, as provas têm que ser reais, só que, assim, vai muito de juiz para juiz ainda.

Leonardo: Sim.

Empresário A: A cultura dos juízes são aquela cultura predadora em relação às empresas. Claro, mudou muito já, hoje já mudou muito, melhorou muito. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Percebemos nesse trecho do diálogo que as medidas promovidas em virtude da reforma trabalhista melhoraram o mundo dos negócios, pois diminuíram as possibilidades de ações trabalhistas executadas, de acordo com o Empresário A, que julga terem sido, “na cultura” anterior, desnecessárias muitas ações, sendo, na maioria das vezes, “mentirosas” as reclamações dos trabalhadores. O Empresário A criticou o judiciário e reclamou das ações trabalhistas considerando-as “predadoras”, mas entendeu como positiva a terceirização.

A terceirização, porque, igual eu tenho os dois modelos, isso tem que ser livre, porque cada um ganha [...]. Por exemplo, assim, se o mercado está aquecido, não importa você ter muita [...]. Regulamentar demais, a coisa tem que ser natural, tem que ser orgânica a coisa. Por exemplo, se uma empresa não tem como contratar [...]. Não tem nem como contratar, vai contratar o mínimo possível. Agora, não, se o mercado está girando, se a coisa girou, aí é fácil contratar, porque você vai contratar, você vai negociar com [...]. Vai gerar recurso, aí é fácil. Então, assim, não adianta você limitar por lei, por pressão se a coisa não tem fruto, se não dá resultado, não adianta. É isso. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

As relações de trabalho devem ser algo natural e “livre” entre as partes, de acordo com o Empresário A. Ele entende que os trabalhadores e os capitalistas estão num patamar de igualdade quanto às condições de trabalho em virtude dos contratos de trabalhos. Percebemos que, nesse caso, se trata de “empreendedores”, mas que se verificam elementos de trabalhadores incorporados na forma de ser e de trabalhar. Nas relações de produção e de trabalho em MPEs, verificamos práticas de exploração do trabalho que se impõem a outros trabalhadores.

As divergências contratuais referentes às relações de trabalho são as que provocam a maioria dos conflitos trabalhistas nas micro e pequenas empresas de desenvolvimento de *software* em Londrina; isso foi o que notamos do relato do Empresário A.

Empresário A: Eu acho que divergências, assim, de [...]. Por exemplo, assim, sabe aquela questão que o acordo é feito, tem um acordo, você cumpre aquele acordo. Está bom, não está? E muitas vezes quando [...]. É aquela ideia, essa ideia americana é boa, o contrato vale porque aquele acordo foi feito. Não tem divergência do [...]. Que você [...]. A quebra de acordo

mesmo, acho que isso é o principal, que aí tem os influenciadores, o meio jurídico que influencia muito nessa parte por aproveitar da situação, eu acho que a maior divergência é por acordo contratual.

Leonardo: Entendi. No contrato mesmo.

Empresário A: Combinou, você faz, só que vem lá uma abordagem, assim, uma influência por cultura de lei, cultura governamental, cultura de aproveitamento mesmo e muda isso, aí você fica vulnerável a isso. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

De acordo com o Empresário B, a maioria dos conflitos em MPEs é sobre a remuneração das horas extras. Na área de TI, é muito comum ter que trabalhar recorrentemente fora do horário. Conflitos relacionados ao não-pagamento de horas extras ocorrem com frequência, segundo diz o Empresário F. Como a empresa de TI não pode parar, não se estranha este tipo de conflito, é o que afirma o Empresário B.

Outro aspecto que leva a possíveis conflitos é o referente à questão da tributação. Como “tentam” fugir dos impostos, que é muito alto, segundo o que relatou o Empresário F, os empresários condicionam o trabalhador a aceitar relações de trabalho alternativas. Este é um dos indicadores que pode estar levando trabalhadores a aceitar os trabalhos sob a condição de MEI ou PJ, segundo o que a pesquisa nos tem mostrado. A burocracia que se enfrenta para contratar uma pessoa, bem como os encargos e as responsabilidades inerentes a esse processo podem gerar conflitos em MEIs de desenvolvimento de *software*.

Conflitos trabalhistas, cara. É [...]. Assim, um ponto que eu vejo muito é o cara tentar fugir de imposto, então o cara vai tentar pagar por fora o funcionário. Então [...]. O imposto é muito alto, daí o cara vai querer falar assim: “ô, ao invés de você ganhar cinco mil em carteira, eu vou te por dois mil e te pago três por fora”, aí o cara não tem o FGTS, não tem né, toda essa contribuição, o cara põe no bolso e no final das contas tem a vinculação trabalhista, esse tipo de coisa acho que é muito comum. É [...]. Questão de hora extra né, de não pagar e tudo mais, então acho que esses conflitos normais, aí cara, acho que não é nada muito. A questão é mais assim [...]. É muito burocrático para você contratar um cara, você precisa ter muita certeza do que você está fazendo, porque se você tiver um problema de faturamento e isso afetar seu funcionário, você está ferrado. Basicamente é isso. Então assim, você tem uma série de encargos, você tem muita responsabilidade sob o cara e isso afugenta um pouco muitas pessoas contratarem, cara. Acho que isso é ponto importante assim, uma reforma de verdade aí na CLT acho que é importante assim, porque principalmente para nossa área aí né, é [...]. O cara quer ter flexibilidade de trabalhar de outras formas e não dá. É isso, cara. Então você tem que cumprir um monte de regra ali, se você não cumprir vai te gerar um problema, né. É isso, então [...]. Seria mais ou menos isso, cara. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Apesar de considerar que a reforma trabalhista propiciou alguma melhora, o Empresário B criticou sua politização. Na mesma perspectiva do Empresário A, o Empresário B avaliou aspectos relacionados ao judiciário como pontos de melhora, mas disse que a reforma trabalhista deveria pensar mais no conjunto entre empresa e colaborador.

A minha percepção é que houve uma melhora, mas, assim, ainda está muito politizada. Eles deveriam fazer uma reforma trabalhista pensando mais no conjunto empresa e colaborador. A empresa melhorou bastante, principalmente na questão de julgamento nos tribunais. Os juízes olhavam a empresa, tinha uma ação trabalhista contra a empresa, a empresa é [...]. Aquilo que eu te falei lá no começo, ela é o demônio, quer sugar e só explorar e não é assim. Tem juiz trabalhista aí que [...]. Primeiro que eu acho que o juiz trabalhista é o cargo mais baixo do direito, os outros juízes são mais gabaritados. Esses aí só olham superficialmente e não tem a visão empresarial. (EMPRESÁRIO B, 25 e 28 de julho de 2020).

O Empresário F, no geral, avaliou como positiva a reforma. Ele nos relatou ter havido melhoras no âmbito judicial, ainda que não tenha contratado trabalhadores para a empresa desde que a lei da reforma trabalhista entrou em vigor. Ao criticar as ações trabalhistas, o Empresário F reclamou do excesso de ações trabalhistas, o que acabou gerando uma “indústria de multas”. Isso fez aumentar os preços dos produtos finais, refletindo diretamente sobre os direitos dos consumidores, de acordo com o empresário. Outro ponto ressaltado pelo Empresário F, foi o relacionado à “facilitação” da flexibilização de processos de trabalho, que possibilitou a terceirização e uma contratação de trabalhadores sob vínculo PJ mais simplificada.

[...]. Um ponto positivo que eu acho é a questão de [...]. Que foi [...]. Nem sei se veio exatamente pela reforma trabalhista, mas acredito que sim, a questão de que o funcionário que [...]. Em questão da justiça até aí, que entra na justiça contra empresa, se ele perde ele tem que pagar o honorário de sucumbência. Isso aí [...]. Eu achei que é um ponto que [...]. Quando não tinha isso é o que permitia vários funcionários entrarem na justiça com alegações esdrúxulas contra todas as empresas e tinha virado uma fábrica de ações contra muitas empresas. O cara alega qualquer coisa, qualquer coisa e se ele perder ele não tem compromisso nenhum com isso né, não tinha né. Então ele poderia alegar que ele era meu escravidão dentro da empresa e se ele perdesse, tudo bem, só que se ele ganhasse né [...]. Então assim, isso aí virava uma indústria, virou uma indústria de ação. Isso prejudicava muito a empresa, o passivo das empresas, aumentava muito isso aí e reflete no preço dos produtos finais. Então assim, quem está pagando essa conta não é a empresa, quem tá pagando é o consumidor. Isso é um ponto. E outra questão da flexibilização dos contratos de CNPJ para questão do *core* das empresas, então antes não poderia fazer a contratação de pessoa jurídica para atuar no desenvolvimento do [...]. Tem um nome aí específico, mas do *core* da empresa, então eu não poderia contratar um PJ para fazer desenvolvimento

de sistema aqui, porque senão ele iria ser vinculado, ia ter vinculação trabalhista. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

O empresário afirma ter sido positiva a legalização da terceirização e a flexibilização de processos de trabalho em todas as atividades realizadas pela empresa, incluindo as atividades-fim. O mais importante foi o direcionamento dado pela flexibilização do trabalho, independente de dar certo ou não, de acordo com o entendimento do Empresário F. Segundo ele, o trabalhador deve ser “livre” para escolher contribuir, ou não, com o FGTS e sua aposentadoria.

Mas eu acho assim, a atualização da legislação só para questão de tirar o direito trabalhista não é interessante, mas, digamos assim, o caminho que foi tomado, o direcionamento eu acho que é interessante que é você flexibilizar a questão trabalhista, isso é interessante. Isso foi um passo dado, eu não sei se vai ser bom ou não isso aí. As vezes até nem é bom, entendeu? Do jeito que foi feito, mas o direcionamento eu acho que é interessante, entendeu? O direcionamento da flexibilização. Ah, o cara que não quer contribuir para o FGTS, ele quer guardar o dinheiro, ele quer pagar um imposto x ou y. Cara, o cara faz do jeito que ele quiser, quer trabalhar quatro horas por semana e não oito, ou quer trabalhar dez e, meu [...]. O cara faz e acabou. É [...]. Principalmente na área em que o cara tem uma formação mais alta, entendeu? Eu sei que isso é diferente com um cara com formação baixa. O cara está mais é [...]. Mais "na mão" aí, né, do empregador e tal, mas o cara com formação alta, cara, ele consegue ter mais poder de negociação, ele é outra [...]. E a CLT acaba prejudicando o cara, eu acho. Do jeito que era né, assim, não digo que é ainda. Então acho que no geral ela é positiva, entendeu? No geral assim. Nesses pontos que eu te falei. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Por fim, perguntamos aos empresários sobre suas percepções em relação aos sindicatos laboral e patronal. Apenas o Empresário A comentou sobre o TI Paraná. Conforme ele mais assessorias deveriam estar disponibilizadas aos empresários. A respeito do sindicato laboral, o SINTINORP, todos os empresários entrevistados teceram duras críticas à atuação do sindicato, pois todos avaliaram que a instituição está mais preocupada com a arrecadação.

Acho que é, não sei, o escritório de contabilidade que fazia. Então, assim, eu acho que um sindicato só é justo se ele te prestar um serviço, dele não atuar, por exemplo, assim, a CUT mesmo, a CUT promove greve, não promove solução. [...] Então, assim, a presença do sindicato tem que ser para solucionar problemas e não para causar problemas. Então, assim, quando ela [...]. Conheço, já conheci sindicalistas, respeito, sabe, não tenho nada contra, só que quando foi para [...]. Por isso que hoje a nossa mentalidade é ter que acabar mesmo o vínculo, porque foi por um lado totalmente político, virou baderna. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Percebemos, nesse relato, que o empresário não reconhece as greves organizadas pelos sindicatos, como medida eficaz para o enfrentamento das contradições no trabalho. Sobre o TI Paraná, o sindicato patronal, o Empresário A criticou a falta de assessoria jurídica e disse que poderia ele, caso se desenvolvessem os negócios na área.

Ah, então, está envolvida ainda com o APL, ainda não faz, acho que um sindicato patronal tem que promover negócio, tem que partir para essa área. Eu acho que tudo que você envolve empresas, por exemplo, assim, tem a lei agora, eu não estou nem com vínculo no sindicato, nem fiz isso, porque, assim, eu vejo que não, até agora eu não vi que não vale a pena estar vinculado, estou lá, conheço algumas coisas, mas [...]. Eu acho que teria que ter uma assessoria jurídica, teria que ter um [...]. Não que você não vá pagar por essas coisas, mas eu acho tem que ter uma [...]. Igual, cada empresa busca seu advogado por coisas [...]. Igual agora está tendo uma nova lei da proteção de dados, então, assim, eu não vi muitas ações tanto no APL quanto no TI Paraná, claro, não sou afiliado ainda, mas é porque eu não tive vontade mesmo, foi isso. (EMPRESÁRIO A, 07 de outubro de 2020).

Com a reforma trabalhista, o sindicalismo teve de se reinventar, e esse foi um fator positivo, de acordo com a percepção do Empresário B. Ele criticou o SINTINORP e disse não confiar no sindicato laboral, pois o sindicalista trabalha em benefício próprio.

A Empresa F não está vinculada ao sindicato patronal, segundo nos disse o empresário. Ao sindicato laboral, do qual faz parte, o Empresário F criticou dizendo que os sindicatos estavam mais preocupados com a contribuição obrigatória. Como entende que o sindicato laboral não está preocupado com as questões trabalhistas, ele não o avalia como algo positivo.

Não. SINTINORP, SINTONORP. É [...]. Cara esse sindicato eu avalio como pior nota possível que poderia dar assim. O cara, o interesse dele era recolher a contribuição e é isso, cara. Todas as coisas que é de negociação o cara [...]. Ah, basicamente o cara não estava nem aí para os empregados. O cara era um cara eleito lá que ele não era da área, não tinha ninguém atendendo dentro do sindicato, você tinha que agendar horário para falar com o cara, que o cara aparecia lá na hora e não queria conversar com você. Era isso, era péssimo, cara. Sindicato era feito baseado na contribuição obrigatória, era isso. Então assim, antes [...]. Quando eu era funcionário, era assim, hoje eu não sei, porque faz muito tempo que eu não tenho mais contato com o sindicato. Mas a minha avaliação da época era, meu, nota zero assim, era péssimo, péssimo. (EMPRESÁRIO F, 28 de julho de 2020).

Reunindo o conjunto das informações dos empresários, temos condições de compreender, em parte, como funcionam o processo produtivo e os de trabalho realizados em MPEs de desenvolvimento de *software* em Londrina, entendemos também como se vinculam à empresa os trabalhadores contratados para esses empreendimentos e quais os cargos que se lhes oferecem, qual é a remuneração média e qual a rotatividade.

Foram esses os pontos essenciais colhidos das entrevistas dos sócios e empresários dos empreendimentos de desenvolvimento de *software*. Isso nos ajudou a compreender aspectos relacionados ao processo produtivo e de trabalho em MPEs das cadeias globais de valor e a expor as contradições que envolvem as relações entre capital e trabalho no capitalismo contemporâneo.

4.1.2 – Entrevistas com os trabalhadores

O roteiro utilizado para as entrevistas com os trabalhadores, disponibilizado nos apêndices do trabalho, teve como principal objetivo possibilitar-nos conhecer um pouco da rotina de trabalho, aspectos do processo de produção, no setor de informática, e analisar as condições de trabalho. No roteiro de entrevista com os trabalhadores, dividimos os blocos, dispondo as questões em cinco eixos: questões de ordem pessoal, sobre o trabalho na empresa, a percepção do trabalhador sobre trabalho, inovação e tecnologia, sobre o sindicato, e outras informações relacionadas ao trabalho.

Optamos por utilizar entrevistas semi-estruturadas, para podermos analisar aspectos relacionados às condições de trabalho nas empresas, elementos de precarização do trabalho e as perspectivas de futuro dos trabalhadores. O que os trabalhadores têm a dizer sobre o trabalho? Em meio à pandemia da CoVID-19 e seus impactos sobre a dinâmica social, os contatos com os trabalhadores para a realização de entrevistas, se deram de forma aleatória, inicialmente mediante contatos via telefônico com eles nas empresas em que trabalham. Posteriormente, anotamos os *e-mails* dos que aceitaram ser entrevistados e organizamos a reunião virtual pela plataforma do *Google Agenda*.

4.1.2.1 – Histórias de vida: trajetórias dos trabalhadores, a realidade do trabalho e suas perspectivas

Destacamos inicialmente a complexidade de trajetórias de vida, formação e qualificação profissional, combinadas com experiências diversas no mercado de trabalho. Partes do que destacamos sobre as trajetórias dos trabalhadores está nos apêndices deste trabalho.

Lendo os relatos vimos que parte dos trabalhadores cursou a pós-graduação, outra parte espera atuar na área científica, especificamente em computação ou ciência da informação. É comum os professores indicarem a seus alunos os estágios e/ou trabalhos que os ajudem a preparar-se para esse ramo de atividade econômica¹⁵⁵.

A condição de estagiário, mesmo que durante períodos indeterminados, que variavam de meses a anos, foi um fenômeno constante observado no início das carreiras profissionais dos trabalhadores entrevistados. É longa a duração do tempo de trabalho destinado ao aluno na condição de estagiários. Isso pode estar sendo estrategicamente adotado, pois são trabalhos, cuja remuneração custa menos comparada à dos trabalhadores efetivados. As atividades que estes trabalhadores realizam assumem parte significativa das demandas no processo produtivo dos empreendimentos locais¹⁵⁶.

Os Trabalhadores C, D e E trabalham na Empresa C. O C é engenheiro civil e já havia trabalhado como estagiário em outras três empresas. Depois disso, entrou na *startup* em que trabalha atualmente, e ainda sob a condição de estagiário, sendo efetivado logo depois de um mês. A D, profissional de Relações Públicas, estagiou nas áreas de *marketing* e propaganda e redes sociais durante a sua trajetória profissional.

Nas trajetórias desses profissionais notamos aspectos importantes referentes às relações de gênero no trabalho. A Trabalhadora D, quando foi contratada, sentiu certo

¹⁵⁵ Um dos trabalhadores entrevistados nos relatou que realizou estágio não-obrigatório, remunerado, por aproximadamente dois anos, numa empresa indicado pelo professor do curso. Depois disso, foi efetivado na área *3com*, onde passou a atuar no desenvolvimento de *sites*.

¹⁵⁶ Há uma elevada carga de inovação qualificada efetuada pelos trabalhadores estagiários. No segmento de TI, tem sido cada vez mais comum a demanda por profissionais formados em Engenharia(s), Relações Públicas, e para outras profissões que não são especificamente da área de tecnologia da informação.

desconforto por não ver mais mulheres trabalhando na área de atendimento, onde ela iria trabalhar. Ela entende ser uma área predominantemente masculina¹⁵⁷.

O Trabalhador E, graduando em Engenharia da Computação, nos relatou ter feito *freelancers* para a constituição dos rendimentos durante o período da faculdade. Quando precisou fazer o estágio, mudou-se para Londrina onde atuou em uma *startup software house*, antes de ser contratado pela *startup* em que trabalha atualmente na condição de desenvolvedor e *head* de equipe.

O Trabalhador I é formado em Ciência da Computação. Ele nos relatou que começou a fazer estágio desde quando cursava o segundo ano. Ele conseguiu abrir o seu “próprio negócio” na área de desenvolvimento de aplicativos, graças a experiências obtidas em trabalhos anteriores. A “busca” de trabalhadores para abertura de seus “próprios negócios” e desenvolverem algo concomitante ao trabalho principal, o que representa uma sobrecarga, tem sido comum ler em relatos de trabalhadores e empresários.

O discurso ideológico de fomento ao empreendedorismo individual é evidenciado em relatos de trabalhadores quando falam de suas experiências no mercado laboral. O(s) projeto(s) desenvolvido(s) pelos trabalhadores, muitas vezes, tem a pretensão de tornar-se um aplicativo útil, uma mercadoria.

Não, são projetos de outras pessoas. Eu já tentei desenvolver projetos meus, mas eu percebi que você ser o cara que cria tudo, ser o cara que tem a ideia e ser o cara que “bota” para executar a ideia e trabalhando ainda, é uma coisa que fica meio pesada, eu vi que não estava compensando, eu já tentei fazer isso, eu até consegui fazer apresentação em algumas empresas dessa aplicação que eu tinha criado, por exemplo, a *Advise* daqui de Londrina, eu cheguei a fazer uma apresentação para eles, era um sistema de análise de dados, também fiz uma apresentação para uma empresa lá de Cambé, mas, assim, estava tomando muito do meu tempo e tal, eu acabei desistindo da ideia. Então eu e um amigo meu, a gente trabalha em conjunto, a gente pensou que é muito mais fácil a gente fazer o que? [...]. Daí foi assim que a gente conseguiu, eu tenho no momento três clientes que eu atendo, mas, assim, é uma coisa pequena, é mais para ter uma renda extra por fora, um trabalho extra, só que nisso foi uma coisa também que me ajudou muito na

¹⁵⁷ Queixa-se a Trabalhadora D de não ver a seu lado outras mulheres no setor de TI, critica essa situação e julga ter abertura e liberdade para questioná-lo junto com a chefia da empresa. Vemos isso em seu relato: “Então para mim isso é o básico e acontece, então o meu desconforto quebrou ali no momento que eu entendi que a minha palavra era válida, que o fundador da empresa está interessado em ter mulheres em cargos de liderança, tanto que eu, em julho do ano passado e em janeiro desse ano, comecei a liderar um time, um *squad*. E eu percebo esse movimento da empresa de ela ter começado com desenvolvedores, com mais homens, o fundador é um homem, o sócio é um homem, a maior parte dos chefes, dos *heads* são homens e eu consigo ver conforme a empresa aumenta, ela cresce, eu consigo ver as mulheres tomando posições de liderança.”. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

minha experiência na área de desenvolvimento, porque muita coisa que eu uso, eu não trabalho diretamente na empresa que eu estava atuando como CLT, então tive que estudar muito por fora para implementar, então eu já me considerei, assim, no começo do ano passando como um desenvolvedor já no nível de júnior para pleno, então lá na empresa que eu trabalhava eles já tinham essa noção [...]. Fui até para São Paulo fazer alguns eventos de aplicações também, eu e esse amigo também, a gente conseguiu até ganhar *hackathon* lá que foi bem interessante que era para implantar uma API na Prefeitura de São Paulo, eram duas etapas, a gente ganhou a primeira etapa e na segunda a gente ficou em segundo lugar, a gente perdeu por zero vírgula vinte e cinco, foi por muito perto. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

Nesse depoimento, percebemos como surgem as demandas de trabalho na área de tecnologia da informação. Há uma incessante necessidade dos trabalhadores criarem algo inovador ao mercado de informática. Os *hackathons*, por exemplo, são “grandes feiras” de tecnologia e informação, onde trabalhadores apresentam seus projetos inovadores com potencial valorativo, sob o olhar de grandes investidores de capitais, sobretudo empresas relacionadas ao capital financeiro, que participam desses eventos na procura por projetos inovadores.

Do mesmo modo, trabalhadores procuram anjos investidores para os seus projetos. As relações de trabalho que envolvem o setor de desenvolvimento de *software* se realizam originariamente com novas tecnologias de informação e comunicação. Este tipo de trabalho distingue-se por ser extremamente individualizado, o que exige dos trabalhadores alta concentração intelectual, durante o processo criativo, os quais trabalham ansiosos por conseguirem atender as expectativas das empresas e do mercado. Há pressão sobre trabalhadores altamente qualificados, e isso podendo acarretar problemas de saúde.

A crescente mediação das TICs sobre o universo de relações sociais da vida humana ampliou o leque de novas possibilidades de relações “virtuais”. A demanda por desenvolvedores de *software* aumentou exponencialmente no período da pandemia, segundo nos relatou o Trabalhador I. O agravamento das desigualdades sociais vivenciadas na pandemia intensificou a fragmentação da classe trabalhadora e levou à precarização do trabalho diante do conjunto de novas determinações jurídicas implementadas nos últimos anos.

Os trabalhadores F, G e H são empregados da *TATA*, grande companhia transnacional de origem indiana que instalou filial recentemente em Londrina. O Trabalhador F, cientista da

computação, começou a ter contato com programação desde quando ingressou no curso de graduação. Ele nos relatou ter trabalhado como menor aprendiz no cargo de analista de suporte, atuando em manutenção de periféricos, especialmente computadores e impressoras, e sob a condição de estagiário, atuando como programador *front end*. Nessa experiência, ele teve de abdicar de seu cargo efetivo de analista de suporte do contrato de trabalho com a empresa anterior. Trabalhou um ano na condição de estagiário, sendo efetivado depois no cargo de *web developer*, onde permaneceu por mais quatro meses. Depois disso foi contratado para a multinacional em que está trabalhando atualmente. De acordo com o que observamos, nos relatos, os trabalhadores atuam durante muito tempo na condição de estagiários. Essa modalidade prevê forma específica de pagamentos de salários e vínculo contratual.

O Trabalhador G nos relatou que começou a trabalhar na área de TI em 2007, também como estagiário. Nos anos seguintes, especializou-se, aprendeu novas linguagens e atuou em áreas específicas de programação e desenvolvimento de *softwares*. A variedade de aplicativos, linguagens e plataformas, essenciais à realização do trabalho de desenvolvimento de *softwares* demonstra a complexidade do setor, aspecto importante a ser destacado. Isso faz com que os trabalhadores estejam, a todo o momento, aprendendo ou se especializando em algo específico. Disse que, durante suas experiências profissionais, trabalhou como PJ durante muito tempo, celetista e CLT Flex. Atualmente é assalariado contratado sob o regime celetista. Constatamos, pelos relatos, que há um mix de variadas formas e condições de trabalho na trajetória profissional dos trabalhadores. O Trabalhador H, que já teve experiências em outros ramos diferentes do de tecnologia da informação, atua, agora, na área de desenvolvimento de *softwares* desde 2006.

Verificamos a seguir, por que os trabalhadores entrevistados optaram atuar na área de TI e há quanto tempo atuam no ramo. Como já mencionamos, muitos trabalhadores enfatizaram a necessidade de trabalhar desde muito cedo. Muitos já trabalhavam desde o período da formação. Reunimos ainda nesta seção, relatos relacionados às perspectivas dos trabalhadores entrevistados: *i)* sobre os trabalhos e/ou serviços que realizam para outras empresas, concomitantemente ao trabalho “principal”; e *ii)* se o trabalhador gostaria de ter o próprio negócio. Esta segunda pergunta foi motivada pelo incentivo e fomento ao empreendedorismo, desde a última década.

A demanda por trabalhos extras, como alternativa ao trabalho principal dá uma ideia da precarização das condições de trabalho e do direcionamento das políticas

empreendedoristas para a mesma condição. Paralelamente a essas questões, no que se refere à abertura do próprio negócio, alguns trabalhadores nos relataram que tiveram seus “próprios negócios”. Outros relataram que gostariam de ter o seu “próprio negócio”, futuramente.

O Trabalhador A fez a questão de destacar, em seu relato, que pertence à “classe baixa”. Ele atua no mercado de trabalho desde pequeno adquirindo diversas outras experiências: servente de pedreiro, roçagem, repositor de mercado e atendente de *telemarketing*. A última experiência profissional fez enquanto cursava a faculdade. Atualmente, trabalha como contratado pelo regime celetista em microempresa local. O único registro de trabalhador ele o tem apenas nessa microempresa.

O Trabalhador A nos informou que, no momento, não tem outros projetos, mas está entrando em contato com uma empresa na qual já trabalhou anteriormente, para um trabalho voltado a projetos. Um aspecto curioso referido por diversos trabalhadores (e empresários) é a frequente utilização das redes sociais, com as quais não só eles, mas também empresas e professores universitários, além de outros, se mantêm conectados e buscam informações sobre as demandas da produção de informática local, mesmo após o rompimento do vínculo. A comunicação nessas redes também se destina a informações sobre trabalhos intermitentes e/ou projetos, para cuja realização o trabalhador se vincula em contratos de trabalho flexíveis e diversificados, com remuneração geralmente de acordo com os termos do “salário por peça” (MARX, 2013). Um elemento em comum observado nessas formas alternativas de vínculo de trabalho é a não-vinculação ao regime celetista.

Leonardo: Dois anos. Tá. Você trabalha ou presta serviços para outras empresas, tem um vínculo empregatício, tem outra fonte de renda?

Trabalhador A: No momento, quer dizer, até hoje não, mas na verdade amanhã mesmo eu vou entrar em contato com uma outra empresa que eu trabalhei também, a AD3. Eles sempre tentam fazer repescagem comigo e dessa vez eles pediram que eu trabalhasse para eles em um regime de *home office* também, mas vendendo apenas as horas para eles, mesmo por contrato e não por um regime CLT.

Leonardo: É aquele contrato por pessoa jurídica seria?

Trabalhador A: Sim, provavelmente vai ser esse, porque na verdade eles querem repassar um dos clientes deles para mim, que eles não conseguem dar conta da demanda e eu vou ter que aceitar. Eu resolvi aceitar no momento por conta da situação do Coronavírus. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Valendo-se dessas modalidades alternativas de trabalho, como o contrato PJ, o Trabalhador A presta serviços remotamente para outras empresas. O cálculo para pagamento é

pautado pelas horas de trabalho despendidas nos projetos. A divisão da produção, no rearranjo pós-fordista com que a fábrica de *software* (TENÓRIO; VALE, 2012) se realiza na localidade, se verifica na forma de rendimentos pagos “por peça” (projeto) aos trabalhadores neste fenômeno de terceirização ou “quarteirização” de atividades do setor.

Segundo nos relatou, o Trabalhador A pensa montar, futuramente, o seu próprio negócio. É um objetivo de vida. Ele “constrói” esse sonho vendo a possibilidade de realizá-lo conjuntamente com os outros dois trabalhos que executa atualmente. Capacitação para realizar esse objetivo vem-la na grande quantidade de cursos realizados por ele. As despesas para a qualificação profissional são pagas pelo próprio trabalhador.

Sim. Na verdade, eu tenho alguns planejamentos, mais de um projeto desenvolvido e eu não só gostaria, como eu pretendo. Isso para mim, na verdade, é um dos meus objetivos, ter o meu próprio negócio, trabalhar na área da TI e mais alguns *spin-offs* que eu tenho em mente também, como o desenvolvimento de jogos, trabalhar com *marketing*. Enfim, várias outras coisas que eu já tenho alguns planejamentos feitos. Já cheguei a fazer o *Canvas*, já cheguei a fazer toda a análise do produto, análise *Swot*, já cheguei numa boa parte do planejamento estratégico do processo dos meus outros projetos também. Eu estou fazendo tudo assim, paralelo com o meu trabalho atual e agora também com esse meu outro, com esse meu outro *home office* que eu vou fazer, com esse meu outro *freelancer*. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

O Trabalhador B trabalha desde 2007 na área de TI. Primeiro trabalhou em uma empresa de licitação da Prefeitura de Londrina, onde realizava o suporte técnico. Durante os estudos superiores, ele se dedicou exclusivamente ao curso e foi convidado pelo seu professor, no último período, para trabalhar em sua empresa. Para complemento de renda, os demais trabalhadores entrevistados também afirmaram realizar algum tipo de trabalho extra. O Trabalhador B atua como técnico de informática, uma ocupação “extra” e é procurado por clientes particulares.

O Trabalhador B já tentou um negócio próprio, mas fracassou. Por seu relato, comprova-se a hipótese de que na atual reorganização do trabalho nas fábricas de *software*, com as características pós-fordistas e ultraflexíveis, o trabalhador atua como empreendedor. Muitas vezes o trabalhador não alavanca o seu projeto e acaba se onerando. Tal cenário se torna possível somente pelo fomento ao empreendedorismo individual sustentado desde a última década. Por seu relato, vemos que ele, mesmo efetivado como celetista na Empresa B, possui uma micro empresa cadastrada como “pessoa jurídica”.

Leonardo: Entendi. Você tem vontade, você gostaria de ter o seu próprio negócio?

Trabalhador B: Na verdade eu tentei já, duas vezes em duas oportunidades e daí [...].

Leonardo: Na área [...].

Trabalhador B: Não, é hospedagem de site, eu trabalhei duas vezes com isso. Primeiro em 2007, não deu certo, não consegui nenhum cliente e agora em 2016 a 2018, eu tive dois anos de empresa só que o custo era muito alto para poucos clientes que eu tinha, então acabei desistindo. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

É bastante comum, nessa área, professores indicarem empresas, como potenciais empregadoras, para seus alunos trabalharem. Uma parcela dos professores dos cursos de TI das instituições de ensino superior atuam também como empresários de MPEs locais. A diversidade de projetos nos quais os profissionais da área estão envolvidos, sejam trabalhadores que, com projetos adicionais, oneram sua jornada, sejam “empresários¹⁵⁸”, com sobrecarga de trabalho, leva-os à precarização das condições de vida.

Atuando em uma *startup*, mesmo formado em Engenharia Civil, o Trabalhador C sentiu-se mais afim ao trabalho do ramo de TI voltado ao mercado imobiliário, onde atua desde 2019. Disse ser algo desafiador. Ele usa em fala elementos do discurso empresarial, não obstante ser trabalhador assalariado, líder de uma equipe, recebendo cerca de dois a três salários mínimos.

Empregando termos próprios de empresários do setor, ele disse que precisava “contratar” novas pessoas, pois a empresa estava carente de mão de obra qualificada em TI. O fenômeno da radicalização da produção e reprodução pós-fordista, traz toda uma “nova cultura” de trabalho que se realiza nos moldes das *startups*, um modelo ultraflexível de produção concebido pelos gestores do processo como algo “novo” e intercomunicativo na dinâmica do trabalho.

Os “colaboradores” de *startups* fazem uso de expressões e termos do mundo dos negócios. Diante do fenômeno de expansão das relações sociais estabelecidas em ambiente virtual a partir da segunda metade da última década, u’ maior parcela de trabalhadores, sobretudo mais jovens, se inserem nessa lógica do trabalho mediado pelas plataformas digitais.

¹⁵⁸ Por exemplo, o Empresário A é responsável por um microempreendimento local, atuou como professor celetista em uma grande companhia educacional concomitante a este processo, além de outros projetos.

As demandas de trabalho dos “novos” trabalhadores, que cada vez mais adentram ao mercado de trabalho em diversas regiões, emergem em momentos de “entretenimentos” em que os negócios são organizados, ocasião em que os jovens trabalhadores das *startups* são constantemente incentivados a enfrentar novos desafios em seus trabalhos. Diante desta lógica, e são muitos os desafios, pois os “inovadores” precisam “matar um leão por dia”, para satisfazer as expectativas e os desafios do trabalho.

Total. E acho que uma coisa da minha geração é que eu pelo menos sempre tive muitos jogos de computador, então no entretenimento para mim era uma coisa que eu tinha que buscar. Então sempre fui meio que direcionado para um desafio. Eu lembro que quando eu comecei até instalar um jogo no computador era um desafio. Então quando eu me deparo no mercado de trabalho, que nem de construção civil está tudo pronto ali que é só seguir uma receita de bolo, isso é bastante frustrante para mim, entendeu? Em todas as outras empresas, a frustração maior era essa, a rotina é uma coisa que não é muito legal, trabalhar em uma empresa que espera de você que você traga melhoria, que você proponha melhorias, isso é uma coisa que para mim pelo menos traz bastante satisfação, entendeu? Você ser responsável por implementar um sistema novo, por implementar uma metodologia nova e ter isso para mim pelo menos faz total diferença. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Observamos que há transferência, cada vez mais intensa, de responsabilidades aos trabalhadores no processo de produção e reprodução de mercadorias, tanto de *startup*, quanto os de microempreendimento local, que atuam num contexto de maior fragmentação de etapas e processos. Na fábrica de *software*, a produção pós-fordista se expressa em sua forma ampliada e radicalizada, tornando as relações celetistas de trabalho obsoletas no referido segmento econômico.

Ao se sentir parte deste processo e cada vez mais desafiado, o Trabalhador C nos contou que são menores as possibilidades de se firmar a organização dos trabalhadores no interior desses “novos” locais de trabalho diante da lógica empreendedora propagada pelo neoliberalismo vigente. Este foi um dos elementos determinantes para a sua escolha profissional porque viu a expansão das *startups* a oportunidade de crescimento, apesar das dificuldades que enfrenta quem estuda e, ao mesmo tempo, tem de trabalhar.

O Trabalhador C, que estava ciente de suas habilidades, pensava em desenvolver outros projetos e/ou trabalhos, apesar de não estar atuando em nenhum projeto. A ansiedade para ter o “próprio” negócio demonstra a radicalização da fragmentação toyotista da produção

no atual contexto de hegemonia ideológica neoliberal nas relações de trabalho. Isso se verificou no relato do Trabalhador C, que nos informou esperar ser o último contrato celetista de sua vida.

Não só gostaria como eu já deixei bem claro para o Empresário C e o Manoel que a Empresa C vai ser a última CLT da minha vida, porque eu acho que eles me preparam bastante para isso e eu acho que a gente ainda tem uma história para fazer junto, eu vejo aí pelo menos uns três ou quatro anos pelo que eu sei dos planos da empresa, vai fazer bastante sentido eu estar com eles, também porque eu aprendo muito, eu já comentei várias vezes com o Empresário C que o capital intelectual que eu recebo lá é muito mais que o salário que eu ganho, então acho que com certeza absoluta eu vou ter meu próprio negócio, isso eu não tenho nem dúvidas. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Os trabalhadores da Empresa C disseram que desde a entrevista até o ingresso na *startup* são “preparados” para adentrarem neste “novo” universo de trabalho. Nessa “nova” realidade das *startups*, os ambientes de trabalho diferem das empresas tradicionais. Os empresários afirmam que se trata de um modelo de trabalho no qual não se verificam conflitos; afinal, o trabalho “tem de ser algo legal para se fazer”, como se demonstrou no relato da Trabalhadora D, que começou na área de atendimento aos clientes por contato telefônico. Ela nos disse que foi onde mais se desenvolveu na empresa.

De acordo com o que nos relatou sobre sua trajetória, devido à sua curiosidade ela adquiriu conhecimentos múltiplos sobre os processos da empresa, satisfazendo as expectativas dos sócios empresários que a contrataram. Ela acabou “abraçando” TI, mas não planejou ter este tipo de emprego. Observamos a polivalência dos trabalhadores, característica do modelo atual pós-fordista pelo qual se pautam as *startups*, e no qual os trabalhadores assumem espontaneamente responsabilidades e atividades de outros setores.

Teve uma parte ali no suporte no final do ano passado, mais para o final do ano passado que eu já estava calejada, as coisas chegavam e nem chegavam mais para os desenvolvedores, eu conseguia resolver ali na hora, então eu acabei me encontrando ali naquela parte e quando eu vim para o *squad* de canais também isso fez muita diferença, porque eu estava liderando um time e tinha uma pessoa ali que era de tecnologia e eu tinha que cobrar ela, eu tinha que entender a entrega dela, eu tinha que entender os prazos com ela e eu não sabia nada do que a pessoa estava fazendo, eu acabei tendo que me envolver, entender um pouquinho mais sobre o trabalho dela, assim como eu tive que entender um pouquinho mais sobre o trabalho da pessoa de dados, entender um pouquinho mais sobre *marketing* para fazer as coisas acontecerem. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

Neste novo rearranjo organizacional da empresa moderna e ultraflexível, é comum, não apenas aos que possuem cargos de liderança, os *heads*, mas também a todos os trabalhadores, desempenharem funções em diferentes times, transitando e desenvolvendo atividades nos diversos setores em que os projetos são realizados. É o que vimos no relato da Trabalhadora D sobre a quantidade de “times” (setores) componentes da *startup*. Ela nos descreveu brevemente o “organograma” da *startup* e as funções desempenhadas, revelando a diversidade de formas de constituição dos “times”.

Vixi, quantos não sei, vamos lá. Tem operações, tem financeiro, tem comercial, o comercial na verdade tem o time de *Customer Success* e o time de *Inside Sales*, que são as vendas, né. [...]. Tem o time de *marketing*, tem o de engenharia, tecnologia, né, tem o time de gente e gestão, time de produto, time de operações, time de dados. [...]. Isso de cada time ter a cara do *head*, do líder eu acho que fica muito óbvio quando eu paro para ver o meu crescimento dentro da Empresa C, o tanto que eu tive de postura, de uma postura mais de resolver a situação, sabe e eu vejo que isso não acontece em todos os times. É muito legal trabalhar com pessoas, eu vejo que na Empresa C tem muitas pessoas diferentes, tem uma diversidade de jeitos muito diferentes mesmo e a gente vai se moldando de acordo com o time, o time de operações eu vejo uma galera que com o dia a dia a gente vai aprendendo que as coisas precisam ser resolvidas, que não dá para a gente deixar ponta solta, que é sim ou não, está operante? Sim ou não? Que a gente tem que deixar as coisas muito óbvias, então eu pego um tanto que é meu de relacionamento, de relações, de entender, de ajudar e casou com essa parte que veio de operações que é de resolver a situação, de resolver o problema, fazer as coisas do jeito mais fácil, eficaz, eu vejo um pouquinho de TI nisso de operações e também de ter aprendido muita coisa para conseguir exercer as minhas funções. Nem sei se eu respondi à pergunta. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

Constatamos que não ter um emprego, conexões ou vínculos de trabalho com empresas no setor de informática, tem sido uma obsessão de muitos dos trabalhadores, conforme o que nos relatou a Trabalhadora D. Entretanto, ela nos disse que almeja ter estabilidade para poder investir em outras coisas. No momento não quer ter um negócio próprio como uma necessidade, mas não descarta inteiramente a possibilidade de vê-lo como uma necessidade.

A partir de conversas com os trabalhadores da Empresa C, passamos a saber com que características se compõem os “times” e que rendimentos percebem os trabalhadores¹⁵⁹ qualificados. Os rendimentos dos trabalhadores pagos pelos sócios e/ou empresários dos pequenos estabelecimentos de Londrina serão conhecidos melhor na seção seguinte.

O Trabalhador E¹⁶⁰ nos disse ter escolhido este trabalho por afinidade, porque gosta de tecnologia desde criança e sente a necessidade de transformar alguma coisa e em ser útil para alguém. Atua na área desde o final do curso tecnológico realizado durante o ensino médio, onde também realizava manutenção em *sites*. Durante a faculdade, o Trabalhador E nos relatou que fez alguns “*freelas*”¹⁶¹ na área de desenvolvimento de *sites* e estágio antes do atual emprego.

Diante da elevada carga de durante os estágios obrigatórios em empresas, uma exigência dos cursos de computação, sistemas, *software* e/ou tecnologia da informação, percebemos que os trabalhadores enfrentam dificuldades para a conclusão de curso como nos foram revelado em relatos dos trabalhadores. O Trabalhador E, por exemplo, depois de cumprir o estágio e ser efetivado pela empresa, teve que interromper os estudos para dar conta das elevadas demandas de trabalho. E isso já tem pouco mais de dois anos. Ele nos disse, porém, que pretende concluir os estudos.

Quanto à obrigatoriedade do estágio e as relações que existem nas universidades, empresas e demais atores envolvidos, o Trabalhador E nos deu explicações sobre as *software houses* e outras empresas que absorvem esse contingente de estudantes/trabalhadores. Constatamos ser bastante comum, nessas empresas, o contrato de trabalhadores *freelancers* para a realização das demandas de trabalho¹⁶².

¹⁵⁹ O Trabalhador E nos informou que os times são compostos geralmente por cinco trabalhadores e os rendimentos variam em torno de R\$1.800,00 por mês. Há também estagiários nesses “times”. Ele nos relatou que o seu salário inicial variava em torno de mil e duzentos a mil e quinhentos reais (líquido) por mês.

¹⁶⁰ É muito interessante a trajetória do Trabalhador E na Empresa C (*startup*). Ele foi um dos primeiros a conceber e desenvolver os produtos oferecidos pela empresa junto aos sócios. Hoje, a empresa já conta com mais de sessenta trabalhadores. No “organograma” atual da empresa, o Trabalhador E está como *head* de um dos times, posicionado abaixo dos “investidores”, sócios e CEOs da *startup*. Quanto aos vencimentos, nos disse receber em torno de três a quatro salários mínimos por mês.

¹⁶¹ De acordo com o que nos informou o Trabalhador E, há cerca de três anos, o “*freela*” de manutenção e desenvolvimento de *sites* variava em torno de R\$200,00 à R\$300,00. Atualmente, este trabalho está entorno de R\$1.000,00, no mínimo, de acordo com o que nos disse. Estes valores têm como base as experiências dos trabalhadores da localidade de Londrina.

¹⁶² O Trabalhador E nos relatou que um de seus trabalhos atualmente, é um *free lancer* para uma dessas *software houses*. Além disso, o trabalhador nos disse possuir outros três contatos em que geralmente costuma “pegar” trabalho. Sobre estas empresas, nos relatou o Trabalhador E: “Tem, tem bastante, aqui tem uma área tecnológica bem boa, tem bastante empresas voltadas para tecnologia, para diversas áreas, tem várias, tem mais *software*

O Trabalhador E nos disse que desenvolve outros projetos em concomitância com o trabalho do seu emprego, além de prestar serviços para outras empresas mediante outros contratos. Além disso, às vezes ainda “pega uns *freela*” para fazer, como nos relatou. Ele também nos informou que esses trabalhos são da área de programação e desenvolvimento de *sites* e aplicativos. Ou seja, tem sido comum os trabalhadores, especialmente os de *startups* e pequenos empreendimentos, buscarem outras fontes de renda. O Trabalhador E relatou pretender ter o seu próprio negócio, algo voltado a área de *software house*.

O Trabalhador I gosta da área de TI e deseja exercer sua profissão nessa área, desejo se intensificou no período da faculdade, quando começou a entender todo o funcionamento da área. Ele trabalha, há quase quatro anos, no ramo e toda a sua experiência profissional se resume à área de desenvolvimento de sistemas e *softwares*, segundo nos disse.

O Trabalhador I relatou que, apesar de atualmente não ter outra fonte de renda fixa, tem um CNPJ próprio¹⁶³. As atividades relacionadas a este CNPJ são consideradas como mais “informais” pelo Trabalhador I, pois ele as faz “por fora”. O relato do Trabalhador I nos revelou nuances do que estamos confirmando com a pesquisa, a saber, que as formas de trabalho, pelo *modus operandi* nas políticas empreendedoristas de geração de renda, são, na verdade, práticas e relações informais de trabalho que se realizam nos mercados locais. E, ao invés de proporcionar crescimento e desenvolvimento econômico aos aglomerados produtivos das localidades, promovem maior tendência de desregulamentação do trabalho formal em virtude de práticas informais dos trabalhos alternativos, decorrentes da prestação de serviços dos trabalhadores, correspondendo a etapas de toda a organização produtiva¹⁶⁴.

O Trabalhador I também nos relatou que gostaria muito de ter o seu “próprio negócio”, mas que no momento não tem condições por causa das demandas do trabalho atual em que está efetivado como celetista na Empresa E que consome cerca de oito horas e meia por dia. A possibilidade de ter o próprio negócio seria incrementando suas aplicações financeiras para poder sobreviver com estes rendimentos futuramente, ou seja, ele gostaria de

house que são empresas que fazem projetos para outras empresas aí que não tem área de engenharia, área de tecnologia que desenvolve para dentro da empresa mesmo. Então, esta *software house* faz esse papel de desenvolver as coisas para as outras empresas.” (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

¹⁶³ Este cadastro era de seu pai, que acabou passando para ele, pois não estava mais usando, segundo nos relatou o Trabalhador I. É uma micro empresa cadastrada na Prefeitura de Sertanópolis, cidade próxima a Londrina, em que o trabalhador está classificado como microempreendedor.

¹⁶⁴ Isso também dialoga com uma preocupação fundamental sobre a previdência social, uma vez que, conforme se ampliam quadros de setores informais na sociedade, maior será o déficit para a aposentadoria de toda a sociedade num futuro próximo.

poder chegar a um patamar de ser o seu próprio chefe e poder definir a tecnologia que será utilizada, de acordo com o que os foi dito em seu relato.

O Trabalhador F nos relatou que trabalha há sete anos na área de TI, incluindo as experiências como menor aprendiz. Ele nos disse que escolheu este setor em razão de sua curiosidade e interesse pelo mundo de TI. Percebemos com este relato que, além da presença de estagiários nos quadros das empresas, é comum haver outras modalidades alternativas ao regime celetista, como a modalidade de menor aprendiz.

A possibilidade de um trabalho concomitante ao trabalho principal foi-nos relatado também pelos trabalhadores das grandes empresas transnacionais. O Trabalhador F nos disse que é comum essa prática, mas não está sendo muito frequente para ele, pois ultimamente tem precisado estudar bastante para enfrentar os desafios do trabalho atual.

Os trabalhadores das grandes empresas também relataram sobre os “próprios negócios”. O Trabalhador F nos relatou que gostaria de ter o seu “próprio negócio”, mas isso bem mais à frente, pois atualmente não tem condições financeiras nem estrutura emocional. O Trabalhador F vê que as contradições do mundo corporativo obstam a que alguém tenha o “próprio negócio”.

Que é diferente quando você tem o próprio negócio. Mesmo que o esforço que você faça seja o dobro, você sempre sente que está trabalhando para você mesmo. Eu estou trabalhando para crescer minha empresa e automaticamente a mim, porque eu vou estar ganhando com isso. Então hoje uma frustração, não minha, não que está relacionado só a mim, mas muitas pessoas da minha área que eu converso, que existem artigos na internet. [...]. É essa a sensação, né, o universo corporativismo não ser muito agradável quando você conhece realmente, entendeu? Porque no fim das contas, basicamente é assim: nós, como funcionários, a gente está sempre querendo ser mais valorizado e o contratante ele está querendo valorizar menos a gente. Não por uma questão pessoal, mas por uma questão estratégica. [...]. Sempre quando pagar para uma mão de obra qualificada. [...]. Quanto menor pagar para uma mão de obra qualificada, melhor para ele, porque ele vai ter mais lucro. Então é totalmente estratégico e isso é um pouco frustrante. Por mais que as grandes empresas, as empresas mais inteligentes, principalmente multinacionais que têm uma cultura mais bem estabelecida, eles tentem nos dizer o contrário, a gente acaba sempre sendo números, né? Então isso, assim, é uma coisa que frustra um pouco e é uma coisa que eu não quero ter que passar para o resto da vida. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O Trabalhador G nos relatou ter trabalhado no comércio depois de formado e antes de trabalhar na área de TI. Quanto ao organograma do sistema *SAP*, apenas uma de tantas bases

tecnológicas em que se realiza a produção de *software* no mercado de trabalho, dois distintos níveis em que os trabalhadores são empregados, há uma classificação em nível global: júnior, pleno e sênior, de acordo com o que nos relatou o Trabalhador G, vinculado à multinacional¹⁶⁵.

Nesse nicho específico de mercado de trabalho de empresas que se utilizam do sistema *SAP*, observamos haver um percurso bastante complexo pelo qual passam os trabalhadores do setor, pois precisam fazer cursos e minicursos oferecidos pelas empresas parceiras da *SAP*, concomitantemente às experiências de trabalho. E os custos com a formação e qualificação exigidos nesse segmento são bastante elevados¹⁶⁶.

Os trabalhadores das companhias transnacionais são altamente qualificados e bem remunerados, quando comparados a outros trabalhadores do setor de TI como, por exemplo, os das grandes empresas em cargos inferiores, trabalhadores inseridos em MPEs e os trabalhadores efetivos ou temporários. Os *Key Users*¹⁶⁷ são trabalhadores altamente

¹⁶⁵ Em apenas uma das linguagens com que se realiza a produção de *softwares*, isto é, o sistema *SAP*, o Trabalhador G nos explicou a complexidade em desenvolver a carreira profissional: “É, a nível mundial. Aí o primeiro projeto que eu consegui foi em 2010 que foi uma incorporadora no Brasil lá em São Paulo, e aí eu já peguei uma certa experiência e depois no mesmo ano em 2010 eu fui trabalhar para uma outra empresa indiana chamada *Infosys* que aí abriu, vamos dizer assim, eu trabalhei para outros projetos, trabalhei para outras empresas do ramo farmacêutico, eu trabalhei para empresa do ramo de alimentação, trabalhei para o ramo de petróleo [...]. Vários segmentos, entendeu? E aí vai te criando, vamos dizer assim, você vai agregando conhecimento e vai acumulando experiência e isso vai fazendo com que você se torne um profissional mais qualificado e automaticamente melhor remunerado. E aí em 2014 eu fui trabalhar em uma outra indiana, uma consultoria em Curitiba, trabalhei com uma multinacional do ramo de tabaco, um projeto de implementação aqui no Brasil, aí depois que terminou esse projeto eu fui para um outro projeto de uma outra grande empresa de cosméticos do Brasil, esta, cem por cento brasileira. Enfim, aí as coisas vão acontecendo, vão abrindo, enfim, as oportunidades vão aparecendo, mas para você iniciar no mercado e começar não é fácil, geralmente você tem uma indicação, alguém que te conhece que te dá um apoio.”. (TRABALHADOR G, 23 de julho de 2020).

¹⁶⁶ O Trabalhador G nos disse que uma academia de *SAP*, de *FI*, sai ao custo de 9 a 10 mil reais para um treinamento de aproximadamente 40 dias. Percebemos que as certificações exigidas para a realização do trabalho são oferecidas pela própria empresa. Ou seja, a certificação é emitida pelo próprio sistema. Os trabalhadores precisam “correr atrás” da qualificação, sendo tudo isso muito caro, conforme nos relatou o Trabalhador G. Uma prova de certificação na *SAP* sai ao custo de aproximadamente oitocentos reais, de acordo com os trabalhadores.

¹⁶⁷ O Trabalhador H, com um adendo, exemplificou como este tipo de trabalho emerge no mercado: “Só um adendo, acho que setenta por cento, cinquenta por cento, vamos dizer assim, que consegue iniciar nesse mercado que a gente está falando, de *SAP*, não é bem especificamente de TI como um todo, porque, como a gente já disse isso é um ramo bem específico de TI, mas muita gente que entra *Key User*. O que acontece? Quando você implementa um projeto em uma grande empresa, existe as pessoas que são da companhia que, por exemplo, a gente vai implementar em uma “*FIAT*” da vida. Existe pessoas que são escolhidas pelo projeto, pela direção da empresa da “*FIAT*” e assim, o projeto é uma coisa bem complexa, envolve muita gente, e, são escolhidas algumas pessoas que são as pessoas chave, os famosos *Key User*. Eles são responsáveis por garantir que todo processo que vem sendo feito hoje na empresa ele vai permanecer dentro da *SAP*, sem nenhuma diferença. Então, por exemplo, eu sou *Key User* da área de vendas de serviço. Então, por exemplo, a *FIAT* vende serviço de garantia estendida, vai ter uma pessoa ali que ela é responsável por esses processos e ela vai ter uma equipe ainda de duas ou três pessoas para conseguir validar todos aqueles dados que estão sendo feitos da *SAP*, dentro do *SAP* e estão sendo gerados, sendo feitos da mesma maneira que vinha sendo feito o processo antes. Essas pessoas, elas ficam muito próximas entre a área de negócio no sistema, e muitas vezes elas migram para área do sistema, isso aí eu imagino que seja pela parte financeira, porque muitos analistas fiscais, analistas de negócios

qualificados que combinam conhecimentos tecnológicos com processos e sistemas, conforme nos relataram os Trabalhadores G e H.

O Trabalhador G nos afirmou não realizar outros projetos/trabalhos; ele trabalha efetivado exclusivamente para os clientes da *TATA*. Segundo nos disse, gostaria de ter seu “próprio negócio”, pois, para ele, o regime celetista reduz os ganhos com excessivos descontos. Percebemos o quanto o discurso empresarial está inserido na mente dos trabalhadores, mesmo nos vinculados no regime celetista, quando questionam a forma de tributação dos pagamentos de salários, que reduz os ganhos do empregador e consequentemente dos trabalhadores, segundo a opinião do Trabalhador G.

O Trabalhador H nos explicou que, durante sua trajetória profissional, começou a trabalhar numa empresa que se utilizava de outra plataforma tecnológica, a *ASP.NET*. Sua função nesse trabalho consistia na programação de sistemas para previdência privada. Após perceber o sucesso que o seu irmão estava obtendo com o sistema *SAP*, ele resolveu migrar para essa área, onde inicialmente fez a “academia”, realizando um conjunto de minicursos. Depois disso, trabalhou na Empresa N por cerca de dois anos e meio. Após esse período, trabalhou com sistema *SAP* em inúmeros projetos, a grande maioria na condição de trabalhador PJ¹⁶⁸.

Sobre as formações e as capacitações na área de TI, ele nos relatou que precisa atualizar-se constantemente para o trabalho no sistema *SAP*, ou seja, os trabalhadores “têm” de cuidar de suas próprias carreiras. Ainda, é comum encontrar nesse ramo consultores que ganham mais que um gerente de projetos. Entretanto, os Trabalhadores G e H nos disseram que é difícil entrar numa vaga de *SAP*, pois “é uma porta muito pequena”. Além do que, tais procedimentos são custosos para a manutenção deste sistema e a força de trabalho ali exigida, altamente qualificada, tende a ser bem remunerada quando comparada à dos trabalhadores inseridos em MPEs. O Trabalhador H nos relatou sobre a dinâmica de uma pequena empresa,

são pessoas *expert* em todo processo, mas o salário é um pouco mais baixo quando você entende só do processo e não entende do sistema. É quando ela tem essa visão dos dois, ela consegue ter um *upgrade* do salário, acaba migrando para essa área de *SAP*, entendeu? Então isso acontece muito dentro da *SAP*, os *Key Users* são as pessoas chave dentro do projeto, depois viraram consultores.” (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

¹⁶⁸ Observamos com o relato do Trabalhador H, que os trabalhos geralmente são pagos por projeto, mediante a forma do salário por peça (MARX, 2013). Nesta relação se revela a “estratégia” utilizada pelo trabalhador: “Nessa área a gente até brinca, fala: ‘é muito importante você negociar bem’, porque você não tem aumentos, você não tem muitas vezes perspectiva de carreira, o mercado é sua melhor carreira. Então, assim, você negocia antes de entrar e (não existe) isso de você não estar contente com o seu salário.” (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

ou de trabalhadores que saem para alguma outra empresa concorrente ou aqueles que buscam “tocar” o seu próprio negócio.

É, quando você vê pequenas empresas de TI, é basicamente isso, é só uma forma de contratação, aí o que acontece? Por exemplo, você pede cem reais na sua taxa hora, o cara negocia cento e vinte, o cara leva vinte reais na sua taxa, é basicamente isso. A gente combina aqui, “vamos abrir a TI dos garotos”. Beleza, a gente vai fornecer pessoas para *Belagrícola*, ok, você é o gerente da *Belagrícola*, eu tenho muita amizade com você, falo: “cara, que você tá precisando?”. “Eu tô precisando de três profissionais assim [...]”. Eu vou atrás do mercado e falo: “ó, eu vou te cobrar cento e quarenta reais”, e eu vou atrás do mercado e pago até cem, cento e dez, cento e vinte no máximo, entendeu? E eu levo vinte reais em cima daquele cara. Na verdade, ele não é nem um funcionário meu, ele vai responder direto para você, mas é o que mais acontece nas pequenas empresas de TI, de *SAP*. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

Pelos relatos dos Trabalhadores G e H, constatamos que a modalidade de trabalho sob a forma de contratação PJ corresponde apenas a uma forma diferenciada de contrato, mas de uma mesma produção. Isto é, o empreendedorismo, da forma como é realizada, assemelha-se à uma condição proletária para a maioria dos empreendedores e, portanto, de subordinação ao cliente contratado para o projeto, que geralmente são outras empresas terceirizando ou “quarteirizando” processos de trabalho, o que coincide com nossas hipóteses.

Trabalhador G: [...]. Porque em vez de eu pagar fundo de garantia, pagar INSS, eu tenho esse dinheiro na minha mão, eu trabalho esse dinheiro, enfim, para mim é mais confortável. Tem gente que lógico, por perfil prefere CLT, “não, eu prefiro e tal”, enfim, aí é questão pessoal de cada um e quando eu abro uma empresa para eu atender PJ, como eu tinha há um ano e meio, um ano atrás, digamos assim, eu me vejo também como empresário, eu posso atender cliente A, B, C e D? Posso! Como eu também posso atender só o cliente a, porque me traz uma situação confortável [...].

Trabalhador H: É, mas não é, né Trabalhador G. Quando você fecha um contrato, muitas vezes não te dá a oportunidade para você atender outros clientes, é um contrato exclusivo. [...].

Trabalhador G: Não, tudo bem. Mas a TCS não te fala assim: “Trabalhador H, você vai trabalhar quatro horas para a cliente X e seis horas para cliente a Y”.

Trabalhador H: Não, é diferente. Quando você fecha um contrato, por exemplo, normalmente, assim, os contratos são direcionados a uma pessoa, porque é sempre uma pessoa que visa exercer a profissão, não é uma empresa. Não tem como a empresa X fornecer o serviço intelectual, não tem, é uma pessoa que vai fornecer, a gente não está fornecendo peça que qualquer um pode fazer. Então, assim, basicamente você está contratando uma pessoa, e eles precisam criar usuários, precisam criar um monte de coisa. Você pode pegar contratos talvez parciais? Pode. Você pegar contratos por fora? Pode. Certo é? Se a empresa ficar sabendo você está ferrado. Tipo assim, você vai me contratar, você fala: “Trabalhador H, eu

quero te contratar para você fazer o suporte da minha empresa e basicamente você vai ser um funcionário”, só que você está contratando a “Empresa Trabalhador H” e não o “Trabalhador H”, única diferença. [...]. (TRABALHADORES G E H, 23 de julho de 2020).

Uma parcela de trabalhadores do setor prefere receber o dinheiro imediatamente a investir em aposentadoria e seguridade social, de acordo com o que relatou o Trabalhador G, que acrescentou preferir ser contratado pelo regime PJ, caso seja livre a opção na empresa. Quanto ao trabalho na condição de PJ, o Trabalhador H nos relatou que o trabalhador não é dono do negócio mesmo sendo um PJ, ou seja, ele precisa seguir um horário e dar conta dos compromissos firmados. Com isso, a autonomia do regime PJ ou MEI se revela falaciosa.

Realizamos esta análise inicial para compreender os trabalhadores de TI, pelo que relataram da trajetória de vida, de como assumiram os trabalhos e os estágios, e que motivações os levaram a atuar em empresas de TI. Por fim, nesta seção, analisamos as perspectivas dos trabalhadores a respeito do futuro e se almejam ter ou não o “próprio negócio”, além de outros trabalhos/projetos que possam, eventualmente, realizar concomitantemente ao trabalho principal.

4.1.2.2 – As condições de trabalho dos profissionais de TI: cargos, rendimentos e vínculos de trabalho

Nesta etapa, tratamos sobre as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de tecnologia da informação. Organizamos esta seção a partir de um conjunto de perguntas sobre os cargos que ocupam nas empresas, as formas de vínculo e os rendimentos a que têm direito pelo trabalho. Durante a pesquisa de campo, entendemos um pouco mais sobre o trabalho e a dinâmica do setor de TI, como também sobre os cargos que desempenham nas empresas.

Pelas características dos diversos vínculos de trabalho e pela carga horária estabelecida em convenção coletiva, identificamos elementos importantes sobre o trabalho. A jornada de trabalho estabelecida pelas convenções coletivas da categoria de trabalhadores¹⁶⁹ com o

¹⁶⁹ Conseguimos mapear os sindicatos que atuam sobre a complexa categoria de trabalhadores de TI, limitando-nos apenas ao universo de trabalhadores entrevistados neste trabalho: i) SINTINORP: Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática,

patronato, em Londrina, é de 44 horas semanais. Isso, porém, depende da região e o sindicato que representa a categoria. O Sindicato de Processamento de Dados (SINDPD), de São Paulo, representa os Trabalhadores G e H. No Paraná é o SINDPD-PR. A diversidade de sindicatos e outros meios de representação dos trabalhadores dependem também do contexto ultraflexível e da ampliação do individualismo empreendedor que tem trazido novas determinações sobre as relações de trabalho e pode ser uma das razões que explicam o agravamento da fragmentação da classe trabalhadora.

O Trabalhador A, vinculado a Empresa A, microempresa voltada aos processos de solução tecnológica educacional, nos relatou ser comum acumular atividades e funções por atuarem em empresas enxutas, e pela necessidade de a equipe conhecer todo o processo de trabalho. O Trabalhador A é coordenador de projetos e atua em sua operacionalização, desde a engenharia do *software* até a parte de custos. Atua como desenvolvedor *full stack* pleno, há pouco mais de três anos, com carteira assinada pelo regime celetista na Empresa A. A carga horária¹⁷⁰ é estipulada pela convenção coletiva da categoria.

O Trabalhador B trabalha como analista de suporte, atende clientes, implementa projetos de infraestrutura de rede e dá suporte. A Empresa B se constitui com cinco pessoas incluído o empresário, tem clientes por contratos firmados e outros avulsos. As demandas de trabalho da Empresa B consistem nesses atendimentos de manutenção às redes. O Trabalhador B nos relatou que entrou na empresa, contratado, para experiência, em abril de 2013, sendo registrado posteriormente pelo regime celetista. Os trabalhadores de MPEs têm acúmulo de funções e responsabilidade por diversas etapas do processo de trabalho, altamente qualificados para realizarem o trabalho no setor de TI.

Os Trabalhadores C, D e E trabalham na Empresa C sob o regime de 44 horas semanais, de acordo com o estabelecido em convenção coletiva da categoria. Apesar de ser

Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Banco de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná; *ii*) SINDPD-PR: Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná; *iii*) SINDASPEL: Sindicato dos Empregados em Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região; *iv*) SINDECOLON: Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina. Os Trabalhadores F, G e H da Empresa D são vinculados ao SINDPD-PR; os Trabalhadores C, D e E da Empresa C são vinculados ao SINDASPEL; demais trabalhadores, com exceção do Trabalhador I, cuja categoria pertence a outro sindicato, com sede em Porto Alegre, e empresários das empresas entrevistados são vinculados ao SINTINORP. O Trabalhador B nos relatou que os trabalhadores da empresa que trabalha estão vinculados ao SINDECOLON.

¹⁷⁰ Neste diálogo, o Trabalhador A informou que não costuma tirar o horário de almoço no mesmo horário, e, dada a condição de trabalho remoto motivado pela pandemia, precisa se adaptar para alterar o horário quando há necessidade.

uma *startup* composta, predominantemente, por profissionais de TI, a Empresa C está registrada como prestadora de serviços¹⁷¹ do ramo imobiliário.

O Trabalhador C nos relatou que inicialmente trabalhava manualmente no encaminhamento de clientes, mas era um trabalho importante, por ser do interesse dos sócios empresários. Ele nos disse que um dos sócios percebeu seu potencial e aptidão na área de tecnologia, e o convidou para ser *tester* na empresa.

Aí quando eu comecei a trabalhar de forma integral na Empresa C meu trabalho era isso, eu era *tester* de *software* e suporte à usuários, fiquei durante mais de um ano exercendo essas duas funções, que é o suporte ao usuário do sistema que tem um sistema de prestação de serviço, então eu fazia o suporte para os usuários e testava as melhorias e os *bugs* e tentava identificar os *bugs* que iam surgindo e que o pessoal ia lançando ao longo do tempo, né. A empresa foi crescendo, eu comecei a fazer integração de novos clientes, até então o meu cargo era de [...]. Eu não sei direito a descrição do cargo, mas até então eu fazia o suporte ao usuário, *tester* e o *onboarding* de novos clientes. Nisso a empresa foi crescendo, a demanda foi aumentando, eu trouxe uma pessoa para me ajudar no caso para fazer o *onboarding* de clientes, aí a empresa aumentou mais, a demanda aumentou mais, eu trouxe mais uma pessoa para me ajudar a fazer o suporte aos clientes e nisso a empresa aumentou mais e enfim, as oportunidades foram surgindo pela demanda da empresa em si. Me foi oferecido a oportunidade de ser líder ali dentro da empresa, então hoje falando da minha função atual, eu sou *head* de operações, considerando operações o atendimento ao usuário, o atendimento ao cliente final, o *onboarding* de clientes e o atendimento ao cliente interno, o suporte do cliente interno. Então hoje eu tenho oito pessoas que estão embaixo de mim que exercem essas funções aí e atualmente eu faço a gestão deles, acompanho a performance dessas pessoas e faço acompanhamento de metas também, a gente tem uma abordagem bastante agressiva no que diz respeito a metas e objetivos da empresa, a gente faz acompanhamento semanal e basicamente é isso que eu faço hoje, eu estou como líder desse setor que a gente chama de operações que engloba aí essas cinco atividades. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Por esse relato tivemos ideia do alcance das atividades do Trabalhador C e do crescimento da empresa, pela significativa ampliação do quadro de funcionários nos últimos anos. O crescimento econômico da empresa está relacionado diretamente com o aumento da demanda de novos clientes. A promoção do Trabalhador C para o cargo de *head* de operações pode ter contribuído para o “discurso empresarial”¹⁷² que destaca o papel de liderança, à qual

¹⁷¹ O SINDASPEL representa a categoria dos trabalhadores.

¹⁷² Há maior aproximação à classe empresarial do que à própria classe trabalhadora, o que motivou seu ingresso no mercado de trabalho.

cabe acompanhar as metas e cobrar a performance dos demais trabalhadores “subordinados” da equipe.

A Trabalhadora D ingressou na empresa Empresa C, há menos de um ano. Ela nos relatou que tem um papel fundamental no atendimento das demandas da empresa. Com o cargo de *product owner*, como analista de integrações, está na linha de frente do atendimento, e está em condição de sentir as agruras e “dores” dos clientes. A descrição das suas atividades nos possibilitou compreender o funcionamento das pequenas empresas locais nas cadeias globais de valor e de produção.

A Trabalhadora D atua no *squad* da parte operacional da *startup*, tendo como função o acompanhamento, o monitoramento da operacionalização e das integrações dos imóveis imobiliários com os clientes da empresa. Ela realiza seu trabalho junto aos portais tecnológicos de anúncios e outras ferramentas virtuais oferecidos aos clientes da empresa.

A participação dos trabalhadores nos setores da empresa demonstra que a organização do trabalho, nos termos da fábrica de *software*, é pós-fordista (TENÓRIO; VALLE, 2012). Temos constatado que tal fenômeno ocorre com maior frequência, quando são muitos os tipos de trabalhos mediados pelas redes de informação e comunicação sob formas flexíveis e enxutas de organização das demandas em “projetos” distribuídas entre equipes (“times”) de trabalhadores polivalentes. Com o cargo de *tech lead*, o Trabalhador C assume papel de liderança no seu “time” na empresa em que trabalha.

Tech Lead, é um líder de um time dentro da empresa, eu meio que encabeço ali a parte do *B2B*, que é voltado diretamente com a empresa, então toda a necessidade que a prestação de serviço nossa que é diretamente com a empresa eu meio que encabeço, tenho esse empoderamento para conversar com a empresa ou colher as necessidades ali para depois colocar como uma atividade para dentro da empresa nossa. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

São duas as frentes de atuação do Trabalhador E, ambas relacionadas às áreas de engenharia e tecnologia. É visível seu esforço em destacar a importância dos clientes e dos negócios da empresa aos trabalhadores a partir, por exemplo, das demandas feitas com o *B2B*¹⁷³.

¹⁷³ O Trabalhador E nos explicou nestes termos: “Isso, é que são duas frentes então tem a do *B2B* e o *B2C* que é voltado para o cliente, então são duas áreas e cada um tem seu líder ali, eu sou voltado para o *B2B* que é

Os Trabalhadores F, G e H trabalham na Empresa D, grande companhia de TI que atua em diversas regiões do globo, é signatária das convenções estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e busca se adequar às legislações trabalhistas. Nas unidades do Brasil, fomos informados pelos trabalhadores que todos os empregados são contratados sob o regime celetista.

Os trabalhadores vinculados às grandes corporações nos explicaram como os encargos se distribuem nos processos de trabalho. O Trabalhador F já trabalhou em duas grandes empresas multinacionais. Ele nos relatou sobre as características do trabalho realizado¹⁷⁴ no cotidiano da equipe e diz que trabalha atualmente como analista de *software* na empresa *TCS*, e como *devops engineer* na *Trimble*; relatou-nos, ainda, que vivenciou a transição da Empresa D para a Empresa L, um processo de aquisição de MPEs locais e inovadoras por companhias multinacionais e que trabalhou sob o regime celetista nas duas empresas. Também trabalhou na condição de estagiário e fez alguns *freelancers* durante sua trajetória profissional. Diz, por fim, que pega alguns trabalhos para fazer por fora, embora com menor frequência atualmente.

Nos processos de trabalho das empresas de TI, usam-se metodologias específicas para a organização das empresas e a otimização do trabalho. A metodologia *scrum*, por exemplo, é um gerenciamento organizacional para o desenvolvimento de projetos firmados com empresas clientes.

Na adoção da metodologia *scrum*, uma das ferramentas utilizadas para a otimização de processos, percebemos a flexibilização organizacional da empresa pós-fordista é que determina a organização e a divisão do trabalho no interior dessas empresas de TI. A

diretamente com as empresas que a gente presta serviço. [...]. Então, *B2B* e *B2C*. *B2B* é *business to business*, de empresa para empresa, e, *B2C* é *business to client*, da empresa para o cliente. Então, no caso da Empresa C, a gente tem o *B2B* que seria diretamente para empresa que a gente entrega o *CRM*, o serviço que a gente presta ali, a gestão da carteira, da imobiliária no caso e o *B2C* é mais voltado para o cliente ali que acessa o nosso portal, ele entra em contato com o suporte nosso, então é diretamente para o cliente, o cara que praticamente igual você assim, que está acessando nosso site e tem o interesse em comprar o imóvel, então essa é a parte do *B2C*.”. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

¹⁷⁴ O Trabalhador F nos explicou sobre o trabalho: “Vamos lá. Vou dar uma mesclada para não falar só tecnicamente. Bom, então, assim, todo começo de semana, nós, como equipe, a gente tem um planejamento. A gente faz um planejamento no começo da semana para saber o que o time vai fazer, para entregar aquela semana. Porque, a gente, como pessoas que trabalham na computação, geralmente eles trabalham com entrega, eles trabalham com entrega de resultado para empresa. Então é sempre assim que a gente organiza o começo da semana. Aí, como a gente trabalha dentro de [...]. Geralmente a gente trabalha dentro de um *framework* chamado *scrum*, que é, vamos colocar assim, uma forma de trabalho ágil. [...]. Você deve ter ouvido bastante sobre isso. Então a gente tem esse planejamento inicial na semana e o time olha esse planejamento como um time, para saber o que a gente vai conseguir entregar de resultado naquela semana. Pode ser semana, às vezes a gente divide em duas semanas, mas vezes no mês inteiro, entendeu? Depende muito [...].” (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

organização da produção na forma de “times” em *startups*, pequenas e/ou grandes empresas na área de TI aponta para uma nova configuração com que se realiza a entrega dos resultados. A demanda é direcionada para o time, sendo o diálogo e a relação entre os trabalhadores dos setores da empresa fundamentais para o processo de trabalho na produção de *software*. Com os relatos dos trabalhadores, constatamos que a rotina de trabalho mediada pela lógica do *self organize* é polivalente, isto é, os trabalhadores têm conhecimento e participam de todas as etapas do processo de produção (e de valor) da fábrica de *software*.

Podem ser projetos totalmente novos, como pode ser também a melhoria de projetos já existentes, ou então, a manutenção de alguns projetos também existentes. Então, assim, depende muito do que está acontecendo, depende muito da demanda que chega para nós que somos, vamos colocar assim, que somos os executores para a gente identificar o que a gente vai fazer: ou a gente vai começar um projeto novo, se a gente começar um projeto novo tem que ter o estudo, tem que fazer a escalabilidade do projeto, a gente tem que conversar com os usuários, no meu caso os usuários são os próprios desenvolvedores, porque como eu atuo com o pessoal de infraestrutura e pessoal desenvolvedor, os usuários para nós são os próprios desenvolvedores. O usuário final [...]. É o usuário que geralmente não tem o conhecimento técnico. A gente não lida com eles, então eu não tenho esse tipo de experiência. No meu cargo é mais lidando com desenvolvedores. Aí a gente tem esse planejamento, pode ser qualquer uma dessas três [...]. A gente pode seguir [...]. Pode ter tarefas, vamos colocar assim, as tarefas de qualquer um desses três casos: projetos novos, manutenção em projeto ou evolução em projetos existente. Aí feito esse planejamento inicial na semana, a gente tem dividido o que cada um no time pode fazer. Não fica restrito [...]. Assim, isso é uma maneira como a área de computação no geral gosta de trabalhar. Ela não foca as suas demandas em uma pessoa ou então em duas pessoas. As demandas são para o time e dependendo da capacidade de cada um dentro do time, ele pode assumir qualquer coisa, entendeu? (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O Trabalhador F nos afirmou que no último “time” em que trabalhou havia seis funcionários. As equipes das empresas de produção de *software* se organizam sob intersecção entre os setores, pela lógica do ordenamento pós-fordista e flexível no contexto do capitalismo contemporâneo.

Os trabalhadores nos falaram sobre como ocorre a “materialização” das entregas dos projetos e dos resultados esperados pelos empregadores. Muitas vezes, o processo é a subida de um projeto na *cloud*. Além disso, há o desenvolvimento de todo um trabalho de configuração da arquitetura tecnológica e sua operacionalização. Em meio ao processo de

trabalho, torna-se indispensável, nas atividades realizadas junto aos times¹⁷⁵, o entendimento das tarefas, da infraestrutura tecnológica e de todo o preparo necessário para a realização dos projetos. As funções dos trabalhadores na infraestrutura e desenvolvimento dos projetos são multidisciplinares.

A multiplicidade de funções também se confirma nas atividades desempenhadas pelos trabalhadores vinculados às empresas transnacionais. O Trabalhador G, graduado em Administração de Empresas e especialista em processos de negócios da área financeira, atua nas áreas de controladoria de finanças¹⁷⁶, contabilidade legal e requerimentos gerenciais da empresa. Ele nos informou que, na área de *SAP*, é comum haver dois tipos de contratação: *i*) PJ, pessoa jurídica: o trabalho é remunerado por horas trabalhadas e registradas¹⁷⁷, fazendo-se necessário registrar uma empresa prestadora de serviços¹⁷⁸; e, *ii*) empresas que contratam pelo regime celetista.

O Trabalhador H, graduado em Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS), nos relatou que fez outros cursos relacionados à área técnica em TI¹⁷⁹. Na empresa, apesar de registrado pelo regime celetista, ele vê as “vantagens” do trabalho sob a condição de PJ, pois, segundo ele, este contrato possibilita maior “liberdade” aos atores envolvidos.

Leonardo: Você está celetista também, né?

Trabalhador H: Isso, atualmente eu sou CLT, também já trabalhei como PJ e tudo, mas atualmente a empresa que a gente trabalha não aceita esse regime de contratação. Assim, quando a gente a opção, para a gente é muito mais interessante a contratação PJ por questões de encargos, mas tudo é relativo, se você conseguir fazer uma boa negociação CLT a empresa vai pagar um

¹⁷⁵ A ideia consiste em provisionar todos os trabalhadores envolvidos com o time, e, portanto, em meio ao processo de trabalho, sobre a infraestrutura e os custos necessários ao projeto.

¹⁷⁶ No sistema *SAP*, esta área relacionada ao ramo de finanças se chama *SAP FICO*.

¹⁷⁷ Podemos relacionar esta forma de trabalho relacionado ao contrato zero hora, de inspiração inglesa, em que o trabalhador somente recebe se tiver realizado a produção (ANTUNES, 2018). Tal fenômeno tem demonstrado aspectos de precarização do trabalho.

¹⁷⁸ A forma com que se realizam os pagamentos em uma empresa registrada em todo final de mês é feita após o cálculo sobre a quantidade de horas, em que se emite uma nota fiscal de prestação de serviços, onde se recebe por este tempo trabalhado multiplicado pela taxa em que foi combinado. A taxa de recolhimento desses trabalhadores junto ao INSS se realiza com base nos valores de Pró-Labore. O Trabalhador G nos relatou ter uma empresa PJ registrada em seu nome.

¹⁷⁹ O Trabalhador H nos detalhou sobre a sua formação: “Eu tentei entrar na área de *COBOL*, que é uma linguagem específica de TI, tentei [...]. Tentei não, consegui entrar na área de *ASP.NET* que é uma linguagem desenvolvida para *sites*, aplicações *web*, por exemplo, um *E-commerce* da vida, como uma *Netshoes* ou *sites* desse tipo onde você consegue fazer compras pelo *site*, provavelmente deve usar uma aplicação *dotnet*. E eu me especializei nisso aí, trabalhei dois anos com isso e depois migrei para *SAP* que é um grande *RP*, o maior do mercado pelo menos até os tempos atuais. E foi, assim, uma mudança bem complexa em questão de fundamentos, em questões de tecnologia, praticamente que o *SAP* ele tem muito menos tecnologia do que uma linguagem de intranet, uma linguagem igual o *dotnet*, porém você tem que se adaptar muito e aprender muito sobre processos, que é uma coisa bem complexa para mim que sou um cara cem por cento de TI que me formei em TI.” (TRABALHADOR I, 23 de julho de 2020).

imposto muito alto, você também e, ok, né, mas para a gente, tanto para pessoa física, igual eu quanto para empresa a melhor maneira de ser contratado é PJ.

Leonardo: Por que rende mais?

Trabalhador H: É, O seu encargo fica muito mais baixo, por exemplo, uma pessoa contratada como CLT com um salário de dois mil reais ela custa para a empresa quatro mil e ela recebe mil e setecentos, mais ou menos isso. Agora se você é contratado como PJ a empresa te contrata com três mil e quinhentos reais e ela vai te pagar, vai cair na sua conta três mil, então é uma relação muito mais [...]. Ela é mais *flex*, você tem muito menos, como se diz assim, segurança [...]. Na verdade não é segurança a palavra, segurança nunca tem, se acabar a demanda você vai ser demitido de qualquer jeito, mas você tem uma certa, uma certa reserva. Tem pessoas que não guardam dinheiro, mas quando você é CLT, basicamente você é obrigado a guardar e tudo mais, uma parte do seu salário não vem para a sua conta, fica em um determinado fundo, quando você for demitido você resgata ou compra um apartamento, enfim, é o FGTS. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

Por esse relato notamos que o argumento segundo o qual o regime celetista é “pior”, em razão dos impostos tributados às empresas, se confunde com o discurso dos empresários do setor. O raciocínio explicativo utilizado pelo trabalhador toma como ponto de partida as condições da empresa, que acaba “pagando” mais no fim das contas. Esse relato mostra, então, as estratégias utilizadas pelos empresários, pelas quais eles “alienam” partes dos rendimentos que seriam pagos ao trabalhador, que se sujeita e aceita trabalhar na condição de PJ.

As mudanças e constantes atualizações pelas quais passam os profissionais de TI em vista das novas tecnologias que emergem a todo o momento nesta reorganização produtiva pós-fordista forçam-nos a empenhar-se e dedicar-se mais em suas carreiras profissionais, o que significa mais trabalho e dispêndio de tempo. Para termos uma ideia de quão complexas são as bases e instrumentos tecnológicos para a realização das atividades no mercado de TI, todo o desenvolvimento de produção e reprodução dos *softwares* se realiza nos seguintes sistemas de *softwares*: *SAP, ERP, Oracle, .Net, Java, Delphi, Cobol, PHP, VB, Totvs*, além de outros, pois é pelas bases e plataformas tecnológicas que se realiza toda a cadeia de valor e de produção em TI. Os trabalhadores altamente qualificados se especializam para atuar nesses sistemas, nos quais cada um possui sua particularidade e especificidade em linguagem tecnológica. Há um grande dispêndio de tempo, recurso e energia para que o trabalhador de *software* esteja apto a se inserir nesse competitivo (e precário) mercado de trabalho.

O dispêndio elevado de energia dos trabalhadores qualificados pode ser notado, por exemplo, nos trabalhadores *Advanced Business Application Programming (ABAP)*,

denominados consultores *ABAP*, ou seja, trabalhadores de TI consultores e especialistas das linguagens usadas no sistema. O Trabalhador H atua como consultor *ABAP*, linguagem utilizada pelo sistema, e o *SAP* se constitui a partir desta linguagem, nos projetos adquiridos pela grande empresa em que ele trabalha.

O Trabalhador I que atua como desenvolvedor *back end* sênior, nos deu valiosas explicações¹⁸⁰ sobre as subdivisões das atividades de desenvolvimento de *software*. Para efeitos de registros junto ao cadastro brasileiro de ofícios, ele está registrado como analista de sistemas. Na Empresa E, sob o regime celetista e com a carga de 44 horas semanais (8 horas e meia por dia), ele foi contratado para trabalhar num projeto desenvolvido pela empresa¹⁸¹. Esta demanda, em razão dos negócios estabelecidos entre as empresas, requer a contratação de trabalhadores de TI. Por seu relato tomamos conhecimento também da organização da produção em *squads*, composta, em conjunto, dos “times” da Empresa E.

A modularização da organização produtiva mediante subdivisão dos setores em partes integradas, como um todo, pode ser percebida pela fala dos trabalhadores. O Trabalhador I nos relatou sobre a necessidade de constante aprendizado em distintas linguagens e mecanismos dos sistemas de *software*, necessários nos processos de trabalho. Isso evidencia a “multiformação” e a recorrente especialização na rotina dos trabalhadores de desenvolvimento de *software*.

Trabalhador I: Isso. Ou então você pode ser especialista em uma linguagem e ser generalista em outras, é o que eu faço hoje, por exemplo, eu sou especialista em *Java* que é o que eu mais atuo mesmo, foi a primeira linguagem de programação que eu aprendi, mas eu também estudo bastante *Javascript* e *Python*, são essas três linguagens aí. É claro que eu não sei fazer tudo que eu faço em *Java* nessas linguagens, mas eu sempre estou tentando aprimorar e fazer coisas novas com elas para estar sempre desenvolvendo ali.

¹⁸⁰ O Trabalhador I nos proporcionou um detalhamento sobre as subdivisões em desenvolvimento de *software*: “Aí se você falar: “eu gosto de desenvolver, estar criando coisas, eu quero ser um desenvolvedor”. Quando você vai entrar na área de desenvolvimento, se você é novo ali você fica meio perdido, dá até um pouco de medo, acho que todo mundo. Quando eu fui entrar na empresa para trabalhar como desenvolvedor, você sente um certo medo de não conseguir, de não dar conta, por quê? É um negócio muito grande, então você tem que focar em algumas coisas, por exemplo, no desenvolvimento, vamos pegar no sistema, você tem a parte do visual do sistema, você tem a parte da estrutura que está mantendo aquele sistema, você tem a parte das regras de negócio, toda essa parte que acontece por trás do sistema que a gente não vê, mas que está acontecendo, né. Então a gente acabou dividindo essas áreas, a gente tem o *frontend*, como o próprio nome diz, né *front* é a parte visual que é desenvolver a interface do usuário, toda a parte de você deixar a face para o usuário utilizar, para você deixar mais intuitivo, qualquer animação, quando você tem um botão lá que você clica e te manda para outro lugar, isso tudo é o *frontend* que faz, toda parte visual, né. E o *backend* que é o que eu faço é o cara que vai estar sempre em contato ali com a parte das regras de negócio [...]”. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

¹⁸¹ Este projeto corresponde a um contrato com um banco brasileiro, o *Agibank*.

Leonardo: Você está quase especialista em três ali, vamos dizer assim? Em três linguagens.

Trabalhador I: Não diria quase especialista, porque eu ainda tenho muito caminho para percorrer para chegar a fazer o que eu faço em *Java* nessas mesmas linguagens, mas eu já estou subindo algumas aplicações em *Javascript*, por exemplo, que eu não fazia antes, antes eu usava *Java* para tudo, então hoje eu estou utilizando bastante *Javascript* para criar *API's*, para criar servidores e tal, então é uma parte [...].

Leonardo: [...]. De fora, né, essas linguagens são todas alemãs, Estados Unidos.

Trabalhador I: Todas elas são [...]. Existem, eu acho, duas linguagens de informação que são brasileiras, que são a *Lua* e *Elixir*, acho que são essas duas, mas eu nunca cheguei a usar porque para o que eu desenvolvo elas nunca foram muito úteis, se for para uma coisa um pouco mais específica, vale muito a pena você utilizar ela, elas são relativamente novas, então elas não tem uma comunidade ativa muito grande, porque todas essas linguagens elas são grátis, né. Hoje na computação a gente tem uma comunidade que se ajuda que todo mundo está desenvolvendo e é tudo código aberto, então se tem uma linguagem de informação que é fechada, as pessoas não vão querer aderir a ela, porque se é fechada você vai ter que pagar para usar, você não vai poder usar na sua casa ali e tal, a gente tenta correr um pouco disso, né. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

As demandas para a contratação de trabalhos ocorrem quando surgem novos clientes. Nesses casos a empresa terceiriza os serviços, embora muitos destes trabalhos se realizem sob o regime celetista. Na situação atual em que se desenvolvem os projetos em TI, será que os contratos de trabalho permanecerão quando os trabalhos encomendados pelos clientes tiverem sido concluídos? Embora atualmente esteja atuando na condição de trabalhador celetista, o Trabalhador I teve outras duas propostas para trabalhar como PJ e os salários são muito maiores quando comparados aos de um funcionário celetista. Apesar de preferir o regime celetista, ele considera o modelo PJ mais rentável no curto prazo.

Os trabalhadores nos falaram de seus rendimentos. Dada à diversidade com que se faz o rearranjo de trabalhadores e de suas funções no setor de tecnologia da informação, os salários variam de acordo com o cargo e o estabelecimento em que o funcionário trabalha. Para fins didáticos, expusemos na tabela os valores que nos foram relatados durante as entrevistas.

Tabela 2: Informações sobre os rendimentos dos trabalhadores entrevistados

TRABALHADOR(A)	RENDIMENTOS SALARIAIS (R\$) MENSAL
TRABALHADOR A ¹⁸²	2.100,00
TRABALHADOR B	1.500,00
TRABALHADOR C	2.500,00
TRABALHADORA D	1.500,00
TRABALHADOR E	3.600,00
TRABALHADOR F	4.500,00
TRABALHADOR G	Aproximadamente 15 salários mínimos
TRABALHADOR H	De 10 a 15 salários mínimos
TRABALHADOR I ¹⁸³	7.500,00

Fonte: Elaboração própria.

Os Trabalhadores G e H, que percebem maiores vencimentos, nos relataram que os trabalhadores da área *SAP*, correspondem a uma fração de aproximadamente 5% da força de trabalho de TI. O trabalho mediado pelo sistema *SAP* em que atuam os Trabalhadores G e H, se realiza com outras empresas clientes que possuem faturamento alto, ou seja, mexem com um negócio meio sensível, segundo nos relatou o Trabalhador G.

Por exemplo, se a gente não entender muito bem o quesito e tudo mais de uma empresa a gente pode impactar no resultado dessa empresa porque a gente gera informação para que as pessoas que tem o poder de decisão, tome decisões, e eles tomam decisões com base em que? Em informações. Então as vezes quando a pessoa pede um relatório para mim e que eu acabo passando para o Trabalhador H, que ele é um programador, que a gente não tem isso de uma forma *standard* no *SAP*, uma forma normal no *SAP*, então

¹⁸² O Trabalhador A recebe R\$21,00 de Alimentação por dia, mais R\$1.000,00 de bonificação, totalizando R\$3.300,00 mensais.

¹⁸³ O Trabalhador I, nos disse que, por fora, algo considerado como *free lancer*, não está percebendo um valor fixo para este tipo de rendimentos, mas disse que, em um mês, recebeu mil reais. Ele possui um CNPJ, quando precisa realizar trabalhos sob esta modalidade, mas que, devido as demandas do trabalho atual, não tem conseguindo e não tem se interessado muito a isso. É bastante curioso a riqueza de detalhes sobre os rendimentos do mercado de desenvolvimento de *software* nos revelando aspectos importantes. O Trabalhador I começou como estagiário na Empresa L, aquela empresa que foi adquirida (aquisição por investimentos) por uma multinacional dos Estados Unidos, recebia R\$600,00 de salário e um vale transporte de R\$150,00. Depois disso, foi efetivado e o seu salário foi para R\$1.500,00. Na Empresa M, seu salário foi para R\$1.700,00, depois aumentou para R\$2.000,00. Após virar pleno, seu salário foi para R\$3.500,00. Depois disso, foi efetivado para sênior e seus vencimentos foram para R\$4.500,00. Disse que na Empresa M desenvolvia quatro projetos simultaneamente.

tem que desenvolver. Então com base nisso, a gente tem uma certa responsabilidade, porque a gente pode gerar informações e informações erradas que podem impactar de uma certa maneira o resultado da empresa. Acho que é por isso que o *SAP* é uma área de TI que tem um requisito maior e que gera uma condição salarial um pouco melhor. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

De acordo com o que nos relataram os Trabalhadores G e H, a faixa salarial depende do projeto, e o cálculo dos salários depende da experiência do trabalhador no mercado e o tempo dedicado aos estudos, entre outros fatores. Percebemos que os trabalhadores mais bem remunerados estão à disposição dos clientes da companhia de forma integral nos projetos em que trabalham, e isso sob muita pressão, devido à sua alta responsabilidade. A grande concorrência entre trabalhadores da mesma área, em âmbito global, foi destacada nos relatos do Trabalhador H. As funções desempenhadas por esses funcionários possuem um alto valor agregado por causa da componente intelectual do trabalhador. Fator que se resalta pela crescente inserção de plataformas digitais na mediação do trabalho dos profissionais desenvolvedores de *software*.

O trabalho qualificado se define pelas “oportunidades” oferecidas no mercado, como nos relatou o Trabalhador H. Esta pequena parcela da composição da força de trabalho, à qual pertencem os Trabalhadores G e H, é altamente qualificada e bem remunerada quando comparada aos demais trabalhadores. São os trabalhadores que atuam em linguagens de programação e *softwares* específicos em sistemas *SAP* que as grandes empresas desenvolvem¹⁸⁴.

Contrastando com o que relatou o Trabalhador G, o Trabalhador I, assim como outros trabalhadores e empresários afirmaram haver diferenças salariais entre os cargos quando se comparam, por exemplo, os trabalhadores de Londrina com os de São Paulo, são maiores os rendimentos. Existem diferenças salariais entre trabalhadores de empresas grandes e empresas pequenas que exercem o mesmo cargo, como verificamos nos relatos do Trabalhador I.

Demonstramos, sumariamente e de modo preliminar, algumas particularidades das condições de trabalho, dos cargos, das formas de vínculo e dos rendimentos. Neste momento,

¹⁸⁴ Os Trabalhadores G e H como exemplificaram essas empresas, a *Petrobrás*, a *Vale*, o *Muffato*, a *Hering* que estava em processo de implementação de um *SAP*. De acordo com o que disseram os trabalhadores, o *SAP* traz u’ a maior confiabilidade para os negócios realizados pelas empresas clientes, pois tudo fica registrado, ou seja, a *SAP* traz valor agregado para o produto, de acordo com o que nos relatou o Trabalhador G.

passamos a examinar aspectos relevantes expostos nos relatos dos trabalhadores sobre sua passagem pelos “locais” de trabalho e sobre o trabalho que realizam atualmente, com o intuito de revelarmos algumas características essenciais da empresa pós-fordista de *software*.

Reunimos nesta seção relatos dos trabalhadores sobre outros trabalhos realizados por eles concomitantemente aos trabalhos desenvolvidos nas empresas em que são contratados, bem como a frequência com que realizam os trabalhos fora do expediente, além de outros trabalhos por projetos porventura realizados por eles mesmos.

O Trabalhador A trabalha em horário alternativo ao do expediente, em casa, praticamente toda semana. Com o aumento da pressão por resultados pelo alto volume das demandas, essa prática tem sido mais recorrente. Ele nos relatou que ainda não recebeu remuneração pelos trabalhos por projeto e que atualmente trabalha em quatro projetos simultaneamente, em decorrência da organização interna da empresa. Por essa pressão surgiram problemas de saúde.

O Trabalhador B algumas vezes trabalha fora do expediente, algo em torno de duas vezes por mês. Quando isso ocorre, vez ou outra, trabalha na administração de algum servidor, quando não é possível trabalhar em horário comercial. Ele participa, em geral, do projeto da empresa, mas a demanda não é relacionada aos trabalhos por projetos. Afinal, como nos informou, ele recebe um salário fixo por mês. Todos os dias realizam-se trabalhos de acordo com as demandas dos clientes “vitalícios” da empresa.

Os trabalhadores da Empresa C relataram que trabalham fora do expediente da jornada de trabalho. O Trabalhador C nos contou que os líderes pelos quais passou em sua trajetória na empresa fizeram “bastante diferença” em sua formação, especialmente por darem maior “autonomia” ao trabalhador. Também ele trabalha fora do horário de trabalho, “não tem como não fazer”, conforme ressaltou, sobretudo por estar envolvido quase a totalidade do tempo em tecnologias digitais.

Leonardo: Se você faz, trabalha.

Trabalhador C: Invariavelmente sim, não tem como. Como a gente trabalha com digital, não tem como cara, a gente está imerso nisso, ainda mais eu que sou da área de operações, minha principal função é manter o negócio funcionando, então quando cai, basicamente sou eu que sou responsável por ver o que está acontecendo, por informar, comunicar, ligar as partes e fazer comunicação.

Leonardo: E com que frequência isso é feito, Trabalhador C?

Trabalhador C: Não é com alta frequência não, graças a Deus a gente consegue se organizar bastante no que diz respeito a isso. Já foi bem ruim,

mas eu diria aí três vezes por mês. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Na Empresa C, desenvolvem-se diversos projetos; neles trabalham os funcionários durante a jornada de trabalho. Segundo nos relatou o Trabalhador C, os projetos são horizontais, as entregas são controladas pelo que se denomina de *squads*, o que determina os prazos de entrega quinzenalmente.

Como eu disse, na Empresa C a gente tem uma [...]. É bastante horizontal o negócio, por exemplo, o projeto que eu estou trabalhando agora que é o projeto de *chatbot*, eu tenho as minhas funções do dia-a-dia que eu não consigo abandoná-las que é principalmente fazer a gestão das pessoas e dar um suporte para elas também, mas eu sou responsável pela implantação de um *chatbot* agora na empresa, então é basicamente o prazo que eu [...]. É bastante diferente, hoje a metodologia de projetos que a gente tem não é nada parecido com o que tem no mercado, pelo menos com o que eu já conheci. A gente trabalha com *sprints*, então a gente fatia as nossas entregas em datas, por exemplo, hoje a gente está trabalhando com *sprints* quinzenais, então a cada quinze dias o setor de tecnologia em si faz entregas, mas isso não tem muita, como eu posso dizer, regras, surge algum imprevisto atrasa, adianta, mais ou menos assim. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

A separação das atividades nas áreas da Empresa C ocorreu crecentemente, ao longo dos últimos anos, conforme a empresa foi crescendo. Em cada área, os times se organizam de acordo com o desempenho dos trabalhadores no desenvolvimento de *software*. Todo mundo precisa saber um pouco de cada coisa. Foi nesse sentido que a Trabalhadora D analisou a sua trajetória na empresa, isto é, atentando para o funcionamento dos *squads* e a dinâmica dos trabalhadores nos setores da *startup*. Por estar em um cargo de liderança, ela precisa estudar e se dedicar, constantemente, ao seu trabalho, em sua casa, mesmo durante os finais de semana, ou seja, trabalhando fora do expediente de trabalho. Isso o fez por escolha pessoal.

Leonardo: Vou adiantar aqui então, você faz coisas do trabalho em sua casa? Fora do expediente ou no final de semana?

Trabalhadora D: Depende bastante. Quando eu estava no atendimento e no suporte eu não fazia, aí agora que eu estou em um cargo de liderança, eu fico um pouco mais preocupada com algumas coisas que podem sair do controle. Eu comecei em janeiro, dia quatro de janeiro que eu comecei como líder, como *PO* daqui do *squad*, então no começo como eu não conhecia nada sobre portais, como eu estava indo atrás e tal, eu acabei vivendo meus finais de semana trabalhando, mas mais para eu entender algumas coisas que ali no dia a dia eu não estava conseguindo parar para aprender, então eu estava estudando coisas do meu trabalho no final de semana. Mas nos últimos tempos, se eu precisasse fazer alguma coisa era só uma conferência, só para ver se está tudo certo, se está operante, se não tem nenhum problema, mas eu

não costumo mais fazer nenhum horário extra, nenhum momento fora do horário.

Leonardo: Só, vamos dizer assim, nesse novo desafio que assumiu a função que era com uma frequência maior? Pelo que eu entendi.

Trabalhadora D: Isso e mais por escolha mesmo, porque eu estava animada, eu queria entender e não conseguia parar. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

O Trabalhador E está na Empresa C desde o começo, quando trabalhavam apenas dois, ele e um outro funcionário, com exceção dos sócios. Eles desenvolveram, juntos, todo o sistema da empresa. Durante a fase inicial de implementação da empresa, os trabalhadores de desenvolvimento de *software*, atuavam como *full stack*¹⁸⁵, ou seja, “todo” mundo fazia de tudo. Esse procedimento tem-se tornado uma regra nos microempreendimentos locais, onde são poucos os trabalhadores, o que mostra tratar-se do modelo toyotista de organização.

Este fenômeno podemos vê-lo mais frequente no período inicial de uma *startup*, em que os trabalhos se intensificam em razão da diversidade e da complexidade das funções. Todos os trabalhadores envolvidos com o projeto deviam ter habilidades e saber aplicá-las no processo de produção, isso nos mais diversos cargos da área de desenvolvimento de *software*¹⁸⁶.

Há uma carga excessiva de trabalho, quando o trabalhador deve se empenhar em todos os projetos em que está envolvido. O Trabalhador E trabalha de manhã até a noite, todos os dias da semana; inclusive no sábado, trabalha o dia inteiro e, então, sua jornada é de cerca de treze a quatorze horas por dia¹⁸⁷. Ele tem buscado, ultimamente, reduzir a carga horária de trabalho, desvincilhando-se de alguns projetos.

¹⁸⁵ O Trabalhador E nos relatou sobre o que faz um trabalhador *full stack*: “Isso, é que depende, essa nomenclatura dentro de TI tem várias divergências aí que o povo fala, mas *full stack* deveria ser tudo, tanto do *front end* que é a parte visual ali para a pessoa, para o cliente, o *back end* que cuida de toda lógica ali por trás do site, do *devops* que faz subir o serviço então tem que colocar em uma máquina o que está na nuvem ali ou então a parte do *devops*, tem que cuidar do banco também, do banco de dados que é o armazenamento de todos os dados ali, o *full stack* deveria ser tudo, mas dentro da TI tem pessoal que fala assim: “*full stack* é só *front end* e *back end*”, tem os caras que vão diminuindo essa área, mas ele deveria cuidar de todas as frentes e ser literalmente um *full stack*.” (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

¹⁸⁶ Ou seja, fazendo uma metáfora com uma partida de futebol, seria uma situação em que o trabalhador tinha que cobrar o “escanteio” e ir até a área para cabecear e fazer o gol. De acordo com o que nos relatou o Trabalhador E, nas situações em que “quando o outro estava lá na frente você tinha que cobrir todas as outras áreas dele também, então todo mundo tinha que desenvolver todas as habilidades para fluir o negócio”. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

¹⁸⁷ Quando consegue ter projetos para trabalhar esta quantidade de carga horária, o Trabalhador E nos informou que recebe cerca de 6 a 7 mil reais por mês. Isso seria um mês bom, de acordo com o que avaliou. Entretanto, podemos perceber que esta demanda excessiva de trabalho remonta os tempos da segunda revolução industrial.

No concernente ao seu trabalho na Empresa C, o Trabalhador E poucas vezes o realiza fora do expediente, ele o faz quando há a necessidade de dar algum suporte. Ele recebe um salário fixo e não por projetos. Os trabalhos nos projetos se realizam conforme chegam a demanda, durante a jornada do trabalho.

Trabalhador E: Sim, não. Mas já teve um projeto dentro da Empresa C que eu trabalhei sim, quando surgem essa questão, a gente define prazos para ver a viabilidade, se vai agregar no produto ali ou não no final. Então, que seja o prazo mais curto e que seja viável para desenvolver.

Leonardo: Entendi. Em quantos projetos na empresa você está trabalhando atualmente? Você recebe também por projetos?

Trabalhador E: Entendi. Na empresa hoje eu estou trabalhando em um projeto, é um projeto dentro, mas é meio que externo, e não, não estou [...]. Eu faço dentro do horário da empresa, então não tenho um ganho extra, meio que ganhar por projeto.

Leonardo: Entendi, mas em quantos projetos você está atuando?

Trabalhador E: Um, é, dois, que um é separado do outro. Tem o time do *B2B* e eu estou fazendo um projeto.

Leonardo: E o *B2C* é outro projeto?

Trabalhador E: É como se fosse, *B2C* é outro projeto. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

Passamos a analisar os relatos dos trabalhadores das grandes companhias sobre suas trajetórias no trabalho. Como temos constatado, há uma elevada carga horária de trabalho destinada à formação dos trabalhadores¹⁸⁸. Constatamos haver, nas grandes empresas, um “plano” comum no desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores. A partir dos relatos do Trabalhador F, que também já trabalhou em pequena empresa, verificamos as diferenças entre os dois tipos de empresas.

Então essa [...] É o início para todos os *trainees*, para todos os iniciantes, ele passa uma semana, assim, fazendo um intensivo sobre a empresa, nada sobre a função dele basicamente, só algumas pinceladas. Na maioria do tempo é falando sobre a empresa e assim eu já enfrentei isso como muito diferente, né? Porque eu vinha de uma situação de *freelancer*, de estagiário, desenvolvedor de *web*, de empresa pequena que não tem nada disso. Eu já enfrentei aquilo como algo diferente. Achei legal por um lado e não muito legal por outro, porque quando a gente está entrando em alguma coisa, a gente já quer saber logo que a gente vai fazer, né? Onde eu vou atuar? O que que eu vou poder evoluir aqui dentro? Aí nesse sentido eu já comecei a vislumbrar algo diferente. Aí o tempo na *TCS* foi passando, deu o primeiro mês, o primeiro mês dentro da *TCS*, por política, só fico fazendo treinamento e mais nada. Treinamento de segurança, treinamento tanto de segurança pessoal como segurança da informação, porque é uma empresa muito rigorosa em políticas, né, de segurança da informação. Fico fazendo

¹⁸⁸ Segundo nos relataram os trabalhadores, existe o processo de *induction* nas empresas, pelo precisam passar os trabalhadores ingressantes.

treinamento [...]. Para melhorar minha *skill* técnica, minha *skill* comunicativa e assim por diante. Então o primeiro mês é isso. Também muito diferente para mim, porque eu nunca tinha passado por isso. Eu vinha de lugares que eu sentei, no primeiro dia de trabalho já era jogado um monte de coisa para fazer e quase sempre não tinha capacidade para fazer eu ia ter que ir estudando e fazendo ao mesmo tempo. Estava acostumado com isso. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O processo de *induction* do Trabalhador F na empresa se realizou após a troca de cargo, depois de seis meses que foi promovido para júnior, passando a receber salário dobrado. Ele sofreu estresse diário por causa das excessivas cobranças e da pressão que sofreu no novo cargo. Com o processo de anexação da Empresa D pela Empresa L, grande empresa multinacional dos Estados Unidos, ele nos relatou que, apesar de satisfeito com as condições de trabalho na empresa anterior, optou pela troca de trabalho arriscando assumir o cargo que estava sendo oferecido. Afinal, este era o cargo que almejava, com maiores rendimentos em relação ao que até então lhe fora ofertado.

É comum, disse-nos ele, as pessoas que querem se destacar em seus trabalhos fazerem isso o tempo todo, ou seja, fora do expediente. As demandas nas grandes empresas e nos microempreendimentos ocorrem de forma diferente. Em relação ao projeto em que atuava e em cuja manutenção estava focado, o Trabalhador F contou, feita a entrega dos projetos, ainda precisa estar disponível para atender a manutenção a ser feita periodicamente.

Não, eu acho que eu entendi. Assim, é que é, vamos colocar, no caso do projeto que eu estava, era focado em manutenção, então a gente não fazia [...]. É porque a gente chama de projeto o cliente que a gente trabalha, mas eu entendi o projeto que você quis dizer. Eu não recebo por projeto, nem nessa atual, nem na antiga, respondendo, não recebo por projeto. O projeto, depende muito da situação, mas geralmente é a duração de três a seis meses para entregar, só que como era um processo crítico, os nossos projetos, eles nunca estavam entregues, porque eles eram projetos que a gente fazia o *MVP*, entregava o que era funcional, o que era necessário e sempre continuava evoluindo o projeto, eternamente, vamos colocar assim, sempre existia a evolução. Então não existia esse modelo, tem até um nome para isso, não existia esse modelo cascata que era três, seis meses entrega o projeto, vamos colocar assim, fecha a caixa do projeto, entrega e nunca mais olha para ele. Dá até para chamar dessa forma, claro, um dia vai ter um final, mas eles eram eternos, até eles serem substituídos por outro que fazia função melhor ou mais eficiente. Então, assim, a gente começava o projeto e entregava em três, seis meses o que era funcional e, após isso, continuava evoluindo, continuava fazendo a manutenção. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

Há sobrecarga de trabalho também durante o período de formação e capacitação dos trabalhadores. Quanto a isso, o Trabalhador G nos relatou que o trabalho que deve realizar fora do expediente é por causa da capacitação. O Trabalhador H trabalha sob o regime de trabalho de 24h por 7h, o que se convencionou a denominar, no setor, de *call out*; nesse regime ele deve estar sempre disponível para a empresa.

Trabalhador H: É basicamente o que a gente chama de *call out*. [...].

Trabalhador H: Não, assim, como é que funciona? A gente tem o suporte vinte e quatro por sete, e aí tem uma equipe que cada hora tem que estar *online*. Você não precisa ficar *online* no computador, mas você precisa estar sempre disponível para a empresa. Existe um número de celular e ele está apontado para o meu celular, se ligarem vai tocar no meu celular, entendeu?

A: Se tocar agora você tem que sair daqui?

Trabalhador H: É, o computador está ali, eu tenho meia hora para responder, mas, assim, esse *call out* é um dia eu, outro dia um outro rapaz. Eu não posso, por exemplo, viajar para um lugar que não tem internet. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

O Trabalhador I trabalhou fora do expediente, em sua casa, em todas as empresas por onde passou. Pelo que ele nos contou, trata-se de uma prática bastante comum dos trabalhadores de TI em diversas ocasiões. Quando os prazos estão curtos, o trabalho fora do expediente ocorre com frequência, mas recebe-se por isso.

Faço, sim. Não é tão frequente, mas em todas as empresas que eu trabalhei, eu já fiz isso, por exemplo, na *Veltec* já teve dias que eu fiquei até às nove da noite, quando estava fazendo essa migração para a *Trimble* que eu falei que eu saí bem nessa migração, eu fui trabalhar três sábados seguidos. Eu fui no sábado das oito até as seis, acumulei várias horas no meu banco de horas e tal, na *X-Brain* já me aconteceu, por exemplo, quando eu fui [...]. Eu e minha noiva a gente fez uma viagem, só que ainda eu não estava no meu período de férias então a empresa deixou eu sair e depois eu cumpri minhas horas, mas já aconteceu várias vezes de eu ficar até mais tarde ou trabalhar no sábado de manhã, aconteceu bastante também. E também remoto várias vezes eu fiquei até as sete, oito horas da noite e aqui também já teve várias vezes que eu fiquei, esses dias atrás mesmo eu fiquei até às oito. Eu tive uma demanda muito prioritária que eu tive que entregar esses tempos atrás aí que eu trabalhei no sábado de manhã também. Então, assim, eu sempre vejo a demanda, se está precisando e vejo que o tempo está curto eu trabalho por fora, eles me pagam depois essas horas ou eu posso tirar essas horas dentro do meu horário de trabalho, eu que vou decidir isso aí. Mas isso é uma coisa para mim que não tem muito [...]. É claro que se fosse todos os dias eu não ia gostar não, mas como é bem de vez em quando, precisando, eu estou lá para resolver. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

O Trabalhador I trabalha há cinco meses na Empresa E. Ele falou enfaticamente sobre o teste para o ingresso na empresa. Ele abriu mão do cargo de sênior, que exercia na Empresa

M, pequena empresa local, transferindo-se em processo seletivo para uma grande empresa de abrangência nacional. Em seu novo trabalho, ele atua no desenvolvimento de projetos de grandes empresas, clientes da grande empresa de TI pela qual foi contratado. O último projeto em que trabalhou foi concluído num período de três meses aproximadamente. Um projeto grande dura em torno de seis a oito meses, segundo nos informou. No atual momento, ele atua em um só projeto. Na empresa anterior, trabalhava em quatro projetos simultâneos, pois não havia estrutura pessoal bem desenvolvidos, diferentemente do que ocorre na empresa em que trabalha agora trabalha.

Os trabalhadores, tanto os de MPEs quanto os de grandes companhias, trabalham, ou já trabalharam, em diversos projetos simultaneamente ao trabalho principal. Eles nos disseram ser uma prática normal da categoria dos trabalhadores de TI. O trabalho sob a condição de PJ, que tem sido mais frequente nos últimos anos em MPEs, é feito alternativamente ao vínculo formal de trabalho. Essas práticas são observadas no mercado de TI, em micro e pequenos empreendimentos ou estabelecimentos com mais de cinquenta trabalhadores, no qual se busca diminuir os custos relacionados ao processo de produção. Todas as empresas são incentivadas por políticas públicas empreendedoristas. Enfim, são esses alguns dos cargos, formas de vínculos e rendimentos do trabalho na produção de *software* que observamos ao analisarmos os relatos dos trabalhadores.

4.1.2.3 – O trabalho, os editais de inovação tecnológica e o processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software*

Analisamos nesta seção o universo de trabalho de empresas de desenvolvimento de *software* a partir dos relatos dos trabalhadores entrevistados. Nesse sentido, analisamos a partir dos relatos dos trabalhadores, o que as empresas oferecem. Com as informações sobre os produtos e/ou serviços, os elementos relacionados aos processos produtivos das empresas relatadas pelos trabalhadores, nos esforçamos em mapear preliminarmente o setor de TI em Londrina.

O trabalho no interior das empresas nos permite enxergar elementos importantes para a compreensão do trabalho e do processo de produção e de valor que se realizam em empresas

de desenvolvimento de *software* de Londrina, onde se revelam formas precárias de relações e condições de trabalho. Ademais, visando compreender o conjunto de elementos que envolvem o universo das relações de trabalho nesse rearranjo organizacional de empresas de TI, analisamos as parcerias firmadas pelas empresas em que os trabalhadores atuam, de modo que nos seja possível posicionar as empresas locais nas CGVs (HUWS *et al.*, 2009).

Reunimos informações sobre treinamentos e qualificações oferecidos pelas empresas aos trabalhadores, como também editais e as principais demandas de trabalho e, ainda, o que pensam os trabalhadores acerca de “trabalho, inovação e tecnologia”. Nos diálogos com os trabalhadores sobre os editais, compreendemos como se conectam empresas globais e empresas locais, empresas mãos.

A inserção de políticas empreendedoristas e inovadoras tem ensejado a “cultura” de lançamentos de editais por instituições estatais e por grandes empresas no tempo presente. Uma parte dos serviços demandados pelos editais mobilizam as empresas locais de TI a concorrerem entre si para o atendimento desse trabalho. Os empreendimentos de TI se relacionam, em alguma medida, com as demandas apresentadas nos editais, direta e/ou indiretamente, de acordo com os relatos de trabalhadores e empresários.

Os produtos e serviços oferecidos pela Empresa A, micro empresa do ramo de desenvolvimento de *softwares*, para soluções educacionais na modalidade EaD, nos permitiram enxergar os “tentáculos” das grandes transnacionais do setor de TI sobre as empresas locais. Pelos relatos do Trabalhador A sobre um produto desenvolvido pelos funcionários no interior da plataforma *Eco*, observamos a ligação com a multinacional. Na plataforma *Eco* há vários outros serviços, possibilitados pela versatilidade dessa ferramenta e que os trabalhadores fazem para satisfazer.

Pelo que nos relatou o Trabalhador A, a plataforma *Eco* se desenvolve em diversos módulos, que se assemelham às plataformas desenvolvidas pelo sistema *SAP*. É comum a modularização dos processos organizacionais nas empresas de TI pesquisadas, característica do modelo de produção toyotista (pós-fordista) empregado pela fábrica de *software*. Por aí, observamos que a área de gestão do conhecimento tem ganhado cada vez mais relevância. A conexão entre grandes companhias globais e empresas locais se verificou nos contratos estabelecidos entre elas para a prestação de serviços e/ou produtos necessários ao processo de produção, de acordo com o que nos relataram os trabalhadores. Em seus relatos, eles falaram

da utilização de sistemas de armazenamento em nuvens como, por exemplo, a *WS* da *Amazon*, o *Microsoft Azure*, o *Google Firestore*, o *Cloudflare*, entre outros. As patentes das plataformas têm origem nas empresas cabeça (CASTILLO, 2008, 2009), detentoras dos meios tecnológicos de produção.

O Trabalhador A nos relatou que parcerias são realizadas para que sejam utilizados os serviços disponibilizados pelas plataformas tecnológicas das grandes transnacionais. Há ainda outras parcerias realizadas pela Empresa A com outras empresas locais, como o *Grupo Ead 1000* e a *Fábrica de Conteúdos*. As empresas clientes, pertencentes ao APL de TI são igualmente empresas parceiras. Sobre os processos de trabalho, o Trabalhador A nos relatou que desenvolve uma metodologia “própria” da empresa. Entretanto, os trabalhos realizados de acordo com esta metodologia são feitos no interior da plataforma. Então, como seria possível refletir sobre o grau de autonomia que têm as empresas locais nessa estrutura tecnológica universalmente estabelecida?

No que se refere à estrutura e ao funcionamento dos microempreendimentos, vemos que é comuns trabalhadores realizarem atividades variadas em razão do número reduzido de trabalhadores nos pequenos estabelecimentos.

Trabalhador A: Atualmente na Empresa A, interno, somos apenas eu e o Empresário A. O Empresário A me passa as tarefas, eu as reviso e repasso para *freelancers* em Londrina e também entro em *sites* especializados no ramo, como *Workana*, *freelancer.com* [...]. *New in your job*. Então, atualmente dentro da Empresa A, somos apenas eu e o Empresário A, sendo que ele fica com quase toda a parte administrativa e para mim fica a parte da TI, toda a parte de implementação e a parte de controle de TI fica toda comigo, além, é claro, da distribuição. A parte de TI como contratação de novas *API's*, contratação de novos serviços, busca por novos colaboradores, análise de currículos [...]. Então algumas responsabilidades ficam comigo.

Leonardo: Entendi. Então essa parte da produção, quando vocês julgam necessário, às vezes contratar outras pessoas externas à Empresa A para desenvolver.

Trabalhador A: Sim, sim. Pois é, toda a parte financeira e a maior parte do RH ficam com responsabilidade do Empresário A, a parte contratual também. Salvo algumas vezes que eu coloco o pé lá no “executivo”, que ele precisa da minha ajuda, mas normalmente o que fica comigo é toda a responsabilidade da TI e a distribuição do peso da produção. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Neste relato, o Trabalhador A explica que a Empresa A é composta por apenas duas pessoas. Para a realização das etapas da produção, ele recorre à terceirização empregando trabalhadores externos sob a condição de *freelancers*. Como não são realizados no interior da

empresa todos os trabalhos, o terceirizado se responsabiliza pelo trabalho para o qual foi contratado¹⁸⁹.

Ele disse que, com seu trabalho criativo, introduziu várias “inovações” que favoreçam os processos da empresa, pois diminuíram custos relacionados à manutenção e operacionalização do sistema. A destreza intelectual (e manual) do trabalhador, ou seja, o seu *know how* se incorpora no sistema e se confunde com os processos de trabalho. São as “inovações incrementais” realizadas pelo próprio trabalhador da fábrica de *software*.

A Empresa A concorre em editais de inovação tecnológica. Recentemente ela concorreu em um edital tecnológico lançado pelo Hospital Evangélico de Londrina, e, no projeto que assumiu, desenvolveu um aplicativo de aulas 3D, para o treinamento de enfermeiras.

Sim, nós concorremos. Na verdade, recentemente nós finalizamos um edital tecnológico junto com o hospital evangélico, no qual nós desenvolvemos um aplicativo s, um aplicativo de aulas 3D que se comunicava com nossa plataforma, para treinamento de todas as enfermeiras. Esse aplicativo fazia treinamento do protocolo de AVC, onde a enfermeira o visualiza utilizando óculos 3D. Pode ser um *rift* ou pode ser um *HoloLens* ou até mesmo aqueles óculos de doze reais que você coloca seu celular dentro e visualiza ele dentro da plataforma. A enfermeira tem a sensação de estar em uma sala e possui alguns sons, o que dá a ela um ambiente de [...]. O que dá uma sensação de imersão pra essa enfermeira. E ela sente que consegue estar trabalhando com o paciente. A única limitação é realmente o tato, mas todas as decisões são tomadas pelo aplicativo utilizando o foco da sua visão e ele se comunica através da nossa API. Por trás ele é apenas uma avaliação, mas o aplicativo em si, foi um trabalho bem interessante, o qual eu apliquei uma nova tecnologia, o qual eu transformei em uma nova tecnologia nesse produto. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

¹⁸⁹ Assim o Trabalhador A nos explicou: “Não. Não são todos realizados exclusivamente dentro da empresa. Nós precisamos fazer alguns processos como reuniões em campo com os nossos clientes, onde eu preciso entender e captar quais são as reais necessidades deles para que eu possa fazer uma interface mais amigável e intuitiva possível para cada cliente, para deixar a plataforma personalizada para ele. Apesar de nosso processo de produção ser a maior parte dele automatizado, consigo trabalhar aí de uma forma que eu deixei, que eu tornei esse processo muito simples essa customização de cada uma das plataformas. Então em questão de meia hora eu consigo subir uma plataforma para cada um dos clientes e isso gerou ganho de tempo de aproximadamente oito horas por dia. Isso na produção de um novo cliente. E com isso nós conseguimos manter uma produção muito reduzida, a necessidade de novos funcionários na Empresa A é muito reduzida, justamente por todas essas automações que são desenvolvidas com o *devops*, que é uma outra metodologia que eu sigo e que eu tento implantar na Empresa A.”. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

A nova tecnologia desenvolvida com o aplicativo de treinamento é um serviço desenvolvido pelos próprios trabalhadores da Empresa A. Além do edital do Hospital Evangélico, a Empresa A participa de outros editais, sobretudo os da Fundação Araucária. Também prestam serviços para a Santa Casa. Parte das demandas de trabalho da empresa direciona-se para atendimento de projetos que são contratados eventualmente. É, portanto, diante da necessidade de novos clientes da empresa, que surgem as demandas¹⁹⁰.

A Empresa B oferece soluções em redes, servidores e suporte técnico para os seus clientes, mediante contratos, como nos relataram o empresário e o trabalhador. Diante das constantes atualizações e suportes necessários para o atendimento do cliente, os projetos se realizam de acordo com os contratos que são renovados periodicamente. A Empresa B se atém ao atendimento de soluções pela *Microsoft*.

Trabalhador B: Sim, a gente foca mais em soluções da *Microsoft*, a parte de servidores.

Leonardo: Da *Microsoft*?

Trabalhador B: É.

Leonardo: Qual é o *Microsoft* que vocês [...].

Trabalhador B: É o *Windows Server*, sabe? E essas coisas. Aí monta tudo a estrutura, tudo as soluções que a *Microsoft* tem para o cliente.

Leonardo: Entendi. Vocês são parceiros, então, da *Microsoft*?

Trabalhador B: É, o Empresário B é.

Leonardo: E aí é isso que eu ia te perguntar também na próxima pergunta se era se empresa possui parcerias com outras empresas nacionais ou internacionais, né.

Trabalhador B: É, a gente vende soluções *Microsoft* e a parte de *firewalls SonicWall* e *DrayTek*, são dois [...]. Duas marcas de *firewalls*.

Leonardo: Entendi. E como que [...]

Trabalhador B: Fazer a segurança na parte da borda, né, entre a *LAN* e a *WAN* que é a internet. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

Os atores da Empresa B, empresário e trabalhador, nos falaram das conexões entre empresas “cabeça”, a *Microsoft*, por exemplo, com empresas “mãos” (CASTILLO, 2008, 2009), os microempreendimentos locais, por exemplo, a Empresa B, que atua na disseminação de produtos e serviços¹⁹¹ das grandes companhias transnacionais de TI. Os produtos tecnológicos são oferecidos aos clientes, que, muitas vezes, são outras empresas

¹⁹⁰ No diálogo com o Trabalhador A, percebemos que estava sendo realizada uma conversa simultânea com o seu chefe, através do *Whatsapp Web*. Na ocasião, ele estava se justificando por um trabalho que não havia sido realizado, pois era preciso ainda escrever uma grande quantidade de códigos e que por isso não havia conseguido terminar este trabalho. O chefe pediu para ele ligar, mas ele respondeu dizendo que estava em outra reunião (no caso, comigo).

¹⁹¹ O *Windows Server* é um destes produtos/serviços. A empresa local monta a estrutura de trabalho nas equipes e oferecem soluções tecnológicas originárias da *Microsoft*.

locais de diversas atividades econômicas. Na Empresa B, realizam-se etapas e procedimentos de trabalho fora da empresa, em parceria com outras empresas. O Trabalhador B deu como exemplo a ocorrência desses procedimentos em serviços de manutenção de *notebooks*, impressoras e demais periféricos da empresa.

Como processos de inovação, o Trabalhador B nos relatou que buscaram envolver os sistemas internos para o monitoramento das demandas de seus clientes. Eles estão buscando encontrar novas soluções no sentido de diminuir a quantidade de “monitoramentos” de máquinas e servidores junto aos seus clientes. As certificações do *MPS-BR* são algumas das inovações implementadas na empresa.

É, de monitoramento, o sistema de *ticket* a gente trocou também um tempo atrás, que a gente não estava satisfeito por causa de [...]. Principalmente em questão de relatório. É que, assim, com *MPS-BR* pede muito a parte do monitoramento dos chamados para ver quanto está o rendimento [...]. Rendimento cada cobrador [...]. Cada atendente, cada cara de suporte. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

A Empresa C oferece o que denominam de transformação digital para o mercado imobiliário. É uma empresa essencialmente de desenvolvimento e operacionalização de *softwares* oferecidos às empresas do ramo imobiliário; os serviços são digitalizados¹⁹². Por esse motivo, a empresa (*startup*) está registrada junto ao setor de serviços da cidade. Os trabalhadores da empresa nos relataram que a *startup* disponibiliza um *SaaS*, *software* como serviço, que tem o objetivo de agregar o *marketing* digital, o sistema de gestão dos imóveis e os *leads* das imobiliárias¹⁹³.

Houve um grande crescimento no quadro de pessoal da Empresa C, nos últimos anos, e a expectativa é que, até o fim do ano, a *startup* tenha aproximadamente 150 trabalhadores vinculados diretamente. Na Empresa C há trabalhadores que preferem a contratação pelo regime PJ, sobretudo aqueles vinculados a cargos com maiores vencimentos. Isso se observa nas áreas de *marketing* e de desenvolvimento.

A Empresa C participa em editais de inovação tecnológica e está participando do Programa *Agentes Locais de Inovação* (ALI), organizado pelo SEBRAE. Sendo uma política

¹⁹² O Trabalhador E nos relatou que são as imobiliárias que entram no sistema. Cada uma das imobiliárias tem as suas particularidades nos serviços oferecidos pela Empresa C.

¹⁹³ Há ainda na Empresa C um portal para divulgação dos imóveis das imobiliárias.

pública de incentivo à inovação tecnológica em microempreendimentos, o Programa ALI visa implantar “práticas” inovadoras em empresas locais. A Trabalhadora D nos relatou que a Empresa C ganhou alguns prêmios de *startup*. E o Trabalhador E destacou que a empresa participa de um edital tecnológico nas áreas de construção civil e de tecnologia.

Segundo nos informou o Trabalhador C, a demanda não vem somente dos clientes, ou seja, muitas vezes, as demandas de trabalho surgem de ideias e contribuições dos próprios trabalhadores em meio aos processos de trabalho. Estas ideias vêm de sugestões extraídas de um *software* de gestão de ideias da *startup*. O Trabalhador C nos relatou sobre as principais demandas e sobre os clientes da Empresa C.

As principais demandas vêm dos clientes chaves, então a gente tem alguns clientes que são chave na empresa dependendo do nível, a gente leva em consideração duas coisas, primeiro a quantidade de dinheiro que ele traz para a empresa, então se ele traz bastante dinheiro, a gente tende a atender as necessidades dele de forma mais rápida e um exemplo da *JHSF* é que ele traz pouco dinheiro para a empresa, mas ele abre o mercado para a gente, como tem um nome bastante de peso no Brasil inteiro, a gente atende muito a demanda dele. Mas a demanda não vem só de cliente, ela vem bastante internamente, não só do CEO que é o Manoel que tem bastante experiência no mercado imobiliário, inclusive muitas das inovações, dos diferenciais saíram da cabeça dele, mas da galera, da gente mesmo, a gente usa um *software* de gestão de ideias que é só para cadastrar ideias e muitas coisas, muitas novidades que a gente lança saem de lá. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Com esse relato, ele nos falou do sistema de gestão de clientes, da inteligência de *marketing* e do crédito imobiliário oferecido pela *startup*, bem como onde se localizam os principais clientes da empresa. Um aspecto, do qual já ouvimos falar, foi novamente referido pelo Trabalhador C: “a gente ganha dinheiro”. Vemos por aí como o discurso do mundo empresarial se verifica na fala do trabalhador.

Uma fala bastante comum entre os trabalhadores é em relação aos vencimentos e revela uma visão bastante imediatista. Isso se verá pela análise que faremos mais adiante, a saber, os trabalhadores esperam aposentar-se com as aplicações e investimentos que fazem no mercado financeiro. As empresas oferecem formação e capacitação ao funcionário para ter a condição de fazer investimentos financeiros.

Não conseguimos entender como o Trabalhador C, que ocupa um cargo de liderança, diz que recebe “baixos” rendimentos pelo seu trabalho e por que faz referência a isso em sua

fala. Ele refere que a última grande companhia que se instalou na cidade – alude à TATA – “arrancou” trabalhadores da Empresa C¹⁹⁴, pagando-lhes o dobro. Ele nos deu, ainda, informação sobre o “organograma” da Empresa C e a quantidade de trabalhadores participantes nos “times”.

Sim, eu consigo. Como eu disse, a gente consegue dividir a empresa em oito setores, e aí a gente tem desses oito setores, tem oito pessoas que estão no alto escalão de tomada de decisão da empresa, certo? E aí, nesses oito setores a gente tem o que a gente chama de *squads* que são times que utilizam pessoas de mais de um time. Então, vou dar um exemplo prático aqui, eu sou do setor de operações e tem o setor de *marketing* e o setor de tecnologia, e, existe o *squad* de *onboarding*, o que é o *squad* de *onboarding*? Então o *squad* de *onboarding* é um time que contém uma pessoa do meu time de operações, tem uma pessoa do time de engenharia, é um time que é responsável por trazer novos clientes. Vou dar outro exemplo que é o *squad* de canais. Então, por exemplo, tem uma pessoa do meu time de operações e aí como assim, né? Então ela atua comigo em operações trinta por cento do tempo dela e o restante do tempo dela, atua nesse time de *squad*, porém a gente tem rotinas que a gente consegue organizar isso. Por exemplo, reuniões diárias e reuniões semanais, e a gente separa em contextos. Então a gente tem metas do time e metas do *squad*, se a gente pensar no organograma hoje, a gente tem o CEO, esses oito líderes, os grupos e os *squads* que ligam os grupos, entendeu? (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Por esse relato, soubemos que todos os trabalhadores do time de desenvolvimento da Empresa C são trabalhadores *full stack*, ou seja, polivalentes e conhecemos como é organizada uma fábrica de *software* pós-fordista. Os procedimentos adotados para a organização do trabalho, nos empreendimentos locais, usam métodos de gestão das grandes companhias de TI. Determinadas metodologias adotadas no processo produtivo das empresas locais como, por exemplo, as metodologias desenvolvidas pelo *Spotify*¹⁹⁵, ou o *Objectives and Key Results* (OKR) desenvolvida pelo *Google*, se têm sua origem nas metodologias desenvolvidas pelas grandes companhias de TI, que atuam em âmbito global.

As inovações tecnológicas realizadas na Empresa C têm o objetivo de tornar mais ágil a comunicação entre as partes envolvidas no mercado imobiliário. O sistema que desenvolvem, em virtude das inovações incrementais, busca “conectar” pessoas interessadas

¹⁹⁴ Neste momento, parecia que estávamos entrevistando o Empresário C e não o Trabalhador C.

¹⁹⁵ O detalhamento desta organização ultraflexível aplicadas aos “times” de tecnologia, pode ser acessado na matéria: *Como a Spotify organiza seus times de produto*, disponível no link a seguir: <https://culture.rocks/blog/como-a-spotify-organiza-seus-times-de-produto/>. Acesso: abr. 2021.

nos imóveis (produtos) divulgados na *internet* pelas imobiliárias com o agente imobiliário (outro trabalhador), responsável pela negociação do imóvel.

Os Trabalhadores D e E nos relataram sobre os produtos e serviços oferecidos pela *startup*. Segundo nos relatou a Trabalhadora D o sistema que os trabalhadores desenvolvem com “mãos” e inteligência, conecta as pessoas, e a tecnologia empregada no sistema é digital e desburocratiza etapas nos negócios que envolvem os clientes e as imobiliárias¹⁹⁶, tornando-os mais rápidos e dinâmicos. Perguntada se esse movimento seria um fenômeno semelhante ao do processo de “uberização” do trabalho, ela respondeu que percebe alguns planos em relação a isso¹⁹⁷.

Outros serviços e servidores utilizados no processo produtivo da Empresa C, como a *Amazon*, por exemplo, são contratados pelo sistema de parcerias¹⁹⁸ firmadas entre a *startup* local e grandes companhias transnacionais. Há outras empresas de TI regionais parceiras da Empresa C, as quais são contratadas para anunciar produtos em seus portais. O Trabalhador C nos relatou que, além do *Sicredi*, há parcerias com outras empresas (e *startups*) prestadoras de serviços financeiros. As relações de trabalho nas *startups* tecnológicas obedecem à lógica da finceirização das relações sociais e econômicas propagada com a cultura do empreendedorismo neoliberal. A Empresa C, por exemplo, incentiva seus trabalhadores a participarem de outros eventos relacionados ao processo de financeirização, como o *startup weekend*.

Trabalhador C: Então, todos os serviços financeiros eles são através de parcerias, a gente preferiu fazer dessa forma porque a gente já tinha já a base de cliente só que a gente não tinha estrutura para trabalhar como um serviço financeiro, então por exemplo, o *home equity* a gente faz através de uma parceria com uma empresa que ela sim que disponibiliza o crédito para o cliente, a gente só ganha uma porcentagem toda vez que a gente consegue um novo cliente para essa empresa que é nossa parceira.

Leonardo: É uma instituição financeira?

Trabalhador C: É uma instituição financeira, isso, também é uma *startup*, eu não vou lembrar o nome, eu não vou saber exatamente o nome porque eu não atuo diretamente nessa área.

¹⁹⁶ Os produtos de *marketing* oferecidos pela empresa buscam dar mais visibilidade aos imóveis das imobiliárias, além de aprimorar o gerenciamento da locação, de acordo com o que nos relatou o Trabalhador E.

¹⁹⁷ A Trabalhadora D nos exemplificou os esforços despendidos pelos trabalhadores para a criação de um mecanismo no sistema que direcione os clientes que porventura estiverem pesquisando determinado imóvel para o corretor imobiliário daquele imóvel. Caso o corretor acionado não faça o atendimento numa quantidade de tempo inferior a trinta minutos outro corretor vinculado àquela imobiliária do qual pertence o imóvel pesquisado pelo cliente é acionado. É um sistema semelhante ao aplicativo da *Uber*, de acordo com o que nos explicou a Trabalhadora D.

¹⁹⁸ Outras parcerias relatadas pelos trabalhadores D e E são o SENAI, na forma de descontos para cursos para os trabalhadores, e o *Sicredi*, na oferta de financiamento de crédito.

Leonardo: Trabalhador C, você sabe me dizer se ela está vinculada aos grandes grupos de banco hoje? Por exemplo, Itaú, Bradesco, Santander, está no guarda-chuva dessas grandes instituições ou não?

Trabalhador C: Não, está no guarda-chuva a instituição por trás da instituição financeira não atua no ramo financeiro, atua no ramo imobiliário, então um grande grupo imobiliário que montou uma instituição financeira para disponibilizar crédito de financiamento.

Leonardo: Ah, entendi. Tá, você deu esse exemplo aqui, *home equity*.

Trabalhador C: Isso, chama *home equity* o serviço financeiro que a gente disponibiliza que é essa questão de você conseguir um financiamento aí, não sei hoje quanto está girando a porcentagem de financiamento no mercado, mas a gente consegue pelo menos metade da taxa de juros se você tiver um imóvel para dar de garantia. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

O *Google for Startup* é uma parceria que permite à Empresa C utilizar-se de serviços como o *maps*, por exemplo. As máquinas virtuais, onde se oferecem os serviços da Empresa C, são disponibilizados mediante parceria com o WS da *Amazon*. No diálogo com o Trabalhador E, foi-nos explicado sobre os custos dessas parcerias com as grandes companhias.

Leonardo: É, como são feitas essas parcerias? É contrato?

Trabalhador E: Entendi. O do *Google*, se eu não me engano, enquanto você é *startup* você tem um crédito na *Google* e depois se acabou, acabou o crédito ali.

Leonardo: Entendi.

Trabalhador E: Não tem uma renovação.

Leonardo: A *Google* financia, vamos dizer assim.

Trabalhador E: Isso, meio que ela financia. Se você for ver ela financia para todo mundo, todo mundo que vai iniciar, se eu não me engano, ela disponibiliza um crédito de trezentos reais ou trezentos dólares, mesmo para qualquer usuário ela consegue disponibilizar, então para *startup* [...].

Leonardo: É um valor fixo de trezentos?

Trabalhador E: Isso, isso.

Leonardo: Mais nada?

Trabalhador E: Mais nada e depois que acabou esse crédito, você começa a pagar.

Leonardo: Ah tá. E o que ela ganha em troca, a *Google*?

Trabalhador E: Não sei (risada), acho que nada, porque eu creio que deve ser meio que a divulgação dos produtos dela, porque os produtos dela é divulgação visual ali, então você está utilizando o mapa dela ou a busca de cidades ali, sempre leva a logo da empresa, é mais essa área.

Leonardo: E com a [...]. Desculpa, interrompi.

Trabalhador E: Aham, não, da WS você ia perguntar?

Leonardo: É, aham.

Trabalhador E: Da *Amazon*. O da *Amazon* é um crédito também que você consegue lá dentro, mas esse crédito eu não sei como é conseguido e nem se é renovado. Não é renovado, se eu não me engano, é porque o nosso está acabando, então eu sei que [...]. E como a gente está tentando enxugar custo, então eu sei que não é renovado, mas como é conseguido e o que é em troca, eu acho que da WS nada em troca, porque não tem obrigatoriedade ali de

you colocar uma logo ou alguma coisa do tipo da *WS*, da *Amazon*, então eu creio que seria só um crédito mesmo para meio que você utilizar o organismo dela por completo e depois você consequentemente você vai ficar ali, porque é mais fácil ter todo o seu sistema em um lugar só do que ficar espalhando ele em vários lugares. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

Quanto às parcerias da empresa, verificamos como se realiza parte dos rendimentos da *Amazon*, que ganha por hora e por cada “máquina” disponibilizada no armazenamento de sistema de nuvens. Os custos destinados ao armazenamento e manutenção do servidor na nuvem estão entre os dos mais onerosos da Empresa C, seguidos da folha de pagamento. Há outras atividades terceirizadas pela Empresa C para a área de relações públicas¹⁹⁹ e produção de conteúdos. E, ainda, outros serviços acoplados pela Empresa C que se realizam mediante terceirização como, por exemplo, a contratação para envio de *e-mails*, *whatsapp* e notificações de aplicativos.

A simplificação do processo de trabalho, de acordo com os relatos dos trabalhadores, ocorre mediante customizações realizadas pelos trabalhadores que “otimizam” o processo de trabalho. São as inovações incrementais realizadas pelos trabalhadores e que resultam em maiores ganhos de tempo para a empresa. O Trabalhador A nos relatou que o ganho de tempo com as inovações incrementais na empresa, em que trabalha, chega a cerca de oito horas por dia.

A adoção de metodologias aos processos de trabalho evidencia os papéis das lideranças mais orgânicas, ou seja, aquelas mais ligadas ao aspecto técnico/funcional, no qual, trabalhadores são agrupados de acordo com as necessidades do produto que elaboram e reelaboram os *softwares* nos “sistemas”. Tais metodologias indicam uma estrutura ideal no processo de valorização do trabalho desenvolvido, onde se maximiza a colaboração de diversos profissionais de áreas e *expertises* diferentes.

A Empresa C, por exemplo, adotou uma metodologia “ágil” inspirada no *Spotify*. Outras MPEs adotam a metodologia *Scrum* em seus processos de trabalho, no qual permitem

¹⁹⁹ O Trabalhador C nos relatou que a Empresa C saiu recentemente numa matéria da revista *Exame*. Isso se deu mediante processos de terceirização utilizados pela empresa, conforme nos disse: “a gente saiu recentemente na revista *Exame*, então dentro da Empresa C, a gente não tinha ninguém com esse *know how*, digamos assim, com esse contato para conseguir uma matéria na revista *Exame*, ainda mais exclusiva para a gente. Então a gente conseguiu através de uma empresa que terceiriza serviços de relações públicas.” (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

trabalhadores realizarem um horário “flexível” de trabalho, desde que sejam cumpridas as jornadas e assumidas as responsabilidades e compromissos.

As multinacionais que instalaram em Londrina, desde as duas últimas décadas são a francesa *Atos*, a indiana *TCS*, a norte-americana *Trimble*, mediante fusão com uma empresa local, e a *CSG*. O objetivo das grandes companhias, conforme nos foi relatado por alguns dos trabalhadores entrevistados, é o desenvolvimento e venda de soluções e inovações para os clientes. São grandes companhias que empregam quantidade significativa de trabalhadores em diversas regiões do globo.

As soluções tecnológicas vendidas pelas grandes empresas aos clientes dialogam necessariamente com as plataformas tecnológicas hegemônicas globalmente em TI. Em suas explicações, o Trabalhador F nos relatou sobre alguns dos clientes “grandes” da *TCS* e a como surge a demanda de trabalho, por exemplo Vale²⁰⁰, Itaú, Bradesco, Santander, empresas estrangeiras, que contrataram os serviços para o atendimento de soluções específicas. Em Londrina, a *TCS* possui cerca de 450 funcionários²⁰¹. Com a aprovação do Projeto Vale, no começo de 2019, a *TCS* abriu 180 vagas para o Brasil, das quais, 75 eram apenas para Londrina, de acordo com o que nos informou o Trabalhador F²⁰². A *Atos*, multinacional

²⁰⁰ O Trabalhador F, nos relatou informações importantes sobre o trâmite que envolveu a licitação da Vale conseguida pela *TCS* mediante contrato: “Mas, por exemplo, vou colocar o exemplo que é mais fácil: controle de dados da barragem, por exemplo, a *Accenture* desenvolve. Dezenove anos depois, a Vale, como ela é uma empresa que ela não é totalmente privatizada hoje, ela tem uma parte estatal, tem licitação a cada, acho que [...]. Não lembro se são quatro anos ou oito anos, a cada esse período de tempo tem a licitação em que ela fala assim: “A gente tem um contrato de tantos milhões”, aí começa a licitação para outras empresas de tecnologia, que seriam as terceiras. A *TCS* participou dessa licitação, ou seja, para assumir toda essa construção/manutenção de *software*, a *TCS* participou da licitação junto com a *Accenture* que já era o provedor de soluções para a Vale e junto com outras empresas. Aí a *TCS* ganhou essa licitação. Geralmente se ganha por causa do preço, do preço sugerido, qual for o preço mais baixo ganha, geralmente isso. Com esse ganho da licitação, abriu-se o projeto Vale dentro da *TCS*, que era [...]. Qual a finalidade dele? Atender o que o outro provedor fez, manter a manutenção, manter funcionando os sistemas que a *Accenture* tinha feito e desenvolver novos sistemas conforme a necessidade da Vale. Essa foi a forma de como a empresa chegou no cliente Vale. Aí, assim, vamos colocar, o que a *TCS* faz para a Vale é basicamente isso, ela entrega todo tipo de *software*, não tem como falar que é um nicho específico, porque não é. Todo tipo de *software* desde *software* de controle de RH até controle de estoque de minério de ferro, controle de barragens, parte ferroviária [...]. Então, assim, é muito grande mesmo, a parte de mineração, toda a parte de mineração [...]. Então, ela entrega soluções e dá manutenção no que já existe. É isso o que a *TCS* faz para o projeto Vale.”. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

²⁰¹ Há cerca de outros 2,5 mil funcionários espalhados nas demais regiões do Brasil, estando eles predominantemente em São Paulo, que atuam de acordo com as demandas por projetos, segundo nos relataram os trabalhadores. A nomenclatura utilizada pela Companhia, de acordo com a sua dispersão geográfica corresponde aos *Delivery Centers* (DC).

²⁰² Fomos informados que a sede com o espaço de trabalho montada em Londrina, teria capacidade para cerca de 700 trabalhadores. Além disso, estima-se que a *TCS* pretende abrir um *campus* específico na cidade, ou seja, tornando-a um polo, com capacidade para 4.500 pessoas, cujo foco corresponde a formação em entrega de desenvolvimento de *softwares* para clientes. O Trabalhador H nos relatou que na época, houveram carros de autofalante pela cidade para recrutar trabalhadores.

francesa, por exemplo, além de estabelecer contratos com outras grandes empresas, também o faz com médias e pequenas empresas, inclusive empresas locais.

Em relação às grandes empresas de TI, o Trabalhador F nos relatou que a Vale, por exemplo, lança os editais de inovação, onde há uma concorrência entre diversas empresas que disputam o atendimento de eventuais demandas lançadas. As demandas surgem a partir da necessidade de tecnologia manifestada por um cliente, que, posteriormente, fecha um contrato com a Empresa D. Como geralmente são muitas as demandas, elas não cessam, segundo nos relatou o Trabalhador F. O Projeto Vale, aprovado pela Empresa D, é um exemplo a respeito de como surgem essas demandas e como são mobilizados trabalhadores para atuarem nesses projetos.

Com a aprovação dos projetos, cria-se a demanda, e os trabalhadores são contratados para preencherem os quadros necessários, de acordo com os projetos da empresa. Os Trabalhadores G e H resumiram este processo contando-nos que a empresa vende serviços de TI, *outsourcing*. Nesse caso, suas atividades são adaptadas aos clientes da TCS Brasil. Todos os projetos da empresa são calculados sobre a taxa/hora, do custeio com a força de trabalho que será mobilizada para a realização de tais projetos. Pela explicação do Trabalhador G, constatamos que esta grande companhia se esforça por monopolizar os mercados continentais, como na América Latina, a partir do Brasil.

A TCS Brasil ela tem que ser uma perna para a gente TCS global conseguir fechar os contratos. Por exemplo, quando você vai fechar um contrato global com uma Nike da vida, com grandes empresas assim, o que eles vão querer? Eles vão querer que você atenda o mundo todo. E a parte de América Latina depende muito de Brasil, porque muitas pessoas têm dificuldade com o idioma português e muitas pessoas tem dificuldade com a legislação brasileira, então é muito difícil você fechar contrato globais sem usar o brasileiro, é quase que impossível. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

O Trabalhador G nos disse que é a inovação das empresas que fomenta os editais e que são os trabalhadores vinculados às mais diversas empresas que mantém este negócio andando. Então, o que faz serem necessários os editais e gera a demanda do trabalho é a inovação das empresas.

A TCS²⁰³ instalou-se em Londrina, há cerca de dois anos, por serem menores os custos com a força de trabalho, quando se comparam estes com os praticados em outros maiores centros do país. Perguntamos aos trabalhadores desta empresa as razões da companhia ter escolhido a cidade de Londrina para instalar uma de suas filiais. O Trabalhador H nos afirmou ser por causa da redução de custos. Em uma cidade como Londrina, os custos direcionados à tributação e à força de trabalho chegam a ser trinta por cento, aproximadamente, mais barato quando comparados aos praticados nos grandes centros, como São Paulo, por exemplo, segundo nos relatou o trabalhador.

Tudo, tudo. Foi um cálculo feito, eles apresentaram em uma reunião para todos os funcionários e tal, mas somando todos os custos, questão de tributação, teve muito incentivo fiscal para vir para cá, tem uma questão salarial. Só entrando em detalhes, um júnior daqui está ganhando na faixa de mil e quatrocentos reais, um júnior em São Paulo ganha dois e cem. Então você vê uma diferença, entendeu? (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

Assim é o *Delivery Center* (DC) de Londrina da TCS, como também nos relatou o Trabalhador F. Os projetos são adequados de acordo com as necessidades dos clientes sendo essas demandas da companhia que determinam as contratações dos trabalhadores. Em relação aos planos de cargos e carreira na transnacional, são dois os caminhos para o crescimento dos trabalhadores: na vertical x , sendo os cargos de negociadores, trabalhadores da área comercial e que fecham os contratos; e o crescimento na horizontal y , trabalhadores com conhecimentos técnicos.

Quanto mais os trabalhadores criam novas tecnologias com as inovações incrementais, mais precisam criar para sobreviver no competitivo mercado, sobretudo por causa das limitações das capacidades humanas para absorver conhecimentos. O Trabalhador G reconhece a situação, dizendo-nos que os trabalhadores estão “dando um tiro no próprio pé”. E o Trabalhador H acrescentou dizendo-nos que ao se apropriar dos conhecimentos incorporados pelos trabalhadores, o “sistema aprendeu”.

Assim, só para você que é mais leigo, a inteligência artificial ela é basicamente que um programa que aprende com ele mesmo então, por exemplo, ah eu vou e mando esse caminhão entrar nessa doca, ele chega naquela doca e não cabe aquele caminhão, então ele aprende, nessa doca não cabe. Então não vai precisar de uma pessoa para ficar cuidando de qual doca

²⁰³ Segundo o Trabalhador G, a TCS corresponde a 12% do PIB da Índia.

que tem que entrar o caminhão, ele mandou, aprendeu? Ele já grava essa informação, nessa doca não pode. Quais docas são similares a essa e quais também não vão poder? Todas essas. Ah, beleza, então ele aprendeu, é um sistema que aprende sozinho, ele grava essa informação e ele vai aprendendo. Só que para você fazer um sistema assim, você precisa de que? Dessa estrutura [...]. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

O setor de TI é improdutivo, não produz um “lápiz”, mas o sistema incorporou todo o *know how* desenvolvido pela força de trabalho dos profissionais de TI²⁰⁴. Os trabalhadores “produzem” sistemas, nos quais se objetivam por tornar a empresa e o aglomerado produtivo mais enxutos.

A Empresa E²⁰⁵, é uma companhia transnacional de origem brasileira que atua no ramo de desenvolvimento de *software*. Vinculado à sede de Porto Alegre, o Trabalhador I²⁰⁶ atua como “terceiro” para outras empresas, prestando serviços realizados para outras empresas maiores, como o *AgiBank*, por exemplo.

Ele nos disse ter participado de alguns *Hackathons*, grandes eventos onde reúnem-se diversos desenvolvedores de *softwares* e outros profissionais da área de TI. Nesses eventos é comum haver muitos “olheiros” do mercado financeiro que vão “pescar” potenciais trabalhadores para os seus negócios. Em um dos *Hackathons* em que participou, o Trabalhador I nos disse que uma pessoa que assistia veio falar com ele pessoalmente, mesmo ele não ter ganho o prêmio.

As demandas da Empresa E surgem a partir do que os clientes necessitam²⁰⁷. O leque de parcerias das grandes empresas nas quais trabalham os Trabalhadores F, G, H²⁰⁸ e I é mais

²⁰⁴ Ao explicar esta situação, o Trabalhador H nos disse fazendo uma a metáfora de que “os trabalhadores são os grãos, e os grãos, consumidos”.

²⁰⁵ A empresa também tem sede em São Paulo, Lisboa e Miami, totalizando cerca de mil funcionários. Nesta empresa, todos os desenvolvedores são engenheiros de *software*, segundo nos relatou o Trabalhador E. Os líderes técnicos são desenvolvedores que tem mais vivência em projetos.

²⁰⁶ O Trabalhador I nos relatou sobre os produtos e serviços oferecidos pelas empresas que passou em experiências de trabalho anteriores: a Empresa L (adquirida por multinacional), trabalha com tecnologia de telemetria para prevenção de acidentes, e a Empresa M atua no mercado com um sistema de gestão de empresas e de vendas para empresas de telecomunicações.

²⁰⁷ O Trabalhador I nos detalhou sobre o surgimento das demandas na empresa em que trabalha: “[...] A gente fala: “olha, nesse período de tempo de, sei lá, um mês a gente vai entregar essa porção de coisas aqui”, daí ele passa isso para os desenvolvedores, a gente faz uma reunião para pegar, a gente quebra isso daí em várias pequenas tarefas e define uma quantidade de horas ou dias, no caso horas porque as vezes fala: “ah, vou demorar trinta horas”, então você vai dividir isso aí por oito, vai dar uns três dias e meio por aí. Então é nesse fluxo, a diretoria passa para a gente tudo daí os caras de negócios quebram isso, passa para a gente e a gente vai dividindo para cada pessoa o tanto que vai levar e tal. Mas geralmente é assim, entregou nesse prazo aí de um mês, não deu nenhum problema, subiu para produção para o cliente, ele já vai começar a usar um pedaço da especificação que ele pediu e a gente já vai começando a tocar as outras coisas até que no final a gente fez tudo

abrangente, como, por exemplo, nas áreas da saúde, academia física e educação²⁰⁹. O Trabalhador F relatou sobre as parceiras da empresa com a *Microsoft*. As plataformas tecnológicas utilizadas no processo produtivo das grandes empresas são, muitas vezes, as mesmas utilizadas pelas pequenas empresas.

Os projetos firmados pela empresa movimentam as demandas do trabalho e o recrutamento dos trabalhadores. A Empresa E também se utiliza de toda a arquitetura fornecida pela *Amazon WS*, além de possuir parcerias com a *Microsoft*, *Google Cloud* e *Oracle*, empresa global líder no desenvolvimento de banco de dados.

A parte técnica nos processos de desenvolvimento de *hardware* e *software* das empresas de TI, permite-nos compreender o motor por detrás do mundo informática. Toda a operacionalização do sistema *Google*, por exemplo, realiza-se a partir de um *software* específico. A *Amazon*, transnacional que atua em diversos segmentos econômicos, utiliza-se de um grande “espaço” virtual para o armazenamento de servidores. A TCS também realiza contratos com a *Amazon* para o armazenamento e operacionalização de seus sistemas, essenciais para o funcionamento da empresa.

As grandes companhias de desenvolvimento de sistemas de *softwares* globais, *SAP*, *DOT.NET*, *JAVA*, entre outras, atuam intensamente em diversas atividades de TI, por causa de volumosos investimentos²¹⁰ destinados ao desenvolvimento dos sistemas. E isso prescinde de uma força de trabalho igualmente qualificada. Os sistemas são infinitamente complexos e se destinam como serviços contratados pelo conjunto de empresas dos quais são seus clientes²¹¹. Nessas situações, a produção se realiza sob demanda, por meio de customizações realizadas nos processos produtivos.

que ele pediu ali. Só que é um fluxo meio que sem fim, a gente fala que se algum dia o cliente parar de pedir coisa é porque seu *software* morreu, então constantemente vão estar pedindo para fazer alguma coisa.”. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

²⁰⁸ Um aspecto curioso sobre a organização da empresa que foi relatado pelo Trabalhador H, corresponde ao *RMG*, uma espécie de “banco de reservas” da empresa, onde estão alocados trabalhadores que não se encontram ativos em projetos, estando, portanto, suscetíveis à demissão.

²⁰⁹ Em meio ao diálogo com o Trabalhador F, identificamos a realização de parcerias com instituições de ensino, fundamentais para compreendermos os fluxos de formação para o mercado de trabalho. Ele nos relatou que a *Atos* tem parceria com a Unifil; a *TCS*, com o Sesi e Senai; a *CSG*, com a Faculdade Positivo. Estas parcerias são feitas para se estabelecer na localidade com o objetivo de contratar a força de trabalho local qualificada, segundo nos relatou o Trabalhador F.

²¹⁰ O Trabalhador G nos deu como exemplo uma empresa cliente que investiu cerca de R\$180 milhões de reais.

²¹¹ A *Totvs*, empresa brasileira que foi comprada recentemente, foi anexada pelas grandes corporações do setor, e atua no desenvolvimento de grandes sistemas de *softwares*. Entretanto, a abrangência a nível nacional não permite “bater de frente” com uma *SAP*, por exemplo, segundo nos relatou o Trabalhador H. Seria como comparar um *Gurgel* com um *Volkswagen*, por exemplo, como nos disseram os trabalhadores.

Os processos de customização e adaptação dos projetos durante o atendimento aos interesses dos clientes são notados na moderna fábrica de *software*. O *SAP* de *retail* é um sistema no qual se agrega ainda mais valor nos complexos sistemas desenvolvidos pelas grandes companhias, segundo o Trabalhador H. As grandes diferenças no porte de investimentos nesses projetos, condicionam as MPEs a atuarem em serviços à parte, apesar de relacionados ao mundo dos negócios conduzidos pelas grandes companhias transnacionais e conectados às CGVs de TI, mas não como concorrentes diretos.

São os clientes novos que ampliam os quadros das empresas investigadas nesta pesquisa. Os trabalhadores atuam com o objetivo de resolver problemas relacionados à gestão. Com isso, a constante formação de novos “times” de trabalhadores é necessária. É deste modo que as demandas de trabalho se relacionam com os editais de inovação tecnológica.

Nesta seção, reunimos também relatos sobre treinamentos e outras qualificações realizadas pelos trabalhadores, bem como convênios e/ou benefícios proporcionados pela empresa. Em linhas gerais, os trabalhadores estão insatisfeitos por motivos diversos, seja pela desvalorização e falta de incentivo, seja pelos baixos rendimentos obtidos com o trabalho. Não conseguimos identificar um “padrão” no pagamento de direitos dos trabalhadores dos microempreendimentos. Constatamos haver um cenário de incertezas nas empresas e a falta de regularidade em relação aos direitos sociais dos trabalhadores.

O Trabalhador A não recebe treinamentos na Empresa A, mas disse que está a todo momento buscando novos conhecimentos, fora de sua jornada de trabalho e com recursos próprios. Ele possui convênio com plano de saúde e recebe vales transporte e alimentação. Disse-nos que não está satisfeito com as condições de trabalho. A falta de capacitação e os baixos rendimentos, sobretudo quando se compara a outros trabalhadores júnior, destacam-se em seu relato.

Trabalhador A: Não, eu não estou satisfeito. Sinceramente, eu acredito que a empresa deve suprir todas as necessidades de um funcionário e que ela deveria oferecer mais cursos de capacitação para seus funcionários. Pelas pesquisas que eu fiz, eu recebo basicamente a mesma coisa que um funcionário júnior, sendo que esses funcionários possuem uma qualificação muito menor do que a minha, muito menos tempo de trabalho. Eu acredito que eu deveria receber no mínimo três mil reais a mais em salário, além da bonificação, mas isso aplicado com algumas restrições, como por exemplo, completude de tarefas, tempo de lançamento de *builds*, enfim, receber de acordo com o mérito, com os objetivos que você alcança na empresa. Mas o salário base, eu acredito que eu deveria ganhar mais, pelo menos o dobro.

Leonardo: Trabalhador A, você acha que essa é uma realidade também de outros trabalhadores, de outras empresas aqui de Londrina?

Trabalhador A: Sem dúvidas, sem dúvidas. Em Londrina um funcionário de TI ele é muito mal valorizado, é como se a pessoa não tivesse um curso superior.

Leonardo: Sim.

Trabalhador A: Por exemplo, estava conversando com um amigo meu, nós chegamos a uma conclusão de que a diarista dele ganhava mais do que nós²¹². (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Contrastando ao que nos relatou o Empresário B, o Trabalhador B disse não receber algum tipo de convênio. Sobre os treinamentos e qualificação, ele recebe certificação *MPS-BR*, uma espécie de “ISO” destinada à área de TI, pelo qual os trabalhadores precisam passar.

Leonardo: Entendi. Você recebe algum tipo de treinamento, qualificação profissional, cursos que são oferecidos pela empresa?

Trabalhador B: Na verdade, não sei o Empresário B falou [...]. Ele falou para você do *MPS-BR*? Que é o processo que a gente fez [...].

Leonardo: Como?

Trabalhador B: Do *MPS-BR*.

Leonardo: Esse é uma certificação, né?

Trabalhador B: Isso, é como se fosse uma ISO da parte de serviços e da parte de TI. Então, a gente passou todo esse processo, todos os cursos e a gente tem essa qualificação agora, a empresa, que organizou um monte de coisas na parte de processo para a gente se organizar melhor para não ter nenhum problema com os clientes. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

O Trabalhador B também reclamou de seu salário, nos explicando ser umas das determinações sobre as condições de trabalho, e por ser uma realidade própria à Londrina. Para ganhar mais, teria que ir para outros centros, segundo nos relatou. Ele reconhece a desvalorização do trabalhador no Brasil, como percebemos no trecho do diálogo a seguir.

Leonardo: Na boa, responde assim, como você avalia, você está satisfeito com as condições ofertadas pela empresa? Comente.

Trabalhador B: Na verdade eu só acho que podia aumentar um pouco o salário, mas Londrina é assim mesmo, qualquer lugar vai ser mais ou menos isso aí, se ganhar, vai ganhar um pouquinho mais. Na verdade, se eu tiver que ganhar mais eu sei, tenho consciência que eu tenho que ir para grandes centros.

²¹² Mesmo relatando que recebe rendimentos inferiores ao de uma diarista, por exemplo, o Trabalhador A reconheceu que o trabalhador no Brasil é desvalorizado de modo geral, conforme nos relatou: “Sim, pois é. O trabalho de várias funções, eu acredito, que é muito desvalorizado no Brasil. Torna uma coisa extremamente desproporcional, não faz o menor sentido toda essa discrepância nos salários. A minha mulher estava falando que a área dela também é muito desvalorizada. A medicina veterinária.”. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Leonardo: Entendo. É, o salário de Londrina comparado com o de outros centros eu tenho observado isso mesmo, não é você o primeiro que comenta essa informação [...].

Trabalhador B: É, dizem que até de Maringá é um pouquinho melhor que a gente, dizem, não sei se é verdade mesmo. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

Na Empresa C²¹³, os trabalhadores recebem vale transporte e vale alimentação. Existem *workshops*, orientações e treinamentos diversos para os colaboradores da empresa, como nos relataram os Trabalhadores D e E. Os treinamentos são destinados à melhorias de desempenho dos colaboradores dos “times”, e ocorrem o “tempo inteiro”, pois esperam aperfeiçoar o mundo dos negócios da empresa em si, de acordo com o que nos relatou a Trabalhadora D. A Empresa C se utiliza dos cursos ofertados pela *Alura*, uma plataforma brasileira de cursos de tecnologia, destinada aos trabalhadores.

O último *workshop* realizado pelo Trabalhador E foi sobre finanças. Um aspecto interessante que estamos revelando estar presente no discurso dos próprios trabalhadores, corresponde ao fenômeno da educação financeira destinada aos trabalhadores. Os cursos têm orientado os trabalhadores a investirem partes de seus rendimentos em aplicações do capital financeiro. Os trabalhadores nos disseram que pretendem destinar parte de seus recursos para este tipo de investimento como meios de aposentadorias. Há, ainda, a disponibilidade de horários específicos para “mentorias” sobre educação financeira. O Trabalhador C nos disse que realizou recentemente uma imersão na área de gestão de negócios e a empresa subsidiou a metade. Em relação a sua percepção sobre as condições de trabalho, ele acredita estar próximo a uma melhoria e consegue enxergar o valor que tem no mercado.

Diante das condições em que se encontra atualmente, tendo “consciência” do privilégio que tem, a Trabalhadora D nos relatou estar satisfeita com as condições de trabalho. Entretanto, percebemos em seu relato, que, quase a totalidade dos rendimentos obtidos, em torno de 1,5 salários mínimos, se destina à manutenção de sua casa, onde reside sozinha. No momento de vida em que se encontra, disse-nos que a questão salarial não é um problema, apesar de reconhecer que o salário do trabalhador de uma *startup* não é atrativo. Quando

²¹³ Há uma especificidade de cada relato dos trabalhadores entrevistados em relação a convênios: o Trabalhador E nos afirmou ter convênio médico com a Unimed, o Trabalhador C optou por não contratar convênios, e a Trabalhadora D recebe um plano participativo de convênio, da regional de Presidente Venceslau.

entrou na Empresa C, nos informou que os salários²¹⁴ dos trabalhadores de operações girava em torno de R\$1.290,00, e que os desenvolvedores são os trabalhadores que tem “a hora mais cara” neste segmento.

Os trabalhadores das grandes empresas recebem plano de saúde e plano odontológico, além de vale alimentação e vale refeição. Os trabalhadores da Empresa D nos relaram outros convênios, como o *Gympass*, farmácias e o presente de casamento. Além disso, como estamos constatando, muito se incentiva para a realização de cursos e qualificações pelos trabalhadores. Na Empresa D, os trabalhadores nos disseram fazer muitos treinamentos e cursos diversos²¹⁵. E o Trabalhador G destacou em seu relato, que deve ser o trabalhador quem deve buscar a formação e a qualificação diante do competitivo mercado.

Apesar de não fazer nenhum curso de qualificação no momento, o Trabalhador I nos disse reconhecer a dinamicidade com se organiza o setor. Ele nos relatou que a empresa tem perguntado aos trabalhadores sobre o que precisam em relação a este aspecto, para se desenvolverem profissionalmente. No geral, constatamos que as grandes empresas incentivam seus trabalhadores na expectativa de que possam criar coisas novas para serem posteriormente incorporadas ao sistema, e com isso, agregar-se mais valor.

Os trabalhadores das empresas transnacionais nos relataram que estão satisfeitos com as condições de trabalho. O Trabalhador I, por exemplo, destacou a questão salarial e as tecnologias utilizadas em seu trabalho. Apesar de estarem satisfeitos, indentificamos algumas críticas dos trabalhadores às empresas. O Trabalhador F, apesar de satisfeito com a questão salarial depois de ter mudado de emprego recentemente, nos relatou que a parte de ergonomia é insuficiente, o que pode levar a futuros problemas de saúde. Ele criticou ainda a falta de ajuda de custo aos trabalhadores em tempos de pandemia.

Essas são, em linhas gerais, as análises dos relatos dos trabalhadores sobre processos de trabalho e produção, inovações tecnológicas, editais, bem como as perspectivas dos trabalhadores em relação às condições de vida e de trabalho.

²¹⁴ Perguntamos particularmente à Trabalhadora D se havia alguma diferença salarial na empresa em razão da questão de gênero e ela ressaltou sobre a diversidade que há na empresa. Disse que, se assim fosse, ficaria bastante incomodada.

²¹⁵ Os cursos se voltam para segurança da informação, treinamento de incêndio, acontecimentos internos, além de outros voltados à cultura indiana, de acordo com o que nos relataram os trabalhadores.

4.1.2.4 – As perspectivas de trabalho no futuro para os trabalhadores e outras considerações

Nesta seção, reunimos relatos sobre as perspectivas dos trabalhadores em relação ao futuro profissional (e de vida), seja em seus trabalhos atuais, seja em outras possibilidades almejadas por eles, e se estão procurando um novo trabalho. Reunimos e analisamos também os relatos sobre as perspectivas dos trabalhadores em relação à aposentadoria.

Por se tratar de um universo de trabalhadores jovens entrevistados na pesquisa, com exceção do Trabalhador G, que possui mais de cinquenta anos, identificamos que os trabalhadores não estão ainda muito preocupados com a aposentadoria. Outro elemento constatado com a pesquisa, é o fato de haver uma crescente massa da classe trabalhadora alocada nas mais diversas condições alternativas de trabalho, que não fazem o recolhimento da previdência social. Há uma agravante em relação a isso, no qual constatamos que muitos dos trabalhadores entrevistados alocam parte de seus rendimentos em investimentos financeiros, pois acreditam que os “lucros” obtidos possam proporcionar estabilidade no futuro. E isso se verifica em diversos setores da economia, tornando um problema para a previdência social, uma vez que vem diminuindo crescentemente a quantidade de arrecadação e as pessoas vão precisar receber a aposentadoria social algum dia²¹⁶.

Para pensarmos as condições de trabalho, analisamos as férias dos trabalhadores e se gozam regularmente. Percebemos que para os trabalhadores na condição de PJ, as férias são incertas. Muitas vezes passam anos sem tirar férias, afinal, se o trabalhador nesta condição não trabalha, não recebe, segundo nos disseram os trabalhadores. Passamos a analisar essas questões a partir dos relatos dos trabalhadores entrevistados.

Segundo nos relatou o Trabalhador A, ele almeja chegar à condição de *C-Level*. Ele nos disse que isso significa estar na vanguarda da área de tecnologia da informação. Em relação ao seu trabalho atual, ele almeja poder ganhar mais. Disse-nos também que possui outros *spin-offs* que desenvolve em busca de maior reconhecimento no mercado

²¹⁶ Pretendemos examinar melhor sobre esta questão em pesquisas futuras. Mas identificamos com as entrevistas nesta pesquisa, que muitos trabalhadores têm investido seus rendimentos em finanças. Há uma cultura financeira em todos os sentidos da *startups*.

tecnológico²¹⁷. Paira no ar uma “cultura” de que a inovação tecnológica criada pelo trabalhador, possa se tornar *startup* futuramente, um empreendimento futuro. O Trabalhador A, por se sentir desvalorizado e receber pouco, nos relatou que está sempre aberto a novas possibilidades.

Bom, como eu disse eu acredito que eu estou recebendo muito pouco com base na média que eu vejo de outros funcionários de outras empresas realizando [...]. Eu acredito que eu devo ganhar muito mais, eu não tenho dúvidas disso na verdade, e isso com base na média dos programadores de outras empresas, eu acredito que eu mereço mais de fato. Então por conta disso, eu estou sempre aberto à novas comunicações, eu acredito que o funcionário não deve, não precisa ter uma lealdade extrema para empresa, aquela coisa que chega a ser até (risadas) que vestir a bandeira da empresa que o pessoal do RH adora falar. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Os Trabalhadores A e B nos disseram que ainda não estão pensando em aposentadoria. Relataram-nos não ter planos, seria algo para mais futuramente, ou seja, hoje isso não faz muito sentido para eles. O Trabalhador B nos relatou que, apesar de atualmente não pagar previdência privada, pretende fazer isso futuramente. Quanto às férias, nos relataram que gozam anualmente. Entretanto, segundo o que nos relatou o Trabalhador A, apesar de gozar de férias regularmente, há sempre a necessidade de estudar muito, o que dificulta o descanso das férias.

O Trabalhador B pretende ficar mais um pouco na Empresa B, mas tem a pretensão de mudar-se futuramente para grandes centros em busca de salários maiores, pois reconhece que um analista de suporte em São Paulo, por exemplo, ganha bem mais. Disse-nos também buscar outras qualificações para aprender coisas novas.

Apesar de nos ter informado que não está procurando emprego atualmente, o Trabalhador B nos disse que realizou entrevistas de emprego de empresas melhores, paralelamente ao seu trabalho. Ele percebeu que todas as empresas pagam em média salários na faixa do que recebe em seu emprego atual.

²¹⁷ Sobre essas questões, o Trabalhador A assim nos relatou: “Eu acredito que esses seriam os meus objetivos de vida, mas recentemente eu fiquei bem interessado em um projeto do *Elon Musk* que é o *Neuralink*, então talvez eu até me candidate para uma vaga em Ohio, que realmente é um projeto que eu gostei muito [...]. Do *paper* que ele fez, achei incrível. Eu vou até reler ele essa semana, então isso me deu uma mudada um pouco na mente de todos os meus projetos.”. (TRABALHADOR A, 06 de julho de 2020).

Trabalhador B: Eu já tentei, paralelo tentar fazer entrevista para ver se tinha uma empresa melhor que ganha mais, mas é complicado, maioria é tudo mais ou menos essa faixa aí.

Leonardo: E atualmente porque você não está?

Trabalhador B: Oi?

Leonardo: Mas porque não?

Trabalhador B: Na verdade eu estou [...]. Eu faço isso daí quando tem alguma vaga que me interessa também, que aí eu vejo [...]. Como normalmente não fala o salário e tem que fazer a entrevista aí eu acabo fazendo a entrevista para ver o que ia dar, se [...]. Qual é a proposta da empresa. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

O Trabalhador C tem como perspectivas a expansão da *startup*, e, conseqüentemente, o crescimento do setor de operações no qual lidera atualmente. Segundo ele nos relatou, os sócios da empresa não pretendem tirar este setor de Londrina. No atual momento, relatou-nos que não está procurando outro emprego, pois está feliz com as pessoas com quem se relaciona, ressaltando ser o seu trabalho uma escola para que futuramente possa ter o seu “próprio negócio”, algo que almeja como futuro de vida. Nos disse ocorrer o movimento contrário, o de as pessoas procurarem ele para trabalhar.

Não, porque, na verdade é o contrário, eu recebo ofertas de emprego, trabalho no *Linkedin* principalmente e eu não procuro porque primeiro, eu estou feliz com as pessoas que eu trabalho, tenho um relacionamento muito bom com todo mundo que trabalha lá tanto com os líderes, como com os liderados. Como eu disse, eu sei que eles têm planos de crescimento para mim lá, então eu sei que a remuneração tende a aumentar, lógico que a gente sempre tem que pensar no financeiro, mas eu não procuro porque como eu pretendo ter a minha empresa, a Empresa C para mim é uma oportunidade muito grande de aprender a fazer gestão de empresas e gestão de pessoas, entendeu? Então hoje, como eu consigo sentar e tomar decisão de alto nível com as pessoas, eu fico mais ouvindo do que participando, lógico que sempre que é necessário eu participo, mas para mim eu trato muito como uma escola ali onde eu fico sempre aberto a aprender porque tem profissionais de ponta ali atuando na liderança junto comigo. Eu sou, desses oito que eu falei, o mais jovem de todos então justamente por isso, porque eu vejo uma oportunidade muito grande de eu aprender e não cometer os erros que a gente comete, lá na minha empresa, quando eu tiver minha empresa. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

Temos constatado que os trabalhadores acreditam obter rendimentos a partir de suas próprias empresas e/ou de investimentos financeiros²¹⁸. Nos tem chamado muito a atenção, empresas de TI realizarem com bastante frequência oficinas e *workshops* relacionados à

²¹⁸ Trabalhadores entrevistados investem no mercado financeiro. Outros pretendem começar a investir.

educação financeira. O Trabalhador C, por exemplo, disse que pretende ter a sua própria empresa e acredita em ativos geradores de renda.

Trabalhador C: Como eu disse, eu pretendo ter a minha empresa e eu acredito que eu penso muito em ter ativos geradores de renda, então se você me perguntar de aposentadoria, a última coisa que eu espero é receber do INSS, sendo bem sincero, também não tenho a menor intenção de contratar uma Previdência Privada, entendeu? Então, nem Previdência Privada, nem INSS, o que eu espero dos meus planos é ter ativos geradores de renda, sejam empresas [...]. De preferência empresas.

Leonardo: Entendi, *startups*, né.

Trabalhador C: Exato, vamos ver o que o futuro nos aguarda. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

O Trabalhador C nos relatou que não pretende tirar férias este ano, de acordo com a sua necessidade²¹⁹. A Trabalhadora D nos relatou pretender e querer fazer muita coisa no atual cargo em que atua e disse não estar à procura de outro emprego, diante de suas atuais condições de vida. Em seu relato, percebemos suas expectativas em relação à expansão da empresa, conjuntamente ao seu crescimento profissional, mesmo que para isso seja convidada a mudar de cidade.

[...] No final do último trimestre, no ano passado a gente estava falando sobre expansão, então atualmente eu não tenho nada que me prenda tanto em Londrina quanto pessoas então se algum momento a expansão acontecer tipo física, de localização, eu super iria também. Atualmente eu não escolheria outra coisa, mas eu estou superaberta para o que vier e superanimada, acho que toda vez que a gente muda de função acho que a gente aprende muito mais. Então aprendi com a Empresa C a estar abertas às opções e possibilidades, acho que é um pouquinho disso. Estou satisfeita agora, estou trabalhando muito, quero fazer muita coisa no que eu estou fazendo agora e diferente do suporte, por exemplo, que antes eu já sabia muita coisa e já estava um pouquinho até acomodada, mas agora na posição que eu estou parece que cada dia surge alguma coisa diferente para eu ir atrás, para eu correr, então atualmente eu estou bem satisfeita, mas eu sei que eu tenho perspectiva de crescimento. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

Em relação ao seu futuro pessoal e profissional, a Trabalhadora D nos disse querer conhecer outras coisas por meio da empresa, e almeja chegar a uma condição em que tenha

²¹⁹ Sobre as férias e o perfil da empresa quanto a isso, assim nos detalhou o Trabalhador C: “Sim, a empresa tem por cultura já, a maioria dos CLT no caso, eles folgam durante quinze dias do período de Natal e Ano Novo. Só que agora como eu acumulei dois anos de empresa, no último ano eu tirei, mas esse ano eu já não pretendo tirar, então não é uma coisa assim todo ano eu tiro férias, não é assim, vai mais da minha necessidade, como eu disse lá a galera é bem flexível. Se eu precisar fazer uma viagem, eu combino com eles lá e a gente faz, mas não é todo ano eu viajo ou então eu fico em casa todo ano, não rola assim. Só Natal e Ano Novo que é sempre, Natal e Ano Novo sempre folgo.” (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

maior autonomia com o tempo. A Trabalhadora D, apesar de nos relatar que não tem perspectivas quanto a aposentadoria, recolhe INSS mensalmente. Em seu relato, afirmou que está começando a buscar investimentos financeiros.

Não, acho que é bem difícil, mas é uma culpa [...]. Eu coloco um pouco disso de interesse meu de entender essa parte financeira, eu realmente [...]. Em casa a gente não teve essa educação financeira e depois que eu saí eu também não fui atrás disso, então não sei em relação à Previdência, não sei em relação à aposentadoria, não tenho conhecimento sobre isso ainda, mas depois dos últimos *workshops* financeiros eu tenho começado a ir um pouquinho atrás de investimento, então para mim é um primeiro passo e depois eu vou atrás dessas coisas de Previdência e de aposentadoria. Mas tenho zero conhecimento e zero perspectiva, então consequentemente [...]. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

É semelhante ao que foi-nos dito pelo Trabalhador E, que não se vê aposentado futuramente pelo regime celetista. Ele nos afirmou que tem uma conta na bolsa de valores e se organiza nesse sentido. Percebemos com as entrevistas que muitos dos rendimentos obtidos com a força de trabalho dos trabalhadores, estão sendo direcionados para o mercado financeiro para o investimentos em bolsas de valores. Isso é reflexo da cultura empreendedora em que os trabalhadores estão inseridos. O Trabalhador E se vê, futuramente, como um líder, gostaria de ter o seu “próprio” negócio para poder dedicar-se exclusivamente a ele de acordo com o que nos relatou.

Quanto as últimas férias, o Trabalhador E nos relatou ter tirado alguns dias, algo em torno de uma semana. Ele tem grande responsabilidade no trabalho que realiza, e é interrompido muitas vezes durante o período de férias, para dar algum tipo de suporte no sistema da empresa. Era algo que “somente ele” poderia resolver. Espantou-se quando perguntamos de suas férias. Disse-nos haver alguns dias de férias com a empresa ainda para serem gozados.

O Trabalhador F, que também nos relatou ainda não pensar em aposentadoria, se preocupará com isso daqui a uns dez anos mais ou menos. Ele não envia currículo para nenhuma empresa desde há algum tempo e tem a pretensão de trabalhar no exterior, com o objetivo de melhorar suas qualidades técnicas, além da língua inglesa. Em seu trabalho atual, tem buscado extrair o máximo que consegue visando obter maior crescimento na linguagem informacional. Ele criticou os investimentos em educação no Brasil, bem como ao mundo do trabalho em tecnologia da informação.

Minha perspectiva profissional/pessoal é realmente fazer mudança de uma localidade, de um país, principalmente pelo motivo que a área de computação, apesar de estar ganhando cada vez mais força dentro do Brasil, o Brasil está dez anos atrás, então, eu não quero isso, eu quero estar, igual eles falam, na crista da onda, que é com as pessoas mais, que mais, os países que mais investem nisso. O Brasil investe, mas não da forma necessária, a educação é muito precária. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

Em seu relato crítico sobre os investimentos em TI no Brasil, o Trabalhador F comparou com os Estados Unidos, onde o ensino de programação está presente nos currículos educacionais desde a educação básica. E, destacou a necessidade de haver maiores investimentos em tecnologia, o que pode resultar em desenvolvimento social e econômico na localidade.

[...] Então, assim, investimento em educação do Brasil voltado à área de computação é muito pequeno, em alguns lugares, nulo. As empresas privadas são as que mais investem, porque, igual eu falei, é necessário hoje já investir em inovação e tecnologia, mas, mesmo assim, o Brasil coloca muitas barreiras ainda, você tem muito imposto colocado em cima de muita coisa. Hoje, por exemplo, uma empresa se estabelecer no Brasil para vender serviço para fora do país, é uma mão-de-obra muito [...]. Fica caro, por causa dos impostos, o que ele paga para o funcionário é pequeno, mas o imposto acaba deixando muito dinheiro ali nesse trâmite. Assim, está melhorando, o governo está tentando incentivar as empresas privadas a investir em tecnologia no Brasil, mas, com certeza, está muito debilitado ainda, é muito profissional não-qualificado que está atuando hoje, infelizmente, tem um grande problema também nesse sentido. Muitas pessoas estão atuando na área, mas elas não são qualificadas, infelizmente, porque a demanda é alta, não tem incentivo no começo da vida da pessoa e ela acaba entrando com o barco andando e vai ter que trocar as peças do barco enquanto anda, mais ou menos isso. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O Trabalhador F nos relatou que não tira férias há muito tempo, em razão de estar constantemente trocando de trabalho e emprego. Os trabalhadores na condição de estagiários, não gozam regularmente de férias²²⁰, como o que temos observado.

Em meio ao processo de desenvolvimento tecnológico e as distintas condições com que os trabalhadores dos países ocupam nas CGV, identificamos nos relatos colhidos com as

²²⁰ Em meio a sua trajetória profissional, o Trabalhador F nos relatou sobre esta questão das férias: “Olha, eu não tiro férias faz muito tempo, para falar a verdade, porque minhas férias sempre [...]. Nunca pude tirar férias de um em um ano. Só para dar um exemplo, o estágio eu comecei em 2018, na verdade, eu vou colocar o estágio não, desde 2017 eu não tiro nenhuma férias, faz três anos já. Que era meu emprego de analista de suporte, aí eu passei para desenvolvedor *web coo* estagiário, estagiário não tem esse tipo [...]. Ele até tem, mas eu não cheguei a tirar, porque eu fui promovido e depois de eu ser promovido eu troquei de empresa, aí agora que venceu outras férias. Agora de um ano na *TCS* eu já troquei de empresa de novo. Então, assim, é zero férias.”. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

entrevistas, a preocupação dos trabalhadores com as constantes atualizações no trabalho. Entretanto, mesmo eles dizendo as qualificações pela qual passam o tempo todo, há o reconhecimento das limitações físicas e mentais dos trabalhadores. E isso não é uma exclusividade da área de TI, como verificamos nos diálogos com os Trabalhadores G e H.

Trabalhador H: Meu plano é conseguir uma renda que seja sustentável para mim até uns quarenta anos e tentar conseguir, ir trabalhando o máximo possível. A gente não sabe até quantos anos a gente vai aguentar, a tecnologia vai mudando muito rápido, principalmente, na nossa área, a gente vai ficando muito desatualizado e, assim, vem aí uma nova versão que talvez a gente não seja [...]. Eu acho que ainda vou conseguir acompanhar essa última versão, mas quando vier uma nova onda, eu provavelmente não, essa versão de [...]. Porque, assim, os *softwares* vão se atualizando e chega uma hora que você não tem capacidade de se atualizar.

Trabalhador G: Tá vendo que ontem eu falei para você, tá vendo, que vai te engolindo.

Trabalhador H: Mas aí não é uma questão da área, é uma questão nossa.

Trabalhador G: Vai te engolir, você não confia em mim. (TRABALHADORES G e H, 23 de julho de 2020).

De acordo com o que estamos percebendo, os trabalhadores reconhecem que um dia a tecnologia vai “engoli-los”. Esta é também a percepção do Trabalhador E. Em suas considerações finais, ele nos relatou que, para trabalhar na área de TI, é preciso sempre se atualizar, caso contrário, os trabalhadores estarão fadados a serem engolidos. Constatamos ainda que, para os trabalhadores alcançarem a “renda sustentável”, é preciso realizar investimentos financeiros.

Na mesma perspectiva, o Trabalhador H nos relatou que não pensa em querer se aposentar, pois almeja, no futuro ser “independente financeiro”. Como temos identificado, este tipo de discurso tem sido bastante comum em trabalhadores de TI, o que pode estar revelando como são aliciados pelo mundo dos negócios, especialmente do ponto de vista da educação financeira²²¹, para que alcancem alguma “autonomia” no âmbito do indivíduo atomizado, distante de uma perspectiva de classe.

O Trabalhador H nos disse que atua em mercados financeiros na modalidade *day trading*, com o objetivo de obter lucros nessas operações econômicas. O Trabalhador G, com mais de cinquenta anos, ao nos dizer sob um tom de brincadeira, disse que “o bico do avião já

²²¹ Sobre este assunto, apenas para exemplificar, identificamos que tem se adentrado na grade curricular da educação básica no Paraná, disciplinas como Educação Financeira e Empreendedorismo, por exemplo, dentre outras, com o objetivo de incentivar os alunos a adentrarem à lógica das relações financeiras no mercado. Isso pode ser um reflexo do que estamos apontando com as nossas pesquisas.

apontou para baixo”, e que, em razão disso, pretende se capitalizar para poder parar de trabalhar daqui uns dez anos.

O Trabalhador G nos relatou que passou a tirar férias apenas a partir do emprego celetista. A partir dos diálogos com os Trabalhadores G e H, ambos relataram que, quando estavam na condição de trabalhador PJ, era bastante difícil gozar das férias²²². Percebemos a partir dos relatos, haver uma grande dificuldade para o trabalhador, em condição de PJ ou MEI, gozar de férias regularmente, sobretudo no setor de TI. É fundamental as férias para que os trabalhadores possam repor suas energias e desenvolverem novas tecnologias.

O Trabalhador I nos relatou que pretende permanecer em seu atual trabalho por cerca de três anos no mínimo. Por se interessar em ciência de dados, ele realiza pós-graduação na área. Como trabalha numa empresa em Porto Alegre remotamente, disse-nos que montou (e adequou) um escritório em sua casa para o trabalho. Suas expectativas, pessoal e profissional, se direcionam em busca de tornar-se uma referência na área de TI. Ele também sonha em ter uma família e gostaria de poder dar boas condições a eles.

A instabilidade da regularidade de férias, também se constatou no relato do Trabalhador I, no qual afirmou não tirar férias anualmente. Ele gozou das últimas férias em 2020. Antes disso, foi somente em 2018. E isso se deve pelas mudanças que optou em sua carreira, segundo o que nos relatou. Disse ainda pretender trabalhar até não aguentar mais e não pensa em aposentadoria. A situação está complicada, sobretudo diante dos atuais governantes, segundo o trabalhador.

Mesmo não tendo sido inicialmente um dos objetivos da pesquisa, reunimos nesta seção, trechos de relatos dos trabalhadores sobre problemas de saúde decorrentes do trabalho. No geral, identificamos que a sobrecarga de trabalho tem trazido transtornos para a saúde mental e física dos trabalhadores. Isso ocorre especialmente em momentos de aumento de demanda, gerando a intensificação do trabalho.

Diante da pressão decorrente da elevada demanda de trabalho, o Trabalhador A buscou tratamento psiquiátrico. A Trabalhadora D teve problemas de saúde por causa da ansiedade obtida no trabalho anterior. Ela falou que a síndrome de *burnout* é algo comum em trabalhadores de *startups*.

²²² Segundo nos relatou o Trabalhador H, “principalmente quando você está como PJ, o custo de você tirar férias sai um pouco do seu orçamento, porque você para de receber e gera um custo, então, assim, fica muito mais oneroso”. (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

Ao trabalho não. Eu tive no meu primeiro trabalho que eu falei que eram marcas de moda praia, eu sei que eu tive muito, foi quando [...]. Eu tenho alguns momentos de ansiedade um pouquinho mais forte que eu tratava em terapia, eu não tenho feito mais terapia desde o começo da pandemia, eu parei e não voltei ainda, uma coisa que eu quero voltar. Sempre tive que lidar com a ansiedade, mas isso desde sempre, desde criança e quando eu trabalhava lá na outra empresa tinha muito isso de não [...]. Não era uma coisa física, mas era um incômodo que começava a ser físico, de dores físicas por causa de estresse ou por causa de nervoso, de não estar satisfeita ali, então eu passava mal, meu olho ficava tremendo, coisas mais psicológicas, mais emocionais. Mas na Empresa C graças à Deus nunca aconteceu nada, nunca tive nenhuma crise, nada muito grave, nenhum *burnout* que a gente sempre ouve falar, né, de *startups* inclusive, mas comigo não aconteceu, acho que eu tenho conseguido equilibrar. Mas sempre é bom lembrar de mais transtornos psicológicos do que de coisas físicas, né. (TRABALHADORA D, 22 de março de 2021).

O Trabalhador E disse quase ter sofrido *burnout* em razão das pressões e da alta demanda de trabalho na *startup*. Diante deste episódio, nos disse que precisou tirar uns dois dias de descanso para poder conseguir voltar. A estafa do trabalho, o estresse e os baixos rendimentos são os principais sintomas dos trabalhadores na condição de comorbidade.

Trabalhador E: Seu rendimento cai muito, você não consegue [...]. Eu também fico me cobrando, aí aumenta a cobrança interior, aí fica nesse negócio, você não consegue ir para frente, mas você se cobra em acelerar, aí você está tentando acelerar o carro com o pé no freio, é mais ou menos quase isso eu acho (risada).

Leonardo: Entendo, e o que você fez daí? Você parou uns dois dias?

Trabalhador E: Sim, eu sou muito ligado a família, aí eu fui para a minha casa, na casa dos meus pais, passei esses dois dias, esses dois dias. Foram dois dias da empresa e mais o final de semana, aí parei acho que na quinta-feira e voltei na segunda, entendeu?

Leonardo: Entendi, mas medicamento, alguma coisa?

Trabalhador E: Não.

Leonardo: Aí você não toma, tá.

Trabalhador E: Não passei por psicóloga também, só eu mesmo [...]. Não que autodiagnostiquei, mas eu falei: “mano, não consigo, não vai por nada, preciso de um tempo”. (TRABALHADOR E, 25 de março de 2021).

Percebemos que os problemas ocorrem diante do estresse diário que trabalhadores da área sofrem, sobretudo quando expostos a constantes mudanças para adaptação com as *skills* técnicas e todo o conhecimento que é destinado.

[...] Eu tive oportunidade de fazer um pouco mais do que aquele pouquinho que eu estava fazendo. Tive a oportunidade de fazer muito e contribuir muito. Aí, assim, depois desse dia, dessa troca, foram dias bem melhores para mim. Lógico que o estresse é diário, acho que não só na minha profissão, em muitas delas, o estresse é diário, é muita pressão então, assim,

além das *skills* técnicas que a gente ganha, além do conhecimento técnico, com certeza é o lidar, a parte pessoal, a parte de lidar com pressão é muito grande. Isso me ajudou na empresa e me ajuda também na vida pessoal, porque as vezes tem situações difíceis que a gente tem que passar, né? (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O Trabalhador F também nos relatou ter tido outros problemas de saúde, relacionados à ansiedade, mas disse que o trabalho não foi exclusivamente o que determinou a doença. Os problemas de saúde mental causados pelas pressões no setor têm sido bastante comuns nos relatos dos trabalhadores de TI.

Trabalhador F: É, não dá para falar que eu tive, assim, que foi totalmente relacionado a isso, mas com certeza contribuiu. Eu [...]. Não só eu, muitas pessoas vão colocar, dentro de corporações grandes, quando tem um papel que exige muita pressão, muita cobrança, sofrem de muita ansiedade. Então, assim, eu tive muita ansiedade, eu passava noites e noites em claro. É realmente um caminho, né, até aprender a lidar com esse tipo de situação. Por causa dessa ansiedade muito forte, já fui parar no hospital algumas vezes, principalmente depois de um dia de trabalho muito forte, de cobrança muito forte, de [...].

Leonardo: Pressão.

Trabalhador F: É, pressão. A pressão está principalmente relacionada com vários fatores, assim, são muitas contas acontecendo ao mesmo tempo. Como a gente, nesse caso, nesse projeto, a gente trabalhava dentro de uma operação crítica, qualquer problema era uma coisa muito grande, entendeu? Qualquer problema, te ligavam na hora, te ligavam e falavam: “tem que resolver não sei o que, vai acontecer não sei o que”, as vezes não de uma forma amigável, as vezes de uma forma bem hostil, depende muito de pessoa para pessoa, aí, automaticamente, você se via numa situação muito complicada de lidar. Então, assim, até aprender a lidar com isso e a gente ter um controle emocional, acontece um pouco de sofrimento. Tanto é que tem pessoas dentro do meu projeto e outros projetos que têm relatos muito mais pesados do que o meu, não só ansiedade, mas problema de saúde mesmo, entendeu. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

Disse-nos ainda ter sofrido de intensas dores nas costas, devido ao mau posicionamento ergonômico. O excesso de tempo de trabalho na frente do monitor do computador tem sido uma agravantes dos problemas de saúde dos trabalhadores, como identificamos com a pesquisa. Problemas de saúde relacionados à ergonomia foram também relatadas pelo Trabalhador H, que nos disse ter desenvolvido algumas dores físicas em sua mão direita. Quando isso ocorre, disse ser preciso trocar o uso do *mouse* para a mão esquerda.

O Trabalhador I nos disse sobre a ansiedade e outros problemas físicos e que, apesar de não ter sofrido com problemas de saúde, precisou trocar de cadeira²²³. Entretanto fez questão de ressaltar não ter sido tudo ocasionado pelo trabalho. Ele nos disse conhecer colegas de trabalho que sofreram outros problemas mais graves de saúde.

Trabalhador I: Cara, eu conheço um amigo, eu não saberia dizer se foi pelo trabalho, mas pelo tempo que conheço ele, eu tenho um amigo que já desenvolveu gastrite, eu não sei pode ser alguma coisa relacionada ao trabalho não, porque ele não me parece uma pessoa que fique muito estressada ou coisas do tipo, mas [...]. E também, minha ansiedade não foi desenvolvida no trabalho também. É claro que se for um dia que aconteça alguma coisa um pouco mais assim, pode ser que eu fique um pouco mais ansioso, mas não foi desenvolvida pelo trabalho, é uma coisa que eu tenho a vida toda. [...]. É, eu nunca tive nada que foi desenvolvido cem por cento pelo trabalho, só coisas que eu já tinha antes que as vezes podem ser intensificadas se não cuidar. Essa questão, a questão da mão não é por causa do trabalho, porque a vida toda eu fiquei no computador por horas e horas. Postura também eu comecei a ter escoliose, não por causa do trabalho, porque eu sempre sentei meio errado, então não tive por conta do trabalho. Tanto é que a gente foi fazer exame admissional e demissional, e, eu nunca acusei nenhuma dessas coisas porque o trabalho não foi ele em si que desenvolveu, ele potencializa algumas coisas, mas não foi a causa. (TRABALHADOR I, 24 de março de 2021).

Apenas os Trabalhadores B e C nos relataram não terem sofrido com doenças associadas ao trabalho. Em linhas gerais, esses foram os principais relatos dos trabalhadores sobre problemas de saúde e outras doenças causadas pelo trabalho.

Por fim, analisamos a percepção dos trabalhadores sobre o sindicato laboral, e se, além de filiados, acompanham as trajetórias de luta e as reivindicações da categoria. De acordo com o que constatamos, apesar de serem trabalhadores da área de desenvolvimento de *software*, estão diluídos em uma diversidade de categorias sindicais. Nos nove trabalhadores entrevistados nesta pesquisa, identificamos quatro sindicatos que legislam sobre o universo de trabalhadores de TI: o SINTINORP²²⁴, SINDPD-PR²²⁵, SINDASPEL²²⁶ e o SINDECOLON²²⁷.

²²³ O Trabalhador E nos informou que a cadeira, instrumento de trabalho, foi um investimento realizado por ele mesmo, para a realização do trabalho em sua casa. Entretanto, um dos computadores em que trabalha em casa atualmente, foi disponibilizado pela empresa.

²²⁴ Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Banco de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná.

²²⁵ Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná.

Os trabalhadores criticaram a atuação do sindicato, seja pelo desconhecimento da função de um sindicato laboral, seja pelo desconhecimento de sua necessidade, seja pela atuação da instituição em defesa dos direitos dos trabalhadores, seja ainda por outras razões diversas pontuadas pelos trabalhadores. O Trabalhador A, por exemplo, nos informou não saber nem se está filiado e disse desconhecer sua necessidade. Ele não sabe o que o sindicato faz, tampouco suas principais reivindicações. O Trabalhador B nos explicou que os trabalhadores de sua empresa estão vinculados ao sindicato dos comerciários e não sabe o porquê de estarem vinculados sob esta categoria, por atuarem na área de sistemas e, portanto, tecnologia da informação.

Leonardo: [...]. Deixa eu te perguntar agora sobre mais questões ligadas ao trabalho, questões trabalhistas. Você é filiado a algum sindicato?

Trabalhador B: A gente, no caso nosso, até não sei por que o Empresário B nunca explicou certinho para a gente, eu acho que o correto era a gente ser filiado ao sindicato associado à TI, mas a gente, na verdade, é associado ao sindicato do comércio.

Leonardo: Ah é? Da ACIL? Não, da ACIL [...]. É o [...]. Sindicato dos comerciários?

Trabalhador B: É, dos comerciários, isso. Eu não sei porque motivo a gente está nesse, porque na outra empresa que eu trabalhava, na *Consytem*, era o sindicato da TI mesmo.

Leonardo: É o SINTINORP?

Trabalhador B: É o SINTINORP, isso.

Leonardo: Entendi. E você [...]. O pessoal lá [...]. Você é sindicalizado?

Trabalhador B: É, né, pelo de comércio.

Leonardo: Mas você está filiado?

Trabalhador B: Ah não, não, na verdade [...]. Eu não pago a taxa lá não, eu pedi para não pagar.

Leonardo: Você não está filiado, então?

Trabalhador B: É, teoricamente não, né, eu não pago nada.

Leonardo: E os colegas? Os demais colegas que trabalham com você?

Trabalhador B: A gente também pediu para tirar também, todo mundo.

Leonardo: Todo mundo?

Trabalhador B: É.

Leonardo: Por quê? Você acha que é importante ou não [...].

Trabalhador B: Eu acho que não agrega em nada, eu acho, o sindicato. O sindicato é só [...]. Sinceramente, é só um bando de vagabundo que quer tirar dinheiro de você. (TRABALHADOR B, 25 de março de 2021).

Pelos relatos, constatamos a complexidade com que o sindicalismo laboral está presente na realidade dos trabalhadores de TI, sobretudo os de desenvolvimento de *softwares*, núcleo do objeto da pesquisa. Apesar de não ter compreendido as motivações de sua crítica ao

²²⁶ Sindicato dos Empregados em Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região.

²²⁷ Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina.

sindicato, percebemos que o Trabalhador B não reconhece o sindicato como órgão de proteção e defesa de interesses dos trabalhadores. O Trabalhador I, que disse desconhecer sobre o sindicato, pertence a outro sindicato, pois a empresa em que trabalha localiza-se em Porto Alegre.

Os Trabalhadores C, D e E da Empresa C estão vinculados ao SINDASPEL. Segundo nos relatou o Trabalhador C, está filiado ao sindicato “forçadamente”. Ele criticou a atuação do sindicato por apenas aparecer uma vez por ano, somente para cobrar a mensalidade. Dissemos que não há o mínimo de esforço dos dirigentes em mostrar o que o sindicato tem feito pela categoria de trabalhadores.

Procura, vai atrás do Sindaspel para você ver, você não vai achar [...]. Tipo, eu nunca tive essa oportunidade de procurar no *maps*, porque eu sei que eles não têm um local físico em Londrina, eles alugam uma sala todo ano para receber isenção de pagamento. É ridículo, você chega, é uma sala vazia com uma mesa, uma pessoa com cara de cocô e aí você vai lá, entrega o papel e fala: “obrigado, tchau”, isso é o Sindaspel, essa é a visão que eu tenho do Sindaspel. (TRABALHADOR C, 19 de março de 2021).

A Trabalhadora D nos afirmou ser filiada, mas disse não ter muito contato com o sindicato, por isso, disse-nos não ser possível avaliar a atuação do sindicato, pois não consegue enxergá-lo chegando até os trabalhadores. Ela fez *mea-culpa* em não ter procurado informações sobre o sindicato. O Trabalhador E nos relatou não ser sindicalizado, e que nunca se interessou em saber sobre o que o sindicato pode oferecer-lhe.

Os Trabalhadores F, G e H da Empresa D se vinculam ao SINDPD-PR. O Trabalhador F nos relatou não ser filiado a nenhum sindicato. Ele acredita terem sido frustrantes as lutas por melhores condições de trabalho, em razão da realidade em que se insere. Apesar disso, nos relatou serem as reivindicações por melhores ferramentas de trabalho, uma das pautas do sindicato da categoria.

É. [...] Então, algumas reivindicações que eu já vi eram por condições melhores de trabalho voltado ao uso de ferramentas, porque é uma coisa muito abstrata e muito difícil de se enxergar quando você não está atuando naquilo, porque é diferente de você olhar um pedreiro trabalhando e ver que o pneu da carriola está totalmente torto, então está ruim para ele arrastar o cimento. No nosso caso, por exemplo, eu posso estar aqui trabalhando com alguma ferramenta para entregar o que eu preciso para a empresa e essa ferramenta é muito ruim. É difícil tornar isso um pouco palpável, porque a gente está lidando com *software*, mas isso acontece muito, a gente tem muito problema com esse tipo de coisa, geralmente por causa de custo, geralmente porque a gente está lidando com coisas muito antigas e acaba sendo

frustrante para nós que ficamos muito tempo em frente do computador tentando desenvolver soluções, então a gente sempre quer a melhor ferramenta de trabalho. (TRABALHADOR F, 11 de julho de 2020).

O Trabalhador G também nos relatou não ser sindicalizado. Há um indicador importante (e preocupante) no exemplo utilizado pelo Trabalhador G. Segundo nos contou, em uma ocasião quando estava numa sala grande, ninguém dos trabalhadores ali presentes gostaria de ser sindicalizado. Para ele, a CLT já cumpriu seu papel, conseqüentemente, o sindicato e a justiça do trabalho, também, por estarem obsoletos. Isso nos revela certo distanciamento do trabalhador com a classe trabalhadora.

O Trabalhador H também disse não ser sindicalizado. Ele nos afirmou que já foi filiado no período em que era “obrigado”. Ele criticou o sindicalismo em razão dos “encargos extras” que possui quando há o vínculo. Nesse sentido, indagamos os trabalhadores sobre quais seriam as possibilidades de representação e de resistência da categoria²²⁸. Constatamos o não reconhecimento do sindicato para parcela de trabalhadores, além da incorporação de uma perspectiva corporativa, que visa a otimização da gestão e dos processos para a diminuição dos encargos.

Nesse sentido, a partir dos relatos dos próprios trabalhadores, em seu aspecto ideológico, percebemos um posicionamento dos trabalhadores próximo ao dos da classe empresarial. A posição que o Trabalhador G considera estar no “organograma” da empresa, o coloca numa linha tênue no que define estar entre o gerente e o “alto” escalão da classe trabalhadora. Percebemos haver, nesta condição, um sentimento de pertencimento à “classe média”, no qual se aproxima das opiniões dos gerentes da companhia, acreditando que o poder do sindicato é muito baixo.

O Trabalhador H nos relatou que se sente numa zona de conflito, apesar de argumentar num sentido de “apoio” à classe empresarial, de modo semelhante ao que nos relatou o Trabalhador G. Para o Trabalhador H, o sindicato deveria ser completamente reestruturado, na possibilidade de, inclusive, ser a custo zero. Questionamos sobre o modo como o sindicato poderia intervir de maneira positiva aos trabalhadores. O Trabalhador H nos relatou almejar do sindicato algo complementar à empresa, de modo que eles mantivessem os trabalhadores informados sobre a área de trabalho. Todos os trabalhadores reconheceram os empecilhos

²²⁸ É bastante interessante esta parte do diálogo entre os trabalhadores, o A e eu sobre o sindicato, que pode ser consultado nos materiais anexos. Neste diálogo, se revelam elementos sobre o pertencimento de classe.

advindos com a reforma trabalhista, levando a uma queda brusca na arrecadação dos sindicatos laborais.

Trabalhador H: Assim, na minha opinião, o sindicato para ele intervir nos meus interesses e tudo mais, ele teria que fazer basicamente um complemento da empresa, ele teria que fazer pesquisas de mercado e me mostrar o meu direcionamento, acho que isso seria positivo. Não ele chegar e falar: “agora a empresa vai ter que te dar três por cento de aumento”. Isso para mim não faz sentido, você está onerando a empresa e as vezes a empresa não tem gastos. Eu acho que o sindicato, o papel dele é ser um complemento. Igual quem é [...].

A: Complemento, essa é a palavra. O sindicato teria que ser o complemento da empresa.

Trabalhador H: É tipo assim, por exemplo, você é um geógrafo e assina a revista *NatGeo*, isso é o papel do sindicato, é ele te manter informado sobre tudo daquela área. “Oh, Trabalhador H, a gente fez uma pesquisa salarial aqui, se você quiser, você paga, por exemplo, um valor baixo, cinquenta reais por ano, cem reais por ano para fazer parte do sindicato, mas você vai receber um formulário, *e-mails*, a pesquisa salarial sobre sua área está assim, as vagas sobre a sua área estão assim, a pesquisa mundial sobre a sua vaga, está assim. Por exemplo, sabia, Trabalhador H, se você quiser ir trabalhar no Canadá lá na sua área, você está tendo incentivo.” (TRABALHADOR H, 23 de julho de 2020).

De acordo com o que compreendemos a partir dos relatos dos trabalhadores, o sindicato perdeu o seu protagonismo sobre as relações de trabalho, sendo agora mediados por outros elementos que compõem a gestão dos negócios na empresa moderna “pós-fordizada”. Segundo o Trabalhador G, o sindicato hoje é visto como ônus por parte dos trabalhadores e perdeu a sua função.

A: Como é que você vê o sindicato hoje? O seu sindicato, o seu, agora, na sua empresa.

Trabalhador G: Eu vejo só como um ônus, não vejo bônus nenhum, honestamente eu não vejo. O sindicato, para mim, é uma maneira de alguns, vamos dizer assim, manter o *status quo* e brigar por alguma coisa que eu acho que não vem ao caso. Assim, igual eu falei, como mudou muito, hoje todo mundo tem informação, então eu acho que perdeu função. Qualquer um hoje pode buscar, vamos dizer assim, ir atrás de advogado [...]. Enfim, se se sentir lesado, coisa que eu também acho que é meio utópico, ninguém quando está trabalhando para empresa *x, p, t, o*, qualquer empresa que seja, jamais ele vai no sindicato ou vai no advogado para falar: “oh, essa empresa está me sacaneando de tal coisa”, a não ser que ele queira ser mandado embora ou está procurando sair por algum motivo e tudo mais.

A: Aí procura o sindicato. Quando ele quer ser mandado embora, o que deveria proteger [...].

Trabalhador G: É um negócio meio doido, né? Então eu acho que realmente perdeu função, o que eu [...]. Penso isso, eu acho que o que vai regular realmente, vai procurar [...]. Esse cara aqui maior, seja a empresa que você está trabalhando, como é que fala? Até te tratar de uma maneira melhor ou

de dar uma condição melhor e tudo mais, eu acho que é o mercado. Eu não consigo ver outra coisa. (TRABALHADOR G, 23 de julho de 2020).

Pelos relatos, vemos a inclinação ao discurso do mercado, em que se determina sobre o conjunto de redes de proteção aos trabalhadores. Questionamos o Trabalhador G sobre a existência de alguma “representação” para a mediação entre capital e trabalho. Ele nos explicou que a relação dele com a empresa é meramente econômica, e a relação entre empresa e trabalhador evoluiu bastante nos dias de hoje.

Trabalhador G: Não existe, porque aconteceu aquilo que eu falei para você, o [...] estava lá dentro com o Trabalhador H. A *TCS* hoje [...]. Qual é o meu interesse com a *TCS*? É financeiro, evidentemente, eu preciso ganhar salário, eu preciso pagar minhas contas eu quero ter um excedente para ter uma qualidade de vida boa financeiramente, digamos assim, para eu não esquentar a cabeça. A *TCS*, no caso, criou mecanismos, se eu quiser ganhar dinheiro com ela, eu vou ter que cumprir, o que é? *T-Factor*, fazer treinamento, tem uma série de coisas que ela criou para eu poder chegar em uma pontuação tal que o meu gerente fala: “não, realmente você chegou, então você, sei lá, vinte, dez, cinco por cento de aumento [...]”. O resto, tipo assim, plano de saúde [...]. Plano de saúde, no geral, tanto odontológico como físico. Nesse caso hoje da pandemia, os caras já me ligaram, falou: “e aí, como você está? Está precisando de alguma coisa?”. Eu acho que a relação trabalho, empresa e trabalhador mudou bastante já no Brasil, eu acho que já evoluiu bastante, eu acho que saiu um pouco dessa questão meio que, digamos assim, que a gente sabe que tinha antigamente, que era mais porrada, que era lá o sindicato dos metalúrgicos e a indústria de automóveis que era um negócio mais pesado. Até isso hoje eu acho que eu não vejo com muita ênfase, eu acho que mudou muito, eu acho que as empresas estão mais humanas, digamos assim. Talvez ainda existam empresas [...].

Trabalhador H: Eu acho que assim: eu acho que o sindicato poderia e teria feito muita diferença se ele fosse evoluindo. Eu acho que ele teria que ter migrado para essa área que eu falei. (TRABALHADORES G e H, 23 de julho de 2020).

Nesse sentido, percebemos maior estreitamento com as dimensões econômico-financeiras da empresa e a crítica ao sindicato por não ter se evoluído, concomitantemente, ao desenvolvimento do mercado, de acordo com o que nos disseram os Trabalhadores G e H.

Enfim, analisamos nesta seção as perspectivas de futuro dos trabalhadores, as férias e a aposentadoria. Analisamos também o desenvolvimento nacional e o mercado de *software*, o sindicalismo e os problemas de saúde causados pelo trabalho. As entrevistas concedidas pelos trabalhadores foram imensamente importantes para pudéssemos enxergar os inúmeros aspectos relacionados à precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo.

4.1.3. Entrevista com o sindicato dos trabalhadores

O roteiro utilizado para a entrevista com o presidente do sindicato laboral, teve o objetivo conhecer a particularidade da dinâmica dos conflitos entre capital e trabalho percebidos no setor de informática em Londrina. Nesse sentido, buscamos além de compreender o caráter das principais contradições inseridas na realidade da categoria, o perfil e a estrutura do sindicato e outras questões relacionadas ao sindicalismo no Brasil. As perguntas realizadas para a entrevista com o presidente do sindicato laboral foram divididas em cinco eixos: relatos sobre trajetórias de vida; questões relacionadas ao SINTINORP; questões relacionadas aos trabalhadores e ao mercado de trabalho; outras questões avaliadas pelo Presidente do Sindicato Laboral; e os momentos para considerações finais.

Com a mesma metodologia utilizada com empresários e trabalhadores, nos utilizamos de entrevistas semi-estruturadas no sentido de ouvir o presidente do sindicato laboral, de modo que seja possível compreender as contradições na realidade do trabalho local a partir do ponto de vista do sindicato laboral. Tivemos uma primeira conversa por telefone, seguida de um convite por *e-mail* para reunião, realizada posteriormente mediante o *Google Agenda*. Os encontros ocorreram em duas tardes diferentes, devido à extensão do roteiro de entrevista e a complexidade com que foi se tornando nosso diálogo. Limitamo-nos neste bloco a apresentar apenas aspectos essenciais relacionados à pesquisa. Parte do material com a transcrição desta entrevista também está disponibilizada nos apêndices do trabalho.

4.1.3.1 – Trajetórias do sindicato e do sindicalista e aspectos preliminares sobre a organização do sindicato dos trabalhadores

O Presidente do Sindicato Laboral nos relatou que começou a se interessar por informática, quando cursava tecnologia em mecânica industrial voltado para metalurgia em 1988. Ele nos disse que seu primeiro computador foi um 86 e que se utilizava bastante o *Dos*. Naquele contexto em que havia uma grande demanda e necessidade para atuação no ramo de processamento de dados, migrou para parte de redes, onde atuou especificamente na área de

rede interna. Era um momento em que começavam a surgir empresas com soluções que atendessem a necessidade de outras empresas²²⁹.

O Presidente do Sindicato Laboral nos informou que começou a se interessar em *Java* voltado para *Web*, quando começou a desenvolver um programa próprio para o sindicato, que inclusive está em processo de finalização de um *móBILE*, de acordo com o que nos relatou. Depois do interesse por informática cursou a faculdade de Direito e pegou a OAB. Enquanto profissão, o sindicalista nos relatou ser tecnólogo, especificamente atuando como programador, e que trabalha numa empresa que faz programas de *softwares*, mas atualmente está afastado.

No ano de 2017 estava cursando Engenharia de *Software* pela Unicesumar, mas infelizmente teve que interromper sua carreira de engenheiro, segundo o que nos relatou. Isso se deu por conta da reforma trabalhista, pois teve que realizar muitos cursos correlatos a questão sindical. Também nos relatou que fez administração em programação em *Linux*. Sobre isso, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou sobre as parcerias com algumas IES, importantes estratégias utilizadas para a sindicalização dos trabalhadores de TI²³⁰. O Presidente do Sindicato Laboral está no SINTINORP desde 2003, quando deu entrada com a documentação para a legalização do sindicato. Somente a partir de 2006 o sindicato foi regularizado e desde então realiza os trabalhos junto a categoria.

Em seu relato, o Presidente do Sindicato Laboral nos explicou sobre a especificidade da organização da categoria dos profissionais do setor de TI, em que disse-nos ser diferente de outros setores. As estratégias utilizadas para o engajamento dos trabalhadores se realizam no âmbito material, ou seja, sobre a convenção e os benefícios direcionados aos trabalhadores. Disse que mais da metade das grandes empresas têm uma gama de benefícios oferecida ao trabalhador, o que aparentemente dificulta o engajamento dos trabalhadores junto ao sindicato, segundo o que nos relatou. O sindicalista exemplificou como uma das formas utilizadas para a personificação dos trabalhadores vinculados aos ideais da empresa com o intuito de incentivar a produção²³¹. Em seu relato, ele nos explicou sobre os índices para o

²²⁹ A *Data Server*, por exemplo, uma empresa do governo estadual e federal, se voltava para serviços do Detran, da Receita e para coleta de impostos.

²³⁰ Sobre as parcerias com as IES, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou precisar ouvir os trabalhadores para poder realizar os convênios e que a adesão precisava ser de 20 a 30% da categoria. O Presidente do Sindicato Laboral nos relatou os benefícios para o trabalhador, no qual enfatizou que, se utilizar cerca de 70% do que o sindicato dispõe, o trabalhador pode ter uma economia de 12 a 15 mil reais por ano.

²³¹ Sobre isso, o Presidente do Sindicato Laboral deu como exemplo a substituição ideológica do RH para “Gestão de Pessoas”.

cálculo dos reajustes salariais. Com essas informações iniciais, tivemos alguma ideia sobre as características do sindicato laboral.

Porque que nem eu comentei com você, o nosso setor de TI específico é diferente de outros sindicatos, de frentista, do comércio, porque essas grandes empresas, não todas, mas sessenta por cento para você reter talento, então elas têm bastante gama de benefícios e aí o trabalhador sempre fica naquele contraponto, quando ele pega uma convenção ele já faz um confronto onde ele está trabalhando. E hoje algumas empresas, já dentro da legislação, não permitem você fazer um acordo coletivo, ou seja, você tem duas normas coletivas, você tem uma geral, uma convenção geral, se tem anuência das partes é uma convenção, se as partes, ou seja, quais são as partes? O sindicato laboral e a categoria econômica que são as empresas não tem um consenso, aí se chama dissídio e vai para o Tribunal Regional do Trabalho. Aí no Estado de São Paulo deve ser a décima quinta né, daí em São Paulo se eu não me engano tem duas né, tem a segunda e a décima quinta. E aqui é nona, no estado do Paraná já é nona, então quando as partes não têm com consenso vai para o tribunal. Mas o x da questão o que acontece? Quando é para dissídio a lei infelizmente prejudica muito o sindicato laboral. Tem que ter uma anuência das duas partes, geralmente o patronal não quer instaurar dissídio. Antigamente não, não teve consenso a gente vai para antigo Ministério do Trabalho hoje Ministério da Economia, você marcava uma mesa redonda na sua data base, uma data base é um período de doze meses, você via qual era o indexador. Nós utilizamos o INPC como indexador, porque tem outros indexadores, mas o Tribunal Regional do Trabalho usa o INPC, não adianta você utilizar do DIEESE, SINDUSCON por mais que seja [...]. IGPM, cada segmento utiliza um indexador para você estar utilizando. Todos os sindicatos utilizam o INPC, porque se a demanda for para o tribunal ele vai considerar aquele, então não adianta você pegar um outro por mais que você tenha uma percepção que aquilo que é divulgado não reflete a realidade, você vai em um mercado, vai em açougue você sabe que não é três por cento. Que nem, a inflação do mês passado chegou em dois ponto trinta e dois, dois ponto trinta e cinco, eu acho que ela vai ficar em torno de três por cento. Por exemplo, a nossa data base é agosto, então a gente utiliza o INPC de julho. Basicamente ele vai estar saindo acho que agora na primeira semana de agosto ou mais tardar lá pelo dia dezoito, alguma coisa nesse sentido, vai estar o índice acumulado. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

De acordo com o que percebemos com os relatos do Presidente do Sindicato Laboral, há duas normas coletivas, uma convenção geral, que corresponde à anuência das partes, e quando não há um consenso, vai para o tribunal. Ele criticou a duplicidade de convenções prevista em lei, pois prejudica o sindicato laboral quando ocorrem esses dissídios, de acordo com o entendimento do sindicato. Anteriormente à nova legislação, o sindicalista avaliou ter sido melhor, pois havia a possibilidade de agendar uma “mesa redonda” no Ministério do Trabalho para as partes discutirem sobre a data base. Tanto o sindicato laboral, quanto o

Tribunal Regional do Trabalho, se utilizam do INPC como indexador para analisar os reajustes salariais dos trabalhadores.

O sindicato busca uma parte genérica que é a convenção junto com o sindicato patronal, e, quando se iniciou o estabelecimento das convenções, a maior parte das empresas não tinha nem piso, nem cargo segundo o que nos informou o Presidente do Sindicato Laboral. Por força da legislação trabalhista não se pode pagar menos que um salário mínimo nacional, e, geralmente, as empresas pagavam aquele valor para os trabalhadores que estavam ingressando, segundo o que nos informou o Presidente do Sindicato Laboral. Ele também nos informou que no Cadastro Brasileiro de Ofícios (CBO) está previsto os cargos de analista, programador, por exemplo, mas não se verifica um limitador, o que dificulta a organização do setor. A maior parte das empresas não seguem o CBO, estão além destas nomenclaturas, conforme nos relatou. E é o que constatamos com a pesquisa, dada a dinamicidade com que se verifica o setor de TI. Os novos cargos dos trabalhadores de *startups*, por exemplo, não estão previstos no CBO.

Essas são umas das dificuldades em analisar e mensurar os trabalhadores do setor de TI a partir dos dados secundários de fontes institucionais, que baseiam suas informações a partir do que as empresas informam às instituições. Isso sem contar que isso ocorre somente com aqueles trabalhadores vinculados sob o vínculo celetista, não sendo incluídos, portanto, aqueles trabalhadores vinculados ao processo de produção nas formas de PJ, MEI ou subcontratação.

Em seu relato, no qual exemplificou comparando a um posto de gasolina, o Presidente do Sindicato Laboral enfatizou que o rápido crescimento do setor de TI foi acompanhado de uma falta de organização, daí umas das explicações para surgimento de diversas nomenclaturas em relação aos cargos. Isso se multiplica ainda mais quando as relações de trabalho no setor de informática se realizam a partir da utilização de vários aplicativos, utilizados pelas empresas.

[...] Então geralmente as empresas pagavam aquele valor para você estar ingressando e tinha um conflito muito grande de equiparação, de você fazer a mesma coisa que aquele cara que sentava do lado fazia, era uma bagunça na verdade. E cresceu muito rápido o setor de TI só que sem organização nenhuma. Ele surge muita nomenclatura, esse que é o diferencial, porque quando você abre um posto de gasolina você tem lá um gerente de caixa, você tem um frentista e tem um gerente, no máximo três, não muda daquilo ali. Se você for pegar TI, fazer um estudo sobre as nomenclaturas que surgiram, um exemplo dos últimos [...]. Que eu cite para você de 1988, né,

vamos pegar de 1990 para cá, não tem como, é um calhamaço. Aí começa a dificuldade [...]. Você vai fazer uma visita em uma empresa, você conversa com um cara lá: “o que você faz?”, “eu sou testador”, “ô, Presidente do Sindicato Laboral, testador não está na convenção, eu sou testador pleno aqui já há tanto tempo e não tem”. Falei: “cara, se a gente for brigar pra por testador ou outra nomenclatura, na outra semana o dono da sua empresa muda sua nomenclatura e você fica sem aquela percepção de salário na convenção”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Por fim, ainda nos diálogos sobre a sua trajetória e a do sindicato, o sindicalista, aparentemente indignado com as novas determinações sobre as relações de trabalho da categoria, especificamente em relação ao artigo 611-A da nova legislação trabalhista, que prevê o negociado sobre o legislado, em que se negocia diretamente com a empresa. Além disso, o Presidente do Sindicato Laboral nos disse haver muitas métricas para quando se utiliza o acordo coletivo entre sindicato e empresa. Isso inviabiliza os trabalhadores de negociarem diretamente o os termos do artigo 611-B, que são direitos indisponíveis. Nesse sentido, diante da “hipossuficiência” do trabalhador, abre-se possibilidades para que os trabalhadores lancem mão sobre os direitos de FGTS, conforme o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Nesse sentido, comparando o setor de TI com outros setores, criticou os empresários que, nem sempre organizados, “esperam o caos se instalar” ao invés de buscar uma solução²³².

Em seu relato, o Presidente do Sindicato Laboral criticou o Supremo, que, ao se utilizar de discursos proferidos em grandes telejornais²³³, segundo nos informou, transmite uma imagem distorcida do sindicato. Atualmente, mesmo quando se atribui a pecha de “empreendedor” ao trabalhador, se verifica nessas relações a precariedade do trabalho conforme nos relatou, pois o desgaste é muito grande. Perguntamos ao sindicalista sobre qual seria o principal elemento da precariedade.

²³² O Presidente do Sindicato Laboral nos detalhou sobre as dificuldades encontradas, como por exemplo, em relação à falta de representação dos sindicatos na Câmara dos Deputados, que se somam as dificuldades deste atual contexto em que estamos inseridos: “Em 2017, quando teve a reforma trabalhista, já teve esse artigo, então ali já estava falando sobre redução de jornada de trabalho, trabalho tele presencial ou *home office* no caso, mas eles sempre esperam e nem sempre eles são organizados, pelo menos a parte de TI, os outros não sei. Se você pegar indústrias elas estão mais organizadas, se você pegar a FIESP, a FIEP aqui, tem a CNI, então tem bancadas de deputados. Você pegar o movimento sindical há cinquenta anos atrás ele tinha uma bancada forte que falava em um contexto geral que tinha um representante lá na câmara dos deputados, hoje nós não temos. Então hoje basicamente os sindicatos que existem de portas abertas eles são guerreiros, porque aqueles sindicatos aventureiros que sempre apareciam na época do mês de março que tinha contribuição sindical com o próprio STF debruçou em cima e falou várias coisas assim, ele colocou todo mundo no mesmo balde e chacoalhou que é uma grande verdade, basicamente ele fragilizou e deixou o trabalhador a esmo.” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

²³³ Para o Presidente do Sindicato Laboral, a grande mídia hoje são as redes sociais.

É basicamente a mentalidade dele. Não é tanto as vezes o que você desenvolve, as ferramentas, mas ele imputar na sua cabeça que você pode ser um gestor de você mesmo. Porque quando você trabalha com jovem [...]. Estou falando de TI, nas outras situações é pior ainda, que você tem uma certa energia, você não leva em consideração [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A questão da precariedade do trabalho para o Presidente do Sindicato Laboral está relacionada à mentalidade do trabalhador, no qual o conjunto de elementos ideológicos sob o jugo do discurso do empreendedorismo se espalha sobre as relações de trabalho. Nessas relações, incute-se a ideia de que o trabalhador possa se tornar o gestor de si mesmo, seja na forma de trabalho PJ, seja na forma de MEI, ou outra atividade atípica ao emprego celetista. O MEI corresponde a modalidade alternativa tida como a mais comum nos últimos anos, onde se percebe a transição de vínculos PJ para MEI. Temos verificado isso ocorrer cada vez mais frequente no mercado de trabalho local.

Isso. Antigamente nós tínhamos muito no PJ. O que é o PJ? Você tem uma empresa de TI e fala: “meu, abre uma empresa, seja PJ, trabalha pra mim”, tem um vínculo do mesmo jeito, aí depois com um certo tempo, fala: “não, hoje mudou do PJ pra MEI, você é um MEI”. Só que se você fizer um estudo, que nem, se você for querer aprofundar, faz uma pesquisa quantos MEI ou PJ faz o recolhimento INSS. Essa conta não vai fechar lá em cima, você entendeu? Aí quando você ver que o governo tentou dar seiscentos reais para ajudar essa população que está basicamente carente, se deparou com esses PJ, ele (o governo) não sabia. Essa pessoa não existia para o governo federal, existia para o município. É um *data center* separado cada município, não é o mesmo *data center* que o governo usa para centralizar que é da Caixa Econômica Federal. Então ele falou: “onde estão essas pessoas?”. Então, ou seja, esse mesmo contingente que o governo não achou, são os mesmo que não recolhem a previdência e já foi feita uma reforma da previdência. Se você pegar esses jovens de hoje, a hora que eles tiverem uma certa idade, ele fala: “misericórdia, não fiz uma previdência privada”, que não fazem mesmo, aí o empresário hoje, ao invés de eles estarem recolhendo, retendo de você vinte e poucos por cento, vai dar uns trinta por cento dependendo do que você ganha, ele fala: “não vou dar isso aí para o governo e vou te reverter em salário”. Só que em vez dele fazer os cálculos darem trinta por cento dependendo da carga tributária que tenha, retorna uma mixaria no seu bolso e você tem aquela mixaria como ganho real. Aquilo ali não é ganho real, aquilo é uma poupança que você tem que fazer porque um dia você vai estar cansado. É mesma coisa do FGTS, é oito por cento, então você está perdendo duas vezes, o FGTS que é oito por cento e o INSS. Aí quando é o FGTS, fala: “Ah, mas o FGTS, Presidente do Sindicato Laboral, é a empresa que pagava”, mas o INSS eles descontavam e você. “Então, Presidente do Sindicato Laboral, eu estou ganhando duas vezes”. Só que quando você tiver seus quarenta anos [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

As preocupações com a aposentadoria dos trabalhadores e, conseqüentemente, à previdência social de seu país, demonstradas a partir dos relatos do sindicalista, são questões preocupantes que se verificam em nossa sociedade atual. Àqueles trabalhadores que, “forçados” a estabelecerem relações de trabalho sob os moldes do vínculo de PJ ou MEI em que, muitas vezes, não se realiza o devido recolhimento para a previdência social. Isso é algo que compartilhamos em comum, conforme já apontamos na pesquisa. Em meio as explicações do Presidente do Sindicato Laboral, houveram algumas inquietações sobre as implicações do não recolhimento de muitos trabalhadores. Inclusive, ele nos solicitou que pesquisássemos sobre a quantidade de MEIs que fazem o recolhimento do INSS²³⁴. Identificamos os mecanismos utilizados pelos empresários, que contratam trabalhadores sob formas alternativas, com o objetivo de reduzir os custos com os rendimentos pagos à força de trabalho. Há o vínculo do mesmo jeito, conforme nos relatou, alterou-se apenas a nomenclatura, sendo agora utilizada como MEIs.

Outro aspecto interessante observado pelo Presidente do Sindicato Laboral, foi em relação as suas explicações de que, no contexto da pandemia, o governo federal se deparou com a existência de trabalhadores PJ. Esses trabalhadores estavam cadastrados em bancos de dados dos respectivos municípios²³⁵. São os mesmos trabalhadores que não fizeram uma previdência privada e que vão precisar se aposentar futuramente. Ele também destacou o esgotamento mental que percebe na categoria dos trabalhadores de TI, que precisam criar o tempo todo, desenvolvendo “novas” soluções, conforme percebemos em seu relato.

Presidente do Sindicato Laboral: Tem um esgotamento mental na parte de TI. É diferente que de física, a parte física você descansa, você tem um relaxamento muscular, mas parte física você não para, ainda mais quando você está envolvido em um projeto.

Leonardo: Eu quero tratar um pouco com você mais detalhadamente sobre esse esgotamento mental, depois como você observa, como você percebe na categoria.

Presidente do Sindicato Laboral: A pessoa não desliga. Porque é coisa simples, se TI você pega zero e um, você pensa em coisa que não existe, então a todo momento você está pensando em uma solução. E você vende solução [...]. Você vende solução. Então para você vender solução, você tem que estar criando o tempo todo. Um *script* que você não consegue, você está dormindo, você fala: “nossa, é esse erro que está dando ali”. [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

²³⁴ Muito interessante a pergunta que nos foi feita pelo Presidente do Sindicato Laboral. Este questionamento, pode se tonar um dos “braços” de eventuais estudos futuros nos próximos projetos.

²³⁵ O Presidente do Sindicato Laboral nos explicou que nos municípios, são outros *Data Center*.

Ao reconhecer que o setor de TI tem grande parcela de responsabilidade na dinamicidade constante sobre as relações de trabalho e de afirmar que os benefícios não acompanham essas mudanças, o Presidente do Sindicato Laboral demonstrou-nos maior preocupação especialmente com os trabalhadores mais jovens. Assim, podem ficar à margem da sociedade, pois há uma espécie de “seleção natural” na sociedade, conforme nos relatou: “[...] se esses jovens não se sintonizarem e adentrarem nessa linha de tecnologia com pesquisa e voltar para sua qualidade de vida e parte econômica, infelizmente eles vão estar à margem da sociedade” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020). Esses foram os principais elementos observados com os relatos do presidente do sindicato laboral sobre suas trajetórias e do sindicato, bem como, as primeiras impressões sobre as características do trabalho em TI diante da realidade atual sob a percepção do Presidente do Sindicato Laboral.

4.1.3.2 – O SINTINORP, a base e a estrutura organizacional

O Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistemas de Informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Banco de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritórios e Equipamentos de Informática, e Outras Atividades de Informática Não Especificadas do Norte, Noroeste, Oeste e Sudoeste do Paraná (SINTINORP) participa da Federação Interestadual dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação (FEITTINF²³⁶) e se vincula à Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB). O Presidente do Sindicato Laboral nos informou não ter Confederação.

A Federação²³⁷ tem uma diretoria (uma pasta) que participa de reuniões com organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em alguns questionamentos sobre a precarização do trabalho, denúncias ou do que acontece no ambiente de trabalho, segundo nos relatou o sindicalista. Também nos relatou que o Brasil participa de

²³⁶ De acordo com o que nos informou o Presidente do Sindicato Laboral, o FENTTIF tem sede em São Paulo e congrega os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná.

²³⁷ A base sindicato laboral da categoria constitui-se do seguinte tripé: sindicato laboral, em âmbito local, federação e central sindical em âmbito nacional.

alguns tratados da OIT, sendo o STF²³⁸, o mantenedor da jurisdição. O Presidente do Sindicato Laboral criticou organismos, como as centrais sindicais, que não se “atém muito” para a parte da informática. Perguntamos sobre as principais queixas percebidas por ele no setor de TI.

No nosso segmento, como nosso presidente da nossa federação é o mesmo presidente da central sindical, então não se atém muito a parte de informática. Informática você vê muito [...]. Pelo menos no SINTINORP, porque ele é mais atuante. Um exemplo é acumulação de função, você é contratado para fazer alguma coisa, não é [...]. Um exemplo, que nem agora tem a pandemia você é contratado para trabalhar na empresa, outra hora ele fala: “meu, agora daqui para frente você trabalhar na sua casa”, “como assim trabalhar em casa?” Então [...]. Pelo menos o SINTINORP, outros sindicatos de outros setores eu não sei como funciona, mas aqui nós verificamos. Eu vou trabalhar na minha casa, eu tenho que ter um computador, você tem que aumentar a velocidade da internet, por quê? Os meus filhos não estão na escola, então eles estão fazendo alguma coisa pelo computador. Tem a despesa da energia, eu vou usar um computador, uma impressora. Então essas coisas que nós verificamos pelo menos aqui, a âmbito local. Agora se tiver uma coisa, repercussão, aí nós reportamos para nossa federação, eles tomam as medidas cabíveis de não cumprimento, né? Um exemplo, você faz uma norma coletiva, tem um cumprimento, a empresa não faz o cumprimento aqui, local, daquela convenção, aí você faz denúncia no Ministério Público do Trabalho, no caso. Você fala: “Vamos instituir a alimentação”. A sua empresa não te dá a alimentação, que nem aconteceu na pandemia, muitas denúncias: “Ah, Presidente do Sindicato Laboral, nós estamos trabalhando em casa agora e a empresa cortou nosso auxílio refeição porque a gente não tá trabalhando”, mas é um benefício. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Em relação às eventuais resistências observadas nas empresas e as principais dificuldades encontradas pelo sindicato em adentrar na categoria, o Presidente do Sindicato Laboral nos disse que a maior dificuldade corresponde a mentalidade dos “trabalhadores de hoje”, que acreditam serem autossuficientes, sendo que não o são, de acordo com o sindicalista. Durante suas explicações, o sindicalista analisou que na atual conjuntura, mecanismos de lutas e resistências dos trabalhadores, como as greves, por exemplo, não fazem mais sentido. Por fim, destacou que as recentes mudanças sobre o mundo do trabalho, como o fenômeno da uberização corresponde a uma tragédia para classe trabalhadora.

²³⁸ O Presidente do Sindicato Laboral nos explicou sobre as características deste tratado internacional: “[...] o STF ele sanciona esse tratado, a validade dele aqui, a OIT envia essa parte, por exemplo, serviço escravo, abolir, mulheres grávidas, essas reformas que teve aqui no Brasil, serviço insalubre, sabe? Então certas coisas que têm uma repercussão nacional, potencializador, aí ele entra no mérito e você é questionado, que aí já foge às esferas políticas, tem algumas coisas que você não pode levar à âmbito político.” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Sobre a estrutura organizacional e interna do sindicato, o Presidente do Sindicato Laboral nos explicou que diminuiu bastante a quantidade de diretores, pois tiveram de retornar para os seus locais de trabalho, sobretudo após a reforma trabalhista. Com isso, precisou demitir funcionários. O *Whatsapp*²³⁹ e o *Telegram* são algumas das ferramentas utilizadas para comunicação e organização do sindicato com a categoria. Ele nos informou que há uma comissão de sete diretores além dos membros da CIPA, totalizando de doze trabalhadores que compõe o sindicato. Ao todo são quatro trabalhadores afastados de seus trabalhos liberados para atuarem no sindicato.

Um aspecto negativo que abalou a estrutura do sindicato é a Lei nº 13.467/2017 segundo o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Com as mudanças, não houve mais a necessidade de serem realizadas as rescisões contratuais no sindicato. Os rendimentos que mantinham os sindicatos vinham dos benefícios do trabalhador. O sindicalista entende a importância de ter algo que zele pelos direitos dos trabalhadores, e que, com as mudanças advindas com a reforma trabalhista, acredita ter havido um maior distanciamento do próprio trabalhador, agravando ainda mais a precarização do trabalho.

Por isso a importância de o sindicato estar em empresas grandes, segundo nos disse o sindicalista. Entretanto, em empresas com um ou dois funcionários, ele nos relatou não compensar. Temos aqui um ponto bastante emblemático diante desta fala do sindicalista. Isso se deve sobretudo ao contexto de expansão e ampliação de trabalhadores alocados em MPes sob formas diversas de relações de trabalho que estamos assistindo nos dias atuais, caracterizando a radicalização da produção pós-fordista, como temos demonstrado com a tese. Como percebemos a partir dos relatos do sindicalista, o SINTINORP está mais preocupado com os trabalhadores vinculados à grandes empresas.

Adiante, o Presidente do Sindicato Laboral nos detalhou sobre as dificuldades encontradas em convencer os trabalhadores para o estabelecimento das convenções coletivas de trabalho. Isso tem ocorrido diante das condições de trabalho observadas no atual contexto, no qual afirmou que “não vende ilusão ao trabalhador”.

É lógico que você fecha uma convenção a três por cento se der o INPC, uma empresa que tem condições financeiras, não é o momento agora da pandemia, mas ela vai te dar cinco. E quando a empresa faz isso é quase um crime contra a entidade sindical. Você tem uma norma que a empresa [...]. Mas você vai ser contra o cara dar alguma coisa a mais para o trabalhador?

²³⁹ Organizados em grupos virtuais o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou realizarem reuniões entre os diretores do sindicato.

Eu defendo o trabalhador, eu não posso, você entendeu? Mas esse mesmo empresário que ele participa das negociações com o patronal, ele fala: “meu, eu não consigo dar nem três”, só que quando você bate o martelo em três ele dá cinco, ele dá quatro, você entendeu? Muitas vezes não é uma política justa. Não é uma política justa. As grandes empresas, grandes corporações que acontecem hoje, as globalizações que tem, elas vão adquirindo empresas, vão fechando mercados, vão se conversando entre si e o único que eu vejo em todo segmento que não conversa entre si, são os próprios trabalhadores. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Mediante este relato, percebemos que os únicos que não conversam entre si são os próprios trabalhadores, de acordo com o que nos relatou o sindicalista. A partir de uma experiência de aquisição de empresas, o Presidente do Sindicato Laboral disse-nos que as empresas estrangeiras pertencentes aos grandes centros capitalistas buscam alinhar a legislação local às suas expectativas de acumulação de riquezas. Com isso, percebemos haver maiores dificuldades para a organização do movimento sindical. Uma dessas empresas, a Empresa L por exemplo, não compreendia as razões de haver o décimo terceiro salário no Brasil.

Presidente do Sindicato Laboral: *Veltec*, era *Veltec*. Agora essa outra que você falou, para você ver, o americano, para você ver como que é a coisa, os americanos, cada país que compra uma empresa, eles já tentam implantar a metodologia que é no país deles. Eu conversei com o diretor, ele não entendia porque no Brasil tinha o décimo terceiro. Porque ele fala [...]. Se você ver o argumento do cara, quase que ele te convence, porque é um recurso que a empresa não trabalhou, porque quando você estuda Karl Marx, ele fala que é a mais valia, você se paga por si só. O décimo terceiro você não trabalhou, você não utilizou sua força mecânica, sua força para ter aquele dinheiro.

Leonardo: E aí chega desregulamentando onde [...].

Presidente do Sindicato Laboral: É, você entendeu? Ou seja [...]. É que dentro de Getúlio Vargas, voltando lá nos primórdios, por isso que o pessoal vem com essa Perestroika, que nem aconteceu na antiga União Soviética, na época do Gorbatchev, não sei você estudou essa parte, teve Lech Walesa lá na Polônia que pegou o movimento sindical aqui na época do Lula, que o sindicato metalúrgico era forte. Então o que está acontecendo hoje, se você fizer uma pesquisa mais atrás, é o que está acontecendo hoje, é esse desmonte. Essa estrutura, ela vem como rolo, acontece sempre fim de semana, que não foi justo o que eles fizeram com o movimento sindical a partir de 2017, ele não deu um prazo para você. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Notamos que o sindicalista se utilizou das teorias de Marx para fundamentar a forma com que se realiza o pagamento dos trabalhadores, bem como a tendência de desmonte estrutural. No Brasil, isso se agravou recentemente com os impactos trazidos pela reforma

trabalhista, em que o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou serem ampliadas as dificuldades para a organização da categoria.

Presidente do Sindicato Laboral: [...]. Imagina, o cara apoiava o sindicato, mas não queria dar a cara a tapa, “meu, pode descontar tranquilo”, que é uma aceitação tácita. Porque quando você vê um desconto no seu contracheque e você não se manifesta, você está aceitando aquilo ali, é uma regra básica de Direito. Você está sendo conivente, no mínimo, para se falar no mínimo, então quando ele vem com aquela questão quando tem que pegar seu e-mail pessoal para mandar para sua casa. Agora você acha, você está trabalhando, você vai dia 10 pagar o boleto e aí o sindicato vai ter que entrar com uma ação contra você, fazia dez anos que você pagava certinho, não tem o mínimo de cabimento, você entendeu? Então o desmonte ele vai e retroage, ele vai e retroage.

Leonardo: Sim. Compreendo.

Presidente do Sindicato Laboral: Você compreende, então quando você está começando a se organizar vem os grandes empresários, que nem nós estávamos falando lá aquisições. Hoje tem empresas chinesas fazendo grandes ofertas, eu fiquei sabendo que tem uma empresa em Maringá ofereceram duzentos milhões em uma empresa, sabe? Então está tendo muitos grupos corporativistas aí. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Com o desmonte da categoria de trabalhadores combinada com as aquisições ocorridas no contexto de reformas neoliberais, houve uma diminuição na quantidade de trabalhadores sindicalizados, conforme nos relatou o sindicalista. Como temos observado, a nova legislação trabalhista permite que o empresário dialogue diretamente com o trabalhador, amplamente limitado diante das condições que se encontra e da necessidade de obter algum rendimento.

Como exemplos de trabalhadores precarizados, o sindicalista nos relatou os trabalhadores do *Ifood*, que colocam suas vidas em risco. De acordo com o que nos disse, muitos desses trabalhadores ainda “batem no peito” para dizer que são “empreendedores” ou microempresários. Na parte de TI, a lógica do empreendedorismo se manifesta nas *startups*, de acordo com o que criticou o Presidente do Sindicato Laboral. Ele nos explicou sobre as características de uma *startup*, que surge a partir de uma grande ideia, uma solução. Quando há um projeto minimamente viável nas *startups*, as grandes empresas buscam se incorporar na fábrica de *software*.

Aqui tem incubadora, muitas empresas têm incubadoras, então basicamente eles são MEI, eles são eles mesmos, né, aí depois eles se tornam uma empresa grande e começam as contratações. Mas a princípio essas *startups* começam com um projeto, geralmente são os donos, geralmente elas são vendidas para grandes empresas que já existem ou elas fazem captação de recurso que é muito difícil. Você tem uma grande ideia, uma grande solução, geralmente essas feiras de *startup* sempre tem CEO de grandes empresas

interessados em novas soluções que não existem, aí eles te oferecem uma parceria, eles compram sei lá, cinquenta por cento do seu projeto e você é sócio deles, aí você não chega nem a abrir uma empresa porque é mais prático do que você estar buscando um profissional no mercado, analista, engenheiro para fazer aquilo ali. Você projetou aquele projeto, mas fazer a larga escala [...]. Lógico, você tem que ter um projeto que ele de cunho econômico viável, tem todos esses estudos quando você vai fazer um projeto de *startup*, tem coisas que pegam e tem coisas que não pegam. Ele é viável, então quando é um produto viável essas grandes empresas querem se incorporar na sua fábrica de *software* no caso, porque ele já tem lá quinhentos trabalhadores então é mais fácil, é mais fácil. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

O sindicato surgiu da necessidade de organizar os trabalhadores diante da desordem com que o setor se encontrava em meados de 2003, segundo o que nos relatou o sindicalista. Como um dos exemplos de desordem, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou haverem muitas diferenças salariais para trabalhadores do mesmo cargo naquele contexto. Havia dois sindicatos patronais no Paraná ligados ao setor, onde se percebiam diferenças salariais entre Londrina e Curitiba.

Você não entendia porque alguém ganhava mais que você e você fazia a mesma coisa. E você não ia questionar o dono porque é como eu te falei, você dependia do emprego. E como era uma coisa inorganizada, que era tudo por Curitiba, tinha um sindicato que existia há quarenta anos ali, mas era questão só de arrecadação. Então todos os valores iam para lá, não tinha uma subsele, não tinha nada e o Paraná tinha dois sindicatos patronais, um em Curitiba e outro aqui no norte, em Londrina. Só que em Londrina não tinha convenção, era esquisito você ter um sindicato que representa as empresas e na região não ter uma convenção. Por que os empresários do norte aqui não queriam uma convenção de Curitiba? Porque Curitiba é uma realidade financeira diferente, lá eles fechavam na época com a Celepar. Celepar é governo e quando você negocia com o governo é uma situação, quando você negocia com a iniciativa privada vê quem é o dono, é diferente. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Nesse sentido, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou não haver muita consciência por parte dos trabalhadores, sendo que, muitas vezes, era preciso explicar os porquês dos trabalhadores estarem sendo explorados. Em meio as dificuldades junto aos próprios trabalhadores de TI, o sindicalista nos disse ter havido um lado bom e outro ruim. Ele nos explicou que diante daquele contexto, orientava trabalhadores que estavam deixando de ganhar mais, inclusive, incentivando-os a entrar com ação. Entretanto, diante das constantes (e dinâmicas), porém, incertas mudanças de trabalho e/ou projetos que acometiam

os trabalhadores, ressaltou que, muitas vezes, a convenção coletiva não tinha tanta importância para os trabalhadores e empresários.

Neste momento de seu relato, o sindicalista fez questão de destacar que o piso salarial daqui é maior do que o piso nacional, sendo resultado de esforços empreendidos pelo sindicato da categoria²⁴⁰. O Presidente do SINTINORP nos informou que, independentemente dos salários, o auxílio alimentação e mais uma cadeia de coisas são agregadas como benefícios aos trabalhadores. Nesse sentido, disse ser preciso fazer “*lobby*” com os CEOs das grandes empresas para poder negociar os direitos dos trabalhadores com patronato.

Perguntamos se havia alguma diferença salarial entre mulheres e homens. Ele nos relatou que não há diferenças, se se observar a questão de cargos em que a legislação prevê equiparação salarial. O dono da empresa pode se utilizar de um outro subterfúgio para criar uma nova nomenclatura, de acordo com o que advertiu o Presidente do Sindicato Laboral. Nos reclamou perceber que, quando conversa com os trabalhadores de TI, sente que eles mesmos precisam se valorizar. Muitas vezes diante dos conflitos relacionados aos cargos e salários, disse-nos que a única alternativa é entrar com ação²⁴¹.

Isso. E jogar nas costas do Presidente do Sindicato Laboral, “pô, Presidente do Sindicato Laboral, você não faz nada, cara. Eu tô sendo aqui ultrajado [...]. Desmerecido, eu produzo aqui” e tal, tal, tal. Aí você pergunta para a pessoa: “mas qual é o seu cargo?”, “tanto”, “e desse cara?”, “É tanto”. Então a única forma daí depois é a gente entrar com uma ação trabalhista. Se você falar que várias pessoas fazem, aí não, já é uma ação coletiva, aí já é substituto processual. Quando é uma pessoa só, você não consegue na individualização, você vai entrar com uma ação dessa o êxito não é grande. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Com a Lei 13.467/2017, essa sucumbência quem paga é o trabalhador, segundo o que nos relatou o sindicalista. Com isso, o advogado do sindicato em defesa do trabalhador tem recebido como resposta “litigância de má fé”. Além da precarização pegar todos os setores em geral, ela também chegou no judiciário, segundo nos relatou o Presidente do Sindicato

²⁴⁰ Aproveitando-se deste momento para divulgar outras conquistas realizadas pelo sindicato da categoria, o Presidente do SINTINORP comentou sobre o auxílio creche, como um dos grandes benefícios conquistados pela convenção coletiva prevista por lei. O sindicato de São Paulo também prevê este direito. Em detalhes, comentou que esta medida é uma obrigação para empresas acima de trinta trabalhadoras e que, mediante os esforços do sindicato, colocou no mínimo R\$ 350,00 no bolso das trabalhadoras mulheres. O Presidente do SINTINORP nos relatou que está buscando meios para estender estes direitos aos trabalhadores homens.

²⁴¹ O Presidente do Sindicato Laboral nos informou que, se houver mais trabalhadores interessados, entram com ação coletiva.

Laboral²⁴². Retomando ao contexto de estabelecimento do sindicato a partir da convenção junto as partes, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou os desdobramentos dessas relações.

Ah, não, aquilo ali acabou com a maior parte dos sindicatos. No nosso caso aqui, a gente foi [...]. Depois de 2006 [...]. Aí 2006 teve a nossa certidão, 2007 o patronal também não tinha base de nada, a gente falou “ó, Presidente do Sindicato Laboral, vamos sentar aqui”, mas como a reunião, a mesa redonda é do Ministério do Trabalho de Londrina, conversamos com o Dorival que é o chefe ali no caso, e falamos: “o que uma empresa tem que ter? Programador, analista [...]”. E fomos estipulando aquilo ali e cada um que foi passando a gente foi melhorando, porque os empresários também eles não abrem o que acontece na empresa deles, ele não vai falar para você quanto ele paga em um programador. Eu acho que você não consegue nem essa média hoje, eu não tenho essa média. Tanto é, você não consegue é uma questão de gestão de empresa, estratégia para você reter talento. Aí o cara faz uma cesta de benefício, aí implanta-se o PLR que você vai produzir, sabe? Então você não tem uma [...]. Aí o que o sindicato faz? Meu, vamos pensar naqueles caras estão entrando, manter, que você tem que manter os benefícios, isso que o trabalhador não entende, o cara fala: “ah, é o meu direito de alimentação”, não é direito nada manter sua alimentação [...]. E as coisas. Se a gente não lutar para manter, melhorar, você perde. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Conforme nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral, a situação foi melhorando a cada ano, especialmente para aqueles novos trabalhadores que adentraram no setor de TI. O embate ideológico se verifica com as empresas que buscam elementos da gestão estratégica para reterem talentos, oferecendo aos trabalhadores uma cesta de benefícios. Ao passo que o objetivo do sindicato é justamente manter o benefício para aqueles trabalhadores que estão adentrando ao setor, segundo o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. A primeira convenção foi em 2008-09. A partir da segunda convenção foi conquistado o direito ao auxílio alimentação.

Então a nossa primeira convenção foi em 2008, 2009, pegou um aparato geral, aí cada ano que passa, depois na segunda convenção começamos com alimentação também que noventa e cinco por cento das empresas não tinha, nem sabia que era alimentação, sabia que tinha a lei do FAT, mas aquela coisa né, não estava normatizado ninguém dava. Aí começamos com um valor baixo para ser implementado na segunda convenção para as empresas se organizarem, que foi objeto até de negociação, você pede tanto de reajuste aí o ganho real você tem que transformar em benefício que não tem impacto tributário que até nisso você tem que fazer o papel do governo federal se

²⁴² Diante deste quadro em que o trabalhador tem que pagar a perícia, tem orientado os trabalhadores para que, caso precisem, comecem a fazer a produção de provas cabíveis, fáceis de comprovar.

teve impacto tributário ou não. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Sobre a função que o sindicalista exerce como Presidente do Sindicato Laboral, nos relatou ser polivalente em suas atividades, conforme exemplificou: “[...] é uma coisa bem dinâmica aqui basicamente você sofre o pênalti, bate o pênalti e defende. Faz várias coisas” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A respeito da quantidade de trabalhadores filiados ao sindicato, houveram dois momentos segundo nos disse o sindicalista, um anterior à reforma trabalhista, em que havia cerca de duas mil pessoas sindicalizadas, e outro posterior a reforma trabalhista. Ele nos relatou sobre as chamadas “cartas de oposição”, em que, quem não escrevesse a carta, seria um trabalhador sindicalizado de forma tácita. Com a aprovação da reforma trabalhista, passou a ser obrigado u’a maior identificação desses trabalhadores sindicalizados no interior das empresas.

Presidente do Sindicato Laboral: [...]. As chamadas cartas de oposição, que vinha os descontos das contribuições que o sindicato não trabalhava, e o cara tinha “não, não concordo”, chamava carta de oposição. E o cara que geralmente não fazia a carta que já tinha o desconto que nem eu falei para você já era o sindicalizado tácito. Tem aqueles outros que formalizavam porque eles iam precisar de um benefício odontológico na faculdade e tinha que ir mais formal, preencher uma fichinha e levar na faculdade, aquela coisa toda, mas na maior parte não. Aí depois de 2017, você foi obrigado a ter mais uma identificação desses trabalhadores e que nem eu comentei com você já, o trabalhador não quer ser identificado, porque em uma dessa, você gosta do sindicato, mas você faz a fichinha hoje, amanhã aparece um fiscal, que é o serviço do cara fiscalizar sua empresa por questão tributária, o dono da empresa fala: “foi aquele cara ontem preencher a ficha que esse fiscal veio aqui, nunca veio”. Então sempre essa questão está na cabeça dos trabalhadores. Então muitos sindicatos perderam filiados, não é porque eles não gostam do sindicato, é porque é mais por preservação de emprego [...].

Leonardo: De identidade né?

Presidente do Sindicato Laboral: De identidade. Por mais que tenha uma lei agora que vai estar vigente, lei de proteção de dados que o sindicato não pode requerer informações de trabalhador, então são coisas assim que só vem mais a prejudicar mesmo, sabe? Porque pensa você, para eu fazer uma (chamada) de vídeo conferência, eu não posso usar o e-mail corporativo da empresa e a empresa não pode fornecer [...]. Para mim, não é fácil, cara. Então todas essas questões provocam o distanciamento, não é que o serviço do sindicato é precário. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Percebemos com isso, que se verifica um mecanismo de coação que está presente sobre as condutas dos trabalhadores, agravado com o advento da reforma trabalhista. Ou seja,

o trabalhador muitas vezes “tem um certo receio” em ser identificado com alguma relação com o seu sindicato. Esta questão está “muito presente” na cabeça dos trabalhadores, segundo nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral, mais em relação à preservação de seus empregos. A atual situação tem condicionado para que o trabalhador tenha a percepção de que não precisa mais de sindicato.

Com isso, o Presidente do Sindicato Laboral acredita que o sindicato tenha perdido cerca de setenta a setenta e cinco da quantidade de trabalhadores sindicalizados. Avalia que isso tenha ocorrido no geral. Com o fim da contribuição que se realizava anteriormente, nos relatou que estão fazendo um trabalho de formiguinha, mais *tête-à-tête* com os trabalhadores, além de estarem buscando estrategicamente fazer um outro tipo de identificação, uma vez que é bastante comum os trabalhadores migrarem de empresa.

Presidente do Sindicato Laboral: Então são esses basicamente que mantêm a entidade hoje, que nós não temos mais contribuição sindical, nem desses que são filiados hoje nós cobramos a contribuição sindical.

Leonardo: O que mantém então?

Presidente do Sindicato Laboral: A contribuição negocial nós chamamos, de dezesseis reais, por incrível que pareça.

Leonardo: Entendi, nossa. Por mês?

Presidente do Sindicato Laboral: Por mês, para pessoas que ganham quatro mil reais, tudo bem que dezesseis reais é dinheiro, mas aí para você ver como fez falta a contribuição sindical, que a contribuição sindical é um trinta avos, você pega o que a pessoa ganha e divide por trinta. Você vê como que [...]. Contas atrasaram, sabe foi, assim [...].

Leonardo: Não está fácil?

Presidente do Sindicato Laboral: Ah, muitos sindicatos fecharam, muitos sindicatos assim existem por estatística, fragmentou. [...] (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Com a reforma trabalhista, muitos sindicatos fecharam, fazendo com que os trabalhadores perdessem força. Em relação à primeira convenção realizada junto ao SINTINORP em 2009, o Presidente nos relatou que os empresários eram basicamente uma associação. Naquele contexto se vendia muito *software* e não havia ainda tanta concorrência. Isso começou a se acirrar a partir de 2015, sobretudo motivada pela Lei Londrinense de Inovação. Nas grandes empresas de hoje, em que não se conhece o dono, fica muito pior. As grandes empresas acabam tomando a força de trabalho das pequenas empresas para si. Este fenômeno foi relatado por ele.

É, porque basicamente elas tomam mão de obra de pequenas empresas. Se você pegar quando a ATOS chegou, a TCS chegou e outras empresas estão chegando, empresas familiares mesmo que estava assim e a questão é quase

que um jogo sujo, fala: “vem trabalhar pra nós que eu te pago mil reais”, o cara: “ô, carai”. Só que na cabeça dele todo ano a empresa ia pagar quinhentão, milhão para ele, só que o que ela fazia, ela preenchia o quadro que ela precisava, quebrava as pequeninhas e depois só usava a convenção. Até hoje é assim, quer dizer, não é só o setor de TI, qualquer empresa é assim, para você sair, deixar onde você está alguém te oferece alguma coisa só que não vai te pagar todo ano aquela coisa. Simples. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Perguntamos se os trabalhadores de TI exerciam funções relacionadas às atividades fim da empresa e o Presidente do Sindicato Laboral nos informou que, dentro da precarização, também ocorreu a terceirização de atividades fim.

É lógico, dentro da precarização teve até uma votação no STF de terceirizar as atividades fim, antigamente era só atividades meio, setor de limpeza, segurança, apesar de que segurança é categoria diferenciada, motorista também, né. Então você só tinha mais o pessoal que mexia com limpeza no caso. Mas como o setor de TI é uma reserva de mercado, direito intelectual da empresa, então não se utiliza muito disso, terceirizar atividades fim da empresa, que o código fonte. Apesar que eu brinco com os donos da empresa, falo: “cara, você tem cara que trabalha aqui há quarenta anos, o código fonte está tudo no cérebro dele, quando ele sai da sua empresa e vai para outra, uma concorrente, ele só vai melhorar o *software* da concorrência.” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

O setor de TI corresponde a uma reserva de mercado de direito intelectual da empresa, não existe muito isso de terceirizar, conforme nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Ele nos disse que brinca com as empresas ao dizer que o código fonte está dentro da cabeça dele, isto é, com as próprias inovações com que são desenvolvidas (BERNARDO, 2005) o processo de trabalho. Para o segmento, a pessoa mais velha de trabalho tem ainda mais valor, segundo o que nos relatou.

Em diálogos sobre a base que compõem o sindicato, analisamos junto com o sindicalista o perfil dos trabalhadores e as atividades econômicas onde se inserem as relações de trabalho. Com vistas a mapearmos o setor de TI, perguntamos sobre a quantidade de trabalhadores na região e, em tal medida, quantos estão vinculados ao sindicato, bem como o tipo de vínculo de trabalho deste trabalhador, PJ, MEI ou celetista.

Enquanto buscávamos mapear a quantidade de trabalhadores sindicalizados, empresa por empresa, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou que mediante a lei do sigilo de atualmente, não consegue saber exatamente a quantidade de trabalhadores nas empresas. A

maior quantidade de trabalhadores vinculados ao SINTINORP é de grandes empresas e não são, portanto, MEIs ou PJ²⁴³, segundo o que constatamos com as entrevistas.

O sindicalista também nos informou que, em algumas situações, já teve o caso de os trabalhadores na condição de MEIs procurarem o sindicato para relatar a exploração do trabalho a partir do mecanismo de disfarce do vínculo trabalhista, conforme nos relatou: “o cara liga e fala: “pô, Presidente do Sindicato Laboral, eu estou sendo explorado, o cara mandou abrir uma empresa já faz três anos”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Os trabalhadores sindicalizados do SINTINORP estão pulverizados em Cascavel, Cornélio Procópio e Pato Branco, além de Londrina. Perguntamos ao Presidente do Sindicato, sobre as empresas onde constam os trabalhadores sindicalizados e as características da organização da categoria.

Presidente do Sindicato Laboral: Hoje nós temos [...]. Acho que a *Matera*, umas empresas grandes. Tem empresa que tem cem, outras tem cento e oitenta. Geralmente empresas que nós temos mais acordos coletivos são mais propícias de nós termos sindicalizados. Infelizmente, que nem eu comentei já com você, aí você sai da esfera de convenção coletiva para acordo. Não é que aquele cara que não tem um acordo coletivo não gosta do sindicato, é que muitas vezes uma empresa pequena ela não tem interesse de fazer um acordo coletivo, porque ela tem dois, três funcionários, mal ela paga, um exemplo [...].

Leonardo: Aí ela opta pela convenção?

Presidente do Sindicato Laboral: É as empresas antigas, tradicionais, seus clientes são velhos proprietários de comércio, que ainda não teve a transição para o filho. Aquela linguagem estruturada que nem eu comecei a escrever em *Clipper*, aquela coisa toda, essas empresas mais tradicionais. Por isso que essas grandes empresas, aí você faz acordo coletivo, você faz um AGE [...]. Uma reunião com os empregados, hoje é mais por vídeo conferência, por questões sanitárias. Aí o pessoal vê você ali, aí você fala [...]. Você coloca um edital hoje em uma empresa, fala: “daqui três dias eu vou estar aqui”, o dono da empresa tem que preparar o ambiente, eu não posso ó: “parar a produção, não existe” [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

²⁴³ Neste relato, o Presidente do Sindicato Laboral nos informou que esta forma de relação trabalhista, muitas vezes, se deve por evasão fiscal: “tinha antigamente, mas é por questões tributárias, por evasão fiscal mesmo. Não porque a empresa tinha que ter PJ ali dentro. Ela tinha, o cara era funcionário [...]. Ele era funcionário, você chamava de PJ para burlar a parte tributária, então esses PJ futuros, eles são os atuais empregados [...]. Ou eles, agora se eles estão sendo deixados para trás. Aí então [...]. E outra que quando você trata de PJ eles nem podem ser assistidos por sindicato de empregados, eles são patrões.”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Em relação as grandes empresas onde constam trabalhadores sindicalizados, os acordos coletivos precisam ser renovados a todo ano, como percebemos nos relatos do sindicalista. Aspectos relacionados à esta questão, se demonstram pelas estratégias utilizadas pelas médias e pequenas empresas em transformar a antiga caixinha de sugestões no Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), de modo que o trabalhador possa fornecer cem por cento de sua capacidade para a produção. E aqui se revela uma especificidade do trabalhador de TI, no qual sua remuneração resulta do excesso de trabalho²⁴⁴.

Com vistas a tornar mais clara a realização da produção e a divisão do trabalho em empresas de tecnologia de informação e comunicação, pedimos ao sindicalista que nos explicasse os setores da economia com que a produção de *software* se relaciona, detalhasse os cargos e as características dos trabalhos realizados por projetos.

Em sua explicação, que inclusive nos fez lembrar a divisão do trabalho sob a ótica durkheimiana onde se verifica uma certa interdependência funcional entre os atores envolvidos com os trabalhos nos projetos, o Presidente do Sindicato Laboral fez um interessante relato. Entretanto, utilizando-se de nosso ferramental conceitual e metodológico, percebemos que se revelam aspectos da precarização do trabalhador de desenvolvimento de *softwares*, notadamente pelo caráter flexível com que se organiza processo de trabalho numa fábrica de *software*.

Presidente do Sindicato Laboral: Por exemplo, quando ele vai levantar um quesito, você tem interesse, é o analista. O analista ele faz uma entrevista que nem você, eu estou fazendo com você, “mas o que você espera da sua empresa? O que você quer mudar, quanto você quer melhorar de produção? O que você almeja? Você quer vender na *web*? Você tem uma linha de produção, você quer automatizar?”. Primeiro você tem que falar para ele o que você pretende fazer. Aí depois daquilo ali tem engenheiro de *software*, que de repente vai ter que usar uma linguagem nova, fazer uma nova arquitetura, aí você: “ah, eu vou mexer com transação”, que nem tem agora do *WhatsApp*, vai ter que ter uma segurança digital, tem que haver uma certificação, tem que envolver uma terceira empresa, tem que envolver [...]. Aí já outros [...]. É que nem eu falei para você, tem tantas funções hoje no setor que nem eu sei de tudo. Dependendo, eu acredito o que envolve um projeto as vezes envolve até um economista. As vezes tem que fazer um cálculo para sua empresa, um engenheiro químico se a sua empresa é química, a aeronáutica, por exemplo, tem que ter [...].

Leonardo: Envolve tudo.

Presidente do Sindicato Laboral: Envolve tudo. Dependendo do que você quer, aí os gestores que tem na empresa vão ter que correr atrás, tipificar,

²⁴⁴ Ao mesmo tempo, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou que atualmente o setor de TI está mais avançado, porque este excesso de trabalho a mais, tem conseguido ser traduzido em ganhos para a categoria.

colocar naquilo ali, mas em cima. Aí tem o *web design*, vou colocar *mobile*, tem tecnologia que é barata que é o [...]. O mais caro que é do base *Linux* que é o *Android* o mais barato que tem. Aí quando você já faz um projeto para plataforma do *Iphone*, já é mais caro, já é trinta por cento mais caro, isso é *mobile*. Aí quando você: “não, o meu é só para *desktop*, o meu eu quero interligar todas as minhas filiais em um único armazém para dar baixa, automatizar, fluxo de caixa, entrada, saída, pagamentos, ativos, fazer balancete”. Então aí é onde fica mais caro ou não o projeto. Se você só tem um *RP* não, “ah, eu quero uma loja de sapato”. Aí tem vários *softwares* basicamente prontos, então não exige muito, é mais implantação mesmo, você ter uma máquina que suporta aquilo ali ou a *internet*. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Como exemplos de trabalhadores sindicalizados, o sindicalista nos relatou sobre as funções e os cargos desempenhados pelos trabalhadores, e disse haver de tudo um pouco²⁴⁵. O Presidente do SINTINORP nos relatou que o sindicato se preocupa com os reajustes salariais dos trabalhadores, dando exemplos de como ocorrem as rodadas de negociações com o sindicato patronal. Disse-nos não ser fácil conseguir um reajuste do INPC sobre os vencimentos salariais junto ao sindicato patronal, que muitas não querem dar nada e/ou retirar conquistas que já existem. Exemplificou que muitos empresários querem retirar o auxílio alimentação.

Foram esses os relatos do Presidente do Sindicato Laboral sobre a estrutura do SINTINORP, o perfil dos trabalhadores sindicalizados e da categoria. As informações nos ajudam a compreender um pouco melhor as características do mercado de trabalho de TI. Com isso, percebemos inúmeros indicadores de precarização das condições de trabalho no processo produtivo de acordo com a percepção do sindicato.

4.1.3.3 – Breve avaliação sobre o sindicalismo no Brasil: conquistas, reivindicações e entraves

Como uma das maiores conquistas do SINTINORP, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou que o grande trunfo foi organizar o setor: organização dos cargos, o piso salarial e

²⁴⁵ Além dos trabalhadores de TI, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou haver outras funções que não caracterizam as atividades fim de uma empresa de *software*, de acordo com o que nos relatou: “[...]. Hoje tem de tudo um pouco, desde uma recepcionista, gestão de pessoas, RH, contador dali, são pessoas assim, as vezes nem é tanto pelo cargo, mas são pessoas que valorizam o que elas têm, elas entendem que atrás daquilo ali existe todo um trabalho”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

a data base, por exemplo. Os trabalhadores acham que as empresas são obrigadas a dar reajustes, de acordo com o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. As empresas somente fazem isso porque elas têm que reter talentos, segundo o sindicalista orienta os trabalhadores. Os empresários sabem que a cada ano há a necessidade de reajustes e que podem melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores.

Como exemplos de melhorias que foram feitas mediante atuação do SINTINORP, houve a implantação de auxílio creche, a cesta de benefícios em muitas empresas e a conquista da participação nos lucros e nos resultados (PLR) pelos trabalhadores. Entretanto, essas conquistas não são colocadas na convenção coletiva, ou seja, são negociadas em separado com a *ATOS*, a *TCS* e/ou a *TOTVS*, por exemplo. O Presidente do Sindicato Laboral nos informou que atualmente os sindicatos vendem mais serviços ao invés de oferecer aos trabalhadores meios de luta para melhorias das condições salariais e de trabalho.

É lógico que eu vou limitar algumas coisas para sócio, algumas informações o cara tem que ser sócio. É mesma coisa você participa dessas *lives* hoje, o cara te dá três aulas grátis, mas o que é mais interessante “ah, agora você tem que pagar”, entendeu? Então o sindicato hoje, ele vende [...]. Pelo menos o nosso, é mais serviços, basicamente serviço. Uma solução dentro de serviço, estabilidade, sabe, então cada ano que passa o trabalhador, o que ele tem que fazer? Você fez essa pergunta. O cara tinha que pegar as primeiras convenções e estar vendo a evolução. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A partir deste relato, identificamos que o SINTINORP, assim como outros sindicatos, atualmente, vendem serviços. Entretanto, o sindicalista destacou haver uma evolução quando se verifica as convenções trabalhistas desde o começo da trajetória do SINTINORP em específico, pois contribuiu por organizar a categoria.

Solicitamos ao Presidente do Sindicato Laboral que fizesse uma avaliação do sindicalismo no Brasil. Segundo nos relatou, o sindicato deixou de fazer a lição de casa, ao contrário das empresas, que começaram desorganizadas diante da concorrência capitalista. Nesse sentido, avalia que o sindicato perdeu a base, assim como a esquerda, e controle sobre a organização dos trabalhadores²⁴⁶. Inclusive nos relatou que no atual governo, há o discurso de que a folha de pagamento está “danando” a empresa.

²⁴⁶ Apesar de reconhecer que as coisas não voltam como eram antes, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou ser preciso os trabalhadores se organizarem para reverter a situação.

Quanto as principais reivindicações, o sindicalista nos afirmou que atualmente lutam pela manutenção de empregos, no caso de haver alguma absolvição, fusão e/ou transferência de empregos para outras localidades. Para ele, no atual momento, é preciso o sindicato explicar o porquê de sua existência e os trabalhadores precisam se aliar ao sindicato. Exemplificou como a situação de um “churrasco”, em que o trabalhador, em muitas situações, quer pagar apenas se realmente gostou.

O que eu falo para o pessoal: “meu, veste a camisa depois você cobra”. Porque é fácil [...]. “Meu, faz um churrasco, eu vou comer aí, Presidente do Sindicato Laboral, se tiver bom eu pago o ingresso”, é quase a mesma coisa, porque se você fizer um comparativo do movimento sindical hoje no Brasil da Europa que está sendo espelho, na Europa ou nos Estados Unidos, o cara que é sindicalizado ele tem um benefício, quem não sindicalizado ele tem outro tratamento. Se fosse aplicado isso no Brasil, você pode ter certeza que eu ia ter quase que cem por cento de alimentação, alimentação só para sindicalizado, auxílio creche só para sindicalizado, PLR só para sindicalizado, o piso regional só para sindicalizado, o reajuste anual só para sindicalizado. “Ah, mas e o resto?” Ah o cara é suficiente então ele está apartado, ele já está apartado hoje, só que eles gozam dos mesmos benefícios (risadas). (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Neste relato, o sindicalista fez a comparação entre as características do sindicalismo do Brasil com a Europa e os Estados Unidos. Quanto aos principais entraves encontrados, ele nos relatou ser a fragmentação da justiça do trabalho e a falta de resultados quando o sindicato solicita uma fiscalização no acompanhamento de diligências. Esta dificuldade se agrava num contexto em que não há mais concursos como na atualidade. Outro entrave consiste em fazer com que o trabalhador tenha a percepção da convenção coletiva e “não se achar melhor que os outros”, conforme nos disse o Presidente do Sindicato Laboral. Conversamos também sobre a falta de percepção de classe dos trabalhadores do setor e o sindicalista nos relatou que o trabalhador deixa a camiseta do movimento sindical pendurada, mas quando vai utilizar, não sabe nem se está servindo mais.

Mesmo tendo realizado o levantamento sobre a quantidade de sindicatos, perguntamos se existe outro sindicato que representa os trabalhadores. No Paraná, o sindicato do setor de TI é por região, segundo o que nos relatou. Na região norte, se organizou o sindicato laboral porque tem um sindicato patronal específico, o TI Paraná. Há dois sindicatos patronais relacionados ao setor no Paraná. Em Curitiba e região, há o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Privadas de Processamento de Dados (SITEPD). Quando comparados os sindicatos entre Curitiba e Londrina, o Presidente do Sindicato Laboral nos afirmou estar

melhor aqui. Na condição de presidente, ele tem buscado manter e melhorar o que já existe, dentro das dificuldades encontradas no atual contexto.

Entretanto, o sindicalista destacou que depende do setor econômico em que a empresa atua. O sindicalista enfatizou a importância da conscientização dos trabalhadores e do estigma de que o sindicalismo possui atualmente junto ao setor de TI. Neste diálogo, adentramos nas questões relacionadas à diversidade da categoria de trabalhadores e empresários percebidos com as novas nomenclaturas advindas no contexto do capitalismo flexível da contemporaneidade.

Leonardo: [...]. Então, você tem aí o surgimento do, como você identificou, antes era uma pessoa jurídica, depois ele vai se tornar um microempresário individual, sendo que no fim último, em sua essência, para pegar categoria (lukacsiana), da ontologia do ser social mesmo, em sua essência ele é um trabalhador, ele é o trabalhador de si mesmo, então a condição de empreendedor, a condição de MEI, a condição de PJ se apresenta aí como uma ideologia, compreende? Uma ideologia que ela é estrategicamente pensada pelo capital. [...].

Presidente do Sindicato Laboral: Então, e outra que o MEI juridicamente não é uma pessoa jurídica. Se você olhar no código civil, ele não tem uma EIRELI que se chama, tem um código específico, agora não vou me recordar, mas ele não é uma pessoa jurídica propriamente dito. É uma coisa que inventaram para não ter o laço de vínculo empregatício. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

De acordo com o que percebemos neste diálogo, o MEI corresponde a algo inventado para não se ter o vínculo empregatício. Há uma nítida relação de subordinação quando se estabelece as regras do trabalho por módulos ou projetos. O desempenho do trabalho é medido pela entrega e pelo tempo de uma ordem de serviço (OS). Nesse sentido, uma vez que a questão tributária tem se tornado omissa nessas relações²⁴⁷, o judiciário não quer declinar esta nova denominação trabalhista, orientando para que as partes se resolvam entre si, conforme percebemos nas explicações do sindicalista.

²⁴⁷ Um aspecto importante ressaltado sobre a omissão do judiciário, corresponde a dinâmica com que as tecnologias e ferramentas utilizadas no trabalho tem dificultado o acompanhamento do judiciário, além de ter contribuído para a estafa e desgaste do trabalhador, conforme nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral: “[...]. Antigamente um programador tinha duas, três ferramentas, hoje existem linguagens que, nossa, o cara fica louco, por isso que eu falo para você que tem uma estafa, cara está em *JAVA*, está em *Python*, *C*, volta *COBOL*, é muita coisa. E as vezes você entra nessa de ter como meta, de você estar tentando se superar, é onde começa o desgaste. Porque quando você tem que aumentar a produção do *software* e baratear ele, ele apresentar menos, assim, como eu posso falar? Manutenção, então você tem que utilizar ferramentas novas, tecnologias novas, aí é onde entra o desgaste da pessoa, que nem todo mundo, você, assim, se identifica com a linguagem depois surge outra linguagem, então para você não ficar para trás começa aquela competição com você mesmo, né. Então é uma coisa natural do ser humano, uma habilidade, então é onde que você começa a ter esse próprio desgaste.” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020). Podemos perceber a intensificação do trabalho com a utilização destas tecnologias informacionais.

Desde o contexto dos anos 2000 já havia um movimento nesse sentido. As grandes companhias de TI como *Microsoft*, *Google*, *Cisco* buscavam incutir na cabeça do trabalhador o discurso neoliberal, buscando trazer os trabalhadores para dentro do setor de TI, chamando-os de colaborador, isto é, tornando o ambiente de trabalho algo semelhante a própria “casa” do trabalhador²⁴⁸. A Lei 10.101 (PLR ou PPR) assinala a possibilidade de os trabalhadores fazerem parte dos rendimentos da empresa, tendo sido uma tendência de mercado. No entanto, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou a forma com que as grandes corporações estão adquirindo as empresas menores.

Por enquanto. Até as grandes corporações estarem adquirindo essas menores, por que essas grandes corporações o que eles pensam? Eu não tenho a sua empresa no meu portfólio ainda, então quando eu vou participar de uma licitação, se eu perder para a sua empresa em questão de tecnologia, eu não vou investir em mão de obra de novo, eu vou adquirir a sua empresa por questão de logística, de tempo e aquela coisa toda. E para o trabalhador e para nós se a empresa não gerar o desemprego, não houver uma transferência de tecnologia para outro Estado, para outro município, a gente não tem muito o que fazer, não é aquela empresa que vai mandar embora quinhentas pessoas, vai abaixar a porta, é diferente, é uma transição. Então muitas vezes você não tem como impedir o crescimento do setor. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A correlação de forças no mercado demonstra que as empresas pequenas não conseguem acompanhar a cesta de benefícios das empresas grandes. Foi o que se verificou a partir das entrevistas com os pequenos empresários e os trabalhadores das grandes empresas. As dificuldades em estabelecer o piso mínimo para os profissionais de TI, especialmente MPEs, foi-nos exemplificada pelo sindicalista.

É o caminho do mercado. Eu penso assim, que nem eu falo sempre quando eu faço reuniões com o patronal, é porque você pensa, a pessoa vai estar em uma incubadora, pra você ter uma ideia, mas você tem que saber qual é o custo operacional para você ter uma empresa. Não adianta você, que nem eu falo para os empresários que são de empresas pequenas, que as vezes atrapalha o crescimento salarial de algumas pessoas. Porque quando um programador, eu proponho lá, um programador tem que ganhar no mínimo três mil e quinhentos reais, se você pegar a constituição, o que você ganha tem que dar o seu sustento, sua educação. Então se você fizer uma análise pelo DIEESE, hoje o salário mínimo tinha que estar três mil e quinhentos reais. E é por aí, a Constituição fala isso, a realidade nossa é outra. Então, quando você estabelecer um piso para qualquer categoria de três mil e quinhentos reais, quando você for abrir uma empresa, você fala: “puxa vida, para eu ter um profissional eu tenho que pagar três mil e quinhentos reais,

²⁴⁸ O Presidente do Sindicato Laboral exemplificou sobre uma empresa de Cascavel que estabeleceu seu escritório no Vale do Silício. Nestas experiências constam empresários com o objetivo de se apropriar da mentalidade dos trabalhadores do Vale do Silício, analisando e vivenciando a cultura local.

então eu não estou apto a abrir uma empresa”. Você não vai precarizar o seu setor, ou seja, você vai ser um bom profissional dentro de uma grande empresa até você ter condições dentro de uma *startup*, ter uma ideia, vender aquela ideia, angariar valores aquilo ali, para você pagar o custo operacional que está ali. Essa ideia de precarizar dentro de uma convenção coletiva pisos baixos, você só vai mais declinar o setor, você vai alimentar as grandes empresas, isso não é somente de TI [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A ideia de precarizar dentro de uma convenção coletiva para pisos baixos declina o setor, segundo o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Quanto as principais demandas/reivindicações da categoria, o Presidente do Sindicato Laboral nos explicou que vem realizando alguns estudos para trabalhadores de grandes e médias empresas, em que, dentro dos termos do 611-A, tem o objetivo de transformar o valor do vale alimentação para num prêmio. Ou seja, para que o trabalhador possa gastar onde quiser e não ficar limitado à apenas restaurante ou supermercado.

Temos constatado com a pesquisa que as reivindicações do sindicato e da categoria de trabalhadores de TI se inserem na esfera consumo, limitando a abrangência das especificidades das lutas dos trabalhadores em questões superficiais.

Outro aspecto importante de acordo com o que foi apontado pelo Presidente do Sindicato Laboral, corresponde as reivindicações para o aumento do PLR dos trabalhadores. Utiliza-se esta política junto aos empresários como poder de barganha, pressionando-os a aumentar o benefício aos trabalhadores, sob a ameaça dos trabalhadores migrarem para outras empresas.

De acordo com o que nos relatou o sindicalista, a questão da precarização do trabalho em sua forma atual traz elevados riscos aos trabalhadores. Ele criticou os trabalhadores pois não tem a percepção de valores considerados importantes, ou seja, o *timing* das contradições entre capital e trabalho, como nos relatou o sindicalista. Entretanto, segundo nos disse, ainda “não caiu a ficha”, sobretudo a dos trabalhadores mais jovens²⁴⁹.

²⁴⁹ Em relação aos valores, o Presidente do Sindicato Laboral nos deu o seguinte exemplo: “[...]. O que leva uma pessoa a pagar oito mil, dez mil em um *IPhone* e não contribuir com vinte reais ou dezesseis reais para a contribuição sindical, para o sindicato? É você conseguir mensurar, transformar em coisas perceptíveis. Esses dezesseis reais que nem eu comentei com você ontem, você utilizar setenta ou cinquenta por cento dos benefícios que tem hoje no sindicato você vai colocar no bolso dez mil”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Os conflitos trabalhistas em MPEs se realizam por questões mais genéricas, segundo nos relatou o sindicalista. Quanto as principais críticas dos trabalhadores ao sindicato, ele nos informou que os trabalhadores querem ver a nomenclatura dos seus cargos inseridos em convenção coletiva e cobram o sindicato disso. Entretanto, diante das constantes mudanças pelos quais se alteram os cargos e funções, bem como, através das estratégias das empresas, o sindicalista nos relatou que podem simplesmente modificar o cargo anterior. Nos deu como exemplo o cargo fictício de “desenvolvedor planetário”.

Então, que nem eu comentei com você ontem, eles acham que eles têm que, a princípio, ver a nomenclatura do cargo deles na convenção, um testador que nem eu comentei com você. Muitas vezes é difícil você colocar e se você colocar, o empresário no outro mês pode estar mudando, então aquele valor que você lutou tanto para ter ali [...]. Um desenvolvedor planetário, vamos criar esse cargo, um desenvolvedor planetário vai ter que ganhar cinco mil reais. No outro mês esse desenvolvedor planetário não vai ter mais ali naquela empresa, onde só tinha aquela empresa que tinha aquilo ali. Então aquilo ali foi o nó, você ficou labutando com o sindicato patronal para ter aquilo ali, depois de uma semana não tem. O pessoal não entende que aquele piso que nós temos, o regional, é para base de ingresso. Aquele cara que sai de uma faculdade e vai para uma empresa, que está na própria CLT, o período de noventa dias que ele tem ali, e aí é que nem eu falei para você, é o custo-benefício. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

No diálogo a seguir, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou sobre os cargos e as características dos pisos salariais no mercado de trabalho de TI da região.

Presidente do Sindicato Laboral: Ah, um analista hoje, que nem eu falei para você, tem o júnior, master, pleno e o sênior, vamos colocar quatro, por mais que não tenha na convenção (*default*) em regra nas empresas são assim que funciona.

Leonardo: Esses são os trabalhadores de desenvolvimento de *software*?

Presidente do Sindicato Laboral: Não, analista. Daí tem programador com as mesmas quatro funções, tem os testadores com as quatro funções, tem engenheiro de arquitetura, tem engenheiro de rede, tem *web design*, tem segurança, geralmente eles são quatro. Muitas vezes o analista [...]. Às vezes o programador ele é analista, pega uma pequena empresa o cara é programador, mas ele que levanta os quesitos, faz toda documentação daquele *software*.

Leonardo: Mas e o piso salarial dessa categoria aí você consegue de cabeça dizer desses sete que você disse?

Presidente do Sindicato Laboral: Uns dois mil e quinhentos reais [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

O modo com que as profissões estão dispostas no Cadastro Brasileiro de Ofícios (CBO) não acompanha a dinâmica com que as inovações tecnológicas proporcionam no segmento de desenvolvimento de *software*. Como nos explicou, há todo um serviço estrutural do sindicato laboral para o convencimento junto ao sindicato patronal, sobre o atendimento de todos os itens previstos pelas convenções coletivas. Ele também nos disse sobre como as negociações são realizadas com os trabalhadores sob a forma de MEI ou PJ. Nesses casos, é comum que os empresários não cumpram o que está na convenção, pois, se assim fosse, estariam caracterizando o vínculo empregatício.

O MEI na verdade vai estar recebendo mais só o salário, o ganho dele, e como é mais disfarçado esse tal do MEI, ele vai estar ganhando, eu acredito que não vai ganhar nem um vale alimentação, porque ele não é um funcionário. Então o MEI e o PJ e o empresário não vai pagar para ele o que está na convenção, porque se ele começar a pagar o que está na convenção para o MEI aí fica mais caracterizado que ele é empregado. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Segundo o que relatou o Presidente do Sindicato Laboral, todos os trabalhadores sindicalizados são celetistas. Caso algum MEI queira se sindicalizar, deve entrar como contribuição associativa, segundo o que nos informou o sindicalista. Com as mudanças advindas com a reforma trabalhista os sindicatos foram penalizados com o processo de individualização na emissão de boletos.

De outra forma. Se fosse um MEI ser sindicalizado eu tinha que mandar um boleto para sua residência, faz de conta que você fosse um MEI, eu tinha que mandar um boleto para você. Foi isso que o governo tentou penalizar que nem eu conversei com você em 2017. Ele proibiu o sindicato de estar mandando o boleto, olha que sacanagem, proibiu a gente de estar mandando o boleto único para empresa, ele mandou a gente individualizar. Agora pensa você pagando três e cinquenta por boleto. Você entendeu a sacanagem? Você trabalha para o sistema financeiro, aí já não é mais dezesseis reais, você desconta dezesseis reais menos três e cinquenta, porque se o cara não pagar, que nem aconteceu de muitos e a gente não cobrou por questão de inteligência, você gerou um boleto, homologou aquele boleto, trinta dias ele caduca só que você paga se não foi compensado. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Neste modelo de contribuição associativa, caso MEIs optem pela sindicalização, devem pagar os boletos como contribuinte de associação. O sindicalista nos lembrou do Art. 5º da Constituição da Federal, que prevê a liberdade para associação.

Em resumo a reforma trabalhista teve como principal objetivo diminuir os vínculos trabalhistas e, conseqüentemente, a quantidade de trabalhadores celetistas, segundo os relatos do sindicalista. Segundo ele, os trabalhadores PJ e MEIs se inserem mais em *startups*²⁵⁰. Quanto à queda de aproximadamente setenta e cinco de trabalhadores sindicalizados, segundo o que nos relatou o sindicalista, todos trabalhadores celetistas em sua maioria.

Por fim, o Presidente do Sindicato Laboral nos reclamou que além da falta de consciência de parte dos trabalhadores, a reforma trabalhista dificultou a organização dos trabalhadores em suas empresas, que precisam destacar a vinculação com o sindicato junto a empresa. Para ele, deve-se construir a retórica junto a sociedade de que é preciso preservar os empregos dos trabalhadores.

Uma das razões neste contexto de retrocessos, segundo nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral, se relaciona ao fato de os trabalhadores não terem bancada de deputados federais. Os trabalhadores não tem voz “lá”, segundo nos disse. O trabalho PJ, assim como outras novas modalidades, somente surgiu pois o trabalhador “foi conivente com isso porque se ele ganhar mais na sua carteira de trabalho ele vai passar daquela tabela (do imposto de renda)”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Nesta seção, seguimos um percurso em busca de situar o SINTINORP, de modo a entender o universo de questões que envolvem a rotina das relações entre empresas, trabalhadores e sindicatos. Constatamos algumas das conquistas, principais reivindicações do sindicato e conflitos presentes no atual cenário em que estamos inseridos. E, por fim, conhecemos a avaliação da Lei nº 13.467 de 2017 pelo sindicalista. Este quadro brevemente esboçado nos dá alguma ideia sobre a atual situação do sindicalismo no Brasil diante das recentes mudanças sobre o trabalho, embora reconhecemos ser preciso aprofundar os estudos sobre o tema.

²⁵⁰ O sindicalista criticou o fenômeno do empreendedorismo sobre os trabalhadores de TI: “É você achar que você pode ter uma empresa, você ter aquela sensação de empresário, de andar com carro de luxo, aquela coisa toda. Um exemplo típico desse que eu comentei com você ontem é o pessoal do *IFood*, do *Uber* aí no caso. Então no setor de TI essas PJ e esses MEI acontece mais nas *startups*, no caso. MEI hoje é mais para prestação de serviços na parte comercial. Não é que não ocorra, mas acontecia de o PJ e aqueles PJ que eram no passado eu acredito que são até hoje. Eu não sei se eles recolhem INSS, porque a gente não tem como requerer alguma coisa. E aí somente a gente vai ficar sabendo através de uma denúncia e o cara tem que provar que só trabalhava para aquela empresa.”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

4.1.3.4 – O mercado de trabalho e o trabalho por projetos nesta nova lógica de produção

Nesta última seção, analisamos as características do mercado de trabalho e a dinâmica dos trabalhos por projetos mediante os relatos do Presidente do Sindicato Laboral. De acordo com o que percebemos ao longo da pesquisa, o trabalho por projetos tem sido uma determinante das demandas que surgem no mercado de trabalho local. Os trabalhadores, sob diversos rearranjos e configurações, trabalham vinculados aos trabalhos por projetos.

A metodologia de trabalho é algo bastante significativo no setor de TI, seguindo o modelo da empresa de *software* pós-fordista. Isso é comum nas relações de trabalho, seja em grandes empresas, seja em MEIs, de acordo com o que temos estudado. Atualmente, muitas empresas trabalham com as ferramentas *scroll*, cuja metodologia de trabalho se realiza a partir de módulos voltados à organização do processo de trabalho²⁵¹, de acordo com o que fomos informados em diálogo com o Presidente do Sindicato Laboral. Ele nos explicou o modo como se realizam os projetos e a maneira como os trabalhadores de TI estão alocados nos projetos.

Presidente do Sindicato Laboral: Porque quando você vai fazer um contrato de um projeto, tudo é dividido por horas trabalhadas, onde você vai calcular o valor do seu projeto, um exemplo: “quanto a empresa te paga?”, “tanto por hora”, então quanto ele vai ter que cobrar do cliente dele? E qual é o tempo que você vai ter para desenvolver aquele módulo que ficou a seu critério?

Leonardo: Esse é o cálculo do salário?

Presidente do Sindicato Laboral: É levado em consideração tudo isso, quantas pessoas vão estar envolvidas, o analista, o engenheiro, um exemplo, o testador, depois vai ter a parte de implantação no próprio sistema, como que você depois vai dar o suporte [...].

Leonardo: Os rendimentos dessas pessoas são constituídos pelas somatórias dos projetos ou existe um salário fixo?

Presidente do Sindicato Laboral: Então, tem algumas empresas, se você pegar São Paulo, a convenção de São Paulo fala que todas as empresas de TI têm que apresentar uma proposta de PLR em um prazo de doze meses, apresentar um projeto. Ou seja, quando você pega um PLR, o PLR entra dentro desses novos projetos que nós estamos comentando agora, ou seja, vai depender da sua habilidade, do seu tempo, do seu *feedback* com esse cliente novo, se você é, um exemplo, um *help desk*, nós entregamos um produto e implantamos no servidor da pessoa, dentro da empresa e você [...]. Que nem acontece na *Vale*, na *Votorantim*, essas grandes corporações, essas empresas ficam alocadas lá dentro. Se você pegar a *ATOS*, essas empresas, dentro da

²⁵¹ Nestes módulos, organiza-se um quadro em que o trabalhador vai acompanhando o que já foi entregue, ou se há alguma dificuldade específica, sendo posteriormente compartilhada com o grupo e controlada pelo gestor, conforme nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Podemos perceber que a fábrica de *software* pós-fordista se realiza fundamentalmente pelos elementos da polivalência nos processos de trabalho e na realização de trabalhos por projetos.

Volkswagen, da Alta Latina, da *AMBEV*, tem as fábricas ali, mas tem trabalhadores aqui em Londrina ou Maringá, na região que está dentro dos servidores dessa empresa, que a produção não pode parar, que é vinte 24 horas então eles tem que fazer um banco de horas, sábado e domingo eles têm que estar dando suporte, você pega esse pessoal de pandemia, muitas empresas tem *software* específico para os hospitais e clínicas, eles não podem parar, eles têm que ficar dentro da empresa, porque a empresa tem todo um servidor porque depende de vidas. Então aí eles me chamam e falam: “Presidente do Sindicato Laboral, a prefeitura mandou fechar, como a gente pode se atuar”, eu falo: “não, a gente vai fazer um acordo específico, se você sofrer qualquer tipo de denúncia do Ministério Público do Trabalho, nós vamos participar da [...]. Esse processo aí, porque nós entendemos que é uma atividade essencial, não da empresa de TI, mas onde você presta serviço, porque a gente visa a preservação daquele emprego, são cinquenta, setenta trabalhadores que estão aqui, um exemplo, em Cascavel ou Marechal Cândido Rondon mas está dentro do hospital das clínicas em São Paulo, no Rio de Janeiro, nós trabalhamos dentro de servidores, estou aqui mas é [...]. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

A partir dos diálogos com o sindicalista, se revelam imbricações entre grandes companhias e empresas nacionais de desenvolvimento de *software*. Nas relações de trabalho, os trabalhadores de TI desempenham um importante papel “dentro” dos servidores²⁵², que por sua vez, estão fora do país. Os trabalhadores atuam vinculados a empresas de *software* como prestadoras de serviços, em projetos firmados com as grandes companhias²⁵³.

Nesse sentido há uma mão de obra escassa segundo o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Os serviços realizados e oferecidos por essas empresas, na maioria das vezes, não trabalham para empresas pequenas, ou seja, elas atuam como fornecedoras de força de trabalho mediadora desses processos tecnológicos. Para o sindicalista, “o MEI é o antigo PJ disfarçado”. Com isso, percebemos diversos elementos que constatarem nossas hipóteses, de que as formas de estabelecimentos de vínculos de trabalho através de MEIs e/ou trabalho PJ, se realizam por trabalhadores inseridos sob a nova lógica de relações de trabalho nas CGVs.

²⁵² O Presidente do Sindicato Laboral nos explicou estes servidores, muitas vezes, estão fora do país. Nesse sentido, as determinações sobre o trabalho que se realiza nestes servidores, são exteriores à realidade brasileira: “Em servidores. Teve uma época, nós estávamos fazendo um acordo coletivo de duzentos trabalhadores que eles iam trabalhar em empresa nos Estados Unidos. A gente estava vendo como que era os feriados nos Estados Unidos, a legislação de lá, daqui [...]. Porque aqui ia ser feriado e lá não ia, o fuso-horário. Para você ver o setor de TI está bem, está extra [...]. Muitas vezes fora do Brasil.”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

²⁵³ A base tecnológica destas relações, como estamos percebendo, estão fora do país, de acordo com o que descreveu o Presidente do Sindicato Laboral: “você leva o *data center* seu para os Estados Unidos, um exemplo, você pode ter uma empresa aqui, mas seu *data center* pode estar no *Amazon*, a estrutura física sua é aqui, mas não tem nada seu de segurança aqui, é tudo fora”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

E mesmo as empresas estrangeiras, como a chinesa ou a norte americana, segundo exemplificou o Presidente do Sindicato Laboral, demonstram que as relações de trabalho e as negociações econômicas são regidas pela legislação trabalhista local. Com isso, confirmamos que as grandes empresas transferem partes ou etapas inteiras de produção à países onde a força de trabalho é predominantemente mais barata e, portanto, os custos com o processo de produção são menores, quando comparados aos investimentos realizados nos países desenvolvidos.

Presidente do Sindicato Laboral: Como é muito escasso, aí que algumas dificuldades também eu comentei com você, como a mão de obra é muito escassa e depende de talento, não compensa arriscar, eles são jovens ainda, ele não vai arriscar, um exemplo, uma demanda que você vai ganhar dez mil sendo que em três meses ou dois meses você já tem esse dinheiro no bolso, você está sendo contratado por uma empresa maior. Empresa de TI nunca acontece de você trabalhar para uma empresa pequena. Então, quando nós fazíamos as nossas rescisões que nem eu comentei com você até 2017, nós víamos [...]. Às vezes a empresa [...]. O que mais você recebia? Que antigamente quando o MEI não era regulamentado, o pessoal era PJ, as empresas escondiam [...].

Leonardo: Até quando? PJ era até quando?

Presidente do Sindicato Laboral: Acho que até 2017. Depois de 2017 com essa reforma trabalhista e agora [...].

Leonardo: Virou MEI?

Presidente do Sindicato Laboral: Era o PJ, é o antigo MEI disfarçado. E a gente era totalmente [...]. Denunciava, mas tinha que o trabalhador falar quanto ele recebia, que aí quando você fazia a rescisão da pessoa, estava lá na certa de trabalho três mil reais e ele ganhava mais dois mil e quinhentos por fora. E na cabeça dele na rescisão ele ia estar somando. Então quando a gente fazia os cálculos para ele, você via que o cara falava: “poxa vida, mas só isso?”, eu falei: “cara, você tinha algum abono, mais alguma coisa?” e as vezes a pessoa não falava, porque na próxima empresa que ela ia, ela ia estar ganhando até mais que aquilo só que era sempre por fora. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Percebemos a concretização dos mecanismos de disfarce utilizados pelas empresas que tentam “driblar” meios legais de relações trabalhistas pautados pela seguridade social, de acordo com os relatos do Presidente do Sindicato Laboral. O sindicalista nos informou que isso não corresponde a uma prática comum nas grandes empresas, que são fiscalizados pelo *compliance* trabalhista, onde se percebem auditorias constantes diante das razões de estarem também sob a égide de políticas implementadas pelo capital financeiro, no qual se determina sob investimentos em bolsas de valores.

Presidente do Sindicato Laboral: Da parte legal, aí o informal fica para os pequenos, os pequenos que tentam acompanhar as grandes para reter talento

e não pode ter um impacto tributário, agora não porque tem a tal da MEI, mas a MEI tem aquele impacto que eu te falei na parte do INSS, que lá na frente não vai fechar de novo essa conta do INSS, essas pessoas por MEI não estão recolhendo.

Leonardo: Não está recolhendo.

Presidente do Sindicato Laboral: Não recolhe, porque quando você tem uma ação, qualquer coisa o judiciário não vê o recolhimento do MEI, é como você levasse por exercício irregular da profissão, faz de conta, eu sou advogado, se eu não tiver minha OAB eu não posso, eu posso orientar, mas em um processo, eu não posso [...]. Um médico da mesma forma, um engenheiro da mesma forma.

Leonardo: Então deixa eu entender, aquele que era o PJ antes de 2017, ele é o MEI de agora?

Presidente do Sindicato Laboral: É MEI. É que nem o pessoal do *Ifood*, *Uber*.

Leonardo: Ele é o MEI de agora.

Presidente do Sindicato Laboral: É o MEI de agora. Legalizaram na verdade, legalizou. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

De acordo com o Presidente do Sindicato Laboral, o trabalhador na forma de MEI que trabalha para outras empresas, se assemelha aos trabalhadores de plataformas, como o *Ifood*, por exemplo. A inserção de trabalhadores sob a forma de MEI ocorre mediante prestação de serviços para outras empresas²⁵⁴. Perguntamos a ele se isso se observa como uma prática comum no setor de TI segundo o que tem observado no mercado de trabalho. As relações de trabalho resultam no processo de terceirização disfarçada.

Presidente do Sindicato Laboral: Em regra, né, na parte de TI em regra, porque [...].

Leonardo: Não tem o MEI que presta serviços para várias empresas também?

Presidente do Sindicato Laboral: Ah, mas aí já é mais consultor de empresas, um exemplo, parte trabalhista o cara vai montar PLR para a sua empresa, quem está envolvido diretamente com o trabalho assim [...].

Leonardo: Só presta para uma empresa?

Presidente do Sindicato Laboral: Basicamente é, porque o código fonte fica na sua mente, né.

Leonardo: É uma terceirização disfarçada?

Presidente do Sindicato Laboral: Isso aí. Que hoje é atividades fim, você entendeu? Tem certas coisas que é política. Os caras só vão regulamentando, infelizmente, algumas coisas que estava escondido. Aí vem o judicial e fala: “não, isso tava tendo muita demanda para o judiciário, vamos legalizar que diminui, vamos penalizar o trabalhador”. Ele vai ter que produzir prova, que

²⁵⁴ O sindicalista nos exemplificou: “É, porque daí é uma questão já de reserva de propriedade no caso, né. O certo, ou seja, quando você é um MEI nato, para não ter o vínculo empregatício você tem que trabalhar com N empresas, mas isso hoje não acontece, você fala vamos ver, “você é MEI, só que você é exclusivo meu, você só trabalha para a minha empresa”. Então você não é um MEI, você é um profissional liberal, antigo profissional liberal, você presta serviço para N empresas.”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

nem eu já comentei, para ele entrar com uma ação. Aí o cara fala: “poxa vida”, se ele perder além dele ter que pagar um advogado para ele entrar com a ação, o advogado dele leva um a litigância de má fé que vai perder tudo dinheiro que o cliente perdeu, e o trabalhador vai ter que pagar o advogado da empresa. Que essas grandes empresas vão até o STF, TST. Apesar que você tem que depositar para você em sede de recurso [...]. Aí o trabalhador como é que ele vai fazer se ele não ganhar uma isenção de custos? (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

O código fonte está na mente dos trabalhadores, de acordo com o que nos relatou o sindicalista. Os trabalhadores acabam pertencendo a alguns projetos específicos da empresa, onde as relações são resultantes de um modelo de terceirização disfarçada, de acordo com os relatos do Presidente do Sindicato Laboral. Adiante, ele nos explicou sobre como o setor se organiza para as reuniões com os CEOs das empresas, a fim de negociar aspectos trabalhistas. Segundo nos relatou, as negociações são constituídas pelo movimento sindical em conjunto com a negociação sindical.

A respeito da quantidade de trabalhadores sob a forma de MEI, especialmente de 2017 para os dias atuais, o Presidente do Sindicato Laboral nos relatou que boa parte das *startups* iniciam suas atividades como MEIs²⁵⁵. Como não se verifica uma fiscalização, existe um débito que se constitui nas relações de trabalho do setor de TI, de acordo com o que o sindicalista nos relatou.

Nesta configuração em que não se recolhe o INSS, o judiciário não consegue enxergar esta parte, segundo nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral, ou seja, não há uma fiscalização em relação a essas questões. Isso pode acarretar em problemas futuros para a previdência social, pois se verifica um débito cada vez mais crescente, uma vez que muitos trabalhadores não estão contribuindo com a aposentadoria.

O universo de trabalhadores compreendido pela abrangência do sindicato corresponde a 12, 15 mil trabalhadores denominados como TI puro, segundo o que nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral. Entretanto, há outras empresas que desenvolvem o seu

²⁵⁵ De acordo com o que nos explicou o Presidente do Sindicato Laboral, a maior parte das *startups* se pautam pelas relações entre MEIs: “Se você pegar o pessoal da *startup* que nem você comentou hoje, eu acredito que uma boa parte do pessoal de *startup* eles começam com MEI, porque é aquela ideia: “vamos ser sócio da minha empresa, eu tenho uma ideia, mas não tenho condições de te pagar”. E aí depois você ajuda a empresa a crescer e cai a sua ficha que você só foi enganado. Mas aí você foi MEI e nunca recolheu um centavo para o INSS, mas o judiciário não vê essa parte.” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

próprio setor de TI, como o grupo *Muffato*, por exemplo. Quase a totalidade dos trabalhadores sindicalizados estão vinculados às empresas sob o regime celetista.

De acordo com o que avaliou sobre o TI Paraná, o Presidente do Sindicato Laboral nos disse que estão mais suscetíveis à negociação, deixando um pouco de lado aspectos corporativistas assemelhados ao tratamento em empresas tradicionais. Sobre o APL de TI, o sindicalista nos relatou que esta organização corresponde a um convênio entre os empresários do setor. Então, os empresários entram nessas organizações para se tornarem sócios delas e terem benefícios mútuos.

Em relação à avaliação sobre a atuação do Estado, em suas instâncias municipal, estadual e federal, o Presidente do Sindicato Laboral nos lembrou que a Constituição é clara no que diz respeito à proibição da intervenção do Estado sobre o movimento sindical. Entretanto, o que mais se tem visto, são as intromissões do Estado segundo o que nos relatou.

Ela acabou com a soberania da assembleia. Por exemplo, se eu me reúno, veja bem como é uma coisa distorcida, se eu me reúno e chamo todos os trabalhadores, associados ou não para se discutir alguma coisa, tem que ter uma legalidade, porque o sindicato faz todas as partes formais, edital, prazo, aquela coisa toda. E por que não tem uma efetividade plena do que é deliberado ali? Há uma intervenção clara ali, quando eles quebraram a autonomia da assembleia, no caso, foi uma intervenção porque ele limitou o alcance do sindicato. Veja bem, porque a assembleia pode deliberar sobre aumento salarial, piso, alimentação e sobre contribuições não? Sendo que eu chamei todo mundo? Aqueles que não foram, por lei, você está delegando para outras pessoas a falar por você. [...]. Para os trabalhadores não, ou seja, então você pega lá vinte e cinco ou trinta por cento, trinta e cinco por cento dos sindicalizados têm que levar a massa de sessenta por cento nas costas. À troca do que? Enfraquecer quem? O trabalhador. É esse raciocínio que o trabalhador tem que ver, essa fraqueza que fez no movimento sindical, é uma fraqueza dele, que o sindicato é trabalhador. Porque hoje você querendo ou não, se não tivesse mais a figura do sindicato não ia ter mais convenção coletiva. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Mediante as intromissões constitucionais, o sindicalista nos lembrou da fraqueza do sindicato nas atuais circunstâncias, no qual também resulta da própria fraqueza do trabalhador. Ele também destacou o desmonte promovido pelo Estado, influenciado

conjuntamente pela mídia e a organização empresarial, para que não haja a organização dos trabalhadores²⁵⁶.

O enfraquecimento do sindicato é uma questão social sendo necessária, portanto, a união dos trabalhadores, ou seja, o “trabalhador é o sindicato” de acordo com o que enfatizou o Presidente do Sindicato Laboral. Ele comentou sobre o “medo da perda” inculcada ao trabalhador pelo sistema, que por sua vez alimenta o desemprego. O sistema quer que você exista e não que seja forte, ou seja, há uma crise de identidade dos trabalhadores segundo observa o sindicalista.

E eles têm medo viu, você pode ter certeza que o sistema, nós somos vivos e participamos de um sistema, e esse sistema alimenta essa fila de desemprego, então já é para você provocar o medo. O medo é uma grande ferramenta que você escraviza a pessoa. Medo de perda, medo da perda, então você abre mão do coletivo, você abre mão de participar de uma associação, as vezes você critica o sindicato por desencargo de consciência porque você está sendo oprimido na sua empresa, mas você não tem uma válvula de escape dentro da sua empresa [...]. Se você falar para o seu colega, seu colega fala com o chefe e você é mandado embora, então qual é a válvula de escape? É o sindicato. “Ô, sindicato, você tinha obrigação de estar vendo isso”, mas vendo o que se o cara é um ponto obscuro? Como é aquela frase? “Quem não é visto, não é lembrado”. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Os trabalhadores delegam a frustração ao sindicato, segundo o que nos relatou o sindicalista, que fez *mea culpa* à impotência do sindicalismo atualidade. De forma resumida, disse-nos que a categoria é o coletivo. O setor de TI pára o mundo, ou seja, “não sai um avião, um navio, uma bomba, não funciona (nada)” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020). Por fim, perguntamos se a capacidade de iludir os trabalhadores alocados na forma de MEIs, PJs, ou trabalhadores autônomos, por exemplo, não seria uma “estratégia do capital”.

Presidente do Sindicato Laboral: Porque se você pegar, você tem uma empresa, a terceirização de algumas atividades meio, porque você tem que pensar na sobrevivência da sua empresa, então coisa que não tem interesse direto você terceiriza, parte de limpeza, segurança, de transporte, você tem que pensar na saúde financeira. Aí o Estado não faz a parte dele e você fica acuado, você tem que terceirizar uma coisa que não é sua. Então é um buraco mais fundo mesmo viu, tem que ter um interesse social.

²⁵⁶ Conforme nos relatou o Presidente do Sindicato Laboral: “para você investir na precarização da pessoa, ou seja, você tem que produzir mais para vencer a concorrência e no fundo quem está pagando a conta depois vai ser o próprio Estado” (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Leonardo: E vamos com a nossa lanterninha tentando enxergar alguma coisa desse buraco aí, Presidente do Sindicato Laboral, passo a passo aí a gente vai caminhando.

Presidente do Sindicato Laboral: É, no setor aqui de TI, pelo menos e convenções, essas coisas eu tento a todo custo estar se aproximando e não tem como você requerer alguma coisa sem você entender a empresa. Aquele velho sindicato de manifestação, você manifesta sobre o quê? O que você quer? Mas você sabe se tem condições ou não? Qual é a consequência disso? Qual é a consequência desse ato seu? Pelo menos eu tenho esse pensamento. Antigamente quando um sindicato se aproximava de um empresário para entender o segmento, ele era tido como pelego, puxa saco, hoje não, eu tenho que entender o setor, a parte política que está acontecendo, não que eu vá mudar alguma coisa, mas eu posso participar. (PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES, 03 e 04 de agosto de 2020).

Como observamos, são inúmeras as questões que envolvem as relações de trabalho no setor de TI e suas contradições. Além disso, percebemos que são muitos os desafios. Finalizando o mapeamento das personagens que envolvem o processo de trabalho, analisamos nesta seção as formas de estabelecimentos de vínculos de trabalho através de trabalhadores empregados, MEIs e/ou trabalho PJ realizados por trabalhadores inseridos sob a nova lógica de relações de trabalho pautadas pelas CGVs, bem como outras questões avaliadas de acordo com a percepção do presidente do sindicato.

4.2 – Breve panorama do processo de desenvolvimento social no Brasil: dependência, “modernização” capitalista e precarização do trabalho

De acordo com o que analisamos, podemos perceber a morfologia dos princípios orientadores da economia capitalista burguesa ajustada para a acumulação do mais valor, que se realiza mediante exploração da força de trabalho e acumulação de excedentes, graças ao próprio processo de reprodução e circulação da mercadoria ajustado ao modo de produção capitalista (MARX, 2014). Apoiada nessas bases, as relações de produção e de trabalho se regulam pela acumulação de riquezas e pelas reestruturações conjunturais e estruturais inerentes ao desenvolvimento do capitalismo. As soluções encontradas pelo capital²⁵⁷ em

²⁵⁷ Beverly Silver (2005) explica que o capital atua em quatro frentes de solução: “i) a “solução espacial”, a partir de uma realocação geográfica da produção; ii) a “solução tecnológica/organizacional”, que se realiza a partir do advento das tecnologias de informação e comunicação sobre as relações de produção material e imaterial e a emergência da flexibilização da produção da economia capitalista; iii) a “solução de produto”, o deslocamento do capital para novas linhas de produção; e iv) a “solução financeira”, como na sua forma de

meio às reestruturações produtivas se voltam para essa finalidade, a acumulação de excedentes. O controle organizacional-produtivo, vigente desde os anos 1970s, se faz mediante o processamento da produção numa base tecnológica.

Nos dias atuais, as conexões são também percebidas nas mediações intraempresas de países desenvolvidos e subdesenvolvidos, que contribuem para moldar as relações de trabalho estabelecidas no atual modelo hegemônico de empresas-rede no capitalismo global. Essas conexões estão entre os pontos que buscamos desenvolver nesta pesquisa, ou seja, constituem-se a forma de organização e processamento da produção e reprodução efetuadas por empresas-rede e como elas se posicionam e se inserem (e se organizam) nessas cadeias “globais” de valor.

As empresas-rede surgem no processo das modificações estruturais do capitalismo com o advento das TICs (ALVES; WOLFF, 2007), nas quais existe a tendência da terceirização e da desintegração vertical da produção, que propicia a expansão e internacionalização do capitalismo, acarretando u’ a maior interpenetração e interdependência das demais economias do globo. Consideramos, então, necessário analisar a “opção brasileira”, parafraseando Mário Pedrosa, em relação as características do projeto de desenvolvimento econômico nacional à luz das relações que se realizam no capitalismo globalizado. No âmbito da economia internacional, isso contribui para redesenhar um “novo” modelo de divisão internacional do trabalho segundo a concepção de CGVs que se propõe sob uma perspectiva estratégica político-ideológica do capital, em sua forma financeirizada no atual contexto do capitalismo contemporâneo.

Com estes estudos constatamos a nossa dependência nas relações com o capitalismo, que, fazendo girar o capital transnacionalizado, ao mesmo tempo que reorganiza e reestrutura a produção em CGVs, gera elementos de precarização do trabalho.

As relações de trabalho que, nas cadeias globais de valor, favorecem o processo de desenvolvimento de cidades de médio porte, como Londrina, devem ser examinadas para que se revelem aspectos de precarização das condições de trabalho, em vista das particularidades das relações de trabalho, existentes no Brasil, e em decorrência do desenvolvimento capitalista global. Esses processos de produção se realizam nas localidades periféricas; neles nos baseamos para podermos perceber como se estabelecem as condições de trabalho em

atuação monetária, por exemplo, no que corresponde a financeirização da economia global em diversas etapas da produção”. (SILVER, 2005, p. 12).

empreendimentos do setor de informática no Brasil comandados pelas CGVs que mantêm as formas de dependência histórico-estrutural construídas, desenvolvidas ao longo de nossa formação social e se apresentam matizadas por atuação do capital financeiro, na contemporaneidade. Precisamos por isso analisar o desenvolvimento econômico, atendo-nos às relações de exploração que nortearam as etapas da história econômica do Brasil.

Os aspectos relacionados à modernização e desenvolvimento do capitalismo brasileiro remontam ao início da industrialização nacional sob o governo de Getúlio Vargas²⁵⁸ na década de 1930. A partir de então, com o desenvolvimento da economia brasileira e o aumento populacional, começou-se a implantar parques industriais para ocupar a mão de obra que aumentava sempre mais nos centros urbanos. O desenvolvimento se processou em caráter de dependência e subordinação ao capital estrangeiro (PRADO JUNIOR, 2012).

É por uma questão de método apenas que o exame do conjunto da matéria foi deixado para o fim e apartado daquela análise, porque efetivamente a ação do capital estrangeiro ocupa na economia brasileira contemporânea uma posição central e é um dos elementos fundamentais do seu condicionamento. Nenhum aspecto dela se compreende suficientemente sem esta consideração. A situação de dependência e subordinação orgânica e funcional da economia brasileira com relação ao conjunto internacional de que participa, é um fato que se prende às raízes da formação do país [...] (PRADO JUNIOR, 2012, p. 270).

Esta condição de dependência, desde o início de nossa formação econômica, continua sujeitando o Brasil aos ditames das relações econômicas globais. É o capital financeiro internacional²⁵⁹ que dita as normas e mantém sob domínio a estrutura do capitalismo contemporâneo. Em consequência desse domínio do capital apátrida sobre os países subdesenvolvidos, “são muito limitadas, portanto, as perspectivas do Brasil como fornecedor de matérias primas e gêneros tropicais, função esta sobre a qual o país vem fundando sua existência desde os primórdios da colonização” (PRADO JUNIOR, 2012, p. 295).

²⁵⁸ Há aqui uma divergência sobre o marco temporal em que se inicia a construção de um Estado brasileiro nacional, de fato. Na perspectiva de Caio Prado Junior, a Independência demarcou o início desse processo; na perspectiva de Florestan Fernandes, a construção de um Estado nacional voltado aos interesses da população ocorreu a partir da década de 1930.

²⁵⁹ Segundo lemos em Caio Prado Junior: “[...] o Brasil não será mais que um dos elos da grande corrente que envolve o universo e mantém ligados todos os povos numa única estrutura que tem por centro diretor os grupos controladores do capital financeiro internacional” (PRADO JUNIOR, 2012, p. 278). Este é, portanto, o caráter da integração do Brasil ao sistema imperialista internacional.

Importa conhecermos (a gênese) desse processo por ser ele, em grande medida, causa das contradições sociais e da nossa condição de dependência econômica em relação aos países centrais. O desenvolvimento capitalista no Brasil completou o seu ciclo nos anos de 1970 com a formação de parques industriais, se inserindo gradativamente no fluxo da economia capitalista mundial.

A produção de *software* em Londrina realizada por trabalhadores não difere muito de elementos presentes desde a colonização, no sentido de provocar um rompimento com a lógica da divisão internacional do trabalho, que relega ao Brasil, papel de exportador para o mercado mundial. A exploração do trabalho alcança maiores dimensões no trabalho qualificado, mediado por produtos e serviços pertencentes às tecnologias da informação. Trabalhos executados em países dependentes do capital financeiro nos elos das CGVs, sob a forma de empreendimentos inovadores, são sustentados por políticas empreendedoristas neoliberais de governança local.

Nesse modelo de desenvolvimento adotado no contexto de modernização, a burguesia exclui a classe trabalhadora de todos os espaços de decisões políticas importantes (PRADO JUNIOR, 2012). Os interesses nacionais subordinam-se aos acordos entre frações da burguesia nacional e internacional para a acumulação de riquezas, o que demonstra a paralisação do desenvolvimento das forças produtivas internas e a inoperância da autonomia nacional. Os múltiplos aspectos do processo de desenvolvimento capitalista se caracterizam pela existência de países dependentes e por suas relações com os países centrais.

As mudanças sociais, que têm ocorrido no Brasil, demonstram a constante reposição de elementos estruturais de relações de poder político e econômico, em que se revela sua forma autocrática por causa dos interesses da burguesia, especialmente sua fração financeira. O capitalismo se implanta no Brasil com os fluxos do capital internacional e a criação dos parques industriais na década de 1970. Isso demonstra que as bases sobre as quais se constroem as políticas de desenvolvimento local direcionadas ao setor de informática do Brasil, foram lançadas na década de 1980, logo após a criação de laços que ligam o capital nacional ao capital externo pela política de associação, e, portanto, na condição de subordinado.

O modelo de desenvolvimento associado ao capital internacional foi adotado também por outros países da América Latina, no processo de formação de seu setor industrial, para se

desenvolverem de forma autossustentável. O setor de informática nasce em meio ao desenvolvimento de mercados internos ligados inicialmente ao setor industrial. Buscava-se, com as tecnologias da informação e comunicação, aprimorar a produção de mercadorias e a reprodução do consumo em larga escala, princípio fundamental do modo de produção capitalista.

A “modernização” capitalista no Brasil, no contexto do desenvolvimentismo colocado em prática durante o governo de Juscelino Kubitschek e dos governos militares, caracterizou-se por uma intensa industrialização proporcionada pelo modelo de substituição de importações, tornando-se o Estado brasileiro, pelo aporte de recursos externos o principal protagonista da condução do seu desenvolvimento econômico. Nesse processo em que se deu a formação social e econômica do país, a burguesia interna brasileira se associou à burguesia imperialista para realização de suas ações “modernizadoras”. É nas políticas públicas que podemos ver o caráter “associativista” e subordinado dos condutores do modelo de desenvolvimento do setor de informática aos acionistas de capitais estrangeiros no processo de modernização.

Assim o processo de modernização manteve-se conservador e continuou dependente do capital exterior nas CGVs, e as relações de trabalho no setor de informática de Londrina, por exemplo, demonstram o caráter da dependência econômica e tecnológica. Desde que passou a desenvolver-se o setor de informática no Brasil, sua integração às redes das cadeias de valor tem sido, em grande parte, intermediada por parcerias com grandes empresas de pesquisa e desenvolvimento de tecnologia da informação dos Estados Unidos.

Para colocar em prática seu projeto de desenvolvimento, o Estado brasileiro recorreu ao capital externo, ampliando e aprofundando os laços de sua dependência (GOLDENSTEIN, 1994²⁶⁰). De modo semelhante ao que ocorreu em outros contextos históricos, para pôr em prática o modelo em CGVs, o Estado desenvolveu políticas públicas pondo-se como intermediário na obtenção de investimentos estrangeiros para o desenvolvimento dos parques industriais.

Investindo em diversos setores econômicos e distribuindo recursos para todos os setores capitalistas, o Estado brasileiro endividou-se, instalando-se um período de inflação

²⁶⁰ Diante das turbulências internas causadas por interesses contraditórios, o Estado brasileiro, mais uma vez, assume a coordenação do projeto de desenvolvimento industrial durante algumas décadas e, “contando com um cenário internacional especialmente favorável, recorre ao capital externo para amortecer os conflitos internos que não consegue arbitrar”. (GOLDENSTEIN, 1994, p. 65).

com sérios problemas sociais após o regime militar. Os investimentos do setor de TI em empresas nacionais de computadores conectadas, predominantemente, às indústrias de base foram feitos através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE). Nessas circunstâncias, o Estado brasileiro, ou seja, “o outrora Leviatã debate-se numa teia imobilizadora de forças políticas atomizadas” (SALLUM JR; KUGELMAS, 1993, p. 283). Durante a década de 1980 disputas políticas colocavam, de um lado, os intervencionistas, que se pautavam pelas ações macroestruturais coordenadas, e, de outro, os neoliberais, cuja premissa consistia em descobrir investimentos de mercado (GOLDENSTEIN, 1994; FERREIRA, 2012).

O paradigma econômico de inspiração neoliberal tornou-se hegemônico no cenário mundial; não foi diferente na América Latina, onde as políticas fundamentavam-se nos preceitos de liberdade de mercado. As políticas neoliberais propostas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Mundial denominadas de “Consenso de Washington” foram adotadas no Brasil no final da década de 1980 e foram postas em prática a todo vapor nos anos 1990s, buscando-se adequar internamente os ajustes estruturais propostos pela globalização neoliberal (ALVES, 2001).

Na vigência dos governos Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso houve a liberalização do comércio exterior e a desregulamentação financeira alinhada ao paradigma neoliberal, o que levou a um amplo processo de privatizações e reestruturações produtivas/organizacionais de vários setores da economia, inclinados, cada vez mais, ao modelo de acumulação flexível. O Estado mínimo proposto pelo neoliberalismo se estende à sociedade do trabalho no Brasil repercutindo sobre as reestruturações produtivas, tanto na reorganização da legislação, quanto nas políticas públicas de desenvolvimento gestadas naquele período histórico.

Os acordos internacionais preponderaram nas decisões nacionais, e os blocos econômicos internacionais que, ao se integrarem aos processos de desenvolvimento nos países de economia dependente, deram o tom nas relações de produção, favorecendo as grandes corporações transnacionais, que viram a possibilidade de maximização da lucratividade pelo mais valor. É isso que explica o estabelecimento de uma nova reorganização produtiva em empresas rede (ALVES; WOLFF, 2007). Com a abertura comercial e financeira e a privatização dos ativos públicos que as reformas liberalizantes do paradigma neoliberal promoveram, a estrutura produtiva se alterou, remodelando cadeias produtivas de diversos

setores da economia. Essas mudanças trouxeram impactos negativos à classe trabalhadora, sobretudo no referente às medidas de fomento à flexibilização no mercado de trabalho (TAVARES, 1994).

A liberalização e a desregulamentação econômicas, além do incentivo ao ingresso dos capitais estrangeiros nos mercados brasileiros (CAIADO; RIBEIRO; AMORIM, 2004) tiveram como estímulo a competição e o estabelecimento da lógica mercantil no eixo do desenvolvimento, forçando agentes do mercado a acelerar a modernização de suas estruturas produtivas (FERREIRA, 2014). O aumento no investimento em ciência e tecnologia que se voltaram à formação e ao desenvolvimento dos sistemas e aglomerados produtivos dessas localidades estava no bojo dessas medidas macroeconômicas²⁶¹, que fomentaram fusões e aquisições (CHESNAIS, 1996; DEO, 2012) entre empresas por todo o globo mediante a crescente inserção do capital estrangeiro nas negociações.

Nos primeiros anos do IIIº milênio, durante o governo Lula, houve a adoção de uma política de desenvolvimento que buscou retomar os aspectos do desenvolvimentismo. Ou seja, apesar de o Estado ser um dos protagonistas do desenvolvimento brasileiro, houve o fatiamento dos interesses pelas frações de classes burguesas (BOITO JUNIOR, 2012). Não obstante ter o novo-desenvolvimentismo surgido em oposição ao neoliberalismo da década de 1990, a ideia que se aventou, no início da década de 2000, era a de que tal modelo proporcionaria o desenvolvimento econômico acompanhado de igualdade social.

As políticas de investimentos diretos do capital estrangeiro no Brasil foram realizadas com vistas à manutenção das medidas político-econômicas numa perspectiva desenvolvimentista, na qual se perpetuaram laços de dependência com as principais economias do capitalismo global. Segundo Armando Boito Junior (2012), o novo-desenvolvimentismo é o neoliberalismo reformado que se realiza por dois aspectos: primeiro, pelo fato de os índices de produção terem sido mais modestos, quando comparados aos da década anterior; e, segundo, pelo recuo ao modelo neoliberal imposto aos países dependentes e que resultou do desenvolvimento de parques industriais mais complexos (BOITO JUNIOR, 2012). Os parques industriais gestados no Brasil passaram a internalizar setores produtivos ainda mais sofisticados.

²⁶¹ O Plano Collor e o Plano Real foram medidas tomadas para a tentativa de estabilização monetária.

No âmbito internacional, o novo-desenvolvimentismo se caracteriza pela inserção da economia brasileira nas cadeias globais sob uma perspectiva cepalina neoestruturalista, cuja perspectiva ideológica se fundamenta na integração de países dependentes à economia global. Já, no plano do funcionamento para a manutenção da dominação burguesa, as políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo têm realocado parte da classe trabalhadora à condição de pequenos empreendedores nas cadeias de produção e de valor.

A política econômica, na perspectiva novo-desenvolvimentista aqui proposta, relaciona-se à adoção de um conjunto de medidas que visa a aumentar o nível da demanda agregada, de modo a criar um ambiente estável que estimule os empresários a realizar novos investimentos – uma vez que os níveis de emprego e utilização da capacidade produtiva dependem, em boa medida, dos determinantes da demanda agregada, principalmente da decisão de investimentos dos empresários. (SICSÚ; PAULA; MICHEL, 2007, p. 517).

O papel do Estado, quando se recorre a parcerias público-privadas no novo contexto, consistiu em buscar estimular os investimentos voltados aos empresários de diversos setores produtivos. Com as PPPs, se estimularam, em todo o país, investimentos relacionados à área de TI. A partir da década de 2000 até os dias atuais, o setor de TI encontra condições promissoras para o desenvolvimento de seus projetos. Tal projeto de desenvolvimento se caracterizou ao longo de nossa história, em seu caráter de não rompimento da dependência econômica em relação às burguesias pertencentes aos grandes centros, fenômeno que se perpetua por intermédio das ações do capital transnacional, agora direcionado para o modelo de desenvolvimento pautado pelas cadeias de produção e de valor. Com isso, houve a manutenção das taxas de acumulação de riquezas através da redução dos custos relacionados à força de trabalho e mediante a expansão do consumo a partir de novos produtos dessas novas tecnologias e serviços disseminados nos mercados internos desses países.

A inserção dos países dependentes, cujos objetivos consistem em manter as taxas de acumulação de riquezas mediante a redução de custos relativos à força de trabalho, além de buscar expandir o consumo com a entrada de novos produtos e serviços no mercado interno desses países, se realiza concomitantemente a esfera da circulação. Na possibilidade de novos investimentos lucrativos, essenciais ao capital, em tempos de crise de sobreacumulação (HARVEY, 2005), se diminuiu o tempo de circulação dessas mercadorias, sendo atualmente desenvolvidas e realizadas sob o modelo de cadeias globais de valor.

Com isso, se verifica o aprofundamento da precarização do trabalho sob a perspectiva das CGV em que se apresenta no contexto do capitalismo global, significando simultaneamente dependência e associação subordinada ao capital. E é esta a particularidade brasileira que reproduz uma forma de associação subordinada, e, portanto, de dependência do Brasil em relação ao capital transnacional²⁶². Sob esta lógica, a continuidade dessa dependência em relação aos grandes centros por intermédio das companhias transnacionais do ramo de tecnologia. É aqui, portanto, que MPEs se inserem nesse contexto de desenvolvimento econômico, no bojo das políticas empreendedoristas promovidas no país sob o viés do modelo “neodesenvolvimentista”.

As MPEs reproduzem aspectos dessa dependência, na qual frações da burguesia, que aqui se articulam, cada vez mais se associam a tal modelo de desenvolvimento dependente. A partir deste breve resgate sobre a processualidade histórica do desenvolvimento capitalista no Brasil relacionada ao setor de TI, podemos concluir que a burguesia internacional se articula nos planos de desenvolvimento nacionais, reiterando aspectos da divisão internacional do trabalho. A exploração do trabalho também se percebe nos países centrais. Esta é a maneira como o capitalismo se articula nos dias atuais, no qual a fração burguesa financeira hegemônica se reproduz. A DIT está relacionada a formas da divisão internacional da exploração do trabalho, em que práticas de casualização do trabalho, nos mais diversos encadeamentos inseridos nas CGVs, reproduzem aspectos de precarização do trabalho.

Em essência, observa-se que o sentido da modernização e do desenvolvimento no Brasil reitera, segundo a perspectiva de Florestan Fernandes, a manutenção da dominação burguesa, constituída por uma formidável superestrutura que impede uma mudança social mais profunda cujo embate seria a radicalização dos conflitos entre capital e trabalho²⁶³. Apesar de ser considerado um projeto de desenvolvimento capitalista alternativo à ortodoxia neoliberal, o neodesenvolvimentismo permanece (e permaneceu) no interior do bloco

²⁶² O conceito de superexploração da força de trabalho pode estar sendo radicalizado e exponenciado a enésimas possibilidades no contexto do capitalismo global. Com a expansão da forma valor obtida das relações de trabalho nas CGV, como pensar o conceito de superexploração do trabalho nesta lógica? Na perspectiva de Ruy Mauro Marini, diante das circunstâncias dos laços de dependência criados nos países latino-americanos cujas atividades econômicas se voltam essencialmente para a exportação, seriam determinantes para se pensar sobre o modo com que são determinadas a força de trabalho inserida neste mercado interno, o que resulta no fenômeno da superexploração do trabalho.

²⁶³ Sempre é importante relembrar Florestan Fernandes, no contexto social em que o sociólogo estava inserido em que afirma que a dominação burguesa não é só uma força socioeconômica espontânea e uma força política regulativa (FERNANDES, 2005). De acordo com Florestan Fernandes, a burguesia “polariza politicamente toda a rede de ação autodefensiva e repressiva, percorrida pelas instituições ligadas ao poder burguês, da empresa ao Estado, dando origem a uma formidável estrutura de opressão e de bloqueio, a qual converte, reativamente, a própria dominação burguesa na única fonte de ‘poder político legítimo’.” (FERNANDES, 2005, p. 352).

histórico hegemônico do capitalismo neoliberal no plano do sistema mundial do capital (ALVES, 2014) e sob suas regras. Nesse sentido, “enquanto o nacional-desenvolvimentismo foi uma trágica ilusão, o neodesenvolvimentismo é uma doce farsa que alimenta promessas de modernização burguesa no Brasil do século XXI” (ALVES, 2014, p. 52).

As características das relações e condições de trabalho percebidas no Brasil da atualidade, no qual se observa que mudanças em relação à forma organizacional são contornadas a partir dos anos de 2000, que é quando se impulsionou a organização do trabalho sob essas novas nomenclaturas, a partir da reconfiguração organizacional e produtiva em meio à formação de sistemas industriais e aglomerados produtivos em localidades, como Londrina. Essas mudanças sobre a organização do trabalho se deram sob a égide de uma legislação em que o Estado brasileiro propiciou o desenvolvimento econômico em diversas regiões do país através de investimentos estrangeiros diretos injetados em aglomerados produtivos de diversas localidades do território nacional.

Nesse modelo de desenvolvimento econômico gestado e colocado em prática durante os governos Lula e Dilma, se demonstrou sua natureza política, ou seja, um governo de coalizão, cujo fim último consistiu em privilegiar os interesses da grande burguesia interna (BOITO JUNIOR, 2012) sob o pretexto de promover o desenvolvimento dessa burguesia, geralmente em regiões de pequeno e médio porte, onde há capital humano com elevado conhecimento intelectual e, portanto, com potencial valor a ser agregado. Nessas regiões, os custos com a mão de obra são inferiores quando comparados aos pisos salariais de metrópoles consubstanciadas no território nacional, bem como aos de outros países desenvolvidos. Isso se torna possível mediante uma série de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento, emprego e renda implementadas no país.

Com os efeitos da crise financeira global de 2008, quando se percebem efeitos mais intensos a partir de 2013 e 2014 no Brasil, houve o agravamento das perdas sociais gerados por uma grande depressão em decorrência da estagnação da economia mundial o que caracterizou uma recessão econômica. Esses fenômenos acarretam, no Brasil, maior desemprego e diminuição do poder de compra da classe trabalhadora, além da intensificação de elementos de precarização das condições de trabalho.

Como consequência da profunda crise política implementada nesse contexto, em meio a um processo jurídico-político que culminou com o golpe de Estado em 2016, cujo resultado

foi o *impeachment* de Dilma Roussef, houve um maior esgarçamento das questões contratuais relacionadas ao trabalho e um obscurecimento sobre a seguridade social. Houve, a partir de então, um maior estreitamento do “realinhamento neoliberal” em virtude das reformas trabalhista e previdenciária implementadas durante o governo Temer, que acarretaram grandes perdas para a classe trabalhadora. Esse processo histórico veio a culminar com a eleição de Jair Bolsonaro, cujas propostas de campanha e medidas de governo apontavam para a expansão de formas alternativas e flexíveis no que tange às condições de trabalho, portanto, contribuindo para o agravamento da precarização do trabalho.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre o trabalho e o processo produtivo em empresas de desenvolvimento de *software* em Londrina facultou-nos mostrar elementos da precarização do trabalho no contexto do capitalismo contemporâneo. Com as mudanças no processo organizacional das grandes empresas da economia mundial, visa-se ampliar, sob a perspectiva das cadeias globais de valor, os mercados para a distribuição e reprodução dos produtos e serviços das companhias transnacionais. Este processo produtivo se apresenta imensamente fragmentado em diversas etapas, como constatamos examinando o processo de produção de informática, especificamente no setor de TI, onde têm prevalecido as demandas de trabalhos por projetos.

Vimos nos estudos teóricos, que as cadeias globais de valor recorrem a processos de terceirizações disfarçadas de acordo com o modelo de empresas-rede que reorganizaram a fábrica pós-fordista, em conformidade com as políticas públicas de desenvolvimento, emprego e renda, recolocando o trabalhador no mercado de trabalho em modalidades diversas de contratos e de relações de trabalho alternativas, como PJ ou MEI, além das celetistas convencionais, onde se apresentam atualmente sob uma nova dinâmica de cobrança, balizada pela lógica de trabalho por projetos. Isso propiciou o surgimento de novas determinações para o mundo do trabalho, onde nosso esforço consistiu em revelar a existência de contradições.

Analisamos as questões trabalhistas e a precarização do trabalho surgidas com a transferência das tecnologias da informação. Nesse contexto, os projetos são elaborados e os trabalhos realizados em concordância com a cultura dinâmica do modelo de governança local empreendedorista que regula os contratos de trabalho responsáveis por novas variáveis de precarização. Devido à condição de dependência econômica brasileira no concernente ao desenvolvimento de *software*, em concordância com outros autores, notamos que os processos de trabalho do setor de informática desenvolvem-se subordinados aos processos globais de produção e de valor.

A dependência da indústria brasileira ao capital estrangeiro é histórica e tem sido a única opção para o desenvolvimento do setor de tecnologia da informação e fator determinante para a compreensão da precariedade com que se estabelecem as relações de

trabalho em diversas localidades em que se inserem as etapas de produção das cadeias globais de valor, as dos micro e pequenos empreendimentos de TI instalados em Londrina.

O quadro que esboçamos, após levantamento de algumas das principais políticas de desenvolvimento, emprego e renda do setor de informática no Brasil, em conjunto com a pesquisa em Ciências Sociais e participação em projetos e grupos de pesquisa nos permitiu perceber elementos responsáveis pela precarização das condições de trabalho; o mesmo se verifica também no processo de produção de informática. Observando o desenvolvimento do setor de informática no Brasil, as relações políticas e a formação da força de trabalho, verificamos que esse processo se estabelece em caráter de dependência. E, como ocorre o processo de desenvolvimento social e econômico, a cidade se insere nos processos globais de *software*.

Estes elementos analisados em conjunto têm trazido novos parâmetros para uma reflexão sobre as relações de trabalho no Brasil e as consequências dessas relações para a classe trabalhadora. É interessante examinarmos essas questões, sobretudo quando tratamos das políticas empreendedoristas e da produção de informática destinada, em boa parte, para exportação; o mesmo se diga quando examinamos as novas formas de investimentos adotadas no país, no atual rearranjo produtivo das cadeias globais de valor. Após análise da inserção de Londrina nos processos globais de produção de *software* e exame das políticas públicas de desenvolvimento, constatamos que são essas as conexões estabelecidas entre as políticas nacionais de desenvolvimento econômico, os arranjos produtivos voltados aos setores “atrativos” de mercado nas localidades e as novas determinações sobre o trabalho que se realiza nas vias informacionais e virtuais.

As conexões entre as redes de companhias internacionais e MPes de Londrina indicam uma complexa inserção da produção local na cadeia global de valor, onde se revelam os processos completos de produção (CASTILLO, 2008; WOLFF, 2014). E vemos, então, que o conjunto de políticas nacionais, alinhadas às políticas estaduais e municipais, para a articulação de frações da burguesia interna e financeira internacional aos setores de investimentos de grandes companhias transnacionais, estão por detrás das políticas públicas de desenvolvimento, no intuito de reestabelecer as taxas de acumulação de mais valor (SILVER, 2005). Esse é um meio de manter a condição de dependência do processo de desenvolvimento nacional e dos trabalhadores, reorientando as práticas e as determinações das condições de trabalho que se realiza no setor de informática.

Assim se inserem Londrina e seus trabalhadores nas cadeias globais de valor. É em conjunto que as políticas empreendedoristas de desenvolvimento, emprego e renda das últimas três décadas têm atuado, para tornar legais as relações de trabalho alternativas aos tradicionais vínculos empregatícios. A empresa define, nos moldes da grande indústria, em sua fase pós-fordista radicalizada, a fábrica de *software* local, afirmando que é preciso modernizar o mercado e dinamizar as relações que se estabelecem nesses processos.

Sendo tais as relações que se veem na produção, são poucas as esperanças de um desenvolvimento social mais equitativo. O discurso ilusório do empreendedorismo (elementos ideológicos burgueses), que prega a participação nos lucros e resultados da empresa, ou as vantagens de ter um “pequeno negócio”, ou de não ter patrão, de poder fazer o que quiser, de ter “tempo livre” é um discurso perigoso que tem aliciado grande contingente da força de trabalho, especialmente entre os mais jovens, pela crescente vivência e imersão no mundo virtual, graças às tecnologias de informação e comunicação. É preciso analisar essas questões mais de perto e mais minuciosamente no contexto de desenvolvimento capitalista no Brasil.

Foi nossa intenção fazer coro com os que ressaltam a importância do coletivo, da consciência de classe, da classe trabalhadora que produz e desenvolve as ferramentas e produtos da área da informática. Afinal, se é a classe trabalhadora quem produz, é a ela que pertencem as riquezas produzidas, como enfatizava Marx. Tentamos com este nosso estudo dar uma pequena contribuição ou orientar de alguma forma os trabalhadores para construírem uma organização coletiva.

Com a disseminação do modelo da fábrica de *software* e a realização dos trabalhos por projetos, as relações casuais de trabalho são mediadas pela lógica do salário por peça. Nelas podemos constatar a informalidade, a instabilidade e a insegurança social, sinônimos de precarização das condições de trabalho. A tese pretende afirmar que as relações de trabalho, no setor de TI, têm perpetuado e intensificado os aspectos da exploração do trabalho, agravados pelas formas dissimuladas de assalariamento, nas quais direitos são suprimidos e tudo é determinado pelas novas regras do contexto do capitalismo contemporâneo.

Os contratos de trabalho nas *networks* globais de TI são estabelecidos por processos de financeirização que têm determinado a forma das relações de trabalho no mercado de trabalho local. A proposição, em Londrina, de políticas empreendedoristas no setor de informática tem

propiciado o surgimento de diversos componentes de precarização do trabalho, que constatamos nos depoimentos de trabalhadores, empresários e dirigente do sindicato.

A pesquisa levantou novas questões que deverão ser estudadas em outras pesquisas: uma análise mais minuciosa sobre a correlação entre o aumento das políticas empreendedoristas e a perda de direitos sociais da classe trabalhadora; e a questão denominada “MEI proletário”, sobre a qual fizemos alguma reflexão. Pretendemos realizar também uma pesquisa quantitativa de análise de dados estatísticos secundários sobre o mercado de trabalho a partir de fontes secundárias.

Enfim, essas são algumas questões que encontramos na pesquisa e procuramos estudar como forma de contribuir com o debate sobre as ciências sociais e sobre as relações de trabalho no capitalismo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

A SOFTEX. **Softex**, 2020. Disponível em: <<https://softex.br/a-softex/>>. Acesso em: nov. 2020.

ABDALLA, Márcio Moutinho; FARIA, Alexandre. **Desenvolvimento local versus projeto de globalização neoliberal**: refletindo sobre cidades orientadas ao mercado. Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública. v. 53(1), p. 84-100, jan./fev., 2019.

ADORNO, Theodor. A indústria cultural. In: COHN, Trabalhador C (org.). **Theodor Adorno**. São Paulo: Ática, 1986.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Globalização**: O capital e suas contradições. Editora Práxis: Bauru, 2001.

_____. **Trabalho e neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. Projeto Editorial Práxis: Bauru, 2014.

_____. A superexploração do trabalho e o colapso/expansão da forma-valor no capitalismo global: notas teóricas. In: GUANAIS, Juliana; FELIX, Gil (Orgs.). **Superexploração do trabalho no século XXI**: debates contemporâneos. Bauru: Canal 6, 2018.

ALVES, Giovanni; WOLFF, Simone. **Capitalismo global e o advento das empresas-rede**: contradições do capital na quarta idade da máquina. Cadernos do CRH, Salvador, v. 20, n. 51, p. 515-528, set./dez. 2007.

AMORIM, Henrique. **Trabalho imaterial**: Marx e o debate contemporâneo. Annablume; Fapesp, 2009.

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Editora Cortez, 2002.

_____. (Org.). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

APL TI LONDRINA E REGIÃO. **Fique por dentro do que acontece no setor de TI**. 2020. Disponível em: <<http://www.aptilondrina.com.br/noticia/33-entidade-de-londrina-e-responsavel-por-1-7-mil-empresas-de-ti-da-regiao>>. Acesso em: dez. 2020.

_____. **Sobre o APL de TI**. 2020. Disponível em: <<http://www.aptilondrina.com.br/sobre-o-apl>>. Acesso em: dez. 2020.

BALTAR, Empresário B. **O ponto morto**. Londrina: Ed. UEL, 2000.

BATISTA, Paulo Nogueira. O consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. In: LIMA SOBRINHO, BEmpresa Csa (Org.). **Em defesa do interesse**

nacional: desinformação e alienação do interesse público. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994. p. 99-144.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Cultrix, 1972.

BENSAÏD, Daniel. Marx, o intempestivo: grandezas e misérias de uma aventura crítica. In: _____. **As classes ou o sujeito perdido.** São Paulo: Civilização Brasileira, 1999.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores:** ainda há lugar para os Sindicatos? São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Democracia totalitária:** teoria e prática da empresa soberana. São Paulo: Cortez, 2005.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa:** o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOITO JUNIOR, Armando. Governo Lula: a nova burguesia nacional no poder. In: GALVÃO, A.; BOITO JUNIOR., A. **Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000.** São Paulo: Alameda, 2012. p. 69-106.

BRAGA, Ruy. **Infotaylorismo: o trabalho do teleoperador e a degradação da relação de serviço.** Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Disponível em: www.eptic.com.br. Vol. VIII, n. 1, ene. – abr. 2006.

BRAGUETO, Claudio R.; CUNHA, F. C. A. A divisão territorial do trabalho e o processo de industrialização da microrregião geográfica de Londrina. **Revista Geografia,** Londrina, v. 11, p. 31-43, 2005.

BRAVERMAN, Henry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Estado e subdesenvolvimento industrializado:** esboço de uma Economia Política Periférica. São Paulo: Editora Brasiliense, 1977.

CAIADO, Aurílio Sérgio Costa; RIBEIRO, Thiago Figueiredo Fonseca; AMORIM, Ricardo Luiz Chagas. Políticas neoliberais e reestruturação produtiva. In: POCHMANN, Márcio (Org.). **Reestruturação produtiva:** perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Rio de Janeiro: Vozes, 2004. p. 63-146.

CARDOSO, Fernando Henrique; FALETTO, Enzo. **Dependência e desenvolvimento na América Latina:** ensaio de interpretação sociológica. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

CASSIOLATO, José Eduardo; LASTRES, Helena M. M. **O foco em arranjos produtivos e inovativos locais de micro e pequenas empresas.** CASSIOLATO, José Eduardo; LASTRES, Helena M. M.; MACIEL, M. L. (orgs.). Pequena Empresa – Cooperação e Desenvolvimento Local. Ed. Relume Dumará, 2003.

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

CASTILLO, Juan José. Las fábricas de *software* en España. Organización y división del trabajo: el trabajo fluido en la sociedad de la información. **Política & Sociedade**, Revista de Sociologia Política, Florianópolis, v. 7, n. 3, p. 35-108, out. 2008.

_____. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de *software*. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. Boitempo Editorial, 2009. p. 15-36.

CASTRO, Bárbara Geraldo. **Afogados em contratos**: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2012.

CAVALCANTE, Sávio. Estado, capital estrangeiro e burguesia interna no setor de telecomunicações nos governos FHC e Lula. In: GALVÃO, A.; BOITO JUNIOR., A. **Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000**. São Paulo: Alameda, 2012. p. 107-158.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

_____. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: CHESNAIS, François (org.). **A finança mundializada**: raízes sociais e políticas. São Paulo: Boitempo, 2005.

COLOMBO, Daniel Gama. **A política pública de incentivo ao setor de informática no Brasil a partir da década de 90**: uma análise jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2009.

CONSYSTEM. **Londrina**: Polo de Tecnologia da Informação e Comunicação. 2020. Disponível em: < http://www.consystem.com.br/newsletter/jun2017_londrina-polo--de-tecnologia-da-informacao-ecomunicacao.htm>. Acesso em: dez. 2020.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas de Informações Gerenciais**: tecnologias da informação e a empresa do século XX. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DALL'ACQUA, Clarisse T. B. **Competitividade e participação**: Cadeias produtivas e a definição dos espaços econômicos, global e local. São Paulo: Annablume, 2003.

DEO, Anderson. **A Consolidação da Social Democracia no Brasil: forma tardia de dominação burguesa nos marcos do capitalismo de extração prussiano-colonial**. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Marília: Universidade Estadual de São Paulo (UNESP), 2011.

_____. **Apontamentos sobre o imperialismo brasileiro nos governos Lula e FHC**. Novos Rumos Marília, v. 49, n. 1, p. 127-138, jan.-jun., 2012.

_____. Uma transição à long terme: a institucionalização da autocracia burguesa no Brasil. In: PINHEIRO, Milton (Org.). **Ditadura**: o que resta da transição. São Paulo: Boitempo, 2014.

DONATTI, Leandro. **Empresas de TIC tornam Londrina, no Paraná, uma “cidade genial”**. Agência Sebrae de Notícias/Paraná. 2014. Disponível em: <<http://www.pr.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/PR/empresas-de-tic-tornam-londrina-no>

parana-uma-cidade-genial,536c1947e93c9410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: dez. 2020.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

EVANS, Peter B. **Informática, a Metamorfose da Dependência**. In: Novos Estudos CEBRAP. N.º 15, jul. 1986. p.14-31.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. Rio de Janeiro: Globo, 1989. Vs. 1 e 2.

FERNANDES, Florestan. **A sociologia numa era de revolução social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

_____. **A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica**. São Paulo: Globo, 2005.

FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; LUCE, Mathias (Org.). **Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência**. São Paulo: Boitempo, 2012.

FERREIRA, Leonardo Antonio Silvano. **O papel do Estado brasileiro e o “novo-desenvolvimentismo”**: mais do mesmo ou uma nova sociedade? Análise preliminar a partir da experiência histórica e as relações de classe. Anais do XV Encontro Regional de História da Anpuh-Rio: Ofício do Historiador: ensino e pesquisa, 2012.

_____. **Classes sociais e capitalismo contemporâneo: análise preliminar a partir do debate sobre a centralidade do trabalho**. Anais do V Simpósio Internacional Lutas Sociais na América Latina ‘Revoluções na América: passado, presente e futuro’, ISSN: 2177-9503. Grupo de Estudos de Política da América Latina, Londrina: 2013.

_____. **Políticas públicas de desenvolvimento, emprego/renda e incentivos aos pequenos negócios no setor de tecnologia da informação: quais as consequências para o mercado de trabalho do município de Londrina?** 155p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina, 30 de maio de 2014.

FGV-EESP: Centro de Estudos do Comércio Global e Investimento. **Cadeias Globais de Valor**. Copyright Fundação Getúlio Vargas, 2014. Disponível em: <https://ccgi.fgv.br/pt-br/cadeias-globais-de-valor>. Acesso: abr. 2020.

FONTES, V. **O Brasil e o capital-imperialismo**. Teoria e história. Rio de Janeiro: EPSJV, UFRJ, 2010.

FÓRUM DESENVOLVE LONDRINA. **Caminhos para o desenvolvimento: uma década de empreendedorismo cívico**. Londrina: Fórum Desenvolve Londrina, 2016.

_____. **Londrina: cidades inteligentes: conceitos – planos – ações**. Londrina: Fórum Desenvolve Londrina, 2017.

_____. **Planejamento estratégico de cidades: propostas para Londrina**. Londrina: Fórum Desenvolve Londrina, 2019.

FRANCO, Augusto de. **Alfabetização democrática: o que podemos pensar (e ler) para mudar nossa condição de analfabetos democráticos**. Curitiba: FIEP. Rede de Participação Política do Empresariado, 2007.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**. 51. ed. São Paulo: Global editora, 2006.

FURTADO, Celso. **Dialética do desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1964.

_____. **Brasil, a construção interrompida**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Publifolha, 2000.

GALIOTTO, Fábio. **Multinacionais de tecnologia planejam expansão em Londrina**. Folha de Londrina, Londrina, 2018. Disponível em: <https://www.folhadelondrina.com.br/economia/multinacionais-de-tecnologia-planejam-expansao-em-londrina-1016232.html>. Acesso em: dez. 2020.

GEREFFI G., HUMPHREY J. & STURGEON T. **The governance of global value chains**. Review of International Political Economy, vol. 12, n° 1, p. 78-104, 2005.

GOLDENSTEIN, Lídia. A ilusão da autonomia: ascensão e queda de um padrão de financiamento. In: _____. **Repensando a dependência**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP. **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, [s.n.], 2017. Disponível em: GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso: out. 2020.

GUTTMANN, Robert. **Uma introdução ao capitalismo dirigido pelas finanças**. Novos Estudos: nov. 2008.

HABERMAS, Juergen. **A nova intransparência: a crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas**. Novos Estudos CEBRAP, n.18, São Paulo, set.1987b.

HARVEY, David. Parte II: As transformações político-econômicas do capitalismo no final do século XX. In: _____. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

_____. **O novo imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2005.

_____. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HISTÓRIA DA CIDADE DE LONDRINA. **Prefeitura de Londrina**, 2019. Disponível em: <<http://www.londrina.pr.gov.br/historia-cidade#:~:text=Londrina%20surgiu%20em%201929%2C%20como%20primeiro%20posto%20avan%20C3%A7ado%20deste%20projeto%20ingl%C3%AAs.&text=Alexandre%20Razgula%20fincou%20o%20primeiro,e%20foi%20feita%20pelo%20Dr>>. Acesso em: nov. 2020.

HOLANDA, Sérgio Buarque. **Raízes do Brasil**. 12. ed. Rio de Janeiro, 1978.

HUWS, U.; DAHLMANN, S.; FLECKER, J.; HOLTGREWE, U.; SCHÖNAUER, A; RAMIOUL, M.; GEURTS, K. **Value chain restructuring in Europe in a global economy**. Leuven - Brussels: Katholieke Universiteit Leuven. Higher institute of labour studies, 2009.

IPARDES. **Arranjo Produtivo Local de *software* de Londrina**: estudo de caso. Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral, Universidade Estadual de Londrina. Curitiba: IPARDES, 2006.

KOSMINSKY, Ethel Volfzon (Org.). **Agruras e prazeres de uma pesquisadora: ensaios sobre a sociologia de Maria Isaura Pereira de Queiroz**. Marília: Unesp-Marília-Publicações; São Paulo: FAPESP, 1999.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Tese (Doutorado em Economia Social e do trabalho) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

LIBERAL, Fábio Guimarães. **Considerações acerca do capital criativo entre empreendedores**: caminhos para uma “ética da prosperidade”. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*. v. 10, nº 1, p. 305-323, jan./abr. 2020.

LINHART, Daniele. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LONDRINA CIDADE GENIAL. **Lançamento do Londrina Cidade Genial**, 2015. Disponível em: < <http://www.londrinacidadegenial.com.br/noticias/londrina-cidade-genial-lancamento>>. Acesso em: dez. 2020.

LUKÁCS, Georg. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.

_____. O particular à luz do materialismo dialético. In: _____. **Introdução a uma estética marxista**: sobre a particularidade como categoria da estética. Rio de Janeiro: Editora Civilização brasileira, 1978.

MACHADO, Eliel. **Limites da “democracia procedimental” na América Latina**. *Revista Mediações*, v. 13, n.1-2, p. 260-282, jan./jun. e jul./dez., 2008.

MARINI, Ruy Mauro. O ciclo do capital na economia dependente. In: FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; LUCE, Mathias (Org.). **Padrão de reprodução do capital**: contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 21-36.

_____. **Subdesenvolvimento e revolução**. Florianópolis: Insular, 2017.

MARX, Karl. **Para a crítica da economia política**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1999.

_____. **Grundisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.

_____. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

_____. **O capital**: crítica da economia política: Livro II: o processo de circulação do capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2014.

_____. **O Capital**: crítica da economia política: Livro III: o processo global de produção capitalista. São Paulo: Editora Boitempo, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra (Coleção Leitura), 1998.

MAZZEO, Antonio Carlos. **Estado e burguesia no Brasil**: origens da autocracia burguesa. São Paulo: Boitempo, 2015.

MÉSZÁROS, István. A produção de riqueza e a riqueza da produção. In: Crise Estrutural do Sistema do Capital. **Para além do capital**. São Paulo, Boitempo Editorial, 2002.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Conselho Nacional de Desenvolvimento Tecnológico e Científico. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. **Bases para o Brasil na Sociedade da Informação**: conceitos, fundamentos e universo político da indústria e serviços de conteúdo. Documento elaborado pela consultora Anna da Soledade Vieira por solicitação do IBICT. São Paulo: Instituto UNIEMP, 1998.

OCADA, Fabio Kazuo. **A tecelagem da vida com fios partidos**: as motivações invisíveis da emigração de classe ao Japão em quatro estações. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” Faculdade de Ciências e Letras (Campus Araraquara). Araraquara, 2006.

OFFE, Claus. **Trabalho**: a categoria chave da Sociologia? RBCS, n. 10, v. 4, São Paulo, junho/1989, p. 6-20.

OGAMA, Walter. **Primeiras indústrias ficavam no centro**. Folha de Londrina, Londrina, 1997. Disponível em: < <https://www.folhadelondrina.com.br/cadernos-especiais/primeiras-industrias-ficavam-no-centro-53954.html>>. Acesso em: nov. 2019.

OGAWA, Vitor. **Há 45 anos o Paraná registrou a pior geada de sua história**. Folha de Londrina, Londrina, 2020. Disponível em: <<https://www.folhadelondrina.com.br/economia/ha-45-anos-o-parana-registrou-a-pior-geada-de-sua-historia-2999936e.html>>. Acesso em: jul. 2020.

OLIVEIRA, Francisco de. **Aproximações ao enigma**: o que quer dizer desenvolvimento local? São Paulo: Pólis, 2001.

OLIVEIRA, Ivan Tiago Machado; CARNEIRO, Flavio Lyrio; FILHO, Edison Benedito da Silva (Orgs.). **Cadeias globais de valor, políticas públicas e desenvolvimento**. Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: IPEA, 2017.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OSORIO, Jaime. Padrão de reprodução de capital: uma proposta teórica. In: FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; LUCE, Mathias (Org.). **Padrão de reprodução do capital**: contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 37-86.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

PRADO JUNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 43. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2012.

_____. **Formação do Brasil contemporâneo**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

PRADO, Eleotério. **Desmedida do valor**: crítica da pós-grande indústria. São Paulo: Editora Xamã, 2005.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA/CONSELHO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA (CCT). Grupo de Trabalho sobre Sociedade da Informação. Coordenador: Conselheiro Carlos José Pereira de Lucena. **Ciência e Tecnologia para a Construção da Sociedade da Informação no Brasil**. Documento de trabalho (versão 3). São Paulo: Instituto UNIEMP, 1998.

ROSELINO, José Eduardo. **A Indústria de software**: o “modelo brasileiro” em perspectiva comparada. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

RUIZ, Mauro Silva; UCHOA JR., Plínio P. de Mendonça; DINATO, Maria Rosilene Sabino. **Estruturação de Sistemas Local de Inovação**: o caso de Londrina (PR), Brasil. UNOPAR Cient. Juríd. Empres., Londrina, v. 3, n° 2, p. 25-32, set. 2002.

SALLUM Jr., Basílio; KUGELMAS, Eduardo. O Leviatã acorrentado: a crise brasileira dos anos 80. In: SOLA, L. (org.) **Estado, Mercado e Democracia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SANTOS, Andréa Rodrigues dos. **A formação e a estruturação da economia urbana de Londrina – Paraná**. Geografia (Londrina), v. 23, n. 2, p. 113-132, jul./dez., 2014.

SCATOLIN, Fabio Doria; PAULA, Nilson Maciel de; SHIMAJV, Walter Tadahirol; ZANATTA, Antonio Fernando; LATGE, Manuela Reche; MOURA, Ricardo Pessoa de. Análise do mapeamento e das políticas para arranjos produtivos locais no Estado do Paraná. In: CAMPOS, Renato Ramos; STALLIVIERI, Fabio; VARGAS, Marco Antônio; MATOS, Marcelo. **Políticas Estaduais para Arranjos Produtivos Locais no Sul, Sudeste e Centro-Oeste do Brasil**. Rio de Janeiro: e-papers, 2010.

SIMONETTI, Erica Ribeiro de Sousa; KAMIMURA, Quésia Postigo. As políticas públicas direcionadas ao desenvolvimento de Arranjos Produtivos Locais. In: OLIVEIRA, Carlos Wagner de A.; COSTA, José Augusto; FIGUEIREDO, Alessandra Ribeiro de Moraes; CARNEIRO, Ricardo Batista; SILVA, Ieda Brito (orgs.). **Arranjos Produtivos Locais e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2017.

SISCÚ, João; PAULA, Luiz Fernando de; MICHEL, Renaut. **Por que novo desenvolvimentismo?** Revista de Economia Política, vol. 27, n. 4, 2007.

SILVER, Beverly. **Forças do trabalho**: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870. São Paulo: Boitempo, 2005.

SOBRE O APL DE TI. **APL TI Londrina e região**, 2020. Disponível em: <<http://www.apltilondrina.com.br/sobre-o-apl>>. Acesso: nov. 2020.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**: Investigação sobre sua natureza e suas causas. Editora Nova Cultural, 1996.

TAVARES, M. C. O dissenso de Washington. In: **Em defesa do interesse nacional**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

TENÓRIO, Fernando Guilherme; VALLE, Rogerio. (Org.). **Fábrica de software**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

VALENCIA, Adrián Sotelo. Teoria da dependência e extensão da superexploração: uma perspectiva teórica. In: GUANAIS, Juliana; FELIX, Gil (Orgs.). **Superexploração do trabalho no século XXI**: debates contemporâneos. Bauru: Canal 6, 2018.

VEIGA, Pedro da Motta; RIOS, Sandra Polónia. **Cadeias Globais de Valor e implicações para a formulação de políticas**. In: OLIVEIRA, I. T. M.; CARNEIRO, F. L. Cadeias globais de valor, políticas públicas e desenvolvimento. Brasília: Ipea, 2017.

VIANNA, Marcelo. **Segurança Nacional e Autonomia Tecnológica – o avanço do Serviço Nacional de Informações sobre o campo da Informática brasileira (1978-1980)**. XVIII Simpósio Nacional de História – Lugares dos Historiadores: Velhos e Novos desafios. Florianópolis, 2015.

VIGEVANI, Tullo. **O contencioso Brasil X Estados Unidos da informática**: uma análise sobre formulação de política exterior. São Paulo: Alfa Omega: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

WALLERSTEIN, Immanuel. **O Capitalismo histórico e civilização capitalista**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2004.

WOLFF, Simone. **Informatização do trabalho e reificação**: uma análise à luz dos Programas de Qualidade Total. Campinas, Dissertação (Mestrado) – Departamento de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1998.

_____. **O espectro da reificação em uma empresa de telecomunicações**: o processo de trabalho sob os novos parâmetros gerenciais e tecnológicos. Campinas, Tese (Doutorado) – Departamento de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2004.

_____. **Desenvolvimento local, empreendedorismo e “governança” urbana**: onde está o trabalho nesse contexto? Caderno CRH, Salvador, v. 27, n. 70, p. 131-150, Jan./Abr., 2014.

_____. **Cadeias globais de valor no contexto do empreendedorismo e governança urbana**: um novo enfoque à questão da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. 18º Congresso Brasileiro de Sociologia. GT08: Trabalhadores, Sindicatos e Ações Coletivas. Brasília, 2017.

_____. *As startups na perspectiva das cadeias globais de valor*: financeirização dos trabalhos de inovação e reinvenção do salário por peça. *Política e Trabalho. Revista de Ciências Sociais*, nº 51, Jul./Dez., p. 90-107, 2019.

FONTES DOCUMENTAIS

BRASIL. Lei n.º 4.341, de 13 de junho de 1964. Cria o Serviço Nacional de Informações. **Lei Federal**. Brasil, jun. 1964.

_____. Decreto n.º 84.067, de 08 de outubro de 1979. Cria a Secretaria Especial de Informática, como órgão complementar do Conselho de Segurança Nacional, e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, out. 1979.

_____. Decreto n.º 84.266, de 05 de dezembro de 1979. Dispõe sobre a estrutura básica da Secretaria Especial de Informática (SEI). **Decreto Federal**. Brasil, dez. 1979.

_____. Decreto n.º 86.508, de 27 de outubro de 1981. Abre ao Senado Federal, em favor do Senado Federal e do Centro de Informática e Processamento de Dados, o crédito suplementar no valor de Cr\$ 117.700.000,00, para reforço de dotações consignadas no vigente Orçamento. **Decreto Federal**. Brasil, out. 1981.

_____. Decreto n.º 87.637, de 21 de setembro de 1982. Abre ao Senado Federal, em favor do Centro de Informática e Processamento de Dados, o crédito suplementar no valor de Cr\$400.000.000,00, para reforço de dotação consignada no vigente Orçamento. **Decreto Federal**. Brasil, set. 1982.

_____. Decreto n.º 88.010, de 30 de dezembro de 1982. Cria o Centro Tecnológico para Informática. **Decreto Federal**. Brasil, dez. 1982.

_____. Lei n.º 7.232, de 29 de outubro de 1984. Dispõe sobre a Política Nacional de Informática e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, out. 1984.

_____. Decreto n.º 90.414, de 07 de novembro de 1984. Dispõe sobre a criação e funcionamento do Conselho de Desenvolvimento das Micro, Pequena e Média Empresas, e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, nov. 1984.

_____. Lei n.º 7.256, de 27 de novembro de 1984. Estabelece Normas Integrantes do Estatuto da Microempresa, Relativas ao Tratamento Diferenciado, Simplificado e Favorecido, nos Campos Administrativo, Tributário, Previdenciário, Trabalhista, Crédito e de Desenvolvimento Empresarial. **Lei Federal**. Brasil, nov. 1984.

_____. Decreto n.º 90.755, de 27 de dezembro de 1984. Dispõe sobre a Secretaria Especial de Informática - SEI e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, dez. 1984.

_____. Lei n.º 7.463, de 17 de abril de 1986. Dispõe sobre o I Plano Nacional de Informática e Automação - PLANIN. **Lei Federal**. Brasil, abr. 1986.

_____. Decreto n.º 94.713, de 31 de outubro de 1987. Institui o Concurso anual de "Software" Educacional Brasileiro e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, out. 1987.

_____. Decreto nº 99.541, de 21 de setembro de 1990. Dispõe sobre anuência prévia para importação e produção de bens de informática e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, set. 1990.

_____. Lei nº 8.191, de 11 de junho de 1991. Institui isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e depreciação acelerada para máquinas, equipamentos e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, jun. 1991.

_____. Lei nº 8.244, de 16 de outubro de 1991. Dispõe sobre o II Plano Nacional de Informática e Automação - PLANIN. **Lei Federal**. Brasil, out. 1991.

_____. Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991. Dispõe sobre a capacitação e competitividade do setor de informática e automação, e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, out. 1991.

_____. Lei nº 8.387, de 30 de dezembro de 1991. Dá nova redação ao § 1º do art. 3º aos arts. 7º e 9º do Decreto-Lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967, ao caput do art. 37 do Decreto-Lei nº 1.455, de 7 de abril de 1976 e ao art. 10 da Lei nº 2.145, de 29 de dezembro de 1953, e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, dez. 1991.

_____. Lei nº 8.864, de 28 de março de 1994. Estabelece normas para as microempresas - ME, e Empresas de Pequeno Porte - EPP, relativas ao tratamento diferenciado e simplificado, nos campos administrativo, fiscal, previdenciário, trabalhista; crédito e de desenvolvimento empresarial (art. 179 da Constituição Federal). **Lei Federal**. Brasil, mar. 1994.

_____. Decreto nº 1.350, de 28 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a participação, no Conselho Deliberativo do SEBRAE, de entidades representativas de micro e empresas de pequeno porte. **Decreto Federal**. Brasil, dez. 1994.

_____. Medida Provisória nº 1.526, de 05 de novembro de 1996. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES e dá outras providências. **Medida Provisória**. Brasil, nov. 1996.

_____. Lei nº 9.317, de 05 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES), e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, dez. 1996.

_____. Decreto nº 2.398, de 21 de novembro de 1997. Dispõe sobre a criação, no âmbito do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, da Agência de Promoção de Exportações - APEX. **Decreto Federal**. Brasil, nov. 1997.

_____. Lei nº 9.609, de 19 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador, sua comercialização no País, e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, fev. 1998.

_____. Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999. Institui o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispendo sobre o tratamento jurídico diferenciado, simplificado e favorecido previsto nos arts. 170 e 179 da Constituição Federal. **Lei Federal**. Brasil, out. 1999.

_____. Lei n.º 10.176, de 11 de janeiro de 2001. Altera a Lei n.º 8.248, de 23 de outubro de 1991, a Lei n.º 8.387, de 30 de dezembro de 1991, e o Decreto-Lei n.º 288, de 28 de fevereiro de 1967, dispondo sobre a capacitação e competitividade do setor de tecnologia da informação. **Lei Federal**. Brasil, jan. 2001.

_____. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Lei Federal**. Brasil, jan. 2002.

_____. Medida Provisória n.º 106, de 22 de janeiro de 2003. Autoriza o Poder Executivo a instituir o Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil - APEX-Brasil, altera os arts. 8º e 11 da Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Medida Provisória**. Brasil, jan. 2003.

_____. Decreto n.º 4.584, de 05 de fevereiro de 2003. Institui o Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil - APEX-Brasil e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, fev. 2003.

_____. Lei n.º 10.668, de 14 de maio de 2003. Autoriza o Poder Executivo a instituir o Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil - Apex- Brasil, altera os arts. 8º e 11 da Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, mai. 2003.

_____. Decreto n.º 4.776, de 10 de julho de 2003. Dispõe sobre a criação da Rede Brasil de Tecnologia - RBT, e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, jul. 2003.

_____. Lei n.º 11.077, de 30 de dezembro de 2004. Altera a Lei n.º 8.248, de 23 de outubro de 1991, a Lei n.º 8.387, de 30 de dezembro de 1991, e a Lei n.º 10.176, de 11 de janeiro de 2001, dispondo sobre a capacitação e competitividade do setor de informática e automação e dá outras providências. **Lei Federal**. Brasil, dez. 2004.

_____. Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera o Decreto-Lei n.º 288, de 28 de fevereiro de 1967, o Decreto n.º 70.235, de 6 de março de 1972, o Decreto-Lei n.º 2.287, de 23 de julho de 1986, as Leis n.ºs 4.502, de 30 de novembro de 1964, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, 9.249, de 26 de dezembro de 1995, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de 1998, 10.336, de 19 de dezembro de 2001, 10.438, de 26 de abril de 2002, 10.485, de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 11.128, de 28 de junho de 2005, e a Medida Provisória n.º 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei n.º 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis n.ºs 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de

2004, e da Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Lei Federal.** Brasil, nov. 2005.

_____. Decreto nº 5.712, de 02 de março de 2006. Regulamenta o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, instituído pelos arts. 1º a 11 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Decreto Federal.** Brasil, mar. 2006.

_____. Lei n.º 11.307, de 19 de maio de 2006. Altera as Leis n.ºs 9.317, de 5 de dezembro de 1996, que institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES, em função da alteração promovida pelo art. 33 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, dispondo que o prazo a que se refere o seu art. 2º para reutilização do benefício da isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, aplica-se inclusive às aquisições realizadas antes de 22 de novembro de 2005; 10.637, de 30 de dezembro de 2002; e 10.833, de 29 de dezembro de 2003; e revoga dispositivo da Medida Provisória nº 2.189-49, de 23 de agosto de 2001. **Lei Federal.** Brasil, mai. 2006.

_____. Decreto nº 5.906, de 26 de setembro de 2006. Regulamenta o art. 4º da Lei nº 11.077, de 30 de dezembro de 2004, os arts. 4º, 9º, 11 e 16-A da Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991, e os arts. 8º e 11 da Lei nº 10.176, de 11 de janeiro de 2001, que dispõem sobre a capacitação e competitividade do setor de tecnologias da informação. **Decreto Federal.** Brasil, set. 2006.

_____. Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis n.ºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis n.ºs 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. **Lei Federal (Complementar).** Brasil, dez. 2006.

_____. Decreto nº 6.038, de 07 de fevereiro de 2007. Institui o Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, e dá outras providências. **Decreto Federal.** Brasil, fev. 2007.

_____. Decreto nº 6.174, de 01 de agosto de 2007. Institui e regulamenta o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e dá outras providências. **Decreto Federal.** Brasil, ago. 2007.

_____. Decreto nº 6.259, de 20 de novembro de 2007. Institui o Sistema Brasileiro de Tecnologia - SIBRATEC, e dá outras providências. **Decreto Federal.** Brasil, nov. 2007.

_____. Decreto Legislativo (Federal) nº 40, de 30 de março de 2009. Aprova o texto do memorando de entendimento entre a Conferência das Nações Unidas para o comércio e desenvolvimento e o governo da República Federativa do Brasil para a capacitação em software livre e aberto nos países em desenvolvimento, assinado em Tunis, em 16 de novembro de 2005. **Decreto Legislativo (Federal).** Brasil, mar. 2009.

_____. Lei nº 12.087, de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, no exercício de 2009, com o objetivo de fomentar as exportações do País, e sobre a participação da União em fundos garantidores de risco de crédito para micro, pequenas e médias empresas e para produtores rurais e suas cooperativas; e altera as Leis nºs 11.491, de 20 de junho de 2007, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.001, de 13 de março de 1990. **Lei Federal.** Brasil, nov. 2009.

_____. Decreto nº 7.325, de 05 de outubro de 2010. Promulga o Memorando de Entendimento entre a Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) e o Governo da República Federativa do Brasil para Capacitação em "Software" Livre e Aberto nos Países em Desenvolvimento, firmado em Túnis, em 16 de novembro de 2005. **Decreto Federal.** Brasil, out. 2010.

_____. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. **Lei Federal.** Brasil, ago. 2011.

_____. Lei nº 12.715, de 17 de setembro de 2012. Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários devidas pelas empresas que especifica; institui o Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores, o Regime Especial de Tributação do Programa Nacional de Banda Larga para Implantação de Redes de Telecomunicações, o Regime Especial de Incentivo a Computadores para Uso Educacional, o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência; restabelece o Programa Um Computador por Aluno; altera o Programa de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico da Indústria de Semicondutores, instituído pela Lei nº 11.484, de 31 de maio de 2007; altera as Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 10.865, de 30 de abril de 2004, 11.774, de 17 de setembro de 2008, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 11.484, de 31 de maio de 2007, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 11.196, de 21 de novembro de 2005, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 12.431, de 24 de junho de 2011, 12.414, de 9 de junho de 2011, 8.666, de 21 de junho de 1993, 10.925, de 23 de julho de 2004, os Decretos-Leis nºs 1.455, de 7 de abril de 1976, 1.593, de 21 de dezembro de 1977, e a Medida Provisória nº 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Lei Federal.** Brasil, set. 2012.

_____. Decreto nº 8.019, de 27 de maio de 2013. Dispõe sobre o Comitê Interministerial de Avaliação do Simples Nacional. **Decreto Federal.** Brasil, mai. 2013.

_____. Decreto nº 8.217, de 28 de março de 2014. Altera o Decreto nº 6.038, de 7 de fevereiro de 2007, que institui o Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - CGSN, e dá outras providências. **Decreto Federal**. Brasil, mar. 2014.

_____. Lei Complementar nº 147, de 07 de agosto de 2014. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e as Leis nºs 5.889, de 8 de junho de 1973, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 9.099, de 26 de setembro de 1995, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 8.934, de 18 de novembro de 1994, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e 8.666, de 21 de junho de 1993; e dá outras providências. **Lei Federal (Complementar)**. Brasil, ago. 2014.

_____. Lei nº 13.023, de 08 de agosto de 2014. Altera as Leis nºs 8.248, de 23 de outubro de 1991, e 8.387, de 30 de dezembro de 1991, e revoga dispositivo da Lei nº 10.176, de 11 de janeiro de 2001, para dispor sobre a prorrogação de prazo dos benefícios fiscais para a capacitação do setor de tecnologia da informação. **Lei Federal**. Brasil, ago. 2014.

_____. Decreto nº 8.364, de 17 de novembro de 2014. Regulamenta o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. **Decreto Federal**. Brasil, nov. 2014.

_____. Decreto nº 8.364, de 17 de novembro de 2014. Regulamenta o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. **Decreto Federal**. Brasil, nov. 2014.

_____. Decreto nº 8.788, de 21 de junho de 2016. Altera o Decreto nº 4.584, de 5 de fevereiro de 2003, que institui o Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil - Apex-Brasil. **Decreto Federal**. Brasil, jun. 2016.

_____. Instrução Normativa nº 1.713, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre o parcelamento de débitos devidos pelo Microempreendedor Individual, apurados na forma do Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos abrangidos pelo Simples Nacional (Simei). **Instrução Normativa RFB**. Brasil, jun. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Lei Federal**. Brasil, jul. 2017.

_____. Lei Complementar nº 162, de 06 de abril de 2018. Institui o Programa Especial de Regularização Tributária das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte optantes pelo Simples Nacional (Pert-SN). **Lei Federal (Complementar)**. Brasil, abr. 2018.

_____. Decreto nº 9.612, de 17 de dezembro de 2018. Dispõe sobre políticas públicas de telecomunicações. **Decreto Federal**. Brasil, dez. 2018.

_____. Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019. Dispõe sobre a Empresa Simples de Crédito (ESC) e altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998 (Lei de Lavagem de Dinheiro), a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), para regulamentar a ESC e instituir o Inova Simples. **Lei Federal (Complementar)**. Brasil, abr. 2019.

_____. Decreto nº 9.976, de 19 de agosto de 2019. Dispõe sobre o Conselho de Participação em Fundos Garantidores de Risco de Crédito para Micro, Pequenas e Médias Empresas e em Operações de Crédito Educativo. **Decreto Federal**. Brasil, ago. 2019.

_____. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. **Medida Provisória**. Brasil, nov. 2019.

_____. Decreto nº 10.179, de 18 de dezembro de 2019. Declara a revogação, para os fins do disposto no art. 16 da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, de decretos normativos. **Decreto Federal**. Brasil, dez. 2019.

_____. Lei n.º 13.969, de 26 de dezembro de 2019. Dispõe sobre a política industrial para o setor de tecnologias da informação e comunicação e para o setor de semicondutores e altera a Lei nº 11.484, de 31 de maio de 2007, a Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991, a Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002, e a Lei nº 8.387, de 30 de dezembro de 1991. **Lei Federal**. Brasil, dez. 2019.

_____. Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020. Institui o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), para o desenvolvimento e o fortalecimento dos pequenos negócios; e altera as Leis nºs 13.636, de 20 de março de 2018, 10.735, de 11 de setembro de 2003, e 9.790, de 23 de março de 1999. **Lei Federal**. Brasil, mai. 2020.

_____. Decreto nº 10.425, de 16 de julho de 2020. Dispõe sobre o Conselho de Participação em Fundos Garantidores de Risco de Crédito para Micro, Pequenas e Médias Empresas e sobre o Conselho de Participação em Operações de Crédito Educativo. **Decreto Federal**. Brasil, jul. 2020.

LONDRINA. Lei municipal nº 5.669, de 28 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a Política de Desenvolvimento Industrial do município de Londrina e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, dez. 1993.

_____. Lei municipal nº 5.690, de 7 de março de 1994. Concede isenção de ISSQN, durante quatro meses, às microempresas que vierem a se instalar no município de Londrina. **Executivo Municipal**. Londrina, mar. 1994.

_____. Lei municipal 6.420, de 18 de dezembro de 1995. Cria o Conselho Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Econômico de Londrina, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, dez. 1995.

_____. Lei municipal 6.937, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, mediante adesão ao sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições das microempresas e das empresas de pequeno porte (Simples), concede incentivos fiscais às pessoas físicas e empresas que especifica, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, dez. 1996.

_____. Lei municipal 7.552, de 9 de outubro de 1998. Dá nova redação ao artigo 4º da Lei nº 6937, de 27 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte. **Executivo Municipal**. Londrina, out. 1998.

_____. Lei municipal 10.205, de 25 de abril de 2007. Declara de utilidade pública a Associação Londrinense de Informática (ALI), com sede e foro neste município. **Executivo Municipal**. Londrina, abr. 2007.

_____. Lei municipal n.º 10.270, de 17 de julho de 2007. Autoriza a CODEL a assumir o ônus do aluguel do imóvel comercial a ser sublocado pela ASK CIA Nacional de Call Center à LINT – Londrina Tecnologia da Informação Ltda., para implantação das atividades da empresa, aplicando no disposto parágrafo único do artigo 1º, combinando com o artigo 41 da Lei n.º 5669, de dezembro de 1993, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, jul. 2007.

_____. Lei municipal n.º 10.637, de 24 de março de 2008. Institui as diretrizes do Plano Diretor Participativo do município de Londrina - PDPML e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, mar. 2008.

_____. Lei municipal n.º 10.561, de 7 de novembro de 2008. Cria o Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Renda, de caráter permanente e deliberativo, com a finalidade de estabelecer diretrizes e prioridades para as políticas de trabalho, emprego e renda e institui a Conferência Municipal de Trabalho, Emprego e Renda, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, nov. 2008.

_____. Lei municipal n.º 10.597, de 15 de dezembro de 2008. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial área de terras constituída do Lote n.º 17 - 1 remanescente, destacado de uma área de 60.498,00m² da subdivisão do lote 17 da Gleba Lindóia, contendo 33.274,00m², e autoriza o executivo a doá-la à empresa Hayamax Distribuidora de produtos eletrônicos Ltda., com fundamento no parágrafo único do artigo 1º da Lei n.º 5.669, de 28 de dezembro de 1.993, introduzido pela Lei n.º 9.325, de 30 de dezembro de 2.003, e ainda de acordo com as diretrizes da Lei n.º 9.284 de 18 de dezembro de 2003, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, dez. 2008.

_____. Lei municipal n.º 10.778, de 08 de outubro de 2009. Cria tratamento diferenciado e favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte de que tratam as Leis Complementares n.º 123, de 14 de dezembro de 2006 e 128, de 19 de dezembro de 2008, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, out. 2009.

_____. Lei municipal n.º 11.216, de 27 de maio de 2011. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a área de terras com 100.200,22 m², a ser destacada da área maior com 281.200,50 m², denominada Lote n.º 16 e-2, subdivisão do lote n.º 16 da Gleba Lindóia, sem benfeitorias e autoriza o Instituto de Desenvolvimento de Londrina - Codel a doá-la a empresa TMT Memory Indústria e comércio de tecnologia da informação Ltda, destinada à implantação e expansão de uma indústria de produtos de informática e distribuição, e dá outras providências. **Executivo Municipal**. Londrina, mai. 2011.

_____. Lei municipal n.º 10.994, de 15 de setembro de 2010. Dispõe sobre a criação do Programa ISS Tecnológico, que institui benefícios fiscais para as empresas prestadoras de serviços que realizarem investimentos para pesquisa e desenvolvimento tecnológico no Município de Londrina, e dá outras providências. **Jornal Oficial do Município de Londrina**, Londrina, n.º 1374, p. 1, 17 set. 2010.

_____. Lei n.º 11.117, de 10 de janeiro de 2011. Institui O programa municipal de parcerias público-privadas e dá outras disposições. **Jornal Oficial do Município de Londrina**, Londrina, ano XIII, n. 1462, 13 jan. 2011.

_____. Lei municipal n.º 11.955, de 26 de março de 2013. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a área de terras com 4.401,57 m², constituída dos lotes n.ºs 25 e 26 da quadra 02

do Parque Tecnológico de Londrina Francisco Sciarra, da subdivisão do Lote 44 a/45, da Gleba Lindóia, e autoriza o Instituto de Desenvolvimento de Londrina - Codel a doá-la à empresa Ágili Software para área pública Ltda, destinada à ampliação e expansão de uma empresa de software para área pública e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, mar. 2013.

_____. Lei municipal n.º 12.010, de 10 de janeiro de 2014. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a área de terras com 20.000,00 m², denominado lote n.º 16 E - 2/A3, subdivisão do lote n.º 16 - E - 2, da Gleba Lindóia, sem benfeitorias, e autoriza o Instituto de Desenvolvimento de Londrina - CODEL a doá-la à empresa MICROSENS LTDA, destinada à transferência e expansão de uma indústria de informática, e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, jan. 2014.

_____. Lei municipal n.º 12.002, de 10 de janeiro de 2014. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a área de terras contendo 5.886,325 m², resultante da anexação da área de 2.991,86 m² denominada SPL do Vale do Reno à área de 2.894,465 m² denominada SPL do parque residencial Alcantâra e autoriza o município a doá-la à empresa x-5 Tecnologia S/A, destinada à transferência e expansão de uma empresa de infraestrutura e serviços de tecnologia e Data Center, com fundamento na Lei municipal n.º 5.669 de 28 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a política de desenvolvimento industrial do município e ainda de acordo com as diretrizes da Lei municipal n.º 9.284 de 18 de dezembro de 2003, que estabelece normas para doações, concessões de direito real de uso e permissões de uso de imóveis do município e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, jan. 2014.

_____. Lei municipal n.º 12.334 de 29 de setembro de 2015. Dispõe sobre medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica, ao desenvolvimento das engenharias e à consolidação dos ambientes de inovação nos setores produtivos e sociais do Município de Londrina, Estado do Paraná, e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, set. 2015.

_____. Lei municipal n.º 12.569 de 27 de setembro de 2017. Autoriza o ingresso do Município de Londrina no Consórcio de Informática na Gestão Pública Municipal - CIGA. **Executivo Municipal.** Londrina, set. 2017.

_____. Lei municipal n.º 12.871 de 12 de junho de 2019. Autoriza o Executivo Municipal a proceder à alteração do controle acionário da Sercomtel S.A. - Telecomunicações e suas subsidiárias e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, jun. 2019.

_____. Lei municipal n.º 12.954 de 19 de novembro de 2019. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a área de terras constituída pelo Lote n.º 2 (dois) da Quadra n.º 2 (dois), do Parque Tecnológico Francisco Sciarra, da Gleba Ribeirão Lindóia, sem benfeitorias, e autoriza o Instituto de Desenvolvimento de Londrina - Codel a doá-lo à empresa Elitesoft Informática Ltda, com fundamento no parágrafo único do art. 1º da Lei n.º 5669/93, que dispõe sobre a Política de Desenvolvimento Industrial do município, destinada à transferência e expansão de suas atividades, e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, nov. 2019.

_____. Lei municipal n.º 13.032 de 16 de abril de 2020. Autoriza o Executivo Municipal a destinar recursos no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a título de garantia, o que gerará 50 milhões de reais em crédito, beneficiando microempreendedores individuais, micros e pequenas empresas, com medidas de apoio nesse momento difícil da economia

mundial, em razão da Pandemia pelo COVID 19, e dá outras providências. **Executivo Municipal.** Londrina, abr. 2020.

_____. Lei municipal n.º 13.084 de 29 de junho de 2020. Desafeta de uso comum do povo e/ou especial a Área PML 2 (Remanescente), com 3.682,40 m², situada no Parque San Pablo, e autoriza o Instituto de Desenvolvimento de Londrina - Codel a doá-la ao Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Paraná - Sebrae/PR. **Executivo Municipal.** Londrina, jun. 2020.

APÊNDICES

SUMÁRIO:

ROTEIROS DE ENTREVISTAS²⁶⁴

Roteiro de entrevista com os empresários.....	367
Roteiro de entrevista com os trabalhadores.....	370
Roteiro de entrevista com o dirigente do sindicato.....	372

TRECHOS DE ENTREVISTAS TRANSCRITAS²⁶⁵

Trechos de Entrevista com o Empresário A.....	374
Trechos de Entrevista com o Empresário B.....	387
Trechos de Entrevista com o Empresário C.....	398
Trechos de Entrevista com o Empresário D.....	408
Trechos de Entrevista com o Empresário F.....	417
Trechos de Entrevista com o Trabalhador A.....	436
Trechos de Entrevista com o Trabalhador B.....	441
Trechos de Entrevista com o Trabalhador C.....	447
Trechos de Entrevista com a Trabalhadora D.....	461
Trechos de Entrevista com o Trabalhador E.....	469
Trechos de Entrevista com o Trabalhador F.....	479
Trechos de Entrevista conjunta com os Trabalhadores G e H.....	490
Trechos de Entrevista com o Trabalhador I.....	512
Trechos de Entrevista com o Presidente do SINTINORP.....	520

²⁶⁴ Agradecemos à Profa. Simone Wolff pelas valiosas contribuições na elaboração dos roteiros de entrevistas.

²⁶⁵ Agradecemos a Elienn Britto pelo árduo trabalho de transcrição dos materiais coletados nas entrevistas.

Roteiro de entrevista com os empresários

I. PESSOAL

- 1) Comente um pouco sobre sua trajetória profissional.
- 2) Qual a sua formação? Qual a sua área de atuação no mercado de trabalho?
- 3) Por que escolheu trabalhar na área de tecnologia da informação?
- 4) Há quanto tempo trabalha com TI? Caso tenha trabalhado em outra atividade antes do setor de TI, comente sobre o seu trabalho e o porquê da mudança.
- 5) Fale sobre a história da EMPRESA (Quando, como e por quê surgiu?)
- 6) Você é empresário (ou sócio) de outra(s) empresa(s)? Qual(is)?
- 7) Existem outros sócios na empresa?

II. EMPRESA

- 8) Qual o ramo de atividade econômica da empresa?
- 9) Quais os produtos/serviços oferecidos pela empresa?
- 10) Houve fusão da empresa?
- 11) A empresa possui parcerias com empresas nacionais/internacionais? Relate como estas parcerias são feitas.
- 12) A empresa possui parcerias e/ou apoio com outras instituições (de ensino, pesquisa, infraestrutura, crédito, etc.)? Relate como estas parcerias são feitas.
- 13) Qual a base tecnológica que a empresa opera (parametrizado, embarcado, customizado, padrão)?
- 14) Quais os clientes-alvo?
- 15) Qual o raio de abrangência do mercado?
- 16) Quanto a classificação da empresa. Qual o setor, subsetor, seção, divisão e grupo de atividade econômica da empresa?
- 17) A empresa se enquadra como startup? Explique melhor esta questão.
- 18) A empresa se enquadra como Simples? Quais as razões?
- 19) Como avalia o sistema de tributação previsto pelo Simples Nacional?
- 20) A empresa se vincula por algum outro tipo de tributação ou política pública?
- 21) Qual a quantidade de funcionários?
- 22) Quanto foi em média o último faturamento da empresa?
- 23) Quais são os principais concorrentes? Quais os produtos e serviços desenvolvidos por eles?
- 24) Quanto foi o investimento (em média) feito na empresa?
- 25) A empresa tem investidores (anjos)? Quem são? Como investem na empresa?

III. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

- 26) O que você entende por inovação?
- 27) Como funciona o processo produtivo e quais processos de trabalho que o compõem?
São todos realizados dentro da empresa?
- 28) Quais as inovações tecnológicas que foram feitas na empresa?
- 29) A empresa concorre a editais de inovação tecnológica? Explique como é feito.
- 30) Como surgem as principais demandas do trabalho realizado na empresa? Quem são os principais clientes?
- 31) Implantou algum programa de qualidade e produtividade? Quais?
- 32) A empresa recebe algum tipo de apoio, parceria, incentivos e/ou recursos de outros órgãos e instituições (Prefeitura, Universidades, APL de TI, Sebrae)? Quais?
- 33) A localização geográfica é importante para os seus negócios?
- 34) Por que escolheu Londrina para montar sua empresa? Qual o fator mais atrativo e o menos atrativo no município para uma empresa de *software*?
- 35) Quantos empregados a empresa possui? Quais são os seus vínculos?
- 36) Quais os motivos da escolha deste tipo de vínculo?
- 37) Quantos empregados em regime celetista a empresa possui atualmente?
- 38) A empresa possui trabalhadores na forma de parceria ou sócios? Possui trabalhadores por pessoa jurídica (PJ)? Há MEI contratados pela empresa? Explique.
- 39) Existem trabalhadores subcontratados e/ou terceirizados, vinculados a sua empresa? Existem trabalhadores na empresa vinculados como prestadores de serviços? Comente como são feitos estes vínculos.
- 40) Quais os cargos de trabalho existentes na empresa e qual a remuneração média dos salários dos cargos?
- 41) Há alguma forma de treinamento para os empregados oferecido pela empresa?
- 42) Qual a média de tempo de serviço do empregado na empresa? Comente sobre a rotatividade na empresa.
- 43) Qual a jornada de trabalho média dos trabalhadores (por cargo)?

IV. OUTRAS PERGUNTAS RELACIONADAS À EMPRESA

- 44) Investe em ações? Possui ação em bolsas de valores?
- 45) A empresa já sofreu algum processo trabalhista?
- 46) Há algum benefício social proporcionado aos trabalhadores pela empresa? Qual(is)? A empresa está satisfeita com as condições ofertadas aos trabalhadores?
- 47) A empresa se articula com algum grupo organizado de representatividade? Como avalia a atuação desses grupos? Relate sobre estas políticas públicas.

- 48) Como avalia as políticas públicas de desenvolvimento local?
- 49) A sua empresa tem se beneficiado com as políticas públicas? Como?
- 50) Como avalia a atuação da Prefeitura de Londrina em relação ao incentivo a micro e pequenos negócios?
- 51) Como avalia a atuação das Universidades no desenvolvimento tecnológico? Dê exemplos...
- 52) O que acha da Reforma Trabalhista de 2017?
- 53) Quais são os principais conflitos trabalhistas que observa em micro e pequenas empresas?
- 54) Como avalia a atuação dos sindicatos (patronal e laboral)?
- 55) A empresa desenvolve produtos/serviços para os editais? Qual a origem destes editais?
- 56) Quantos projetos a empresa está executando em média?
- 57) Momento para considerações finais.

Roteiro de entrevista com os trabalhadores

I. PESSOAL

- 1) Comente um pouco sobre sua trajetória profissional.
- 2) Qual a sua formação? Qual a sua área de atuação no mercado de trabalho?
- 3) Qual o seu cargo na empresa TCS? Descreva as funções que desempenha na empresa.
- 4) Qual é o seu vínculo contratual atual?
- 5) Já teve outra forma de vínculo contratual nesta empresa? Qual?
- 6) Qual a sua jornada de trabalho na empresa? Quantas horas semanais?
- 7) Qual é o seu rendimento salarial?
- 8) Por que escolheu trabalhar na área de tecnologia da informação?
- 9) Há quanto tempo trabalha com TI? Caso tenha trabalhado em outra atividade antes do setor de TI, comente sobre o seu trabalho e o porquê da mudança.
- 10) Há quanto tempo está na empresa?
- 11) Comente um pouco sobre a sua trajetória na empresa.
- 12) Você trabalha (ou presta serviços) para outra(s) empresa(s)? Tem outro vínculo empregatício? Tem outra fonte de renda?
- 13) Você gostaria de ter o seu próprio negócio?

II. SOBRE O TRABALHO NA EMPRESA

- 14) Qual o ramo de atividade da empresa?
- 15) Quais os produtos/serviços que são oferecidos pela empresa?
- 16) A empresa possui parcerias com outras empresas nacionais/internacionais? Relate como estas parcerias são feitas.
- 17) A empresa possui parcerias e/ou apoio com outras instituições (de ensino, pesquisa, infraestrutura, crédito, etc.)? Relate como estas parcerias são feitas.
- 18) Sobre a estrutura organizacional da empresa. Quantas pessoas trabalham atualmente na empresa? Detalhe sobre as formas de contratação. Como estão distribuídos os cargos e funções?
- 19) Como funciona o processo produtivo e quais processos de trabalho que o compõem? São todos realizados dentro da empresa?
- 20) Você recebe algum tipo de treinamento, qualificação profissional, ou demais cursos de formação oferecidos pela empresa?
- 21) Você recebe algum tipo de benefício social oferecido pela empresa? Qual(is)? (convênio médico, odontológico, outros)
- 22) Está satisfeito com as condições ofertadas pela empresa? Como avalia.

III. SOBRE O TRABALHO, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

- 23) O que você entende por inovação?
- 24) Quais as inovações tecnológicas que foram feitas na empresa?
- 25) A empresa concorre a editais de inovação tecnológica? Explique como é feito.
- 26) Como surgem as principais demandas do trabalho realizado na empresa? Quem são os principais clientes?

IV. SOBRE O SINDICATO

- 27) Você é filiado a algum sindicato?
- 28) Sabe nos dizer sobre a(s) principal(is) reivindicação(ões) do sindicato atualmente?

V. OUTRAS INFORMAÇÕES RELACIONADAS AO TRABALHO

- 29) Você faz coisas do trabalho em sua casa (fora do expediente ou no final de semana)? Com que frequência?
- 30) Teve alguma doença relacionada ao trabalho?
- 31) Na empresa, você trabalha (ou já trabalhou) por projetos? Explique. Em caso afirmativo, aponte como são realizados estes trabalhos e sob quais condições os trabalhos por projetos se realizam. Qual o tempo médio para realização destes projetos. Em quantos projetos na empresa você está trabalhando? Você recebe por projetos?
- 32) Recolhe INSS (previdência) mensalmente? De que forma?
- 33) Você tem perspectiva de aposentadoria? Como a planeja?
- 34) Costuma tirar férias anualmente?
- 35) Qual a sua perspectiva de futuro neste trabalho atual?
- 36) Qual a sua perspectiva de futuro pessoal e profissional?
- 37) Atualmente está procurando outro emprego/trabalho? Por quê?
- 38) Momento para considerações finais.

Roteiro de entrevista com o dirigente do sindicato laboral

I. PESSOAL

- 1) Comente um pouco sobre sua trajetória profissional.
- 2) Qual a sua formação? Qual a sua área de atuação no mercado de trabalho?

II. SINTINORP

- 3) O sindicato está vinculado a alguma central sindical? Está ligado a alguma Federação? Está associado a alguma organização sindical transnacional/internacional?
- 4) Fale sobre a estrutura organizacional do sindicato?
- 5) Quais são as atribuições do presidente do sindicato?
- 6) Quem é o SINTINORP? (faça um breve histórico, sobre a fundação, como surgiu?...)
- 7) Qual a quantidade de filiados ao sindicato?
- 8) Os sindicalizados, em sua maioria, exercem as funções realizadas às atividades fim da empresa ou não?
- 9) Quais são as maiores conquistas do sindicato?
- 10) Como avalia o sindicalismo no Brasil?
- 11) Quais são as reivindicações do sindicato?
- 12) Quais são os principais entraves encontrados pelo sindicato?
- 13) Existe outro sindicato?

III. TRABALHADORES

- 14) Quais são os trabalhadores representados pelo SINTINORP? Em que setores da economia estão alocados?
- 15) Estes trabalhadores trabalham em quais empresas? O que estes trabalhadores fazem (cargos)?
- 16) Quais são as principais demandas/reivindicações dos trabalhadores?
- 17) Quais são os principais conflitos trabalhistas que observam em micro e pequenas empresas?
- 18) Quais são as principais críticas dos trabalhadores ao sindicato?
- 19) Como avalia as mudanças trazidas com a reforma trabalhista?
- 20) Como enxerga as plataformas digitais?

IV. MERCADO DE TRABALHO

- 21) Aproximadamente quantos trabalhadores existem atualmente no mercado de trabalho na região atendida pelo sindicato?
- 22) Os trabalhadores sindicalizados estão vinculados às empresas em quais formas de contratação?
- 23) Quantos são os sindicalizados celetistas?

V. OUTRAS QUESTÕES

- 24) Como avalia a atuação do Estado em suas instâncias municipal, estadual e federal?
- 25) Como avalia a atuação do APL de TI?
- 26) Como avalia a atuação do TI Paraná?
- 27) Momento para considerações finais.

Trechos da transcrição de entrevista com o Empresário A

Entrevista realizada no dia 07 de outubro de 2020.

[...]

L: E aí, assim, comente um pouco sobre a sua trajetória profissional, qual a sua formação e eu já vou colocando algumas perguntas do roteiro aqui, e qual a sua área de atuação no mercado de trabalho.

E: É, minha formação é em processamento de dados, da era antiga ainda, nem tinham os outros cursos e depois começou ciências da computação e tal. Mas aí eu fiz especialização em ciências da computação e mestrado em ciências da computação. E eu atuo há muitos anos na área de TI. Em 2007 eu terminei o mestrado, fui, trabalhava em Maringá, fiz mestrado em Maringá, voltei pra cá, para Londrina, iniciei uma empresa de desenvolvimento na área médica para solução para clínica médica e depois, em seguida, a UNOPAR me chamou para ser coordenador de curso do ensino à distância, isso um mês depois. Aí minha empresa da área médica ficou meio de lado, aí quando tive uma oportunidade em 2015 para 2016, nasceu o projeto de plataforma de ensino à distância, aí criei outra empresa, tinha sócio, sociedade, fiquei com a área médica, aí uns dois anos e meio eu vendi a área médica e hoje nosso negócio é plataforma para [...]. Soluções para ensino à distância, não só plataforma. A gente tem salas de aula, a gente várias coisas para [...]. Salas de eventos, videoconferência e tem outras soluções também para o ensino à distância.

L: Entendi.

E: Para comunicação virtual com foco em treinamento e aulas. É isso.

L: O projeto que você desenvolveu anteriormente para a área médica era outra empresa, não era a mesma.

E: Eu tive [...]. Estou na terceira empresa. Foi uma empresa lá atrás que eu tive e a gente começou com o foco na área médica.

L: Entendi.

E: E depois esse *software* ficou comigo, eu saí, a empresa tinha outro sócio [...]. Nem de minha gestão, era da gestão de um sócio meu. Ele ficou com a outra parte e eu fiquei com a parte da área médica e depois eu montei a plataforma de ensino à distância.

L: Essa parte que você se refere, você está trabalhando a questão da plataforma virtual, dos direitos para [...]. Que é todo o produto que a empresa [...]. É o carro chefe da empresa, vamos dizer, é isso que você está dizendo? Que vocês tinham uma sociedade e [...].

E: Isso. É, assim, tinha dois produtos. Ele dominava um produto e eu fazia gestão de outro, que é a gestão na área médica, consulta, atendimento, esse tipo de coisa. E esse *software* foi ficando, tinha que fazer uma atualização nele, não tinha [...]. Nosso foco depois, quando eu já

estava nessa empresa que eu tenho hoje, a gente ficou com o foco na plataforma do ensino à distância e com isso eu decidi vender a solução para área médica.

L: Entendi.

E: E hoje o nosso foco é ensino à distância, EAD.

[...]

L: E dos produtos, por exemplo, esses aplicativos, por exemplo, esses *softwares* que vocês desenvolvem e emprestam os serviços, em que base eles se desenvolvem? Por exemplo, ele tem uma linguagem de programação própria, como é feito esse registro dentro da linguagem, como é feito esse tentáculo, essa relação?

E: Então, a gente hoje não tem uma linguagem específica, tem algumas linguagens de programação, tem *Java*, por exemplo, a gente tem a nível de *front end*, a gente trabalha com *JavaScript* [...]. A gente trabalha com uma tecnologia angular que é de *front end*, *Java* puro para *back end* e outras tecnologias também, como banco de dados da *Oracle*, banco de dados da *Google*, *FireBase* e também tecnologias da *Google* também a gente usa, servidores da *Amazon* [...]. De serviços da *Google* para desenvolvimento também, ferramentas e servidores da *Microsoft*. A gente trabalha assim, hoje nós não somos engessados em uma única tecnologia, por exemplo, nós acumulamos tecnologias de ponta, por exemplo, assim, a gente vai desenvolver a funcionalidade x, a gente escolhe a tecnologia que é propícia [...].

L: Entendi. E, por exemplo, como é que funciona o contrato para a utilização desses servidores, como você menciona, *Amazon*, tem um custo?

E: Criar uma conta na *Amazon* [...]. Tem custo sim. Em dólar, né, hoje. Ela está nacionalizando agora, a partir de novembro vai começar a cobrar em real.

L: Como é calculado esse valor? Comenta um pouco, Empresário A, desse custeio. É que, assim, eu estou tateando esse universo, como eu sou de outra área [...].

E: Você contrata, por exemplo, assim, você contrata o servidor e a medida que os clientes vão aumentando, você vai aumentando a sua necessidade de uso, você tem que aumentar o servidor, aí você paga mais. Então, assim, você precisa de uma ferramenta nova, você vai pagar por essa ferramenta, então, assim, você paga, você faz assinaturas. Hoje são assinaturas, basicamente isso.

L: Por exemplo, em algum produto que a Empresa A desenvolve para essas plataformas, ela é feita nessa assinatura mais ampla, assim, por exemplo, nesse servidor que vocês contratam.

E: Sim, as linguagens de programação são gratuitas, você não paga por elas. Agora, vamos supor, você fez uma plataforma, fez uma funcionalidade, para você distribuir ou também a nível de desenvolvimento e tal, depois para você distribuir para os seus clientes, você tem que estar no servidor. Nosso servidor é com nuvens de dados e tem que ter um banco de dados,

então, a *Oracle* mesmo, está dentro da *Amazon*, *Oracle* é pago, a *Amazon*, eu uso as máquinas da *Amazon* e também pago os serviços do banco de dados da *Amazon*, pela *Amazon*.

[...]

L: Qual a base tecnológica que a empresa opera, E? Parametrizado, embarcado, customizado, padrão?

E: Padrão e customizado, são os dois.

L: Me explica, por favor.

E: A gente tem um produto padrão que é o nosso carro-chefe, nossas funcionalidades que nós vamos fazendo e vamos distribuindo para cliente novos, para clientes antigos e os clientes também pedem customizações, então aí a gente tem que customizar algumas coisas.

[...]

L: [...]. Deixa eu te perguntar, a empresa se enquadra como *startup*, você estava me explicando um pouco melhor isso na semana passada.

E: Sim, ainda eu acho que mais um ano aí, sim. A gente está tendo novas soluções...

L: A *startup* antecede, então, o passo de se tornar uma empresa, é isso?

E: A *startup* não tem muito vínculo [...]. Bom, toda empresa que nasce, mesmo uma *startup*, tem um CNPJ, tá? Então o conceito de *startup* não é com o CNPJ, é o momento da empresa e o que ela está trabalhando. Vamos supor, é o momento inicial da empresa, é o momento de alavanco da empresa, de avanço. E você tem uma ideia, essa ideia se torna um produto e ela vai ser [...]. Nós estamos saindo de *startup*, como a gente ainda tem inovações para aplicar e a gente ainda tem uma ideia de *startup*, estamos quase no final da *startup* já.

L: Está naquele processo de transição, a gente pode [...]. Certo.

E: Isso. Aí dá para encarar, porque as *startups*, assim, o tempo máximo de vida de uma *startup* com esse conceito, é de cinco anos no máximo. Então, assim, tem que pensar um pouco dessa forma.

[...]

L: Entendi. E a empresa de enquadra como simples?

E: Simples.

L: Por quais razões que ela se enquadra?

E: Pelo perfil, pelo tamanho dela.

L: Entendi. E como você avalia enquanto, na condição de estar à frente da empresa, como você avalia o sistema de tributação previsto pelo Simples Nacional?

E: O simples até uma faixa, ele é bom, quando você tem funcionários, ele te ajuda, parece que quando não tem, não ajuda muito não. O único problema é que uma empresa quando está começando, quando é pequena, ela tem muito, por exemplo, se você emprega, você tem custos para empregar, você tem custos para [...]. Mesmo estando no Simples, tem uma hora que é complicado [...]. Que esse dinheiro você poderia estar investindo um pouco mais.

L: Entendi.

E: Não digo que não, que, assim, quando você não emprega vai para quinze por cento, quando você emprega cai para seis por cento, quando você mantém aquele equilíbrio empregatício. Agora, se seu faturamento aumenta muito, você sai também disso, aí já vai para quinze, vinte, vinte e cinco por cento.

L: Entendi.

E: Depende do faturamento. Mas, assim, o Simples ajuda, se não fosse o simples seria impossível tocar uma empresa como a gente toca. Então o Simples ajuda bastante.

L: Entendi. A empresa se vincula por algum outro tipo de tributação ou política pública?

E: Não.

L: Uhum. Qual a quantidade de funcionários, E?

E: Eu tenho [...]. Tenho dois: um é CNPJ e o outro é com carteira.

L: Entendi.

E: E tenho terceiros por CNPJ quando eu preciso de demandas.

L: Esse que você falou, um é celetista e o outro é CNPJ. Esse aí, ele é aquele contrato por [...].

E: *Freelancers*. E as vezes a gente pega *freelancers* por CNPJ, aí é tudo por CNPJ.

L: Entendi. Que é aquele contrato por pessoa jurídica?

E: Isso.

[...]

L: Sim. Quais são os principais concorrentes? E mapeando esses concorrentes, quais são os produtos e serviços oferecidos por eles?

E: A maioria é plataforma de EAD e [...]. Mas tem várias, tem a *Canvas*, tem *Blackbird*, tem o próprio *Moodle* que a já é uma plataforma [...]. Ela tem alguns problemas de segurança, mas ela ainda é um grande concorrente, muita gente vai para ela, ela é gratuita, mas tem que pagar alguém para desenvolver, tem o *EAD Box*. E é tudo [...]. Mas alguns tem pegada mais comercial para venda de curso, alguns tem pegada mais de plataforma de EAD e tem outros também mais para venda de vídeo. Nós estamos saindo desse padrão de legado, nós fazemos funcionalidades específicas para diferenciar de mercado é que [...]. Grande potencial.

L: Entendi. E quanto foi, em média, o investimento feito na empresa?

E: Ah [...]. Por volta de um milhão e duzentos, mais ou menos, até hoje.

L: Sim. A empresa tem investidores anjos?

E: Não. Ainda não. Não sei se [...]. Parcerias que talvez para o ano que vem está nascendo uma parceria, mas ainda não tive nenhum tipo de investimento.

L: Gostaria? Está à procura, vamos dizer assim?

E: Depende. Sempre estamos abertos, depende da proposta.

L: Sim. Entendi. E aí agora um pouco no âmbito da estrutura organizacional e inovação tecnológica e aqui você vai me dar uma aula parte dois, mas vamos lá. O que você entende por inovação?

E: Inovação? Inovação é melhorar aqui que já existe, sempre. Você cria uma solução mais fácil, mais adequada, ou mais ampla, ou mais específica. Então depende, depende de cada caso. Então, assim, a gente tem uma ideia de inovação, ela é ampla, mas vai depender da situação. As inovações, a hora que você colocou melhoria, é algo que já existe, você está inovando.

L: Entendi. E pensando na estrutura organizacional, você pode até comentar do EAD1000 também, da própria Empresa A, fique à vontade para ver como você responde [...]. Assim, como funciona o processo produtivo? E quais são os processos de trabalho que o compõe?

E: Nós começamos quando tem uma demanda nova, começa nos requisitos, na estrutura de requisitos, no levantamento de requisitos, qual o foco você vai trabalhar, a gente desenvolve isso e você coloca na [...] A gente trabalha com a metodologia *scrum*, só que, assim, ela é uma metodologia aberta e, claro, nós temos que adaptar, então a gente faz essa adaptação, nosso modelo de gestão de projetos. A gente tem outras ferramentas como o *Jira* que controla as tarefas que vão entrando. A gente controla o grupo de tarefas que chama *Sprint*, geralmente semanal ou quinzenal, que é o padrão e tem momentos que essas, que quando a demanda é muito alta a gente prolonga um pouco isso, mas geralmente a gente faz essa abordagem. E faz entrevista com o cliente, levanta o que quer, a gente vê se é nosso foco, se a gente vai atender ou não, porque quando não é nosso foco, a gente não atende, eu passo para terceiros, porque [...]. Não compensa.

L: Por exemplo, quando pensa no início de um produto, uma demanda que surge para a Empresa A, do início ao fim, quando se tem a necessidade, por exemplo, de contratar outros trabalhadores, *freelancer*, então são todos esses processos realizados pela empresa?

E: Não. *Freelancer*, geralmente, eu contrato e ele me entrega por produtividade, ele geralmente trabalha *home office*. É isso [...].

L: Sim. Pelo trabalho remoto mesmo até por conta da pandemia também.

E: É, mas, assim, quando é *freelancer* é difícil trazer para dentro.

[...]

L: Uhum. Voltando a pensar na estrutura da organização da empresa, quais as inovações tecnológicas feitas na empresa?

E: Nossa, tem [...]. Desde o começo da empresa?

L: Se você quiser selecionar alguma para comentar ou pode fazer um relato de todas, fique à vontade, E.

E: As últimas agora [...]. Nós começamos com inovação, inovação de funcionalidade, inovação de tecnologia e as últimas foram o laboratório de realidade virtual, a *Master Class*, que é nossa sala de eventos, que está saindo agora do forno, ela é como se fosse um canal de TV para eventos, para transmissão, interação com as pessoas, não é uma videoconferência. Acho que são essas duas que se destacam.

[...]

L: E como foi a participação desses editais?

E: Foi legal. A gente já participou de mais, mas ganhamos esses dois.

L: Ah, entendi.

E: A gente participou de outros aí.

L: De quais? Quem são os órgãos de fomento?

E: Que nós participamos já?

L: É.

E: FINEP, o FINEP, inclusive [...]. Ah não, mas aí não é meu produto, não. FINEP já participei, já teve um cliente meu lá atrás que ganhou também um projeto pela nossa plataforma.

L: Quando você diz ganhou, assim, é um que ganha apenas?

E: Classificar. É um produto.

L: Um só? Tem o certame todo, é um que é escolhido e...

E: Não, Você tem que fazer produtos diferentes, mas você concorre ali com várias empresas e são selecionadas algumas e aí você vai [...]. O produto daquele fomento, que você propôs para aquele fomento [...]. Como simples solução para o ensino a distância, só que foram produtos diferentes. A plataforma foi concebida no primeiro, um cliente, pela FIEP, mas aí foi o meu cliente, não fui eu diretamente. Ele que ganhou, mas com o vínculo da plataforma.

[...]

L: Qual fator, assim, que você avalia, embora sendo daqui, mais atrativo e o menos atrativo no município de Londrina para uma empresa de *software*?

[...]

L: E tem algum atrativo positivo que você avalia assim?

E: Aqui?

L: É.

E: O custo é [...]. Menor.

L: Quando você diz “custo”, você está se referendo a que, por exemplo?

E: A tudo. Tudo é menor.

L: Desde a tributação até o trabalhador?

E: A tributação não, mas eu falo, assim, todo o custo que envolve desde a parte estrutural, a parte física, todo o contexto. Só que tem também uma maior qualidade de vida, nós trabalhamos aqui em um ritmo mais estável, se você vai para um centro como São Paulo a coisa é outra. Conheço várias pessoas, assim, não tem horário para sair do trabalho, trabalha até dez horas da noite, o custo [...] é muito alto, o acesso à empresa é complexo, então você [...]. Curitiba também já está meio complicado e aqui não, a gente tem uma [...]. Ainda se tem uma qualidade mesmo em custo de vida mais baixo.

[...]

L: Qual é, assim, os motivos para a escolha desse tipo de vínculo? Tem alguma relação com o que você estava comentando também sobre custo, alguma coisa nesse sentido?

Sim. Porque, assim, o custo, por exemplo, assim, quando [...]. Realmente, dá uma diferença, porque a pessoa quando [...]. Ela fica independente e você não precisa ficar [...]. O vínculo é mais fácil o contrato, agora depende do tipo de serviço. Então hoje você escolhe, a pessoa CNPJ também você tem um vínculo diferente e o CLT [...]. Depende, assim, hoje eu não faço muita escolha, vai para um caminho mais natural. Tem os prós e contras, então depende de cada um, por pessoa, tem pessoa que dá certo com CNPJ, tem pessoa que prefere ficar como CLT. Então tem os dois caminhos.

L: Sim. A empresa possui trabalhadores na forma de parceria ou sócios?

E: Não.

L: Trabalhadores por PJ? Comentou, tem um. E há MEI, micro empreendimento individual contratados pela empresa?

E: Sim, esse PJ é assim.

L: Ah, esse PJ é MEI?

E: É. [...] Tem o MEI dele, então [...] possível.

L: Existem trabalhadores subcontratados ou terceirizados vinculados à Empresa A? Você comenta quando esse momento que precisa contratar, eu queria entender um pouco isso melhor, E, por exemplo, quando precisa chamar *freelancers* para um trabalho específico. É um trabalho por projeto? Como é que funciona esse [...]. Ele tem um tempo determinado, por exemplo?

E: Sim, a gente fez um que foi assim. Por solução, por uma demanda, um projeto, um subprojeto, vamos dizer.

L: Eu sei que cada um é de um jeito, mas me explica esse, por exemplo, como foi esse último, quanto tempo? Qual foi o custo?

E: Uma semana mais ou menos.

L: Uma semana? Entendi. Que aí precisou chamar quantos trabalhadores, por exemplo?

E: Nesse exemplo foi um.

L: Foi um, que aí ele desenvolveu uma solução e recebeu por aquela solução que ele desenvolveu.

E: Isso.

L: Recebeu quanto em média, mais ou menos?

E: Por volta de [...]. Eu acho que oitenta e cinco a hora, mais ou menos.

[...]

L: Para exportação. *Software* customizado para exportação. Entendi. Então, como você avalia, assim, a atuação desses grupos de modo geral? Incluindo APL, APEX, SEBRAE, como você avalia essas políticas públicas?

E: Todos os órgãos têm um certo fomento, só que muito, assim, igual eu, esse atendimento que eu tive com a PEIEX é legal, está abrindo minha cabeça para exportação, só que, por exemplo, assim, o APL é bem diferente desse plano da PEIEX, a PEIEX vem e a gente faz uma abordagem de treinamento. A APL é institucional e foi o que eu disse, a APL falta uma pegada de negócio, é isso, mostrar as empresas de Londrina de uma forma mais efetiva, ter uma identidade, assim...

L: De desenvolvimento mesmo?

Empresário A: Comércio de negócios mesmo. Se a pegada [...]. E não tem essa pegada, não é para isso que foi feito o APL desde o começo, eu acho que foi um erro, uma cultura muito [...]. Que a gente perde muito aqui com isso.

L: Entendi.

E: Aí outros órgãos de fora que fomentam mais, de outras cidades, que fomentam mais a pegada de negócio, coloca as empresas com mais visibilidade, as ações para as empresas locais, então, assim, isso eu acho que falta.

L: E a empresa tem se beneficiado com as políticas públicas? Em caso afirmativo, como? Ou negativo, não, por quê? [...].

E: De forma direta, de forma efetiva mesmo, eu acho que não. Alguma coisa, assim, igual, eu acho que eles estão mais preocupados em trazer empresas grandes aqui para Londrina do que fomentar as empresas que estão aqui.

L: Você avalia dessa maneira?

E: Dessa forma, porque está muito vinculada à política. A política da cidade, o que é o *boom*? Ela trouxe uma empresa grande para a cidade.

L: Sabe me mapear quais são as empresas grandes de TI aqui de Londrina?

E: A última que veio foi a Tata. E aí o que acontece? Traz uma empresa dessa, ela dá um desequilíbrio, não que seja ruim, mas ao mesmo tempo, igual, ela vai, traz uma empresa, ela busca, aí todo mundo fica em torno dessa empresa e você tem concorrência de mão de obra, você tem concorrência de um monte de coisa, até de produtos, só que, assim, não que seja ruim, porque [...] é bom ter empresa grande que mantém a rotatividade na cidade, os profissionais não saem daqui, isso é bom, só que também, ao mesmo tempo tem que ter um trabalho de visibilidade, principalmente, não é nem incentivo com dinheiro, seria isso. Maior visibilidade das empresas locais.

L: Maior apoio mesmo, né, E, maior incentivo mesmo ali de pegar na mão, o Estado e até a iniciativa privada como um todo poder desenvolver um projeto nacional de desenvolvimento de informática, não seria isso?

E: A gente fica muito, assim, nós, cada um fica um pouco individual mesmo, é um processo muito sozinho muitas vezes e se você tem uma pegada que você está em um grupo maior, que você possa ter uma visibilidade nesse grupo, por exemplo, a gente tem o site do APL, está lá, a Empresa A está lá, mas é isso [...].

L: É só isso.

E: Outros fomentos, assim, fica muito fraco mesmo, muito fraco.

L: E como você avalia a atuação da prefeitura em relação ao incentivo, ao micro e pequenos negócios?

E: O grande problema da prefeitura é que ela é totalmente política, foi o que eu falei, é muito melhor trazer uma empresa grande do que trabalhar com as empresas locais, porque trabalhar com as empresas locais não vai ter, a empresa está aqui mesmo. Mesmo que essa empresa

hoje empregue dez vezes a mais, ela é uma empresa local, não dá aquele *boom* político. Agora você não, “ah, vai trazer” aí sai o prefeito lá, tem reportagem e faz propaganda empresa e cadê a propaganda das empresas daqui? Assim, tem alguns países que trabalham de uma forma muito diferente, que o governo incentiva muito a produção local, a gente, assim, o Brasil [...].

L: Você consegue me dar um exemplo?

E: Um exemplo muito legal que foi o país que inventou o *Skype*, eu tive uma palestra no *Ecotic* [...] do ano passado, eu acho. Eu acho que é Eslovênia ou Eslováquia, é Eslovênia, eu acho, se não me engano é Eslovênia. Só procurar onde foi inventado o *Skype*, mas foi Eslovênia. Ela veio a *Ecotic*, fez a palestra e o governo incentiva muito, muito a produção de *software*, muito.

L: Entendi. No Brasil não há?

E: Oi?

L: E no Brasil não há esse incentivo?

E: Não, não. Não tem [...]. O Brasil, por exemplo, assim, tem reunião da prefeitura onde o prefeito fala assim: “ah, não, vamos pegar ferramenta da *Google*, a *Google* é de graça”. De graça nada, ela te cobra um monte. Para te dar uma coisa de graça, por trás tem um monte de cobrança, então, assim, a mentalidade governamental é aquele negócio: “cadê a empresa de Londrina? Não quero de graça, claro, por um custo mais baixo, mas vamos incentivar. Quem está aqui em Londrina?” a gente tem um monte de ferramenta aqui em Londrina. “Ah não, vamos lá dar crédito para os americanos”. É mais ou menos isso. Tem alguns [...]. Americanizados, a gente acha que tudo que é bom é de fora, a gente não dá valor ao que tem aqui dentro. Assim, isso é uma visão, não de hoje, mas uma visão cultural que nós brasileiros, desde a época lá que foi, começaram as músicas, o rock, lá na década sessenta, setenta, que a MPB, que as músicas [...]. A MPB não, mas o rock só vendia se fosse em inglês, por exemplo.

L: Entendi.

E: Só conseguia a abordagem de venda em escala se fosse o cantor brasileira cantasse em inglês, é isso. Então, assim, a gente tem esse vínculo e é um vínculo que a gente tem que perder, a gente tem que pensar um pouquinho mais na nossa [...]. A gente tem que exportar, não importar, é isso.

[...]

L: Entendi. Aí já emendo essa pergunta aqui também, como você avalia a atuação das universidades em relação ao desenvolvimento tecnológico? Já aproveitando o gancho.

E: Não tem. Assim, com as empresas, igual, as faculdades participam do APL, a faculdade vai mais lá para vender curso mesmo, para ver o que o mercado [...]. Agora teve uma [...]. É importante isso, tem que ter curso mesmo para a área de TI, só que, assim, fica nisso,

ninguém pensa se, por exemplo, a faculdade daqui trabalha com a regionalidade, só coisas da região, vão fomentar emprego na cidade, vão fomentar soluções na cidade, promover criatividade, promover essa parte assim, que elas vão ter proveito também. Aí não, elas vão, a principal coisa, *software* [...]. A maior concorrência nossa em faculdade, até a gente está deixando um pouco de atuar nesse mercado, são as de fora, as americanas, porque vem aquele *software* feijão com arroz, só que nós temos até maior tecnologia que eles, mais funcionalidades e não tem esse vínculo mesmo, por causa daquilo que eu falei. Então, assim, as faculdades realmente [...]. Por exemplo, é um absurdo uma faculdade, uma UEL, por exemplo, não ter um *software* local. Não tem.

[...]

L: Entendi. E, último braço, penúltimo braço aqui desse guarda-chuva, assim, sobre as questões trabalhistas, o que você acha da reforma trabalhista de 2017?

E: Ajudou bem. Isso foi uma [...]. Determinar uma cultura que antes era [...]. Eu já vi absurdo nessa questão, mas isso, assim, começou algo forte. Só que agora eu não sei, agora começam as jurisprudências que vão de novo voltando um pouco para trás.

L: Mas em que sentido você diz que avançou?

E: O que eu vi que avançou, por exemplo, assim, de não poder ter mentira. Tanto o advogado hoje quanto a pessoa que está lá não pode mentir, por exemplo, se pegar mentira. [...]. Antes não tinha isso, começa por aí. Então as coisas, as provas têm que ser reais, só que, assim, vai muito de juiz para juiz ainda.

L: Sim.

E: A cultura dos juízes são aquela cultura predadora em relação às empresas. Claro, mudou muito já, hoje já mudou muito, melhorou muito.

L: Para a Empresa A, por exemplo, me dá uns três exemplos, assim, do que mudou materialmente para eu poder vislumbrar aqui que melhorou nesse sentido.

E: A terceirização, porque, igual eu tenho os dois modelos, isso tem que ser livre, porque cada um ganha [...]. Por exemplo, assim, se o mercado está aquecido, não importa você ter muita [...]. Regulamentar demais, a coisa tem que ser natural, tem que ser orgânica a coisa. Por exemplo, se uma empresa não tem como contratar [...]. Não tem nem como contratar, vai contratar o mínimo possível. Agora, não, se o mercado está girando, se a coisa girou, aí é fácil contratar, porque você vai contratar, você vai negociar com [...]. Vai gerar recurso, aí é fácil. Então, assim, não adianta você limitar por lei, por pressão se a coisa não tem fruto, se não dá resultado, não adianta. É isso.

L: E, quais são os principais conflitos trabalhistas que você observa em micro e pequenas empresas?

[...]

L: Não, assim, quais são os principais conflitos trabalhistas que possam existir em micro e pequenas empresas? Olhando para além para além da Empresa A, pensa numa ótica, assim, como você enxerga? Em outras empresas, micro empresas, qual é hoje a natureza dos principais conflitos que possam existir?

E: Eu acho que divergências, assim, de [...]. Por exemplo, assim, sabe aquela questão que o acordo é feito, tem um acordo, você cumpre aquele acordo. Está bom, não está? E muitas vezes quando [...]. É aquela ideia, essa ideia americana é boa, o contrato vale porque aquele acordo foi feito. Não tem divergência do [...]. Que você [...]. A quebra de acordo mesmo, acho que isso é o principal, que aí tem os influenciadores, o meio jurídico que influencia muito nessa parte por aproveitar da situação, eu acho que a maior divergência é por acordo contratual.

L: Entendi. No contrato mesmo.

E: Combinou, você faz, só que vem lá uma abordagem, assim, uma influência por cultura de lei, cultura governamental, cultura de aproveitamento mesmo e muda isso, aí você fica vulnerável a isso.

L: Como você avalia a atuação dos sindicatos, o patronal, no caso de desenvolvimento de *software* e TI, o patronal é o TI Paraná e o laboral é o SINTNORP. Como você avalia.

[...]

L: Do SINTNORP?

E: Olha, era um regional. Pode ser, não lembro.

L: Uhum.

E: Acho que é, não sei, o escritório de contabilidade que fazia. Então, assim, eu acho que um sindicato só é justo se ele te prestar um serviço, dele não atuar, por exemplo, assim, a CUT mesmo, a CUT promove greve, não promove solução. Então, infelizmente, eu lembro, eu participei, só para a gente [...]. Eu participei quando eu tinha meus quinze anos por aí, aí a gente teve uma manifestação por passe, vale transporte lá no ensino médio. Aí teve manifestação e a gente foi lá no terminal, nem sei onde começou essa manifestação, aí [...]. Tinha que ir para o terminal a pé mesmo, mas fiquei olhando o que aconteceu. Primeira coisa, independente de política ou não, eu presenciei um fato muito forte naquela época com uns quinze, dezesseis anos. Porque, primeiro, esse movimento era estudantil, claro, tinha coisas políticas por trás que a gente [...]. Mas era para os estudantes estarem ali, de repente, tinha o fusquinha da CUT, que aquele cara eu não sei se é o presidente até hoje, eu acho que eu vi ele esses dias, não sei se ele é presidente da CUT até hoje. Fusquinha atravessando, o fusca no meio parando os ônibus, na rua. Aí outro fato nesse mesmo evento que aconteceu, tinha um senhor que tinha entre uns quarenta e cinquenta anos, com um saco de ovo no meio da turma, distribuindo ovo para a turma, para os estudantes. Eu presenciei, eu estava do lado dessa cara, eu não peguei, mas meus colegas, várias pessoas pegaram. Aí o ovo vira o que depois? A

peessoa taca ovo e começa a tacar pedra depois. Não virou nada. Aí virou que queimaram antes as [...]. Lembra as guaritas do terminal, era de fibra [...].

L: Lembro.

E: Eu estava lá nessa manifestação. Eu vi pessoas com [...]. Meninas sendo carregadas por causa das bombas, eu fiquei parado, eu vi colegas [...].

L: Quando foi isso? Que ano que foi, você consegue lembrar o ano?

E: Foi 1988, por aí, 1989.

E: Eu acho que 1988. Aí disso, eu vi colega meu do meu lado tacar pedra e quebrar vidro de ônibus, mas começou com esse saco de ovo.

L: Entendi.

E: Porque começou a CUT colocando [...].Então, assim, a presença do sindicato tem que ser para solucionar problemas e não para causar problemas. Então, assim, quando ela [...]. Conheço, já conheci sindicalistas, respeito, sabe, não tenho nada contra, só que quando foi para [...]. Por isso que hoje a nossa mentalidade é ter que acabar mesmo o vínculo, porque foi por um lado totalmente político, virou baderna.

[...]

L: Você avalia assim, então, a atuação do sindicato laboral nesse sentido mais, nesses exemplos que você está comentando. E do TI Paraná, a atuação, como você avalia para o setor?

E: Ah, então, está envolvida ainda com o APL, ainda não faz, acho que um sindicato patronal tem que promover negócio, tem que partir para essa área. Eu acho que tudo que você envolve empresas, por exemplo, assim, tem a lei agora, eu não estou nem com vínculo no sindicato, nem fiz isso, porque, assim, eu vejo que não, até agora eu não vi que não vale a pena estar vinculado, estou lá, conheço algumas coisas, mas [...]. Eu acho que teria que ter uma assessoria jurídica, teria que ter um [...]. Não que você não vá pagar por essas coisas, mas eu acho tem que ter uma [...]. Igual, cada empresa busca seu advogado por coisas [...]. Igual agora está tendo uma nova lei da proteção de dados, então, assim, eu não vi muitas ações tanto no APL quanto no TI Paraná, claro, não sou afiliado ainda, mas é porque eu não tive vontade mesmo, foi isso.

L: Entendi.

E: Mas, assim, acho que falta políticas mais direcionadas. Ações, não políticas. Ações bem diretas. Você é empresa? O que você tem que ter na tua empresa? O meu giro tem que ser como? [...]. A empresa e também no giro de negócio. São essas coisas, gestão e negócio, são os principais (concursos em) empresarial mesmo.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Empresário B

Entrevista realizada nos dias 25 e 28 de julho de 2020.

Parte I

[...]

L: R, algumas perguntas, então, pessoais, sobre a sua trajetória, sua formação, sua área de atuação no mercado de trabalho. Comente um pouco sobre isso.

R: Bom, a minha trajetória, eu comecei na área de tecnologia com um curso que tinha em Londrina, que era o antigo CESULON que é a atual UNIFIL, que se chamava processamento de dados. Ali eu aprendi a parte de desenvolvimento, vamos dizer assim, a faculdade me deu o caminho, que eu acredito que a faculdade ensina, sim, mas depende mais do aluno do que [...]. A escola em si, ela te dá o caminho e dependendo do aluno. Aí eu acabei fazendo no meu estágio um *software* de programação para clínica, né [...].

L: Que ano isso?

R: Oi?

L: Que ano?

R: Isso em 1999, 2000... É, 1999, 2000.

L: Uhum.

R: E aí eu já tinha, como eu trabalhava em uma, na época, loja de informática, que é diferente, né, lá eu aprendi a montar computador, fazer manutenção [...]. Eu tinha o desejo de trabalhar com redes e a parte de segurança, *firewall*, antivírus, essa questão de gestão mesmo. Aí eu acabei desenvolvendo alguns *softwares*, mas não fui para área de desenvolvimento, eu fui para essa parte de redes, administração de redes, onde eu fiz pós-graduação em administração de redes, fiz algumas certificações *Microsoft*, certificações *Cisco*, *Sonicwall* que são fabricantes de *softwares* e equipamentos. E aí eu busquei, também, aliado a isso fazer bastantes cursos no SEBRAE, SENAI na questão de gestão. Quando eu falo gestão, não só gestão da empresa, mas gestão de pessoas, gestão da área de tecnologia mais especificamente, porque o pessoal acha que, vamos dizer assim, área de tecnologia, computador, você coloca lá, coloca servidor, acessa sistema e é só isso. Não é só isso. Tem que ter uma gestão, você tem que saber o que você instala, o que você deixa de instalar, tem que ter inventário de *software*, inventário de *hardware*, você tem que ter todo um gerenciamento e você ter também certinho descrito os processos para rodar sistema, senão você compra um sistema bom, mas não roda, porque você não está organizado nos seus processos, entendeu?

L: Entendi. Então eu já... A gente vai, também, no meio da entrevista perguntar um pouco sobre essas parcerias dos órgãos de apoio, de fomento e aí você vai poder detalhar melhor.

Legal, mas você já comenta desde com *Microsoft* e *Cisco* até as questões ligadas com a localidade como o SEBRAE.

[...]

L: Entendi. R, vamos entrar um pouco na questão da empresa, da Empresa B. Fala um pouco sobre a história da empresa, quando a Empresa B surgiu, como e por quê?

R: Empresa B surgiu de um [...]. Eu fazia um MBA em terceiro setor, eu prestava serviço em uma empresa como autônomo e depois virei funcionário e aí eu comecei a fazer um MBA em terceiro setor, porque essa empresa tinha esse viés. Aí em um trabalho que nós tivemos lá, uma das tarefas era criar uma empresa e essa empresa falava sobre, não sei se preciso entrar [...]. É interessante a história, se é bom para você saber disso, senão eu pulo.

L: Não, conta, por gentileza.

R: Aí ela começou nesse trabalho de escola, onde a gente tinha um grupo de doze pessoas de [...]. Do MBA e o objetivo era criar uma empresa, lógico que uma empresa fictícia, a gente não ia conseguir registrar e nada, a gente tinha um período para fazer isso que foi uma semana. Tinha que criar uma empresa, criar um produto, fazer o *marketing* da empresa, *jingle* para vender, sabe, propaganda na televisão e tal, mas, assim, tudo no ambiente acadêmico.

L: Uhum.

R: Aí o tema era “fazer máscaras de carnaval”. Aí começou uma discussão de nome, nome, nome [...]. Daí eu dei o nome de Empresa B, aí os caras: “mas por que Empresa B?” Porque MAC de máscara, I de identificação pessoal. I de identificação, P pessoal. Todo mundo gostou e na área de tecnologia nós temos o [...]. Chama *Mac Adress*, *Mac Adress* é o endereço de uma placa de rede que é única no mundo inteiro e nós temos o IP que é *internet protocol*, entendeu? Então eu alinhei os dois, mas o pessoal, como não era da área de tecnologia, nem [...]. Mas eu pensei nisso na hora e falei “ó, se nós ganharmos eu vou montar uma empresa com esse nome” e a gente ganhou, de vários nós ganhamos e os caras: “e agora, você vai montar a empresa?”, eu falei: “vou, vou montar uma empresa de tecnologia chamada “Empresa B”, porque é MAC de *Mac Adress* da placa de rede, eles não sabiam disso, IP de [...]. IP que é o que você ouve falar, hoje qualquer um escuta “ah, o IP da [...]. O IP de não sei o que”, antigamente ninguém ouvia falar nisso, ninguém sabia, mas o IP é *internet protocol*, que é o TCP IP. Aí eu montei a empresa, montei a empresa sozinho e comecei a prestar serviço, desenvolver algumas coisas e aí ela foi indo, foi indo, eu comecei a contratar, já tive mais funcionário, menos, mais [...]. Você vai nessa [...]. Ela começou disso daí, de um desafio do MBA e eu falei que se desse, se a gente ganhasse, nós íamos, eu ia montar e acabei montando, o pessoal até hoje não acredita, fala: “que legal você conseguiu”. E é isso, ela começou assim. Aí eu comecei a prestar serviço para amigos, sabe? Na faculdade eu conheci bastante pessoas, trabalhava em uma empresa, eu saí dessa empresa e comecei a prestar serviço, desenvolver alguns *softwares* pequenos, básicos e daí comecei a ir para esse lado de rede que era gestão, que era segurança, licenciamento de *software*, que eu fiz uma parceria com a *Microsoft* e começou aí.

L: Entendi. É uma empresa de serviços na área da tecnologia da educação.

R: Isso.

[...]

L: Mas me fala um pouquinho da *startup* também, porque nessa pesquisa, em 2013, por exemplo, a gente nem [...]. Não existia essa nomenclatura, *startups*, e agora a pesquisa, a gente procura identificar essas coisas novas que vão aparecendo no mercado de TI também. E o que seria essa *startup*, por exemplo, ela também faz [...]. Algumas perguntas minhas, assim, para conhecer mesmo. Ela também faz parte, por exemplo, do APL de TI? Em que consiste, por exemplo, o projeto? É o desenvolvimento de um *software* na área do futebol, eu consegui entender, mas claro, né, você vai vender, divulgar esse *software* para os clubes [...].

R: Isso.

L: Londrina, Portuguesa, Athletico Paranaense, enfim, não só desenvolver, mas dar toda a manutenção, não é? Do serviço que dá toda a continuidade do projeto, não é? Mas conta um pouquinho da *startup* em si, o que é uma *startup*, como você vê no mercado [...].

R: É. *Startup* [...]. Um dos problemas dos brasileiros é ele ser americanizado na fala e não valorizar a própria língua. Não [...]. De novo, não tenho nada contra o inglês e outras línguas, mas nós achamos que o português não vale nada e eu não concordo, eu acho que deveríamos valorizar. *Startup* vem do nome americano, inglês né, da língua inglesa, que é uma empresa inicial, que está iniciando. Então quando começou algumas palavras em inglês que nós adotamos, então, *startup* é uma empresa que está iniciando, um projeto inicial. O pessoal vincula *startup* a desenvolvimento de *software*, muito aplicativo, mas não é isso, qualquer empresa, independente do que ela seja, se é de tecnologia ou não, ela pode ser, ela é uma *startup*. *Startup* não é [...]. O pessoal fala assim: “ah, eu tenho um (PPT) escrito lá, um projeto, é minha *startup*.” Não, isso não é uma *startup*. *Startup* é uma empresa constituída, que nem o *FaceSoccer* está sendo registrado agora, vai ter um CNPJ, vai ter tudo, vai ser uma empresa, uma empresa que ainda não tem funcionário, não tem nada, por isso ela é uma *startup*, entendeu? E ela está começando, pode ser que ela não dê certo, pode ser que o projeto se frustrar, mas você tem que tentar, né? Ela participa do APL de TI, assim, junto com a Empresa B, porque ela é dentro dela. É uma [...]. Ela é uma [...]. A gente chama de uma *spin-in* dentro da, mais uma palavra inglesa, uma *spin-in* dentro da MAC IP. Depois eu pretendo fazer um *spin-off*, mandar ela, sair da Empresa B, né.

[...]

R: O problema, Leonardo, é que, assim, Londrina e muitas pessoas [...]. Aqui o pessoal pensa muito em agro, saúde, em várias outras verticais que é o que a gente até buscou com a APL de TI, fizemos projetos de inovação para Londrina [...]. Quando você fala da área esportiva o pessoal fala: “ah”, o pessoal não tem noção do mercado que é, eles acham que é só agro, saúde, metal, mecânico, TI e eu estou remando ao contrário do que Londrina está indo nisso daí. Ao contrário não, é um mercado que o pessoal não tem noção do quanto tem de dinheiro.

L: Que pode ser aprofundado nesse sentido. Mas deixa eu te perguntar sobre, por exemplo, ainda lá quando você vai criando e desenvolvendo o programa do *FaceSoccer*, por exemplo, ele é feito em uma base própria, ele é feito em alguma outra base, onde ele é feito? Assim, sabe, materializado, onde [...]. Em que plataforma?

R: Ele é feito dentro da Empresa B na programação nossa, nos nossos computadores, nos servidores nossos.

[...]

L: Certo. R, ainda da Empresa B, existe outros sócios na empresa?

R: Eu tenho a minha esposa que é minha sócia e o governo estadual, federal e municipal que eles, todo mês eles não vão trabalhar e pegam dinheiro nosso.

L: Certo. Entendi.

R: E eles são os que mais ganham. Eu e a minha esposa só.

L: Entendi.

R: Mas eles não deixam de ser sócios, viu, Leonardo, porque eles não vão trabalhar, eu já liguei para o Marcelo Belinati, tentei falar com o Ratinho e não consegui, com o Bolsonaro eu falei nas minhas visitas em Brasília pelo APL, mas nenhum quer vir trabalhar, eles querem no final do mês que a gente pague o boleto para eles.

L: Entendi. Olha que legal, você foi para Brasília, levou as demandas da APL de TI lá?

Empresário B: Sim, a gente tem acesso lá, né. Quando era CINTEC ainda, a cada três meses eu estava em Brasília. Eu estive [...]. Eu falei com o ministro Marcos Pontes já, já falei com o Bolsonaro, na época, na gestão passada, nós conversamos com o ministro da saúde que era o Ricardo Barros aqui de Maringá. Então, assim, por que a gente tem acesso? Pelo apoio que nós temos do deputado Alex Canziani e agora a deputada Luiza que sempre quando a gente marca as visitas, eles sempre nos acompanham abrindo as portas, a agenda. Quando eu falo isso não MAC IP, não é o Empresário B [...].

L: É APL?

Empresário B: É CINTEC e o APL de TI, né?

L: E foi frutífero isso, rendeu resultados, as portas foram abertas? Ou [...].

Empresário B: Sim. O resultado é o que está acontecendo em Londrina hoje. Quando eu falo, essas visitas não começaram agora, já faz uns cinco anos que a gente faz isso, seis anos. Londrina foi feito uma, junto com o SEBRAE, a APL, as outras verticais, um estudo da ACERT, depois eu posso até pegar o material na segunda-feira, que não está aqui comigo, e te mandar.

L: Legal.

R: Das verticais que Londrina é mais propensa a crescer, então teve um estudo que pagou para a ACERT de Santa Catarina e Londrina acabou se organizando por conta do APL de TI. Hoje existe governança, quando eu falo governança é um APL [...]. Que é uma governança do agronegócio, que está dentro da sociedade rural. Tem aceleradora dentro da sociedade rural que foi motivada pelo APL; a governança de metal mecânica se reuniram, várias empresas igual o nosso APL e tem governança; a saúde tem, químicos e materiais que está dentro da UEL tem, que era tudo desunido, construção civil montou, então, assim, a partir do APL de tecnologia, as outras áreas começaram a se organizar e a gente foi visitar eles e falamos: “você precisam fazer isso, deixar de fazer aquilo”, que é metal mecânica, químicos e materiais, saúde, agronegócio. Embora o agronegócio sempre foi pungente na região, mas eles não estavam organizados em uma governança. Na governança deles hoje tem pessoal da EMBRAPA, pessoal da Sociedade Rural, pessoal do SEBRAE, do SENAI, instituição de ensino, empresa. Então, como nós, o APL de TI tem o que? Tem empresas, tem universidades, tem governo junto. Então, o arranjo produtivo local é constituído por esses órgãos. Igual teve um pessoal: “ah, eu quero montar um arranjo produtivo”. Você não monta um arranjo produtivo, você tem que ter esse conglomerado de empresas junto com governo, junto com a sociedade civil organizada, junto com entidades de ensino, senão, não é um APL.

L: Para juntos poder promover [...].

R: Que nem a nossa governança, o APL de tecnologia, nós nos reunimos toda sexta-feira às sete e meia da manhã onde está [...] A maioria das universidades de Londrina está lá, UEL, UNOPAR, UNIFIL, UNICESUMAR, claro, por um representante, né. SENAI está lá, SEBRAE, empresas estão lá, algumas empresas. Nossa governança é constituída por trinta membros, trinta cadeiras. Algumas empresas estão lá, a Atos está lá, a TCS está lá, entendeu? Então, assim, hoje tem fila para entrar lá, mas a gente tem uma regra, não dá para todo mundo entrar. Uma coisa é o APL de TI que é de Londrina, de Apucarana a Cornélio Procópio, todas as empresas de tecnologia fazem parte desse conglomerado, outra coisa é a governança do APL de TI que se reúne para discutir isso, porque não tem como reunir todo mundo.

L: É verdade.

R: Então são pessoas que estão ali para pensar no todo.

L: Compreendo.

R: Com políticas públicas, com geração de negócios, esse tipo de coisa. Que nem, o ISS tecnológico que tem em Londrina, que várias pessoas se beneficiam, várias pessoas não, várias empresas se beneficiam, esse ISS tecnológico não é para empresa de tecnologia só, é para qualquer empresa de Londrina que vai ter uma redução de custo no imposto fazendo um projeto. Isso aí quem escreveu foi o APL de TI.

L: Eu lembro, foi em dois mil e [...]. O que saiu foi 2010, não lembro o ano da lei municipal.

R: É. Isso. 2010 se não me engano.

[...]

Parte II

[...]

L: Certo. Quais são os clientes-alvo da Empresa B?

R: Bom, a nossa empresa é meio transversal, qualquer tipo de cliente pode ser nosso cliente, porque como a gente mexe com a infraestrutura lógica, licenciamento, servidores, a questão de segurança, nós atendemos empresa como supermercados até empresas de *software*, indústria de *software*, confecção a gente atende, advocacia a gente atende, escritório de contabilidade a gente atende, então, assim, nós conseguimos atender todo o público, nós não temos uma limitação em tipo de segmento.

L: Entendi. E o raio de abrangência do mercado?

R: Então, com a questão da limitação física dos nossos técnicos, eu atendo em um raio de cem quilômetros, mas nós temos clientes em Curitiba, São Paulo, que são filiais de empresas que estão aqui. Então, o raio nosso é cem km, mas eu acabo atendendo empresas de fora. Mas aí o que acontece? Com a venda de licenciamento Microsoft com a questão da nuvem, a gente pode atender o Brasil inteiro hoje. O cara quer pôr um servidor em nuvem, quer customizar, quer melhorar, eu consigo atender o Brasil inteiro e até fora do Brasil.

L: Entendi. E tem clientes, assim, nesse sentido já que você pode trazer como exemplo, fora do Brasil?

R: Eu tenho servidor fora do Brasil, que são empresas daqui que querem ter o servidor fora. Então, assim, não são empresas de lá que eu atendo lá, mas empresas daqui que tem o servidor fora do Brasil, eu tenho. Aí eu tenho uma parceria, em Dallas, com uma empresa que chama *NetDepot* que eles me fornecem o servidor e eu faço toda a configuração para o cliente aqui.

L: Ah, entendi. R, uma hora acabou pulando aqui também [...]. A Empresa B atua também no mercado financeiro? Tem ações?

R: Não, não, mas, é assim, a Empresa B não atua nesse mercado, mas eu tenho [...]. Mas aí não seria Empresa B, seria pessoal meu em começar a ver como é que funciona e investir nisso daí.

L: Aquela *startup* sua, o *FaceSoccer* que você comentou, vocês estão pensando em alguma coisa nesse sentido também?

R: Nela sim, porque ela eu acho que poderia ter uma abrangência mundial por se tratar de um *software* na área esportiva e falando especificamente de futebol, eu poderia atender o mundo inteiro. Então, a gente já conversou aqui internamente, já pensei em [...]. Eu não sei o que vai dar dela, mas em atender o mercado externo. E até pensar aí em mercado de ações [...].

[...]

L: Então, como você avalia o sistema de tributação previsto pelo Simples Nacional? Você acha que é bacana? [...].

R: Eu acho assim, Leonardo, eu acho que o Brasil é complicado para você empreender. Aqui a dificuldade é muito grande, é uma briga. Parece que empresário está no mercado para explorar as pessoas e explorar funcionários. É uma visão ainda errônea e antiga de muita gente. Principalmente as empresas de médio e pequeno porte, elas têm uma interação muito grande com, diretamente com o funcionário. Então, assim, eu sou funcionário da minha empresa, se eu não trabalhar [...]. Eu não cheguei a um patamar que eu vou hoje para a praia, vou passear, vou ter uma equipe tocando. Tem a equipe, mas eu faço parte da equipe, entendeu? Eu acho que poderia o Simples Nacional ser mais simples, porque quando você abre o boleto ele tem vários outros impostos embutidos e eles deveriam simplificar, principalmente, essa questão de tributação entre os Estados. Você vai comprar um produto que vem do Paraná você é tributado de uma forma, se vem de Santa Catarina você é tributado de outra forma, tanto é que tem muitas empresas do Paraná que o estoque deles está em Santa Catarina e no Espírito Santo para não ter a substituição tributária, mas é uma coisa que é meio enganosa, porque lá na frente você não pagou a substituição tributária que veio de outro estado, mas depois o Paraná vem querer cobrar você que a mercadoria entrou aqui. Mas vem depois de dois, três anos, entendeu? Então eu acho que teria que simplificar mais ainda, tinha que ser um imposto único no Brasil inteiro.

L: Entendi.

R: Igual é o Paraguai.

[...]

L: R, quais são seus principais concorrentes? Quais os produtos e serviços desenvolvidos por eles?

R: Os meus principais concorrentes são empresas locais mesmo, e de fora, porque como a gente está trabalhando muito em nuvem, servidores em nuvem, qualquer empresa do Brasil e do mundo é meu concorrente hoje, né?

[...]

L: Agora a gente vai entrar na parte de estrutura organizacional e inovação tecnológica. É uma pergunta bem abrangente. O que você entende por inovação?

R: Eu entendo por inovação tudo o que possa ser melhorado, no sentido assim, quando a gente fala em inovação, o pessoal pensa em tecnologia, aplicativo, *software* e não é isso. Às vezes, eu entendo de outra forma, as vezes você tem processos na empresa que demanda um tempo e você com uma gestão melhor, você mudou o processo e agilizou a entrega para o cliente, como não só a entrega, como a qualidade. Aí eu entendo que você está inovando. Por exemplo, uma coisa simples, os supermercados, eles já faziam a entrega *delivery*, mas era muito pouco. Eu vou pegar o caso do Santarém que é um cliente que nós atendemos. Eles tinham um *delivery*, o pessoal mandava por e-mail e começaram a trabalhar com o *Ifood*. Para mim foi interessante eles trabalharem com o *Ifood*, porque na minha memória o *Ifood* era só lanche, pizza, esse tipo de coisa e agora eles estão trabalhando com mercado.

[...]

L: E quando você contratar, como você disse, outras, ex-funcionários, amigos ou outros trabalhadores é quando, são momentos de pico de demanda, em que sentido?

R: Isso, quando tem um pico de demanda a gente contrata, mas a liderança fica por parte das pessoas internas, de ver a questão de processos e como implementar e a gente passa a tarefa para eles.

[...]

L: Por exemplo, pegando a ideia do mercado, o mercado Santarém, vocês... Todo o sistema interno do mercado de caixa, de sites, a MAC IP que faz esse serviço?

R: Não. Nós cuidamos da gestão da rede. O sistema é de uma empresa terceira, o *site* é desenvolvido por outro. Nós não fazemos nada que [...]. Não atendemos na totalidade, porque a gente não consegue e a gente não tem foco no desenvolvimento de sistema de mercado. Nós cuidamos da rede deles.

[...]

E como você avalia, talvez isso seja importante dizer, o fator mais atrativo e menos atrativo para uma empresa de *software*?

[...]

L: Entendi. Tem algum aspecto que você avalia como não atrativo para uma empresa de *software*?

R: Em Londrina, eu não consigo enxergar não ter atrativos aqui, porque, como eu disse, aí eu volto lá atrás e falo do sindicato que aqui nós temos quarenta e quatro horas semanais de trabalho, acho que eu comentei isso com você, né? Se você pegar, talvez, cidades ao redor vai ter quarenta horas só. Aí você fala “pô, mas são só quatro horas de trabalho a diferença”. Mas pega aí cem funcionários, a sua capacidade produtiva na questão legal aumenta muito.

L: É verdade. Faz sentido. Dez por cento, né, dez por cento desses cem aí, imagina quanto que dá isso.

R: Isso. Eu estou falando de cem funcionários, mas vamos lá, pega a Tata, que o objetivo deles é ter quatro mil.

[...]

L: Entendi. E as políticas públicas de desenvolvimento local, como você avalia?

R: Eu avalio que poderia ter mais, mas a gente tem, como eu falei, nós temos o ISS tecnológico que é uma grande abertura para a chamada de grandes empresas para se instalarem aqui e para apoiar as empresas que já estão de médio e pequeno porte.

L: Certo. E a sua empresa tem se beneficiado com essas políticas públicas?

R: Eu tenho me beneficiado de forma indireta, por exemplo, uma empresa maior usa o ISS tecnológico, aí ela tem que contratar uma empresa de Londrina que diz a regra, reza isso no projeto, e acaba contratando a gente. Eu não usei diretamente ainda, mas indiretamente eu acabei sendo beneficiado.

L: E a atuação da prefeitura? Você que passou por algumas gestões, de lá para cá também, desde 2013, se pegarmos desde o início da empresa, de 2006, de lá para cá, como você avalia a atuação da prefeitura de Londrina em relação ao incentivo a micro e pequenos negócios?

R: Eu avalio de uma forma mais morna. O ISS tecnológico fomos nós que criamos, que fomos para cima e outras ações partem dessas organizações, dessas instituições organizadas que eu participo. Se eu depender de prefeitura...

[...]

L: Talvez seja a maior delas, o ISS tecnológico? É uma grande, né?

R: Acredito que sim.

L: Alguma simular a essa? Tem alguma outra boa política pública? Assim, uma política mais efetiva mesmo como essa?

R: Não, acho que não tem. Acho que não.

L: Eu te cortei, desculpa, você estava falando mais alguma coisa da prefeitura?

R: Não, eu acho que, eu vejo assim, se a prefeitura, é que aí não é só a prefeitura, o órgão público em geral, na esfera municipal, estadual e federal, se eles estudassem melhor essa questão de tributação e imposto, as empresas daqui iriam pensar igual a norte-americana pensa, que eles não querem saber do governo, eles querem produzir, gerar renda e emprego. E aqui nós temos uma muleta que é o governo, “ah, o governo ajuda, o governo” [...]. Se a gente tivesse, se o governo não atrapalhasse, nós não iríamos depender do governo, entendeu? Lógico que de uma forma ou de outra você acaba dependendo, mas não tanto quanto hoje. Você quer empregar mais, não pode, o moleque tem que ter dezoito anos, por que não pode trabalhar com quatorze, por exemplo, em um escritório? Eu trabalhei e aprendi muito. Não que, veja bem, não que tenha que deixar a escola, não é nada disso, mas ele pode trabalhar

meio período na escola, trabalhar meio período na empresa com carga reduzida e estudar na escola. Aí você fala assim, “mas, R, já tem o Menor Aprendiz”, agora eu vou te fazer uma pergunta, pega aí, põe na sua pesquisa, por curiosidade, e pergunta, empresas de médio e pequeno porte quantas contratam. Nenhuma. Porque é muito burocrático, é muito difícil e o moleque não pode fazer nada. Quando eu falo moleque, é o moleque, a menina. Se tiver que carregar um peso a mais “ah, não pode que é menor de idade”, tem que atravessar a rua, opa, não pode atravessar a rua, não pode nada, então fica em casa.

[...]

L: R, já nas últimas perguntas aqui agora, sobre a atuação das universidades no desenvolvimento tecnológico, como você avalia?

R: Eu avalio em Londrina muito bom, porque nós temos grandes universidades e várias, tem Positivo, UNIFIL, UNOPAR, UEL, Pitágoras e outras mais aí, Arthur Thomas, Arthur Thomas é Positivo. Então, assim, eles estão sempre tentando inovar e melhorar. Aí eu entro de novo no governo, o governo é um cara que atrapalha também as universidades, porque a universidade, a gente já conversou, as universidades estão dentro do APL de TI e a gente discute isso.

L: É, você comentou.

R: [...] Mudar a grade lá para apoiar as empresas em determinado curso, curso que vai produzir, que vai ter emprego, “não, nós não podemos mudar a grade, porque o MEC exige” aí o que eles têm que fazer? Curso extracurricular para poder atender e a gente tem que ficar fazendo as manobras, entendeu? Por exemplo, a TCS, ela tem uma demanda grande de funcionário, mas aí as universidades tem a grade curricular que não atende e eles fazem parcerias, eu não sei se o termo é esse, não é esse, por fora, mas fazem extracurricular para poder empregar o cara que está lá estudando em um curso de graduação normal, entendeu? E você que é da área, você que está dentro da universidade, não sei se vocês têm essa percepção, mas quando a gente conversa com gestores de escolas particulares, os coordenadores falam: “nós somos amarrados, não tem jeito, na questão do MEC nós somos amarrados”. Para você montar um curso é complicado, fala: “monta curso, monta pós-graduação focada em segurança, focada em [...]”. “Ah, a gente tem que seguir a questão do MEC”. Concordo, tem que ter um órgão que regulamenta para não virar bagunça, tem que ter, e eu acho que o órgão tem que ser o governo mesmo, ele que tem que regulamentar não só a questão da educação, mas a questão da telecomunicação, do transporte, de tudo, mas teria que ser mais flexível e mais objetivo. Não a universidade [...] mas ela esbarra nisso.

[...]

L: Qual a sua percepção sobre a reforma trabalhista de 2017?

R: A minha percepção é que houve uma melhora, mas, assim, ainda está muito politizada. Eles deveriam fazer uma reforma trabalhista pensando mais no conjunto empresa e colaborador. A empresa melhorou bastante, principalmente na questão de julgamento nos

tribunais. Os juízes olhavam a empresa, tinha uma ação trabalhista contra a empresa, a empresa é [...]. Aquilo que eu te falei lá no começo, ela é o demônio, quer sugar e só explorar e não é assim. Tem juiz trabalhista aí que [...]. Primeiro que eu acho que o juiz trabalhista é o cargo mais baixo do direito, os outros juízes são mais gabaritados. Esses aí só olham superficialmente e não tem a visão empresarial.

L: Entendi. Então ainda há pontos para melhorar.

R: Tem bastante.

L: E aí pensando na ótica das micro e pequenas empresas, quais são os principais conflitos trabalhistas que você observa? Você não teve, mas, assim, que você observa no mercado?

R: A maioria é questão de horas extras, porque que nem, na minha área a gente tem que trabalhar bastante fora de horário por conta da empresa não poder parar e você ter que trabalhar fora de horário. Então o que acontece? Tinha muito essa questão de ordem trabalhista.

L: Entendi. E aqui ainda nesse âmbito trabalhista, como você avalia a relação dos sindicatos? Patronal que é o TI Paraná e o laboral. Como você avalia?

R: Eu avalio que hoje melhorou muito por conta dessa mudança na reforma. O sindicato laboral, infelizmente, tinha pessoas que não eram sérias, no meu ponto de vista, aqui em Londrina. Elas estavam trabalhando em benefício próprio.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Empresário C

Entrevista realizada no dia 08 de fevereiro de 2021.

[...]

L: Vamos embora, pode continuar.

M: Entendeu? Então, a partir dessa etapa aí, né, não é um negócio que parou um e começou outro, mas começou um movimento e esse passou a ser entendido dessa forma. Então, a computação passou a ter um papel estratégico dentro de empresas, onde antes ela era um pedaço lá, “nossa, não, tem o pessoal do CPD que arruma os computadores...”

L: Isso na década de noventa, começo dos anos dois mil [...]

M: É, “ah tem que ter o computador, agora todo mundo tem que ter o computador e acabou, celular e tal”, começou o marketing, as redes sociais, entendeu? Então começou esse movimento aí de esforço de venda através da computação. Agora o *core* está...

L: O *core* você disse [...].

M: O *core*, o núcleo, no núcleo dos negócios hoje eles [...].

L: Essencialmente [...].

M: Essencialmente eles têm a computação no sênior. Então, assim [...]. E aí até assim, tem um estudo, depois você vai encontrar lá, falando assim: “grandes ou pequenas empresas que não se adaptarem à transformação digital, até 2025 estarão quebradas, especialmente as mais grandes, Coca-Cola, Ambev ou se adapta ou morre, sabe por quê? Em 2020, quarenta por cento da população consumidora já é a galera da geração Z, que é quem nasceu a partir de 2000, entendeu? Então a galera que nasceu a partir de 2000 já é consumidor, já está trabalhando e eles nasceram no digital, é diferente da gente, entendeu? De mim, de você, a gente nasceu e foi introduzido na computação, uma geração um pouco antes entende a computação como uma ferramenta, mas a galera mais nova não, eles nasceram no digital. Então se ele vai ali em uma loja e olha lá e fala: “vou comprar um colchão”, o colchão está mil reais aqui e ele entra na internet e está por oitocentos o mesmo colchão, ele simplesmente não entende, não faz sentido na mesma loja estar mais barato no *online* e no presencial mais caro, entendeu? “Ah, tem o frete, tem não sei o que”, não faz sentido, então ele vai comprar pela internet e a loja aqui rodou [...].

L: E nem vai sair na rua [...]

M: Não vai discutir, entendeu? As vezes ele vai procurar briga, as vezes não, mas ele não consegue interpretar isso. Esse público, percebe que esse é o público crescente, é uma geração que acaba e uma geração que começa, hoje já representa quarenta por cento, entendeu? Então as empresas que não se adaptarem a essa pegada de transformação digital, está fora.

[...]

L: E isso chega também, por exemplo, para entender o produto que você vende também quanto à Empresa C para eu vender quanto [...]. Pesquisa também não sei se ficou claro. E como reporte eu procuro entender o universo de TI dessas empresas de desenvolvimento de *software*, como foi que você [...]. Vejo muito claro assim uma *deliveria*, que era um *software* que otimizava entregas.

M: Sim, mas qual é o ponto principal? A gente não é uma empresa de *software*, a gente é uma empresa de mercado imobiliário, só que a gente utiliza o *software* como meio, então qual é o ponto? A maioria das empresas de *software* também tem uma empresa de *software*.

L: Qual é?

M: Chama *Let's Comunicação e Desenvolvimento*, faz *software*, faz site, faz tudo por aí. Em essência essa empresa desenvolve *software*, para quem? Para quem quiser fazer *software*, a atividade fim dela é fazer *software*.

L: E você utiliza na Empresa C isso, de repente alguma coisa ou outra?

Empresário C: Já usei bastante, agora já parou de pé aqui e já não usa mais, usa menos, né. Mas então, tipo assim, em essência uma empresa entrega *software*, essa aqui o *software* eu uso como meio, então eu estou usando o *software* para resolver um problema, não estou construindo *software* para os outros, entendeu?

L: Hoje seu mercado é imobiliário, você vai atrás dos proprietários de casa para investirem no site da Empresa C, aluga-se casa para vocês fazerem tudo por aqui [...].

M: Exatamente. Hoje eu gosto de dizer que a gente coloca uma imobiliária tradicional no piloto automático. Por quê? Porque eu vou lá e [...]. Imagina assim, eu achei uma imobiliária lá em São Paulo, aí a gente traz a carteira dela para a gente e começa a trabalhar essa carteira [...].

[...]

L: E a maioria dos cargos que você tem lá, por exemplo, de trabalhadores?

M: Hoje a maioria é tecnologia.

L: De TI?

M: Sim, mas eu tenho time de vendas, vendendo para a imobiliária, eu tenho time que a gente chama de CS [...].

L: Mas o que o pessoal da tecnologia faz?

M: Constrói *software*, entendeu? É que assim, o que acontece, primeiro a gente está construindo *software* para a gente, então não é simplesmente fazer por fazer, a gente está fazendo para ser melhor nos nossos processos, eu preciso melhorar os processos de venda, eu

faço *software*, eu preciso melhorar o nosso *marketing*? O *marketing* envolve *software*. Você entrou no site, você viu que você entrou lá viu um imóvel e nunca mais parou de aparecer, você entra no seu *Instagram* está aparecendo Empresa C, você entra no *Facebook* está aparecendo Empresa C, por quê? Porque está tudo amarrado no *software*, você entrou aí tem uma sinalização que você entrou, você viu vai para o *Facebook*, lá cria um anúncio, no anúncio fala assim: “eu quero mandar para quem entrou no site ontem”. Alá, Leonardo (risadas).

L: E os contratos são de certa forma, assim, são com essas [...]. *Amazon*, imagino.

M: Sim, sistema todo em nuvem, tudo rodando em nível *hardcore*.

[...]

L: Mas está onde?

M: Está em São Paulo, não tem nada aqui, zero.

L: E tem um nome?

M: Está na *Amazon*, mas o meu sistema é todo fatiado, um pedaço em cada lugar do mundo, cada lugar do Brasil, entendeu? Então, por exemplo, entrou um usuário da China, assim como você usa sua *Netflix* lá, você entra lá para assistir um filme. Ele não vai lá na Califórnia buscar, ele pega de um servidor ali com *cash*, com vídeo guardadinho ali. Então a gente faz a mesma coisa, fatia todo o serviço, primeiro para economizar com custo de infraestrutura [...].

L: E estratégia também, né?

M: Entendeu? Para ter um acesso mais rápido, se o cara assina da China, opa, pegou dali já rapidão, não vai sair daqui, passar por todos os cabos para poder chegar lá, entendeu? Atravessar o mundo. É mais barato e ao mesmo tempo é mais rápido. E um outro ponto de vista, quando a gente usa o sistema em nuvem, eu não tenho mais um equipamento. Imagina antes, deu problema, sobrecarregou, queimou a fonte da máquina, você já passou por isso com certeza, sua máquina parou, como você tem que fazer? Desliga a máquina, vai atrás da fonte, tem que ter peça de reposição, liga de novo, testa e aí voltava. Agora não, derruba um [...]. Acha um jeito de fazer funcionar e está rodando, porque ele tem um parque, uma máquina, um monte de máquina parruda, máquina forte e a minha maquininha pequenininha ali, um monte de maquininha pequenininha, e eu falo: “desliga e liga” e eu pago por hora que ela está ligada ao invés de eu pagar pelo equipamento o tempo todo. Então as vezes eu tinha uma super máquina mal dimensionada, porque eu queria, não quero correr o risco de ficar sobrecarregado, eu tinha uma ‘maquinona’ lá, e eu pagava por isso, agora não, eu tenho uma máquina pequena que conforme a demanda ela aumenta, diminui, entendeu? E aí eu pago mais ou menos conforme a demanda que vem também.

L: Qual é o maior custo que você teria hoje da [...]. Está vendo que a gente não está seguindo roteiro (risadas) [...].

M: Hoje esse custo de infraestrutura ele é grande, mas não é o maior. Nosso maior custo é *marketing*, *marketing* e depois pessoas.

Empresário C: Tem o *Amazon*, tem o *Google*, o mapa de *Google*, tem um monte de coisa, tem *Apple*, tem [...].

L: Em todos os serviços possíveis...

M: É, tem um monte de coisas, porque na própria dinâmica eu preciso encontrar os caminhos mais baratos, os caminhos não estão tudo na... Porque lá é fatiado, tem um pedaço que fica na *Amazon*, outro pedaço fica na... (risadas)

[...]

L: E de produto? Digo assim, concorrente também de mercado?

M: Não, de mercado não.

L: Concorrente de absorver [...].

M: É um concorrente de talentos assim. Em essência, o cara que vai para a TATA, é um cara que quer um ambiente mais tranquilo do ponto de vista organizacional, ele entra lá e ele sabe bem o que ele tem que fazer, é claro as metas dele, os entregáveis, entra ali e vai pau na máquina, entendeu? Fábrica de *software*, ele presta serviço para o mundo todo e sei lá quem. Volkswagen, Pão de Açúcar, então eles vão lá, inventa um projeto, começa projeto, termina projeto, acabou e parte para o próximo.

[...]

L: E no capital [...]. Financeirização disso assim? Você investe, a empresa tem [...]. Trabalha essa frente também que é um outro, entendo eu, uma outra equipe também de [...].

M: Sim, a gente tem um time só de finanças ali para cuidar disso [...].

L: Que cuida de bolsa, tudo [...].

M: Sim, a gente ainda não está no nível de bolsa, queremos chegar, mas a gestão financeira [...]. Entendeu? Primeiro porque, assim, imobiliária tem o repasse de locatário para proprietário, né, você está locando o imóvel, você paga a gente e eu tenho que repassar para o proprietário ficar com uma parte [...] gestão aí.

L: Só para [...]. Pesquisa acadêmica, as informações são todas sigilosas [...].

M: Fique frio, tudo que a gente está falando aqui é público também, não tem problema nenhum. Então, assim, a gestão financeira ela é afinco porque imagina assim, primeiro a gente está com um investimento, no ano passado a gente captou um milhão e meio e esse ano, agora sexta-feira a gente captou mais três milhões para trabalhar de investidor que colocou dinheiro na empresa está ficando como sócio, tendo uma parte da empresa [...].

L: Quais são, por exemplo, quem são os grupos?

M: Vou te dizer o do ano passado, porque o desse ano eu não posso formalizar ainda. Do ano passado foi uma empresa de investimento chamada *DOMO Capital*, *DOMO Invest*, então eles são empresa de investimento em *startup* [...].

L: Que são aquelas [...]. Aqueles que eles olham e pegam um projeto bom.

M: Isso, pegam um projeto bom [...].

L: Os anjos, são os anjos.

M: Eles estão em uma fase um pouco além do anjo, pelo tamanho do cheque, pelo tamanho do investimento pessoal também tem a categorização.

L: É mais que anjo?

M: O primeiro estágio é o anjo, coloca o cheque pequeno, normalmente uma pessoa física, mas também tem fundos de investimento em anjo, e aí a próxima fase é o *seed* que foi o que a gente captou. O *seed* já é um cheque que normalmente vai de quinhentos mil até dois milhões. Depois do *seed* vai para o que a gente chama de série A, série A é um investimento um pouco maior [...].

L: Série A.

M: Aí depois da série A, série B, série D, aí vai embora até que tem o IPO que é quando entra na bolsa de valores ou tem uma venda ou vai para [...].

[...]

M: O SEBRAE tem esse papel estratégico, super ajuda as *startups*, mas não é com grana, então tem os editais, só que [...].

L: Quem ajuda com grana?

M: A Fundação Araucária, o próprio governo tem alguns programas para investimento [...].

L: FINEP.

M: FINEP. Agora, por exemplo, em Belo Horizonte lá em Minas Gerais tem um programa do governo do Estado chama *Seed*, não sei está de pé ainda, mas já teve, que eles investiam oitenta mil reais a fundo perdido para *startups*. Edital, você meteu lá, gostou do seu projeto, está aqui, oitenta pau. A gente tem de morar lá um tempo para tocar o projeto e depois você limpou, entendeu? Sem pegar pedaço da empresa, sem nada, fundo perdido, dinheiro para investimento da inovação, por quê? Porque o entendimento do governo primeiro é assim: se eu estou investindo em um negócio que for bom, gera trabalho, gera imposto, economia gira a coisa toda, né. Agora você pega o exemplo da LATAM, outra empresa de infraestrutura, nível de aviação, transporte, fica sem. O governo precisa, é um momento que está passando por dificuldade que aí o governo tem que intervir ali para atuar e depois em outro momento [...].

L: Mas hoje no mercado assim, um dos maiores vamos dizer assim, anjos, série A que você estava explicando lá [...].

M: Tudo privado.

[...]

L: E como você vê Londrina?

M: Um seriado que chama “O desafio dos nerds”, a diferença do *software* é que você constrói o *software*, vai lá e vende só que você continua com o produto, você pode vender um, vender dois, vender dez com o mesmo esforço que você fez um. Enquanto outros produtos não, você construir um celular aqui, celular acabou, põe o produto ali, entendeu? *Software* é um pouco diferente. Então o desafio e aí por isso também o termo *startup* empresas que com o mesmo esforço conseguem atender todo mundo.

L: A Empresa C está para além de uma *startup* nesse caso?

M: A Empresa C é uma *startup*. *Startup* é um termo usado para empresas com até cinco anos de idade, normalmente cinco anos, né [...].

L: Essa mudança que vai passar de *startup* vai iniciar então agora?

M: Não, segue sendo *startup*. Por exemplo, o *Facebook* não é mais *startup*, mas já foi *startup*, quando ele estava no ritmo crescente *hardcore* no começo, depois já está estabilizado, entendeu? Você olha o *Facebook* como se fosse Coca-Cola [...].

L: É ideia, *startup* é inovação?

M: É, da ideia até um crescimento rápido em um espaço de tempo curto. Então se você pensar assim, a mesma coisa estou vendendo para o mundo todo, mas é uma curva que ela é exponencial do ponto de vista de crescimento, mas do ponto de vista de custo não, de custo as vezes é uma curva logarítmica aqui.

L: É isso que define uma *startup*?

M: É, normalmente são empresas de base tecnológicas, mas não precisa necessariamente ser.

L: Para mim a Empresa C já estava [...].

M: Não, é *startup*. Lógico, né, você olha para a *startup* e tem todos os faseamentos, aí que entra, por exemplo, esses termos relacionados ao investimento. Então, por exemplo, investidor anjo, qual é o ponto? A taxa de mortalidade de *startup* é de noventa e dois por cento estatisticamente por vários motivos e tal, mas qual é o ponto? Você está propondo um modelo de negócio inovador, por que é inovador? Porque ninguém colocou isso para rodar ainda ou se colocou não tem tantos ainda, então é diferente. Padaria, vender café e tal, vender café todo lugar tem e tal, você não está inovando, pode ser que tenha inovação do produto, pode ser que é um pouco mais [...]. Mas essencialmente você não está construindo um negócio completamente do zero. *Startup* a gente está criando um negócio completamente do zero, por

ser um negócio completamente do zero, o nível de risco é alto, então não sei se vai dar certo, estou propondo uma inovação. Você conhece também a diferença de inovação e invenção, né?

L: Explique, por favor.

M: Invenção, eu inventei a lâmpada, beleza, é uma invenção, mas a lâmpada foi para o mercado? Foi! Então ela foi uma inovação na época, mas teve um monte de invenção que não foi para o mercado. Se eu inventei a garrafinha d'água aqui, mas ela não foi para o mercado. Se inventasse uma garrafa d'água quadrada e tal, seria invenção [...]. Exato. Então, de novo, né, na fase anjo, o negócio está pequeno e o risco é alto, por isso também coloca [...].

L: Vocês tiveram esse primeiro anjo [...]

M: A gente não teve o anjo, porque a gente pulou essa fase, foi... em um outro termo a gente chama de *bootstrapping*, esse termo é tipo se auto levantar puxando a bota, né, como se você se auto impulsionasse, a gente colocou dinheiro do bolso.

L: Essa bota foi do [...]. você acha que recurso da *deliveria*?

M: No meu caso foi também (risadas).

L: E vocês são em quantos sócios?

M: Dois sócios, eu e o Emanuel.

L: Você e o Emanuel, não lembrava [...]. Faz um tempo.

M: E aí na medida que o tempo vai passando e a empresa vai crescendo, vai se provando no mercado, tanto o cheque vai ficando maior como a empresa vai valendo mais, o cheque vai aumentando e o risco vai diminuindo. Você foi provando que o negócio para de pé, que é legal, que está crescendo, os valores de investimento vão aumentando para impulsionar mais e proporcionalmente o risco vai diminuindo já que a empresa está ficando sólida, não quer dizer que não tem risco, né, quer dizer que vai diminuindo.

L: Não entendi, então na verdade você está junto, vai crescer junto aquela ideia do empreendedorismo, Vale do Silício, pegando em outros projetos vão subindo.

M: Exatamente.

L: E em Londrina? Como você vê nessa relação, por exemplo? Eu vou te falar uma percepção bem das Ciências Sociais, assim, de a gente analisar as contradições sociais que estão presentes, se a gente olhar, por exemplo, esse perfil que a cidade tem de cidade genial como SEBRAE, como os órgãos, os gestores, né, o Kireeff que foi um prefeito que tinha isso como bandeira também, o pessoal da [...]. Talvez continue um pouco nessa linha, independentemente da [...]. Mas a tendência de [...]. Você vê os órgãos, o arranjo produtivo local, sabe os setores que [...]. Até vou te perguntar também se faz parte ou não de [...]. Mas assim, nesse sentido e a gente percebe quanto um crescimento econômico, não necessariamente um desenvolvimento econômico [...].

M: Eu vou, assim, falar [...]. Eu vou responder várias perguntas de uma forma [...]. São vários pontos de vista, né. Primeiro assim, eu sou, eu puxei muita coisa de *startup*, comunidade de *startup* [...]. Hoje eu estou como vice presidente do APL, Arranjo Produtivo Local de tecnologia da informação e comunicação.

L: Só para te contar, eu conversei com o Empresário B.

M: Eu estava com ele no telefone mais cedo, amigão. Assim, a gente super vende a cidade, eu acho que ela está realmente crescendo, se tornando um polo de tecnologia mesmo, por vários motivos, mas uma coisa que ajudou impulsionar foi sim o APL, que já vem alguns anos puxando, então tem o [...]. De inteligência artificial do SENAI, o SENAI está na posição único do Brasil com foco em tecnologia aqui de Londrina. Então tem várias instituições de ensino na área de tecnologia, várias empresas de *software* na área de [...]. A TATA veio para cá.

L: De grande seria a TATA [...].

M: TOTVS

L: TOTVS, a *Trimble*.

M: A *Trimble* está super grande.

L: Que comprou a [...].

M: Que comprou a Veltec, tem várias.

L: Tem outro exemplo desse além de [...].

M: Cara, TATA, *Trimble*, tem a *Acesso* que é uma empresa que foi incubada na incubadora da UEL que era Arquivos antes, foi comprada, foi fundida com a *Acesso*, está ali no prédio da Airton Sena ali, os caras estão enormes, faz sentido você bater um papo com eles lá também. Quem mais [...].

L: De fusão assim, outros exemplos de fusão.

M: Poucos, tinha a *Oníria*, né.

[...]

M: Tem a *Oktagon Games* também, pouca gente fala dessa, mas os caras estão aqui tem uns cinquenta funcionários, desenvolve *software*, desenvolve jogo para o mundo todo, vende para fora muito jogo de celular, aqui em Londrina, cara, recebeu um monte de investimentos.

L: Nesse sentido mesmo sabe de [...]. Esse movimento, como que você vê?

M: O que eu acho? Londrina não está se posicionando em um nível forte, nível nacional, um berço de inovação, ainda está em um nível embrionário, tem muita coisa ainda para acontecer, mas comparada com muitas cidades está muito na frente. Agora por outro lado, do ponto de

vista de gestão e aí a gente volta um pouco da política, o que eu gostaria de ver era que a agenda da inovação fosse prioritária, como as vezes é saúde, transporte, outras coisas. A inovação tinha que ser um negócio que...

L: E, não é? Você acha que, não é?

M: Não é, aqui não é, tem outras cidades que são, por exemplo, Presidente Prudente [...].

L: Florianópolis [...].

M: Florianópolis, assim, é uma cidade que saiu do funcionalismo público e turismo e foi para *software*, foi entendido que isso aqui a gente quer fazer. Não estou falando que Londrina tem que fazer isso, né [...].

L: Qual foi o outro exemplo de cidade que você falou agora?

M: Presidente Prudente, ali é forte, porque [...].

L: De gestão, você diz? Do braço de gestão municipal?

M: É, gestão municipal tem carta branca na área de tecnologia e inovação, entendeu? E aí muita coisa desenrola. Empreenderia, tem um lugar que você vai lá [...]. Eu vou lembrar o nome, você vai lá e em uma hora você sai com CNPJ aberto, emitindo nota fiscal, entendeu? Sem burocracia, sem nada, aqui é um saco [...].

L: Então, dos trabalhadores [...].

M: Estou falando a que não tem, acho que tem, mas dos trabalhadores é outro ponto que assim [...].

L: Força de trabalho que lhe é oferecida, como é? Qualificada?

M: Meu sentimento é que é fraco, assim, não estou reclamando, é bacana, mas se for comparar com outros centros, entendeu? A maioria dos profissionais aqui são rasos [...].

[...]

M: A TATA tem quatro mil e poucas vagas abertas, né, tem bastante gente, só que o que é difícil medir nesse número, por ele ser um número muito errôneo. Muita gente não está na CLT, está como pessoa jurídica [...].

L: A maior parte, talvez?

M: Sim, porque quando começa a ir para um nível de salário um pouco mais alto faz muito mais sentido você migrar para pessoa jurídica.

L: Você tem?

M: Sim. Hoje diminuiu, mas tinha mais [...].

L: O seu quadro ali, quantos, sabe dizer mais ou menos?

M: Bem pouco, a gente já teve mais, por conta desse investimento que eu te falei aí a gente foi meio que forçado a migrar para o CLT, que paga mais imposto [...].

L: Da própria fisionomia da empresa também, empresa não, do negócio.

M: Isso. Mas é bem comum na área de *software* muita gente trabalhar com pessoa jurídica, por que os valores são melhores e menos imposto.

L: Entendi, porque tem muita pequenininha, né, micro, MEI [...].

M: Sim, se for olhar MEI a maioria é pessoa física que está lá atuando como MEI, trabalhando como funcionário ali em uma relação [...].

L: Mas ele é na casa dele mesmo?

M: Não, em alguns casos dentro da empresa mesmo, legalmente e tal, várias discussões, mas o mercado de *software* é assim. Mas de uma forma geral, não só para *software*, mas tem uma carência muito grande os profissionais que vão lá e resolvem, é diferente se você vai, por exemplo, para São Paulo nível altíssimo [...].

L: É, né e até de valor também, de custo [...].

M: Sim, sem dúvida. Tipo assim, começa que assim, o cara já de criança, no trânsito tem que saber se virar, entendeu? Então aqui é muito mais tranquilo, o ritmo é diferente [...].

L: Um desenvolvedor de *software* em São Paulo você acha que ganha [...]. Porque talvez seja [...].

M: Cara, nesse momento ganha quinze fácil, doze, quinze.

L: É? E aqui em Londrina?

M: Ah, aqui em média de cinco, sete [...].

L: PJ?

M: Vai estar no PJ por conta disso que eu te falei, começa a passar de um nível já não faz mais sentido a CLT.

L: E até ele mesmo prefere talvez, né?

M: É, ele mesmo prefere porque a empresa fala assim: “olha, nesse nível aqui cara consigo te pagar? Consigo”, só que chega um ponto que tipo duzentos reais de aumento você tem que pagar [...]. É como se diminuísse seu salário, porque vai um nível de imposto muito maior do que está repassando de aumento.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Empresário D

Entrevista realizada no dia 05 de agosto de 2020²⁶⁶.

[...]

L: Mas aí, assim, algumas coisas mais um pouco, assim, pessoal para a gente poder entender, comente um pouco sobre a sua trajetória profissional, sobre a sua formação, sobre a área de atuação no mercado de trabalho.

V: Ah, legal. Eu não sou de Londrina, na verdade, eu cheguei aqui em 2002 para estudar música na UEL, eu sou formado em música. E aí logo já abri [...]. Dei aula por aqui [...] E tudo mais, e logo já abri minha escola de música e aí fechei a escola para abrir o bar. E aí no bar, eu abri em 2013, eu nunca trabalhei com *delivery*, sempre presencial e depois abri um segundo bar e aí recentemente eu comprei essa hamburgueria e ela tinha o potencial para o *delivery* e a gente começou a trabalhar. Aí que eu comecei a entender essas plataformas de hoje, o *IFood*, por exemplo. Já de cara eu não entendia, falei: "meu, como as pessoas aceitam essas condições?", e foi ficando cada vez mais absurdo, a última proposta que eu recebi foi quando eu saí da plataforma foi pagar para o cara comer, eu fiz as contas, eu pagaria dois e oitenta por lanche para o cara, para dar aqueles *vouchers* deles lá, entrega e tudo mais. E eu falei: "mas eu tô pagando, não tô ganhando, como eu vou fazer uma ação [...]". "ah, mas você pode limitar, são apenas dez, vinte hambúrgueres, você pode colocar o número, porque você vai ter visibilidade na plataforma e tudo mais", eu falei: "cara, as pessoas estão aceitando isso, né?". E ali eu comecei o movimento, falei: "meu, a gente faz as contas e porque a gente não tem a nossa plataforma? Por que a gente não faz esse trabalho? Pô, eu tenho bar, eu tenho hamburgueria, o cara tem também, ele tem a rede social dele, eu posso juntar os meus clientes com os dele e a gente trabalhar de uma maneira coletiva". E, assim, sempre travava, sabe? Ah porque eu nem conto com esse dinheiro dessa plataforma, daqui trinta dias vinga lá e beleza, era uma parcela, era uma fatia. E quando estourou a quarentena, a pandemia a gente viu que agora isso era a receita, agora você tem que fazer o seu *delivery*, a sua receita total é do *delivery* e aí todo mundo viu o buraco que estava enfiado, pagando vinte e sete por cento de tudo que vendia, cento e vinte reais de mensalidade, trinta dias para cair esse dinheiro. Então quer dizer, além desses vinte e sete por cento, ele trabalha um mês com seu dinheiro e são todas assim. Aqui em Londrina acho que tem duas bem fortes que seria o *IFood* e o *Uber Eats* e todas são nesse sentido. E a brecha deles é essa questão da entrega, da logística, todo mundo hoje tem muito medo de contratar um entregador, porque primeiro não tem o volume, eu mesmo no máximo agora no começo da quarentena era uma, duas, três entregas, aí se você fizer a conta não compensa eu ter a logística própria, então todo mundo meio que terceiriza e tudo mais. E o *IFood* entra nessa brecha, ele entra nesse medo e resolve os problemas para a gente, teoricamente. Então a galera fala: "ah beleza, vou entrar aqui o que der, deu, o que não

²⁶⁶ Agradecemos a participação de J. P. (GENTT/Uel) e suas contribuições para o trabalho nesta atividade da pesquisa.

der, não deu, não conto com isso". Mas aí com a quarentena a gente [...]. Entrei mais forte, a gente tem um grupo de bares e boates, daí tem o grupo de restaurantes e tal, e eu lembro que eu tentei motivar a galera, falei: "gente, vamos lá" e é difícil, né. E aí uns quatro me perguntaram: "pô e aquela ideia lá você desenvolveu?", falei: "não, tá na gaveta, ninguém quis por para frente", porque é muito trabalho. E aí que eu vi que tinha um grupo forte, eu falei: "olha galera, é o seguinte, agora são três, quatro meses de trabalho para a gente poder criar, porque não tem nada pronto" e aí a gente começou. Eu achei uma empresa bacana de Londrina mesmo para não acontecer isso que vocês falaram de "ah, desenvolvemos um trabalho, juntamos um pessoal e uma multinacional chega e compra agora, alguém grande chega e compra". A gente pegou uma empresa com trinta anos de *software* aqui em Londrina [...]

L: Qual é a empresa? Pode me dizer?

V: Chama *Londrisoft*. E eles não tinham o *app*, eles trabalham com o *software* dentro do bar, pedido, comanda e tudo mais. E eles tinham um *web app* que era um formato gratuito, até online assim e tal. [...].

L: E essas empresas são de bares, restaurantes, boates esses cento e um são desse setor de alimentos e bebidas?

V: Exatamente. É, tem de tudo assim, tem açai, tem empório, tem bar, tem restaurantes e a gente já conseguiu separar por grupos lá, tem comida tailandesa, chinesa, tem japonesa [...]. Então está bem legal, está bem dividido a parte dos bares é mais forte, talvez porque eu tenha mais contato com a galera, mas hoje eu começo os testes, controlado, sem divulgar, vou começar a fazer os testes e esse fim de semana eu já libero para a galera poder fazer o cardápio e tudo mais, fazer o cadastro de uma conta digital, uma conta virtual do banco que também é gratuita. [...]

L: Entendi. E então pelo o que você está comentando, *marketplace* ele está pronto já desse [...].

V: Ele está pronto, ficou pronto essa semana, na verdade, a gente vai fazer os testes de ambiente controlado, porque com certeza deve ter algumas coisinhas para arrumar, essa questão do cadastro, do cartão e tudo mais a gente está bem preocupado com isso porque acho que é a primeira coisa que todo mundo fala é que tem que ter um antifraude bom, porque tem muita fraude, tem muita coisa, então a gente está trabalhando forte nisso aí, até por isso a gente resolveu pegar essa taxa que é um pouco maior e essa taxa por operação de antifraude custa quarenta e sete centavos e acima de vinte mil operações vai para quarenta centavos. Então eu falei: "olha gente, quem quiser colocar no preço, né", "ah eu coloco a minha opção, eu deixo mais barato no presencial, mas eu coloco esses cinquenta centavos, noventa centavos para compensar" é legal. Ainda assim vai ficar muito mais barato que em qualquer outro lugar, entendeu?

L: Entendi. E deixa eu perguntar, teve um custo tudo isso, né? Por exemplo, a *Londrisoft* que elaborou o *marketplace* ela teve um [...]. Os recursos, por exemplo, para custeio da elaboração

desse aplicativo que demorou também, né? Para fazer tudo isso. Como foi? Foi dessas cento e um [...]. Desse grupo que vocês estão organizando?

V: É, então, na verdade isso que foi o mais bacana, na verdade eles toparam fazer para a gente sem custo, eles entraram no risco com a gente. E, assim, a gente falava de tipo: "ah, eu acho que eu consigo colocar cinquenta empresas. Eu, V, eu consigo juntar uma galera e a gente..." e ele falou: "ó legal, cinquenta dá para a gente começar. Mas também não me pediram essa garantia, eles falaram: "vamos fazer, a gente trabalha com isso, a gente está aqui para isso", gostaram da ideia, "e, assim a gente não tem interesse nas taxas, a gente quer muito mais o cliente aqui pensando mensal e, assim, e nem multa", até a gente falou; "olha, essa mensalidade você pagou e tá no mês, no outro mês você não quer, "ah, não gostei, eu quero sair", eles não têm multa, não tem esse tipo de contrato então achei bacana que deu essa liberdade para todo mundo de falar: "beleza, vamos fazer, não tem erro, eu já tô pagando ali, só vou mudar e tentar crescer junto", e aí eu acho que isso atraiu bastante gente, porque justamente isso que você falou, qualquer outra empresa que mesmo que tivesse o aplicativo pronto, eu falava: "olha, mas a gente precisa que calcule a rota, por exemplo, do entregador de tal maneira", até porque a gente vai ter uma empresa parceira já que faz essa gestão das entregas para quem não tem o entregador próprio, ele não está vinculado na plataforma mas já tem duas empresas bacana que vão fazer essa parceria com descontos para a gente e tudo mais. Então a gente não teve custo, a gente tem os custos de marketing, por exemplo, a gente não tinha uma logomarca, a gente não tinha os *banners* para colocar na entrada do *app*, a gente não tinha arte para o *Instagram*, para o *Facebook* e aí a gente até pensou em fazer um concurso e tudo mais e eu vi que ia demorar, daí eu falei: "olha, eu tenho um *designer*, vamos juntar o dinheiro cada um aqui", e aí dava assim, tipo trinta reais sabe, "ó, a logo vai dar dez reais para cada um, para registrar ela vai dar mais tanto, uns trinta reais". E a gente topou e falou: "vamos fazer cinquenta? Porque daí todo mundo paga, a gente já fica com o caixa para poder fazer as ações iniciais de *marketing*", que agora a gente decidiu fazer um *flyer*, papel mesmo 10x15, porque daí quem entrega em outros aplicativos ele manda o *flyerzinho* junto com o *QR Code*, "olha, tem essa plataforma local agora, é muito mais interessante para a gente, baixa aí". Então foi essa taxa única que a gente colocou, e aí já fizemos a logo, fizemos todo o *layout* do *app*, os ícones, fizemos os *banners*, inclusive um parceiro ajudou no texto, o dono do Valentino, o (Chamé) ajudou a escrever esse texto, é bem bacana, o Valentino é um bar super antigo aqui. Aí beleza, a gente organizou tudo esse material e aí sobrou, com o registro da marca que inclusive foi uma empresa que está na UEL lá incubada que é a *Alexis*, que é uma empresa júnior e está fazendo esse trâmite do registro da marca para a gente também, super bacana. Então a gente falou: "ó, vamos concentrar em Londrina tudo que a gente conseguir", e aí desenvolvemos esse material. Aí o critério para alguém que quiser entrar depois, está tudo pago, a taxa vai ser a mesma, se eu gastei cinquenta, todo mundo que entrar depois vai gastar cinquenta e todo esse dinheiro vai ser convertido em *marketing* ou em impulsionamento, a gente tem uma ideia de um *outdoor* e esse é o planejamento.

[...]

L: Entendi. Então pelo que a gente está entendendo, desde 2013 começou então ali essa sua atividade, mas esse aplicativo, então, Londrina Delivery é uma coisa recente então, né? A

gente está pegando ele já entrevistando no seu nascedouro mesmo, né? Então, aqui você já falou um pouco, se quiser detalhar um pouco mais então, só um pouco da trajetória, não da empresa em si, mas do aplicativo do Londrina Delivery, comente em algumas palavras quando, como e porque essa necessidade, né. Você já comentou algumas coisas.

V: Do *app* você fala? Necessidade do *app*?

L: É.

V: A necessidade do *app* ela vem de cortar esse atravessador, porque na verdade, assim, eu corto o tomate, frito o ovo, o hambúrguer, coloco e aí eu dou para um cara para ele cobrar sete por cento meu, só para ele fazer o *link* eu e o cliente, entendeu? Eu falo: "gente, a gente consegue fazer isso melhor que qualquer um em Londrina". Se a gente se juntar, hoje a gente tem lá cento e uma empresas, mas do grupo lá de quase duzentos, eu falei: "meu, se todo mundo usar a própria rede do estabelecimento que ele tem, a rede pessoal, a gente atinge as pessoas que a gente precisa atingir em Londrina. Eu falei: "Olha, se dos cem, cada um no dia do lançamento eu consiga fazer que dez amigos meus baixem esse *app*, se todo mundo fizer isso são mil pessoas", então quer dizer, eu acho que as pessoas não entenderam essa ferramenta ainda da internet, falei: "meu, a gente precisa usar isso". E tem muita gente que tem medo, mas a gente precisa usar, a gente sabe usar é só a gente colocar, falar e [...]. Porque o que eu senti foi que muita gente não sabe como isso funciona, os clientes mesmo, eles não sabem. Eu lembro que eu postei um dia indignado no *Facebook* fiz um texto, foi de onde surgiu a ideia toda, né [...]. Eu postei como funcionava, falei: "olha gente, é assim, assim, assado", muita gente se indignou, e aí nessa onda de todo mundo estar em casa na rede social, falou assim: "meu, qual é a saída então?", "a saída é a gente criar um mecanismo [...] nosso.

[...]

L: Tá, você mencionou da parceria do SEBRAE para futuramente também se tornar uma cooperativa, o Londrina Delivery, deixa eu entender, tem outras instituições de ensino? Você falou da *Alexis*, da empresa júnior na UEL, pelo que eu entendi, de pesquisa, mas tem outras assim de pesquisa, infraestrutura e de crédito? E comente um pouco, mesmo SEBRAE e *Alexis*, essas duas que você já mencionou, como essas parcerias são feitas.

V: É, na verdade o SEBRAE, quando começou a acontecer a ideia, eu lembro que eu estava em contato com o SEBRAE por algum motivo que eu não lembro agora, mas aí eu falei para a supervisora lá, ela chama Lê, e eu falei da ideia, ela abriu o olho e falou: "ó, a gente pode ajudar". Aí o SEBRAE tem o SEBRAETEC, eu não entendo muito, não vou conseguir detalhar muito bem para vocês como funciona, mas é alguma verba do Sistema S, eles podem ajudar algumas empresas com projetos de tecnologia. E aí eu fiz esse SEBRAETEC, fiz no meu nome e ele foi aprovado, então a gente teria uma verba para criar o nosso aplicativo. Então a ideia, porque antes de aparecer a *Londrisoft*, a gente estava construindo o aplicativo mesmo e isso ia demorar um pouco mais, mas ia ser tudo nosso. Mas a gente viu que fora esse trabalho de captação, de explicar para as pessoas e tudo mais, a gente teria muito serviço de assistência técnica, de ter um cara criando essa tecnologia para a gente, depois esse cara ia ter que estar ali, de quem que esse cara é funcionário, né? Aí a gente entraria em um negócio um

pouco mais complicado assim, então eu acho que a *Londrisoft* entrou para justamente para "ah, beleza tem uma mensalidade lá que é justa, mas vocês cuidam de tudo isso, a gente vai fazer só nosso marketing e fazer a venda dos produtos". Então essa primeira parceria do SEBRAETEC que foram, a gente provou até verba de logo e tudo mais, mas acabou que não ficava [...]. Porque quando o cara cadastra esse serviço para prestar para o SEBRAETEC, ele é caro, então eu lembro que eles pagavam setenta por cento para a gente, mas a gente tinha que pagar esses trinta por cento, esses trinta por cento dava, por exemplo, nessa questão da logo e tudo mais, dava mil e quinhentos reais. Mas a gente conseguiu um *designer* que conseguiria fazer uma logo para a gente com um preço menor que esse, a gente só precisava da logo, então acabou que a gente decidiu não pegar o SEBRAETEC, não pegar a verba, não usar e investir nisso que já estava pronto que era a *Londrisoft*. E na verdade o único parceiro hoje mesmo é a *Londrisoft*. A Alexis a gente nem usou essa cartada de tipo: "ah, a gente é um conjunto de empresas, você pode fazer um desconto?", a gente não usou [...]. "Quanto é para registrar?", "é tanto", "então vamos registrar aí o Londrina Delivery", foi mais ou menos isso. E o SEBRAE, se a gente quiser formular essa cooperativa, tem o valor, eles deram o desconto para a gente, "ó, o pacote é tanto, mas para vocês a gente faz ali", não ficou caro, pensando em cem empresas é super barato. Só que como a gente está focado agora nisso de soltar o aplicativo, dele não travar, não ter nenhum *bug*, não ter nada, a gente falou: "ó, vamos deixar essa ideia da cooperativa para daqui a pouco".

L: Tá. A propriedade, vamos dizer, o direito de propriedade, a patente do aplicativo ele pertence à *Londrisoft*?

V: Não, a patente está no meu nome. O Londrina Delivery foi registrado no meu nome. Inclusive qualquer regra hoje, por exemplo, para entrar a gente discute em grupo, mas eu debato com a *Londrisoft* [...]. Falo: "olha, pessoal decidiu que a regras são: tem que ter alvará, vigilância e bombeiro, beleza?", "beleza". Daí eles vão norteando [...]. Eles não podem colocar ninguém dentro do aplicativo sem a minha aprovação, a gente que aprova. Eles também não podem tirar ninguém a não ser pela inadimplência, e aí tranquilo.

L: Entendi. Compete a eles então a administração, manutenção do *software*?

V: Isso. Eles que respondem por qualquer problema do *app*, eles que respondem por ele. A gente tem a marca, que é o Londrina Delivery, a gente tem esse *marketing place* que é nosso, eles cederam o uso para a gente, tipo isso, cederam pelo valor da mensalidade que a gente estipulou, mas todo o banco de dados é nosso, todo banco que a gente criar ali é nosso.

[...]

L: Entendi. E nesse processo todo, em algum momento vocês receberam propostas, vamos pensar assim, semelhantes ao que aconteceu com o *deliveria* que foi comprado depois de já estar rodando, certamente vocês vão receber também essa proposta, né, se algo der certo, alguém chegar com uma maleta, uma pacoteira de dinheiro e falar: "ó, tá aqui, vocês querem?"

V: Isso foi mais difícil no começo, porque quando eu estava tratando com outras empresas, esse era o ponto principal, eles queriam fazer alguma coisa com algum contrato curto, porque justamente valorizou, o cara quer vender e para a gente não era interessante, então a gente não recebeu, mas hoje não tem muito o que o cara comprar, porque isso com a *Londrisoft* está bem resolvido, isso não vai ser vendido e a gente também tem definido que não vai vender esse *marketplace*, a gente está trabalhando junto ali e na verdade o que tem hoje para ser vendido seria ou a *Londrisoft* falar: "ah, eu vou vender a empresa" ou eu vender a logo, falar assim: "tô a logo aí, você vai comprar a logo". A gente recebe propostas de, hoje eu recebo propostas de empresas que tem um aplicativo e agora entenderam que o negócio tem potencial e querem fazer isso para a gente, eu falei: "olha, mas quando eu procurei vocês, vocês não abriram mão da taxa...", porque o cara também faz essa conta. Engraçado que outro dia um desses cem estava lá no grupo e veio falar comigo no *inbox* e falou assim: "olha...", eu falei que toda verba do marketing a gente tem que decidir junto porque não está incluso, né. E aí ele falou: "ah, mas sessenta reais a mensalidade *IFood* hoje tem duas mil empresas lá, então se a gente tiver mil, sessenta reais a mensalidade, sessenta mil", mas eu falei: "olha, isso é a mensalidade lá da *Londrisoft* e realmente é um dinheiro por mês" e imagina mil empresas, sessenta reais cada uma, sessenta mil por mês. Realmente algumas coisas a gente vai ajustar justamente por conta do que a gente falou no começo, tipo assim olha, tem muita gente trabalhando de graça hoje, então se for para ter alguma coisa para que essas pessoas continuem fazendo de uma maneira justa e recebam pelas horas trabalhadas ou para continuar, para fazer isso rodar legal. Eu vou te falar que desses cem tem quatro ali que se soltarem a peteca, o negócio para de acontecer.

[...]

L: Sim. E quanto foi, em média, o investimento feito? Você tem uma ideia mais ou menos?

V: Pela *Londrisoft*?

L: Todo mundo.

V: É, na verdade assim, o que eu investi de verdade aqui foi tempo, porque foram quatro meses [...]. Tempo e saliva, porque eu tive que falar com muita gente e explicar e foi isso. Agora pelo que eu entendi das outras conversas que eu tive com outras empresas, por exemplo, quando eu falava para a empresa que já tinha um *app*, falava: "quero que funcione assim, a entrega eu quero que calcule assim e tal", ele falou assim: "olha...", eu tive dois orçamentos que giravam em torno ali de vinte a trinta mil reais, ele falou: "olha, a quantidade de horas que a gente tem que dedicar para fazer essas adaptações que você quer vai dar..." eu lembro que uma falou assim: "vinte e um mil reais", mas eu falei: "olha, mas o *app* não é seu? Eu não vou alugar ele de você? Então, por que você não faz essa modificação sem esse custo? Porque eu estou alugando uma casa, e de repente a gente fez um acordo que você precisa fazer uma reforminha para eu entra na casa, entendeu?". E nenhuma topava, todo mundo queria cobrar essas horas aí e os orçamentos eram de vinte a trinta mil reais. E a *Londrisoft* topou fazer sem custo.

L: Entendi. E tem algum investidor que você tenha conhecimento, algum anjo que tenha investido nisso para a *Londrisoft*, alguma coisa?

V: Não, não temos. Eu também nem sei assim. A minha ideia na verdade, de verdade assim que eu falei e eu lembro que virou uma questão que com todo mundo que eu conversava, falava assim: "meu, você não consegue bater o *IFood*", e eu me indignava que eu falei assim: "primeiro que a ideia não é nem bater eles, não é nem brigar de frente com uma empresa tão grande", mas eu não consigo conceber a gente fazer tudo...", porque você não consegue bater quem produz, eles não produzem nada, eles não cortam tomate, não fazem nada [...].

L: Não trocam o pneu da moto que fura.

V: Se as mil empresas que estiverem lá, pararem de aceitar as propostas deles, não tem mais, não tem para onde eles correrem. Todas as promoções somos nós que pagamos, então isso me indignava um pouco de pensar que [...]. E aí foi uma questão, eu falei assim: "não, eu vou fazer, eu vou fazer em Londrina isso acontecer." E aí nessas conversas com o SEBRAE a gente falou: "olha, se der certo é um modelo, a gente poder levar esse modelo para outras cidades", e aí entraria essa ideia de falar: "ah legal, fizemos em Londrina, funcionou, V fez acontecer uma história ali, vamos contar essa história lá em Maringá? Como seria?" E aí entraria essa ideia de alguém investindo e tudo mais, e a gente conseguiria manter os mesmos valores, as mesmas coisas e ficando bacana para todo mundo sem as taxas e todo mundo se engajando ali para fazer a plataforma acontecer. Então essa era a ideia inicial, vamos fazer em Londrina um projeto modelo e depois a gente expande para outras cidades, para os pequenos comerciantes aí.

[...]

L: Certo. E vocês recebem, daí já pensando também no Empresa G, algum tipo de apoio, incentivo, parceria além do mencionado que você comentou do SEBRAE, assim, de prefeitura, universidades? Do próprio arranjo produtivo local de TI, né, afinal se trata de um aplicativo de entregas para Londrina.

V: Olha, eu vou te dizer que não. Aí eu não sei se já uma falha nossa da gente se organizar e procurar esse apoio, mas eu vejo que o que acontece hoje em Londrina, e até conheço, por exemplo, as pessoas que trabalham nessas associações que já existem, mas eu não sinto que exista uma força para melhorar a nossa vida ou a qualidade das coisas. Por exemplo, durante a pandemia, existe um aplicativo pronto local já de uma associação, da ACIL, por exemplo, eles tinham, eles não abriram mão da taxa de oito por cento. Eu falo: "pô, a gente está passando por uma pandemia, eles são os caras que ganham com isso que deveriam ajudar o comércio local, no meu entendimento", mas não rola, eles poderiam abaixar a taxa ou zerar a taxa, "vamos zerar por quatro meses". Eu entendo que eles tinham uma taxa deles que a ACIL ficava com quatro por cento, e quatro por cento ia não sei para onde que ia. Mas tudo bem, então vamos abrir mão da nossa parte pelo menos. Assim, não existe uma força nesse sentido. E agora [...].

J: Esse aplicativo da ACIL funciona? Agora está funcionando normal?

V: Funciona. Não vingou, mas funciona.

J: Entendi. Tem algumas pequenas empresas que trabalham com ele?

V: Só vai acontecer quando todo mundo gostar da ideia e falar: "vamos pegar e vamos juntos", entendeu? E não pegou, e eles não vão investir dinheiro em um negócio que não Pegou. Por mais que seja deles, por mais que eles vão ganhar muito dinheiro com aquilo [...]. Talvez tipo assim, "ah, não é o foco da (ACIL) ganhar dinheiro com aplicativo", então está ali, quem quiser paga oito por cento, quem não quiser deixa lá. Mas eu senti que faltou esse esforço de pensar como que a gente pode ajudar. A ABRASEL tinha um aplicativo pronto também e é nacional inclusive, mas também eles têm os associados, tem aquela coisa lá, "vamos fazer para os associados", mas não tem um peso. Eu acho que a ABRASEL hoje deve ter cinquenta, sessenta associados em Londrina. Mas, enfim, eu acho que falta, mas agora eu resolvi pegar pela outra via, falei: "agora a gente vai unir a força, fazer o peso e aí buscar isso [...]. Olha, agora nós somos cem, somos duzentos, o que a gente pode fazer para a prefeitura ajudar a gente". E, assim, independente de tudo que eu falei, da ACIL, da ABRASEL, a ABRASEL vai dar um apoio institucional para a gente, o que a ACIL puder fazer pela gente agora, a gente vai aceitar e a ideia é crescer e fomentar e ajudar o comerciante local que é quem mais está sofrendo, né. Esse pequeno comércio, esse setor de bar e restaurante está sofrendo bastante, a gente está fechado. E é louco que as pessoas em torno disso, muitas pessoas não se solidarizam, por exemplo, eu não tive desconto de aluguel dos meus negócios, então eu tive que fechar durante quase sessenta dias, mas o aluguel foi integral. E agora, mesmo agora a gente ficou fechado esses últimos quinze dias para trás que a gente ficou fechado de novo, e aí já recebi até assim, olha "se não pagar o aluguel normal e no dia, vai pagar multa, e as multas desses imóveis são caras, porque o contrato é o seguinte: quanto é o aluguel? A gente paga cinco mil, mas no contrato é sete [...]. Pagando em dia é cinco, sabe essas coisas?

J: Sei [...].

V: Então eu sinto que tem muita gente soltando a corda, porque falou: "cara, não vou dar conta". A gente recebeu das cervejarias algum apoio, ah, de *vouchers*, foi importante, ajudou, mas eu vejo que essa questão do aluguel, por exemplo, a COPEL agora começou a cortar a luz das pessoas, dos bares e restaurantes. E assim, parece que está normal, não está normal [...]. Muita gente está fechado, porque não pode abrir, e muita gente [...].

[...]

L: Entendi. E o que você achou da reforma trabalhista de 2017?

V: Eu me formei em música, eu tenho minha carteira de trabalho e ela foi muito usada na área da música, eu acredito que seja um retrocesso. Eu vejo a galera feliz aí, agora que eu tenho mais contato com as pessoas que tem empresas, "agora facilitou, agora vai melhorar", falei: "cara, para mim não mudou nada da relação e de tudo mais". Mas eu não [...]. Para mim não é interessante, eu acho que a gente tem que valorizar mais os trabalhadores. E eu vejo isso que é muito louco, que assim até vi uma entrevista do Emicida esses dias e ele falando do preço da

camiseta dele, ele falou: "cara, é esse o preço, porque eu remunero bem as pessoas, eu coloco elas ali, estão na frente da parada, estão levando comigo" e é muito legal. Eu quero conseguir chegar nesse ponto e é o que eu te falei da precificação, hoje rola uma guerra de preços e tudo desse lance do mercado que eu vejo que as pessoas não fecham a conta, acaba que não remunera bem, não consegue, por exemplo, agora passar por uma pandemia e ter um suporte, ninguém tinha dinheiro guardado ou alguma coisa para falar assim: "nossa, eu aguento". Eu fiz um empréstimo, no caso. Mas enfim, isso aí eu acho que é uma coisa que vai demorar um pouco mais de tempo para as pessoas entenderem isso aí e se organizarem nesse sentido, mas eu não achei bacana não, no geral assim.

J: Eu quero, rapidinho, V, só para a gente terminar, uma pergunta bem abstrata assim [...]. No caso do seu comércio do Maximus Villa, eu vou fazer essa mesma pergunta para a questão do aplicativo. O que poderia te ajudar a nível de prefeitura, a nível estadual, a nível federal mesmo que se pudesse falar assim: "olha, eu preciso de uma ação com base de governo ou de associação, o que você precisaria para te ajudar no seu comércio hoje? Pode envolver tudo, qualquer coisa.

[...]

J: E essa mesma pergunta para o lado do aplicativo assim, da questão mais dessa relação sua com o *IFood*, com o aplicativo novo. Existe alguma ação que poderia ajudar você? Mesmo que se fosse uma regulação no *IFood*, por exemplo, falar assim: "olha gente, o *IFood* não vai poder cobrar taxa durante a pandemia? Alguma coisa assim. Não sei se você consegue pensar em alguma ação efetiva.

V: Não, eu acho que não. Eu acho que a prefeitura tem meios para a gente conseguir amplificar essa ideia, seria esse o [...]. Acho não se envolver o *IFood* e tudo mais ali. Eu acho que agora é pegar o que a gente construiu e falar: "olha, a ideia é boa, tem coisas para melhorar, por exemplo, essa questão do entregador, dessa plataforma, ele também não é registrado lá, entendeu? É como se essa empresa estivesse *linkando* a gente com o entregador por uma taxa pequena para os dois, e ele fica com cem por cento da entrega e eu faço o meu volume e beleza, entendeu? Só que assim, eu sei que ele não é registrado nessa empresa, ele vai lá, se cadastra, ele é aprovado e paga lá dois reais por dia e pode rodar o dia inteiro fazendo entregas por esse aplicativo e fica com cem por cento da entrega. É o ideal? Não é, no meu ver não é o ideal, mas vai ajudar para quem tem pouco volume, e vai ajudar esse cara porque o *IFood* fica um tempo com o dinheiro dele e morde ainda uma porcentagem. Então melhorou, mas ainda não estamos no cenário ideal. Então se a prefeitura conseguisse de repente ajudar essas pessoas, os entregadores a se organizarem: "olha, vocês podem montar uma cooperativa", porque acho que é isso [...]. Ajuda as pessoas a se organizarem, eles vão ter um plano de saúde, eles vão ter suporte, eles vão ter um respaldo municipal e aí legal, aí ficou bom para todo mundo.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Empresário F

Entrevista realizada no dia 28 de julho de 2020.

[...]

LE: Desde quando que tem a MZ?

LA: A MZ foi em dois mil e [...]. Faz cinco anos eu acho, deixa eu ver.

LE: Aham [...]. 2015.

LA: Ah, não estou conseguindo acessar aqui, mas é cinco anos. Então aí, o que a gente fez, é aí que começa a história mesmo da parte da *startup* da gente aí, que a gente fez [...]. Montou a MZ para fazer sistemas customizados para ganhar dinheiro para pagar o nosso produto, entendeu? Então assim, a gente tinha três ideias de produto na época, um para indicador de indústria, o outro que é o *Quality*, que é o nosso produto hoje. O *QualityStorm* que né, não tinha esse nome, mas era um produto para qualidade, e um outro que era para varejo, que era um produto para indicador também, para varejo. E daí a gente chegou na conclusão que a gente ia investir né, o tempo, dinheiro aí, nessa parte de qualidade, do *QualityStorm*. Um, porque era o que eu trabalhei, eu tinha esse *background*, da época da Continental que eu trabalhei com qualidade lá né, então de desenvolvimento de teste, tudo mais, e o Braín com a parte de processo, então eu falei: "meu, vamos desenvolver isso aqui". E o que a gente fez, pegou projeto *custom*. Chegamos a rodar uns cinco, seis, sete projetos *custom* ao mesmo tempo em dois aqui, assim, um troço até meio idiota assim. Então a gente pegou uma linguagem só, um sistema só, uma coisa só, desenvolvia só naquilo, e, meu, fazia desenvolvimento [...]. Muita coisa assim. E pegava o dinheiro, e daí a gente fazia, assim, então eu desenvolvia quatro meses de projeto dos outros, e falei assim: "cara, agora um mês a gente vai desenvolver só o nosso". E a gente não vendia nada e ficava um mês só pelo o nosso e tal, aí fazia mais dois meses dos outros, mais um mês o nosso. E ficou nesse ritmo aí, dois anos.

LE: Dois anos.

LA: É, mais ou menos aí. Um ano e meio, dois anos. Até que daí saiu a oportunidade [...]. Aí a gente já tinha um produto assim... Bem inicialzão, bem inicial. Um MVP mais ou menos aí, né, assim, bem inicial...

LE: Que são as bases, os primórdios desse *QualityStorm*?

LA: É, isso. Que seria o que o pessoal chama, que é o mínimo produto viável, né. Então a gente tinha um conceito ali meio aplicável em produto, aí eu falei: "cara, a gente vai vender isso aqui, né". Daí, surgiu uma oportunidade até de um cara desse grupo de (*C-Tupers*) que eu te falei lá, do *Juntus*, que é o Hirata. Ele falou: "tem um edital da ABDI aí, ativo que é interessante para vocês, é só indústria, que é o que vocês atendem, participa aí". Daí a gente

não deu muita bola na época, né. [...]. A *Guenka*, na época da Jandira fazia muito edital, muito mesmo, entrou Fundação Araucária, FINEP, tudo que é troço aí a *Guenka* ganhou, a Jandira tem um currículo muito bom, né, então pesa muito o currículo dela na hora da aprovação desses projetos e a *Guenka* aprovava muito projeto, era bem legal na época assim, mas [...].

LE: Concorrer e ganhar?

LA: Ganhar, isso. Exatamente. Então, por exemplo, o FINEP lançava um edital x lá né de quinhentos mil, a *Guenka* entrava, fazia os processos e ganhava cara. Isso aí, pegava o dinheiro, fazia os projetos, então sempre fez tudo direitinho. Foi bem legal lá. Só que, o que era o ponto... o que era o contraponto de ganhar muito projeto? Que você não fica orientado para vender, você entendeu? Então, entre aspas, seu comercial acaba virando vender projetos assim, né, não é vender, mas, assim, ser aprovado em projeto, captar dinheiro e fazer projeto, mas venda mesmo, não faz, porque você está orientado para outra coisa.

LE: Pelo projeto né. Que atua, demanda um tempo né.

LA: É, ganha dinheiro e tal, tudo isso aí, mas no fim das contas cara, é uma coisa que você fica pegando subvenção toda hora, então tinha mil produtos a *Guenka* assim. Mas no fim, cada produto tinha quatro clientes, cinco clientes, entendeu? Porque não dá volume, mas era a orientação lá da época assim, uma maneira de trabalhar, não vou dizer que é certo ou errado. Aí, assim, quando a gente montou a MZ, o Braín falou assim: "cara, não vamos entrar em projeto do governo cara, não vamos entrar. Vamos pegar e vamos vender, vamos fazer um troço totalmente privado". Aí entrou esse do Ministério da Tecnologia, Ciências da Tecnologia da época, que era o Programa *Startup* Indústria, que era esse, como que era [...]. É, *Startup* Indústria da ABDI. Até olhei o trofeuzinho ali que a gente tem. E daí a gente entrou nisso aí, sei que entrou trezentas e tantas *startups* e no fim selecionaram dez. Depois de um longo período aí a gente ganhou, então a gente ganhou com a Caterpillar. Até um negócio que eu tinha falado com você pelo telefone lá que esse edital foi muito legal, foi muito legal mesmo, por quê? O que ele tinha de diferente dos outros? Que até a gente decidiu entrar por isso. Ele tinha as *startups* de um lado, tinha as aceleradoras de outro e tinha as indústrias no meio. O governo dava o dinheiro, mas quem controlava o projeto era a indústria, então isso que eu achei que foi bem interessante, porque no fim assim, muitos dos projetos do governo você acaba entregando um relatório. Então você entrega, ah [...]. Deu certo, não deu certo e é isso, cara. Então, a *Guenka* fazia tudo certo na época, mas quantas empresas não deviam fazer certo. Porque o cara entrega um relatório, fala assim ó: "tentei e não deu certo", mas cadê as evidências, né? Sei lá, tem um controle, lógico que tem um controle, né, não estou falando que não tem controle nenhum, mas, né, é um relatório né.

[...]

LA: Nessa segunda etapa, daí a gente ganhou essa segunda etapa com a Cat, eles escolheram a gente, daí a gente teve o aporte do governo de duzentos mil reais, então que foi o segundo edital não. Não sei se deu para ouvir, cortou aí de novo.

[...]

LA: É. Deu esse segundo aporte de duzentos mil.

LE: Duzentos mil.

LA: É. Isso foi as dez empresas que ganharam lá, todas tiveram. Isso aí está público também, você pode entrar e depois pegar do edital. Daí nisso aí a gente falou assim: "cara, é agora né", então pegamos todo esse dinheiro e investimos dentro do produto da Cat e também pegamos uma parte e fomos pagando o *Quality*. Fizemos os dois em paralelo. E daí cara, a partir daí que foi o negócio, né. A gente não teve investimento externo, né, tivemos esse investimento da ABDI. Nosso capital social aqui é 100% nosso, assim, não tem nenhum investidor.

LE: O LA, você sabe me dizer de quando que é esse edital da ABDI para depois eu pesquisar certinho?

LA: Ó, para você pesquisar, você vai pesquisar "edital *Startup* Indústria 1", que é o primeiro aí que saiu. O primeiro edital *Startup* indústria, isso aí foi em 2016 se eu não me engano, cara. Acho que foi isso, mas bom você vai achar fácil isso aí, se não achar, depois eu procuro aqui e te mando o link. Mas é [...]. Isso aqui que foi, digamos assim, o nosso investimento, né, então a gente pegou esse dinheiro, cara e aplicou 100% no produto né. Daí saímos com o produto.

LE: Com o *QualityStorm*?

LA: Com o *Quality*. Aí a partir do *Quality* que a gente é [...]. Então hoje, assim, tem a Empresa F e tal, mas a gente nem atua mais pela Empresa F, é só *Quality*. A gente vai até depois, o plano é tirar a Empresa F do ar, tirar tudo do ar da Empresa F e virar só *QualityStorm*. E *Prime*, que é o outro produto aí da Cat, mas por enquanto, digamos assim, uma segunda opção nossa aí. E daí cara, a gente começou com o *Quality*, e com o *Quality* o Braín tem o amigo dele que agora é amigo nosso aí né, que está trabalhando com a gente, que é o Frank, que ele faz comercial só. Então ele entrou, ele é terceiro, ele tem um PJ, ele nem fica aqui e tal, mas faz o comercial e a gente começou a fazer venda com ele, cara. E daí a partir daí começamos a vender, né. Então isso faz dois anos, 2018, comecinho de 2018 a gente começou a vender o *Quality*. E daí que a gente descobriu o quão imaturo era o *Quality*. Por mais que a gente tinha feito um monte de coisa nele, a gente começou a entrar nas empresas e daí cara, aí que você vê mesmo o que é o produto, né, então a ideia era legal, mas tinha um monte de coisas para desenvolver ainda, e daí a gente, meu, está desde então desenvolvendo o *Quality*. No começo desse ano entrou mais um sócio aqui que é o Cleberson. Ele tava desenvolvendo coisa com a gente desde 2019, a gente tinha feito um contrato com ele, que é um contrato de *vesting*, que é uma forma de contrato interessante aí até para você pesquisar que esse contrato é assim, a gente se comprometeu com ele. Ele ia desenvolver, fazer um desenvolvimento com a gente de "graça", durante um tempo até a gente atingir um faturamento x que permitisse que ele saísse do emprego dele e viesse para cá como sócio, então ele trabalhava na Continental, que é a empresa de São Paulo que eu trabalhei lá. O Cleberson era amigo nosso assim também ele se formou com a gente, eu me formei com o Braín também, que é o outro sócio, todo mundo era da mesma turma da UEL. E daí em 2020 agora início, a gente atingiu esse faturamento, ele saiu do emprego dele e veio para cá. E daí

ele tem uma porcentagem aqui também né da empresa, e está trabalhando agora com a gente aqui. Então, isso em 2020 agora.

[...]

LA: Esse contrato de *vesting* ele é assim, isso é muito comum nos Estados Unidos, por exemplo, você tem um funcionário, a empresa tem um funcionário, daí esse funcionário é muito bom, daí o que você fala para ele, fala assim: "cara, você continua na minha empresa, você é muito bom, mas eu não posso te pagar muito ainda, mas eu tenho [...]. Você tem um salário x, mas eu te prometo uma porcentagem da empresa se você ficar até tanto tempo e a gente bater uma meta", por exemplo. Daí tem um gatilho nesse contrato que esse gatilho é o seguinte, por exemplo, faturamento de x. Se a empresa conseguir atingir um faturamento x você sai da condição de funcionário e vira sócio em x por cento de participação, entendeu? Isso é muito comum nos Estados Unidos, aqui no Brasil tem pouco ainda, mas é um contrato muito interessante. Daí esse gatilho do Cleberson era um faturamento x lá que a gente atingiu e daí ele veio para cá né, como sócio. Aí hoje, assim, a gente tem cerca de uns quinze clientes, todos indústrias. Então é [...]. A gente tem desde indústrias [...]. Não vou dizer pequena não tem, tem médias indústrias aí para cima, até multinacional que a gente está atendendo hoje né.

[...]

LE: O LA, você tem alguma hipótese assim, ou o que você acha do porquê que essa grande maioria dessas *Startups* elas acabam morrendo no meio do caminho?

LA: Ah, assim [...].

LE: Porque você disse que o produto é bom [...].

LA: Tem assim, da minha experiência, da minha visão, não sei se é isso, isso não é uma coisa científica, mas eu vejo que tem algumas barreiras que assim: um, *startup* é uma empresa, então, assim, não é uma [...]. Esse nome *startup* ele é muito bonito assim, mas na verdade é uma empresa, então você tem o seu PJ, você tem que pagar imposto, você tem que pagar equipe, você tem que administrar sua empresa, você tem a contabilidade, você tem a área jurídica, você tem tudo, é uma empresa. E se o cara quer abrir uma empresa, que seria a *startup* e não quer tomar conta da empresa, ela não acontece, entendeu? Acho que isso é uma barreira muito forte aí. As empresas estão [...]. Os caras tão querendo fazer um produto e vender [...]. Ou vender ou ser comprado, sabe? Mas ninguém quer administrar a empresa, então isso é um ponto importante que é a parte chata, entendeu? A parte chata é você administrar a empresa. É chato, cara. Não é legal. Você ter que resolver pepino jurídico, você ter que pagar as guias, receber e pagar no dia, você tem que conversar com o banco, sabe esse tipo de coisa? As pessoas não querem fazer isso, então elas acabam negligenciando essa parte que é importante. [...]. E acho que esse é o maior que a gente pegou, as pessoas fazem o produto e não sabem vender o produto. Isso aí é importantíssimo. Ela faz um negócio que ela [...]. Tipo assim, é um mini *Facebook* só que ela acha que as pessoas, os clientes dela vão entrar lá na plataforma sozinho e isso vai dar certo e não é assim, não é assim. Você tem que vender o seu produto, seja qual forma de vender, mas, assim, por exemplo, você tem a rede

social, você tem que pôr os primeiros caras lá e esses primeiros caras não vem sozinhos, você quer usar uma rede social que não tem ninguém? Eu não quero. Você também, acredito que não, então como que o cara vai povoar uma rede social sem ninguém? Ele tem que fazer alguma coisa e isso geralmente envolve tirar o telefone do gancho e ligar para pessoas e pegar o e-mail e mandar e ir na casa do cara e ajudar o cara a fazer e esse trabalho 90% das pessoas não fazem, não fazem [...]. Que é pegar na mão dos primeiros clientes e fazer os caras usarem, seja pagar para o cara usar sua plataforma, dar *feedback*, alguma coisa você tem que fazer para povoar o seu produto seja ele para consumidor final né, que seria o *B2C* ou para empresa que *B2B*. De qualquer jeito você tem que pôr os primeiros caras e isso dá trabalho para caramba e as pessoas não fazem isso. Daí elas vêm assim: “cara, fiz o produto errado”, mas na verdade ela nem sabe qual que é o produto dela, porque ela nem [...]. As pessoas nem usaram, entendeu? Isso eu acho que é a principal causa, assim, na minha cabeça, tá, na minha cabeça. Não sei se é a verdade, mas na minha cabeça é isso. Cara faz o produto e nem se dá o luxo de saber se ele funciona, porque ele nem põe as pessoas lá para usar. Então isso é uma coisa, outra que eu vejo assim, muito dos caras fazem o produto para vender o produto, então é aquela história do *YouTube* que foi comparado pelo *Google*, entendeu? A empresa x que foi comparada pelo *Google*. “Eu vou fazer um produto e daí eu vou vender por milhões” e, cara, isso aí não é assim, né. Isso aí tem dois lados que você vai ser comprado, eu vejo assim na minha cabeça, não sei se é verdade, eu acredito. Um é você ter uma inovação tecnológica muito grande, totalmente disruptiva, então você tem lá, o *YouTube* na época, não tinha empresa que fazia, não tinha nenhum site que fazia vídeo que era tão grande assim. Tinha o [...]. Beleza, o cara era, meu, disruptivo, aí foi o *Google* e comprou. Ou você tem uma empresa que tem tanto cliente que essa base é interessante para alguém. Então esses dois caminhos. Agora você tem um produto que não tem cliente, não tem inovação aí você quer ser comparado, entendeu? Você não vai ser comparado e você vai fechar isso acontece com muita gente também, cara.

[...]

LE: Que é o ramo de atividade?

LA: É. Hoje a gente atua em empresas de móveis, basicamente, a gente atua em empresa metal mecânica que é um ramo bem grande assim, uma vertical bem grande e nas empresas farmacêuticas.

LE: E esses projetos são adaptados por setores também?

LA: É. Hoje assim, o que a gente fez? A gente fez um sistema que é totalmente parametrizável. Então, a gente basicamente, a gente customiza o produto através de parâmetros. O que isso quer dizer? Que a gente não tem um código diferente para cada cliente. O produto é um só e a gente vai adaptar para cada cliente através de parametrização, entendeu? Isso facilita, facilita que eu rodo o mesmo código, digamos assim, em um cliente, rodo o mesmo código no outro, só que eles aparentam ser produtos diferentes. É isso. Então o cara entra, até tem uma cor diferente, um processo, é totalmente diferente e o outro cara entra, é outra coisa, entendeu? É isso que é o nosso produto hoje.

LE: Entendi. Houve fusão na empresa?

LA: Não.

LE: Tá. Sobre as parcerias, assim. Que a gente pergunta assim: a empresa possui parcerias com empresas nacionais, internacionais? Relate como essas parcerias são feitas e eu já vou aproveitar para dizer assim, tem parceria também com outras instituições, de ensino, pesquisa, infraestrutura ou de crédito etc.?

LA: Então, hoje parceria que eu diria que a gente tem, a gente tem com a Eurofarma e com a Schuler, através dos programas, então a gente entrou em dois programas de aceleração deles, um da Eurofarma, que é a Eurofarma Synapsis, que eram também quatrocentas e tantas *startups* e a gente entrou lá entre dez, quinze escolhidas. Daí a gente teve o direito de fazer o sistema com a Eurofarma e tal. Na verdade, não é nem o sistema, cara. A gente teve contato lá, teve contato com pessoas internas, aí isso virou um contrato depois. Teve outras empresas que passaram também e não viraram nada, assim. Então teve esse contato. E daí, por isso a gente fez um programa de aceleração da Endeavor também, isso aí foi bem legal para gente, a Endeavor é uma [...]. Como eu posso chamar [...]. Uma instituição, sei lá, que ela é para parte de aceleração de pequenas empresas, *startups* aí que é bem legal. É da fundação do Jorge Paulo Lemann, lá da Ambev. Então é bem legal, foi bem legal. E daí a gente ganhou esse direito aí. Então a gente considera eles meio como parceiro assim, mas de fato é um contrato comercial que a gente tem com eles assim, sabe. O cara pode chegar amanhã e falar assim ó: “o contrato [...]. A gente vai encerrar o contrato, tchau”, não é uma parceria com né [...]. Que poderia imaginar. Aí com a Schuler a gente entrou com um processo também de aceleração com a Câmara Brasil-Alemanha, que é lá de São Paulo. E a gente ganhou também a possibilidade de fazer um projeto com a Schuler que também virou um contrato, então, seria isso assim. Hoje [...]. Deixa eu lembrar aqui [...]. Acho que é isso assim que a gente tem, não tem muito parceiro que é o cara que a gente liga assim, que vai fazer um negócio com o cara, não tem tanto isso.

[...]

LE: Prefeitura de Londrina também?

LA: Não, nada cara. Isso aí assim, é uma opção nossa assim também. Tem a APL aqui de Londrina, nossa opção foi não entrar na APL. É [...]. Assim a *Guenka*, tinha na época uma vinculação forte com a APL e a gente, a nossa opinião pessoal, assim, não é nada factual, é uma opinião nossa, a gente achou que isso aí não seria interessante para gente assim, daí a gente optou por não entrar. A APL é uma coisa local aqui é interessante para muita gente aí talvez, mas a gente acha que a nossa opinião fica uma coisa muito restrita na região e a gente queria sempre atuar, a fazer mais [...]. Ah, atuar em outras cidades, cara. São Paulo, Curitiba assim, que São Paulo que é onde o dinheiro está correndo, entendeu? E não adianta a gente ficar olhando só para nossa microrregião aqui.

LE: É isso que eu ia te perguntar também. Qual é a abrangência da empresa né, no mercado. Dos clientes você já comentou também, né, como a própria Eurofarma que além de ser um parceiro, é um cliente também.

LA: Isso, então [...].

LE: [...] indústrias.

LA: É. A gente tem cliente em São Paulo, a gente tem cliente no interior de São Paulo que é uma multinacional também, chama *Mirvi*, a gente tem cliente em Curitiba, em Londrina, Arapongas, Rolândia aqui que é a região, temos dois clientes no Rio Grande do Sul e um [...]. Em Santa Catarina não é cliente, mas assim, a gente tem na região aqui sul e São Paulo, não vou nem dizer sudeste, que é São Paulo. Nosso objetivo é crescer em São Paulo e Curitiba assim, crescer na região aqui, pegar projetos maiores, nessa região, a gente não quer ficar restrito à Londrina e região não. A gente começou em Londrina e região com uma estratégia de ir desenvolvendo produto porque, por exemplo, qual que é o ponto, você está em um cliente, dá um defeito, muitas vezes você tem que ir lá no cliente, então você tem que ir lá, não adianta você achar que vai ficar aqui no escritório, tudo remoto. Não é muito assim, você tem que ir lá, o cara quer te ver lá, o cara quer te dar opinião, o cara quer desenvolver seu produto e tal. Então a gente desenvolveu aqui primeiro e agora está expandindo, então temos esses aí hoje que seria essa gama. Mas não são muitos clientes em cada lugar, mas em cada cidade a gente tem um, dois aí né.

LE: E a base tecnológica que a empresa opera então [...]. Aí pergunta assim: parametrizado, embarcado, customizado, padrão?

LA: É parametrizado. Não tem embarcado, é zero embarcado. É zero customizado [...]. Assim, customização a gente atua em parte de relatório customizado e integrações.

LE: Por que essa preferência por essa base tecnológica?

LA: Porque assim, a gente fazia *custom* na SINETIC, fazia *custom*. Então o RP lá, que a gente fazia lá na época tinha customizações para cada vertical, então tinha lá uma vertical de indústria, é [...]. Ah, indústria, digamos assim, aí tinha uma para serviço, tinha uma para licitação, tinha um cemitério, tinha umas coisas bem assim, particulares. Cemitério era um ramo legal para caramba que é o Parque das Allamandas aqui, não sei se você conheceu. [...].

LE: Sim, sim.

LA: Só que o que é o problema disso, tem um código para cada um. E daí você tem que ter uma equipe para cada um. E isso, para você fazer escala disso é muito difícil, entendeu? Então imagina você escalar tendo cinco, seis códigos, é uma coisa, assim, fica inviável para uma empresa pequena. Então visto essa experiência que deu errado a gente pegou e falou assim: “cara, a gente não vai fazer dois códigos, não vamos fazer”. E a gente optou por isso e não fizemos, por mais que a gente teve a oportunidade de fazer isso, a gente não fez. E a gente tem código só parametrizável e a gente escala em cima disso, entendeu? Então, o lance da *startup* que o conceito dela é um produto escalável, que basicamente você tem um código né,

e você o mantém e você tem n usuários usando essa mesma coisa que é aí que é o poder da escala, entendeu? Você faz uma vez e vende para mil. Entendeu? É, a indústria é difícil você fazer com que o cara use exatamente a mesma coisa, exatamente, porque cada uma tem seu processo. É diferente de uma pessoa física, que: “ah, tô usando o *Facebook*, você também e é isso, cara”. Entendeu? *Linkedin*, todo mundo usa *Linkedin* e é isso, me atende, te atende e acabou, mas a indústria não é assim, a indústria, cada um tem um processo, cada um tem uma coisa diferente. Uma corta e fura, a outra dobra e pinta, entendeu? É isso. Então cada um controla de um jeito e daí elas querem ter a cara delas, o processo delas dentro da ferramenta e daí a gente optou por parametrizar. Então qual é o problema disso? O problema disso é que vai ter indústria que quer fazer o troço tão *custom* que a gente não vai conseguir vender para ela, entendeu? Ela vai dizer: “ah você customiza para mim?” e a gente vai falar “não”, então a gente vai perder essa venda. Esse é o lado negativo aí da coisa. Positivo a gente consegue escalar de maneira mais barata, então, por exemplo, esses quinze caras que tão usando hoje, usam o mesmo sistema, o mesmo. Por mais que um é amarelo e o outro é azul, mas é o mesmo.

LE: Entendi. Legal, mais uma vez essa riqueza de detalhes aí, LA.

LA: Só aí, assim, só para complementar, não é uma coisa definitiva, é uma opção nossa. Tem empresas que se dão super bem em customizar ou parte embarcada aí, embarcada seria mais ou menos o que eu fazia lá na Continental, assim, que você faz a parte eletrônica e embarca o seu código lá dentro, entendeu? Mas daí para gente é outra coisa, nem cabe, entendeu? É outra linha de pensamento aí.

LE: Certo. Quanto à classificação da empresa né, qual o setor, subsetor, sabe aquela classificação das atividades econômicas do IBGE, sabe?

LA: Então, cara, hoje a gente está classificado contabilmente assim, juridicamente em desenvolvimentos de sistemas sob demanda, só que não é isso que a gente faz. Porque a gente vende serviço, entendeu? Assim, por mais que eu venda um produto, eu não estou vendendo o produto, eu estou vendendo o direito de uso sob o produto, que é um serviço. Que é [...]. O nome disso é SAAS. S-A-A-S. Não sei se você teve contato aí já com esse termo, mas é o *software* sob demanda, digamos assim, *software as a service*. É, então a gente vende o direito de uso sob uma ferramenta que é nossa, que o cara não tem o acesso, o código não é do cliente, o código é nosso, o cara só usa, ele paga mensalmente para usar o nosso sistema, digamos assim. Aí contabilmente a gente se insere em desenvolvimento de sistemas, desenvolvimento de *software*, de processamento de dados né [...]. Que não tem nada a ver, na verdade a gente seria uma empresa de venda de serviço de tecnologia, é isso. A gente emite nota de serviço e tudo mais. A gente seria uma empresa de TI, venda de serviço de TI assim, *software as a service* de TI, seria isso, mas isso não existe nas classificações aí, cara.

LE: Na prefeitura lá, sabe que tem o [...].

LA: Sim, então. Prefeitura a gente é isso, a gente é empresa de desenvolvimento de sistemas sob demanda. E eu duvido que a prefeitura vai vir aqui verificar algo assim. Essas

classificações assim, elas são teóricas, na prática, a tecnologia está andando e a classificação está [...].

LE: Está lá atrás, né?

LA: É, isso eu aprendi no Direito, só você pegar o Direito Constitucional lá, ele é um Direito Constitucional de 1980, só que o cara fica dando decisões em cima para acompanhar o que está acontecendo na prática, a lei vem depois, né. E é a mesma coisa. Então a prefeitura, isso aí não seria a prefeitura, mas classificações federais, elas vêm depois que a atividade já existe, aí o cara pega e classifica. Eu não sei [...]. Nem estou atualizado nisso se existe uma classificação para SAAS, mas eu acredito que não. Então a gente usa a classificação que tem aí e emite nota nessa classificação.

LE: É [...]. LA, a empresa se enquadra como *startup*?

LA: É, no conceito sim. Assim, se você for pensar o conceito de *Startup*, é uma empresa com base tecnológica que tem um produto escalável. É isso. Então a gente é isso. Nós somos uma empresa com base tecnológica, nosso produto é integralmente tecnológico e não existe fisicamente, entendeu? É só tecnologia, só tecnológico, é só eletrônico e a gente tem o produto escalável que é esse que eu te falei aí que é o parametrizável. Então assim, a gente escala esse produto infinitamente, é [...]. E não precisamos vender nada físico, então, que é aquela curva que a *startup*, que é o custo vindo aqui né, que seria aqui, o custo aqui e a venda aqui. É isso, então o custo fica baixinho e você está faturando cada vez mais. É isso o conceito da *startup*, a gente é isso, entendeu?

[...]

LE: Além dos sócios e dos parceiros ali, como você comentou, a empresa tem funcionário?

LA: Então, não temos hoje. A gente chegou a ter um estagiário aqui para desenvolvimento, a gente queria contratar, aí chegou no fim do ano a gente não conseguiu faturar o suficiente para contratar e daí a gente estava tendo tanta demanda de sistema que a gente pegou esse outro sócio aqui que entrou, então hoje somos duas pessoas trabalhando no técnico e duas comercial aí, implantação comercial. Não temos, mas a gente precisa urgentemente de um ou mais funcionários, urgentemente. Só que aí que está um problema. Como a gente não foi para essa parte de captação de recurso externo, que até uma [...]. Lembro que eu te perguntei lá se dava para você dar uma contrapartida aí e tal. Uma coisa que eu gostaria muito de saber depois, não sei se isso está dentro da sua pesquisa, é sobre a captação de recurso financeiro para *startup*. É, a gente não captou nada. Teve aquela grana da ABDI e hoje, assim, hoje seria importante a gente conseguir um aporte de capital para acelerar essa parte de funcionário e a gente não consegue uma [...]. Uma questão de uma empresa ou de uma pessoa física, ou sei lá de um fundo que aporte isso de uma maneira que o cara não pegue uma participação muito grande ou não faça um contrato de mútuo assim que basicamente o cara tá emprestando dinheiro para gente. E dessa forma a gente não quer, sabe. Que seria assim [...]. Que chama de mútuo reversível, que é basicamente o seguinte: eu te dou uma grana. [...]. Então ah, te dou 200 mil para você acelerar sua empresa, aí eu não entro de sócio na sua empresa, só que eu tenho

direito de aquisição de cotas no futuro por um valor predefinido ou por zero de acordo com o interesse do investidor, até aí tudo bem, acho que não tem problema nenhum, só que o meu contrato é um [...].

LE: É a regra atualmente isso.

LA: É a regra geral. Só que eu tenho um contrato de mútuo, que o mútuo é um empréstimo, um empréstimo, então o que isso significa na prática? Significa na prática que se a empresa der errado e eu quebrar, o cara pode entrar na justiça contra mim e me executar, entendeu? Isso na prática é isso. Não sei se a maioria das pessoas executam ou não a dívida, mas basicamente você fica com uma dívida. Então, aí eu pensando na minha cabeça assim: "se eu vou ter uma dívida de qualquer jeito, entre eu ir no banco e ir com uma pessoa física, dá no mesmo, cara", entendeu? Então eu não vejo isso como uma coisa interessante, assim, não vejo mesmo. Eu que me formei em Direito, tenho um *background* jurídico para dizer que isso aí basicamente eu vou estar enrolando [...]. Se não der certo minha empresa eu vou estar enrolado durante anos. Posso estar né, posso estar se o cara entrar na justiça. Então, o que eu acho que é um *gap* muito grande aí que tem dessas políticas aí, não existe hoje, não sei se existe também tá, assim, eu estou falando de uma coisa do meu conhecimento de dois anos atrás sobre isso aí, não existia uma forma contratual de que a pessoa pode portar dinheiro em uma empresa, não ser sócia e ter a garantia de que ela pode entrar nessa empresa no futuro, entendeu? Então assim, porque eu entendo também, o cara não faz um mútuo, ele só porta dinheiro na empresa e ele não é sócio, então quer dizer, se eu sumir com o dinheiro do cara, o cara está totalmente desprotegido, entendeu? Então, eu vejo que eles tentaram adaptar uma forma de contrato, mas de fato não tem isso cara. Não sei se já fizeram isso aí, sei lá, mas, assim, não vejo que existe uma forma padrão de contrato de investimento que tem um sócio oculto, digamos assim, que ele tem um direito de aquisição, mas ele não aparece em lugar nenhum e ele pode entrar no futuro. Isso para mim é um *gap* muito forte dessa parte de *startup*, cara. E isso invalida muita coisa, invalida uma pessoa que não quer pegar um empréstimo e não vai pegar, então uma pessoa que quer aportar o valor e ele não tem garantia, ele não vai aportar, então é um *gap* que na minha opinião é bem grande aí. A nível nacional assim, sabe, de política pública mesmo assim. Então [...].

LE: Talvez já entre essa pergunta oportunidade que você me passou aqui, LA. Assim, a empresa [...]

LA: Não tem. Não tem, cara.

LE: Investidores dos anjos né [...]

LA: A gente foi atrás [...].

LE: Principalmente por essa crítica sua, né.

LA: A gente teve propostas de fato, a gente teve proposta do banco BMG para aportar dinheiro, a gente teve proposta de anjos para aportar e todos quando viam o contrato era mútuo reversível e a gente não quis fazer. Talvez assim, eu não sei se é até uma questão de

não querer arriscar, a gente ser conservador demais, mas é que a gente se ferrou tanto na outra empresa que a gente não quis fazer. Então é [...].

[...]

LA: Não sei se até foi uma coisa ruim para gente, mas a gente não fez. A gente gostaria de ter feito, mas não fez. Então isso eu acho que é uma coisa que é uma parte negativa do que aconteceu com a gente, entendeu? A gente não conseguiu esses [...]. A gente quer, a gente está buscando isso hoje, alguém que queria aportar uma grana para acelerar a empresa, mas que tenha alguma forma contratual de que o cara não tá vinculado como um empréstimo, entendeu? Porque se for para o empréstimo cara, eu vou e pego no banco. O banco é uma pessoa jurídica, é outro [...]. São coisas diferentes de um cara entrar na justiça contra você e esse cara ser um banco e outra ser uma pessoa física, entendeu? Você pegar, por exemplo, todas as suas economias, você pôr na nossa empresa e depois a nossa empresa não dá certo, você vai falar assim: “e agora, cara?” E eu vou falar assim: “cara, paciência, deu errado”. E aí você fala: “não, não é possível, cara. Eu quero de volta isso aí”. Entendeu? Sabe uma coisa assim? E daí se você entrar na justiça contra mim, é muito diferente de eu fazer uma defesa, você vai lá na audiência, está eu e você lá, um de frente para o outro. É muito diferente estar o banco, que o negócio do banco é emprestar dinheiro, entendeu? Se der errado, deu. Se não der, não deu. A gente vai fazer uma forma de pagar e vai pagar e acabou, mas são coisas diferentes, assim. Isso preocupa muito a gente nessas formas contratuais e por isso a gente não pegou dinheiro. Por isso.

LE: Talvez a gente esteja até [...]. Nesse nosso diálogo você me fez pensar, né. Será que essa não seria uma das respostas para aquele nosso questionamento interior né. Por que muitas *startups* acabam morrendo no caminho, né?

LA: Eu acho que isso pode ser sim, cara. Pode ser sim.

LE: De contrato né, mútuo reversível e de ser apenas um aportador de capital e não só [...].

LA: É, então. Esse contrato [...]. Esse mútuo reversível, ele é uma [...]. Digamos assim, entre aspas aí, bem entre aspas, uma gambiarra que foi usada nessa forma de *startup*. Ele é um modelo de contrato normal, é um modelo de contrato normal. Tem outras formas de contrato com mútuo reversível, só que como não existe ou existia né, uma forma contratual que coubesse para *startup*, que você tirava o risco dos dois, entendeu? Só que ao mesmo tempo você dava garantia para o anjo de que ele não vai ser passado para trás pela *startup*, entendeu? Você dava garantia para os dois. Esse contrato não existe, então tem muita gente com dinheiro que o cara fica com receio de pôr, porque você não sabe, você pondo em duas, três pessoas lá, sabe Deus o que está acontecendo, entendeu? Então tem isso também. É uma forma que isso se tivesse uma legislação, uma coisa certinha para isso aí, acho que melhoraria muito essa forma de captação, porque o anjo, cara, ele não é só captação de dinheiro. Se eu tenho um cara lá que é um ex-executivo de multinacional, um cara empresário e tal, o cara põe o dinheiro e o cara consegue o capital intelectual dele ajudar a empresa também, é importantíssimo, entendeu? Então assim, a gente teve esse *background* de fazer outras coisas, errar, acertar e tal, a gente aprendeu meio sozinho. Agora tem caras, que o cara saí aí da

faculdade, vai tentar montar uma *startup*, as vezes o cara é um gênio da parte técnica, mas ele não sabe nada dessa outra parte de empresa. Se você tem um cara que é o anjo aí, que ele é um cara prático, estudado, prático dessa parte que ele pode ajudar, é aquele limite lá que a gente pôs exatamente do começo lá, do cara morrer, o cara não administra a empresa, o cara fica só fazendo técnico e não vende, então se tem um outro cara que tem um *background*, que ele vai ajudar nisso, e ainda põe um dinheiro ou alguma coisa assim, é muito importante. Então isso é uma coisa [...]. Isso é o papel das aceleradoras né, isso é o papel das aceleradoras hoje aí, só que a forma contratual para mim não tem um padrão hoje bom, até hoje assim, essa parte né, isso aí seria interessante.

[...]

LE: LA, como você enxerga assim no mercado, quais são os seus principais concorrentes e os produtos e serviços desenvolvidos por eles?

LA: Então assim, a gente tem dois tipos de concorrentes: um são os *RP's* maiores, que são os sistemas de gestão, que todos eles têm de alguma forma, o controle [...]. Forma de controlar a qualidade e inspeções dentro do sistema. Então se você pegar lá um *TOTVS*, a *SAP*, qualquer um desses aí, eles vão ter controles de qualidade, de execução dentro do sistema, só que são mais genéricos assim, não são tão focados como a gente. E tem outras empresas que são outras *startups* até aí que tão desenvolvendo. É [...]. Que o nosso principal concorrente hoje, que a gente mais topa é um que chama *Checklist Fácil*, que é o nosso principal. E eles começaram com a gente também, só que eles têm outro foco, eles têm menos parametrização, menos funções, mas eles têm mais abrangência e tal. É uma coisa um pouco mais simples em alguns pontos, eles conseguem vender mais rápido, talvez, mas o foco é um pouco diferente na parte de execução, mas eles são o nosso principal concorrente assim. E os próprios sistemas dos *RP's*. Seriam os nossos principais concorrentes, porém ainda é um campo que a gente está que está muito aberto ainda. Muitas empresas você chega lá o cara está no papel e não é empresa pequena não, é multinacional o cara está fazendo na prancheta.

[...]

LE: Tá, é [...]. Acho que você já falou bastante também, mas se quiser complementar o que você entende por inovação e aqui eu ia te perguntar também já da empresa, eu vou emendando a pergunta, ó: como funciona o processo produtivo e quais os processos de trabalho que o compõe? Se são todos realizados dentro da empresa.

LA: Tá, é [...]. Então o que eu entendo por inovação é assim, você ter um processo ou uma forma de fazer alguma coisa que ela é nova e vai melhorar em algum ponto. Então assim [...]. Ah, eu tenho um processo fabril, vamos supor, esse processo fabril eu faço de um jeito x, aí vem um cara e fala assim: “não cara, se a gente fizer do jeito y, eu vou ter um ganho de performance aqui”. Desse jeito y para mim é uma inovação, então, assim, não importa se eu estou na área industrial que o cara está batendo o martelo lá em um prego, ele bateu de um jeito diferente e isso tem um ganho, ou se eu estou fazendo uma inteligência artificial. Tudo isso eu tenho que ter um ganho no final para alguém e [...].

[...]

LE: E na empresa assim? Pensa em quais inovações foram feitas na empresa.

LA: A nossa inovação aqui foi substituir o papel, essa foi a nossa inovação. É, já tinham inovações parecidas? Tinham inovações parecidas. A gente pegou e fez a melhor forma de execução para parte de captação de inspeções. É isso. Esse é o nosso foco. O nosso futuro foco é inteligência artificial dentro da inspeção, que é uma outra inovação. Então, só que o que a gente percebeu, não adianta a gente querer por inteligência artificial dentro de um produto que ele não atende o básico da empresa. Então assim, não adianta eu querer por inteligência artificial dentro de um negócio que o cara não consegue usar dentro do processo dele hoje que é isso que as pessoas descobrem no MVP, que eu te falei lá. Então, ou seja, a gente tem o MVP, daí a gente começou a por dentro das empresas, daí elas começaram a usar isso e a gente está desenvolvendo essa forma de usar até hoje. A gente está chegando no fim dela, de um produto básico muito bom. 1.0, 2.0 digamos assim, que vai ser isso aí que a gente vai vender, aquele bloco lá que a gente vai vender. E daí em cima disso, a gente vai fazer inteligência artificial que vai ser o segundo bloco de inovação do nosso sistema, entendeu? Só que a gente está desenvolvendo o um ainda. É isso então. É [...]. Hoje a gente está em um processo de desenvolvimento que eu não vou dizer que eu estou buscando a super inovação, eu estou buscando melhorar o que já é a nossa inovação hoje que é a parte de desenvolvimento das inspeções. Quando eu chegar no momento que vejo lá noventa por cento das empresas que a gente está batendo, elas são atendidas por isso aqui, aí a gente busca um segundo patamar de inovação que seria a parte de inteligência artificial, cara. Essa é a forma de pensar nossa hoje.

LE: E sobre o funcionamento do processo produtivo né, quais são os processos de trabalho que tem nesses produtos e se eles são todos realizados [...]. São todos dentro da empresa?

LA: São todos. São todos. A gente terceiriza contabilidade, processo de mídia, essas coisas assim que não tem nada a ver com o *core* do produto, agora o desenvolvimento, são todos dentro da empresa. A gente teve um desenvolvimento fora que foi feito pelo SENAI de [...]. Santo André, que foi baseado [...]. Aconteceu porque a gente ganhou aquele processo de *startup* da Câmara Brasil-Alemanha, aí a gente ganhou um dinheiro, digamos assim, que foi o SENAI [...]. Tinha que ser feito pelo SENAI, né. Daí a gente desenvolveu, fez um desenvolvimento, foi bem legal inclusive. A gente tinha para *Android*, até então a gente estava desenvolvendo *Android*, daí a gente queria ir para parte do *IOS* também, ter uma versão *IOS*. Daí o SENAI que desenvolveu o primeiro MVP, digamos assim, do *IOS*. Lá para gente. E a gente ficou uns seis meses lá desenvolvendo, quase um ano desenvolvendo com eles, cara. Daí a única coisa externa que foi feito da empresa foi isso. O resto foi tudo interno.

[...]

LE: Entendi. Pergunta assim também né: como surgem as principais demandas do trabalho realizado na empresa. Você já falou sobre os principais clientes, quem são né, Eurofarma, Schuler, né, esses contratos. Se você quiser detalhar alguma coisa que ficou faltando nesse ponto.

LA: De demanda assim hoje, a gente fez [...]. Até então a gente [...]. Quem falou o que era o produto foram os clientes, não fomos nós, sabe. E daí, a partir disso a gente foi desenvolvendo, pegando os principais pontos de cada cliente e fomos desenvolvendo a solução e hoje a gente parou assim e falou assim: “meu, ó agora a gente precisa desenvolver um *roadmap* do que é o produto, desenvolver o que a gente acha que é necessário e meio que parar em um bloco de produto né”. Então hoje a gente está reduzindo um pouco [...]. Não vou falar que está reduzindo o *feedback*, mas está reduzindo os requisitos que são gerados a partir do cliente e aumentando os requisitos que são gerados a partir de nós mesmos aqui, com a nossa ideia de produto que seria o complementar do PDCA que eu falei para você. Então hoje é assim. No começo era cem por cento cliente, depois a gente foi reduzindo e hoje está mais do que a gente acha que é o necessário. Lógico que baseado em toda a experiência com os clientes, mas a gente tem um *roadmap* mais próprio assim, um *roadmap* mais próprio. Seria mais ou menos isso.

LE: Uhum. Implantou algum programa de qualidade, produtividade?

LA: Então, a gente tem assim, programa, não. O Braín fez o programa da (PEIEX) que é para exportação. Fez esses programas, mas não nada oficial assim, nada oficial não, a gente está fazendo mais dentro das nossas experiências assim, mas tem vários programas interessantes, de qualidade [...].

LE: Mas para exportação dos produtos de vocês?

LA: É, é tipo uma capacitação para exportação do produto, entendeu? A PEIEX ela é tipo uma agência de exportação do governo, que ela "treina" as empresas a estarem aptas a exportar o produto, então ela faz uma avaliação para fora do país.

LE: Para fora?

LA: Então [...].

LE: Porque vocês já tiveram clientes para fora também, né?

LA: Não, não tivemos. Fora do país não. Só dentro do país. Daí a gente tem uma possibilidade grande com a Schuler, que ela quer levar o produto para fora, então a gente entrou nisso aí para pegar os *insights* aí, então essas coisas para pegar exportação né. Não sei se deu para entender mais ou menos assim.

[...]

LE: Entendi. É [...]. A localização geográfica é importante para os seus negócios, LA? E daí eu já vou até emendar outra. Por que escolheu Londrina para montar sua empresa? Qual o fator mais atrativo e menos atrativo no município para uma empresa de TI, de *software*?

LA: O mais atrativo é custo, salário, é isso. Então, hoje a gente [...]. Londrina é uma região que forma muita gente em TI e isso é muito bom, tem boas universidades aqui, próximos e na cidade também. É, isso é um fator extremamente positivo, eu acho. A formação e a questão

dos salários aqui acabam sendo mais baixos. A cidade tem um custo mais baixo de tudo, cara, locação, de todos os custos fixos aí acaba sendo mais barato isso aqui, então é muito interessante você montar uma empresa aqui. É [...]. Parte negativa que você vai para São Paulo os caras não te conhecem, eles não consideram Londrina como um polo de qualquer coisa. Então fala assim: “ah de onde você é?”. “De Londrina”. “Ah tá, tá é interior. Onde fica Londrina?”. É tipo isso assim. “Nossa, cara. Vocês virão de carro ou de avião? Tem Aeroporto?” Sabe, cara, por mais que seja a segunda cidade do Estado [...]. Terceira, quarta [...]. Quarta cidade acho que do sul do Brasil e os caras não veem como uma cidade polo, isso é negativo. É [...]. A gente aqui basicamente porque a gente é daqui, assim, não foi uma escolha. Se fosse talvez em questão de localização, o melhor lugar para você montar uma empresa hoje é São Paulo ou Curitiba. É uma grande cidade, você vai gastar mais, mas o dinheiro está correndo lá, entendeu? Então assim [...]. Só que a gente está aqui, assim, é uma desvantagem estar aqui em termos de distância, mas também não é tanto. Como a gente trabalha com a parte tecnológica, você não precisa estar cem por cento do tempo no cliente, cara. É, porém, para a parte industrial a venda acaba sendo muito presencial. Você tem que ter uma etapa presencial. Isso aí acaba elevando o custo um pouco. Eu acho que ainda é vantagem você estar aqui assim, é [...]. Quer dizer, não gera uma desvantagem tão grande. A vantagem maior talvez é você estar na capital, mas não gera uma desvantagem tão grande. Talvez a fórmula ideal seria você ter a parte de desenvolvimento, a parte produtiva em Londrina e ter a parte comercial em São Paulo, entendeu? Então talvez seria o ideal, não sei. Seria uma forma ideal.

LE: Entendi. [...] no custo, né?

LA: É. O custo é mais barato aqui, então você vê que tem muitas empresas que se instalam aqui e tem o escritório comercial fora né.

[...]

LE: Entendi. A Empresa F, no seu histórico, já sofreu algum processo trabalhista?

LA: Aqui não. Na Empresa F não. Nas anteriores sim que foi uma das piores coisas que aconteceu para mim. Maior [...] que teve foi isso que foi um problema que a gente teve que as ações trabalhistas [...]. Uma entrou enquanto a gente estava lá na empresa, mas todas as outras depois que a gente saiu e a gente foi atingido. Isso foi muito ruim. Então assim, a gente não tem nenhuma intenção de fazer nada errado trabalhista aqui. Nada. Estamos fazendo tudo certinho, cara, pagando cada vírgula de imposto, cada coisinha aí, porque isso aí não [...]. Não tem nenhuma intenção de ter processo nenhum mais, cara, nenhum.

LE: Sim. O LA, mas assim é, sobre agora [...]. Reta final. Já estamos nas últimas perguntas aqui. Como que você avalia assim, para o seu negócio né, as políticas públicas de desenvolvimento local e se você avalia se essa empresa tem se beneficiado das políticas públicas. E como, né.

[...]

LE: Por exemplo, aquele ISS [...].

[...]

LA: Não. Não tem benefício nenhum com isso aí. Eu lembrava como funcionava isso aí, mas não sei nem te dizer hoje como é que funciona assim, cara. Eu tinha estudado isso aí na época, mas não sei nem te dizer a aplicação hoje, cara.

LE: Entendi. Mas não avalia como um ponto positivo então, né?

LA: Na verdade eu não tenho avaliação. Não digo que é nem positivo nem negativo assim. A gente não teve tanto contato, então não sei nem te dar um juízo de valor sobre isso assim, sabe.

LE: E tem algum outro grupo tanto local, nacional, mas que a empresa se articula né, para um organizado de representatividade?

LA: Cara [...]. Eu não sei também [...].

[...]

LA: É [...]. Sim. Eu acho que não também, cara. Assim, de benefício que a gente teve foram esses programas mesmo de subvenção que foi esse da ABDI aí, basicamente que esse a gente teve muito benefício. Todo o restante foi privado, todo o restante foi privado que é o da Eurofarma, o da Schuler. Teve um que a gente ganhou também, que é o *One Hundred Startups*, foi privado. Todos esses outros foram privados. É [...]. O que a gente se beneficiou mesmo de público foi esse da ABDI que foi muito legal, foi muito legal. Então, extremamente positivo, assim. De restante não, mas talvez por uma opção nossa, sabe, não estou desmerecendo isso, cara, não estou desmerecendo, não tenho nada contra. Eu só acho que é uma opção nossa que a gente foi para outro lado, sabe?

[...]

LE: As universidades. Teve até estagiário né, que você comentou né. [...] É que a pergunta é assim né: como avalia a atuação das universidades no desenvolvimento tecnológico? Dê exemplos. Daí eu fiquei pensando nos exemplos quando você estava me dizendo né, da formação de mão de obra qualificada e até o estagiário que você teve né, da universidade federal tecnológica, né?

LA: É. O Estagiário foi da UTFPR. É [...]. Eu acho assim, algumas faculdades ainda não formam para o mercado, elas acabam formando mais pesquisadores, porém, eu acho que isso muda um pouco, por exemplo, a UTFPR tem cursos muito práticos lá já que são mais interessantes, então a gente acabou entrevistando muito mais pessoas de lá do que da UEL, por exemplo. É [...]. Porém, eu acho que de qualquer forma aqui é uma par de mão de obra muito boa, muito boa mesmo, assim. A gente tem uma formação muito boa dos profissionais de tecnologia, acho que é uma vantagem muito grande aqui da cidade em si e da região, cara. Eu acho que é bem positivo aqui, sabe. Avaliaria como muito positivo.

LE: Sim. Legal. E ainda pensando um pouco na condição de sócio, de empresário né, mas muitas vezes como trabalhadores né, mas como que você avalia a reforma trabalhista aprovada em 2017?

LA: Então assim, a gente não teve ainda [...]. A gente não teve ainda a possibilidade de contratar pela reforma trabalhista, porém, a meu ver ela é positiva, a meu ver. É [...]. Um ponto positivo que eu acho é a questão de [...]. Que foi [...]. Nem sei se veio exatamente pela reforma trabalhista, mas acredito que sim, a questão de que o funcionário que [...]. Em questão da justiça até aí, que entra na justiça contra empresa, se ele perde ele tem que pagar o honorário de sucumbência. Isso aí [...]. Eu achei que é um ponto que [...]. Quando não tinha isso é o que permitia vários funcionários entrarem na justiça com alegações esdrúxulas contra todas as empresas e tinha virado uma fábrica de ações contra muitas empresas. O cara alega qualquer coisa, qualquer coisa e se ele perder ele não tem compromisso nenhum com isso né, não tinha né. Então ele poderia alegar que ele era meu escravizado dentro da empresa e se ele perdesse, tudo bem, só que se ele ganhasse né [...]. Então assim, isso aí virava uma indústria, virou uma indústria de ação. Isso prejudicava muito a empresa, o passivo das empresas, aumentava muito isso aí e reflete no preço dos produtos finais. Então assim, quem está pagando essa conta não é a empresa, quem tá pagando é o consumidor. Isso é um ponto. E outra questão da flexibilização dos contratos de CNPJ para questão do *core* das empresas, então antes não poderia fazer a contratação de pessoa jurídica para atuar no desenvolvimento do [...]. Tem um nome aí específico, mas do *core* da empresa, então eu não poderia contratar um PJ para fazer desenvolvimento de sistema aqui, porque senão ele iria ser vinculado, ia ter vinculação trabalhista.

LE: [...]

LA: Isso, atividade fim, isso. Exatamente [...].

LE: Atividade fim? Atividade fim e atividade meio, né?

LA: É, isso ia ter vinculação trabalhista. Então isso aí é uma gambiarra também assim, para diminuir direito trabalhista, cara. A verdade é essa. Mas eu acho assim, a atualização da legislação só para questão de tirar o direito trabalhista não é interessante, mas, digamos assim, o caminho que foi tomado, o direcionamento eu acho que é interessante que é você flexibilizar a questão trabalhista, isso é interessante. Isso foi um passo dado, eu não sei se vai ser bom ou não isso aí. As vezes até nem é bom, entendeu? Do jeito que foi feito, mas o direcionamento eu acho que é interessante, entendeu? O direcionamento da flexibilização. Ah, o cara que não quer contribuir para o FGTS, ele quer guardar o dinheiro, ele quer pagar um imposto x ou y. Cara, o cara faz do jeito que ele quiser, quer trabalhar quatro horas por semana e não oito, ou quer trabalhar dez e, meu [...]. O cara faz e acabou. É [...]. Principalmente na área em que o cara tem uma formação mais alta, entendeu? Eu sei que isso é diferente com um cara com formação baixa. O cara está mais é [...]. Mais "na mão" aí, né, do empregador e tal, mas o cara com formação alta, cara, ele consegue ter mais poder de negociação, ele é outra [...]. E a CLT acaba prejudicando o cara, eu acho. Do jeito que era né,

assim, não digo que é ainda. Então acho que no geral ela é positiva, entendeu? No geral assim. Nesses pontos que eu te falei.

LE: Uhum. Vocês ainda não contrataram, mas assim, pelas experiências que vocês observam no mercado né, quais são os principais conflitos trabalhistas que vocês observam em micro empresas? Mas não precisa ser de TI não, pode ser de qualquer outro ramo.

LA: Conflitos trabalhistas, cara. É [...]. Assim, um ponto que eu vejo muito é o cara tentar fugir de imposto, então o cara vai tentar pagar por fora o funcionário. Então [...]. O imposto é muito alto, daí o cara vai querer falar assim: “ó, ao invés de você ganhar cinco mil em carteira, eu vou te por dois mil e te pago três por fora”, aí o cara não tem o FGTS, não tem né, toda essa contribuição, o cara põe no bolso e no final das contas tem a vinculação trabalhista, esse tipo de coisa acho que é muito comum. É [...]. Questão de hora extra né, de não pagar e tudo mais, então acho que esses conflitos normais, aí cara, acho que não é nada muito. A questão é mais assim [...]. É muito burocrático para você contratar um cara, você precisa ter muita certeza do que você está fazendo, porque se você tiver um problema de faturamento e isso afetar seu funcionário, você está ferrado. Basicamente é isso. Então assim, você tem uma série de encargos, você tem muita responsabilidade sob o cara e isso afugenta um pouco muitas pessoas contratarem, cara. Acho que isso é ponto importante assim, uma reforma de verdade aí na CLT acho que é importante assim, porque principalmente para nossa área aí né, é [...]. O cara quer ter flexibilidade de trabalhar de outras formas e não dá. É isso, cara. Então você tem que cumprir um monte de regra ali, se você não cumprir vai te gerar um problema, né. É isso, então [...]. Seria mais ou menos isso, cara.

LE: E aqui na penúltima pergunta né [...]. E a atuação dos sindicatos? Como que você avalia né. Patronal e também trabalhista?

[...]

LA: Não. SINTINORP, SINTONORP. É [...]. Cara esse sindicato eu avalio como pior nota possível que poderia dar assim. O cara, o interesse dele era recolher a contribuição e é isso, cara. Todas as coisas que é de negociação o cara [...]. Ah, basicamente o cara não estava nem aí para os empregados. O cara era um cara eleito lá que ele não era da área, não tinha ninguém atendendo dentro do sindicato, você tinha que agendar horário para falar com o cara, que o cara aparecia lá na hora e não queria conversar com você. Era isso, era péssimo, cara. Sindicato era feito baseado na contribuição obrigatória, era isso. Então assim, antes [...]. Quando eu era funcionário, era assim, hoje eu não sei, porque faz muito tempo que eu não tenho mais contato com o sindicato. Mas a minha avaliação da época era, meu, nota zero assim, era péssimo, péssimo.

[...]

LE: LA, chegamos, depois dessa longa jornada, ao momento das considerações finais né. Gostaria assim, de perguntar para você assim, se faltou, na sua avaliação né, alguma pergunta que você acha que a gente não fez que você gostaria de complementar.

LA: Não, não sei assim [...]. Para mim acho que foi legal, uma conversa legal. É [...]. O que eu gostaria aí né depois, eu vi que você vai mandar até isso aí da questão dos investimentos e tudo mais tal. O que eu gostaria de saber? Que eu acho que seria interessante, é uma visão minha, daí se você tirar esses dados depois eu gostaria de ter aí que fica como sugestão. É [...]. O nosso calcanhar de Aquiles aqui foi essa parte do investimento, entendeu? Então foi a nossa dificuldade. Então, o que eu gostaria de saber? Sobre investimento, certo? Então esse é o meu interesse. Então o que seria interessante para mim, assim? Saber, por exemplo, na região aqui, dessas empresas de *startup*, de tecnologia e tudo mais, ou das que você está entrevistando, quantas efetivamente tiveram investimento? Esse investimento ele foi de quem? Ele foi de anjo, ele foi fundo, ele foi de [...]. Sabe de que eles falam que é o Seed, que é Seed A, B, C [...]. Você vai pegar esses daí depois [...]. Essas rodadas aí, quantas rodadas tal. É [...]. Porque assim, eu tenho muita dúvida quanto a isso de quantas coisas dessas existem de fato, entendeu? Porque a gente achou mil investidores já, na hora de fechar ou o cara dá um contrato de empréstimo ou o cara pula para trás, pula fora. E a gente acabou falando assim: “cara, vamos fazer independente de investidor, porque senão a gente vai ficar só procurando dinheiro”. Porém teria sido importante para gente ter essas rodadas e a gente não conseguiu. Então, o que eu gostaria de saber: as empresas da região tão conseguindo isso mesmo? É [...]. Se sim, qual que é o tipo de contrato? É mútuo reversível? Ou as empresas não sabem o tipo de contrato, entendeu? Elas fazem na inocência. É [...]. Ah, é um fundo, esse fundo é vinculado a quem? Qual que é o valor dos investimentos por qual *share* da empresa? Qual que é o capital? Então o cara põe duzentos mil por dez em uma empresa que está faturando quanto? Então, ah a empresa está faturando dez mil, o cara põe duzentos mil e pega vinte por cento. Sabe, essas contas aí eu tenho muita curiosidade de saber isso, muita mesmo, assim, principalmente da nossa região. Se você conseguir essas informações eu ficaria muito grato aí se você conseguisse mandar isso para gente, cara.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador A

Entrevista realizada no dia 06 de julho de 2020.

L: [...].

J: Ah, não, sem problemas. Eu até corto ela aqui para você, porque a introdução é meio demorada. Sabe como que é né?

L: Sei sim.

J: Sempre aparece um vídeo a mais.

L: Tá. Podemos começar então?

J: Sim, claro.

L: Então, Trabalhador A, muito obrigado novamente por conceder essa entrevista. Aqui a gente está entrevistando o trabalhador da Empresa A.

[...]

L: Eu acho que essa pergunta você já respondeu, mas só para gente concluir aqui. Quanto tempo então está na empresa?

J: Na Empresa A, eu acredito que já faz dois anos.

L: Dois anos. Tá. Você trabalha ou presta serviços para outras empresas, tem um vínculo empregatício, tem outra fonte de renda?

J: No momento, quer dizer, até hoje não, mas na verdade amanhã mesmo eu vou entrar em contato com uma outra empresa que eu trabalhei também, a *AD3*. Eles sempre tentam fazer repescagem comigo e dessa vez eles pediram que eu trabalhasse para eles em um regime de home office também, mas vendendo apenas as horas para eles, mesmo por contrato e não por um regime CLT.

L: É aquele contrato por pessoa jurídica seria?

J: Sim, provavelmente vai ser esse, porque na verdade eles querem repassar um dos clientes deles para mim, que eles não conseguem dar conta da demanda e eu vou ter que aceitar. Eu resolvi aceitar no momento por conta da situação do Coronavírus.

L: É, não está fácil mesmo. Você gostaria de ter o seu próprio negócio?

J: Sim. Na verdade, eu tenho alguns planejamentos, mais de um projeto desenvolvido e eu não só gostaria, como eu pretendo. Isso para mim, na verdade, é um dos meus objetivos, ter o meu próprio negócio, trabalhar na área da TI e mais alguns *spin-offs* que eu tenho em mente também, como o desenvolvimento de jogos, trabalhar com *marketing*. Enfim, várias outras coisas que eu já tenho alguns planejamentos feitos. Já cheguei a fazer o *Canvas*, já cheguei a

fazer toda a análise do produto, análise *Swot*, já cheguei numa boa parte do planejamento estratégico do processo dos meus outros projetos também. Eu estou fazendo tudo assim, paralelo com o meu trabalho atual e agora também com esse meu outro, com esse meu outro *home office* que eu vou fazer, com esse meu outro *freelancer*.

[...]

L: Entendi. E aí você pode dizer, com base no seu conhecimento, o Empresário A talvez vai poder detalhar também, mas sobre a estrutura da empresa, da Empresa A. Quantas pessoas trabalham atualmente, como elas estão contratadas, como estão distribuídos os cargos e funções? Vocês são em quantos, Empresário A?

J: Atualmente na Empresa A, interno, somos apenas eu e o Empresário A. O Empresário A me passa as tarefas, eu reviso elas e repasso para *freelancers* em Londrina e também entro em *sites* especializados no ramo, como *workana*, *freelancer.com* [...]. Então, atualmente dentro da Empresa A somos apenas eu e o Empresário A, sendo que ele fica com quase toda a parte administrativa e para mim fica a parte da TI, toda a parte de implementação e a parte de controle de TI fica toda comigo, além, é claro, da distribuição. A parte de TI como contratação de novas *API's*, contratação de novos serviços, busca por novos colaboradores, análise de currículos [...]. Então algumas responsabilidades ficam comigo.

L: Entendi. Então essa parte da produção, quando vocês julgam necessário, às vezes contratar outras pessoas externas à Empresa A para desenvolver.

J: Sim, sim. Pois é, toda a parte financeira e a maior parte do RH ficam com responsabilidade do Empresário A, a parte contratual também. Salvo algumas vezes que eu coloco o pé lá no executivo, que ele precisa da minha ajuda, mas normalmente o que fica comigo é toda a responsabilidade da TI e a distribuição do peso da produção.

L: Entendi. Tem uma pergunta também sobre a empresa, como funciona o processo produtivo e quais os processos de trabalho que o compõe. E aí você até explicou um pouco, você antecipou também, são todos realizados dentro da empresa?

J: Não. Não são todos realizados exclusivamente dentro da empresa. Nós precisamos fazer alguns processos como reuniões em campo com os nossos clientes, onde eu preciso entender e captar quais são as reais necessidades deles para que eu possa fazer uma interface mais amigável e intuitiva possível para cada cliente, para deixar a plataforma personalizada para ele. Apesar de nosso processo de produção ser a maior parte dele automatizado, consigo trabalhar aí de uma forma que eu deixei, que eu tornei esse processo muito simples essa customização de cada uma das plataformas. Então em questão de meia hora eu consigo subir uma plataforma para cada um dos clientes e isso gerou ganho de tempo de aproximadamente oito horas por dia. Isso na produção de um novo cliente. E com isso nós conseguimos manter uma produção muito reduzida, a necessidade de novos funcionários na Empresa A é muito reduzida, justamente por todas essas automações que são desenvolvidas com o *devops*, que é uma outra metodologia que eu sigo e que eu tento implantar na Empresa A.

L: Entendi.

J: Além da metodologia *scrum*, que era a metodologia de processos que nós usamos, a qual eu fiz modificações e o Empresário A aprovou elas.

[...]

L: Você recebe algum tipo de social oferecido pela empresa? Você falou convênio odontológico, né?

J: Não, apenas convênio, plano saúde.

L: Plano de saúde. Tem mais algum outro?

J: Isso, plano de Saúde. Vale alimentação e vale transporte.

L: Vale alimentação e vale transporte. Fique bem à vontade para responder: está satisfeito com as condições ofertadas pela empresa? Como você avalia?

J: Não, eu não estou satisfeito. Sinceramente, eu acredito que a empresa deve suprir todas as necessidades de um funcionário e que ela deveria oferecer mais cursos de capacitação para seus funcionários. Pelas pesquisas que eu fiz, eu recebo basicamente a mesma coisa que um funcionário júnior, sendo que esses funcionários possuem uma qualificação muito menor do que a minha, muito menos tempo de trabalho. Eu acredito que eu deveria receber no mínimo três mil reais a mais em salário, além da bonificação, mas isso aplicado com algumas restrições, como por exemplo, completude de tarefas, tempo de lançamento de *builds*, enfim, receber de acordo com o mérito, com os objetivos que você alcança na empresa. Mas o salário base, eu acredito que eu deveria ganhar mais, pelo menos o dobro.

L: Trabalhador A, você acha que essa é uma realidade também de outros trabalhadores, de outras empresas aqui de Londrina?

J: Sem dúvidas, sem dúvidas. Em Londrina um funcionário de TI ele é muito mal valorizado, é como se a pessoa não tivesse um curso superior.

L: Sim.

J: Por exemplo, estava conversando com um amigo meu, nós chegamos a uma conclusão de que a diarista dele ganhava mais do que nós.

L: Não menosprezando o trabalho da diarista, né, mas enfim, porque realmente, né, mas como nosso próprio trabalho ele é muito desvalorizado né.

J: Sim, pois é. O trabalho de várias funções, eu acredito, que é muito desvalorizado no Brasil. Torna uma coisa extremamente desproporcional, não faz o menor sentido toda essa discrepância nos salários. A minha mulher estava falando que a área dela também é muito desvalorizada. A medicina veterinária.

[...]

L: Trabalhador A, agora tem algumas perguntinhas sobre inovação e tecnologia. Já vou emendar duas aqui, a primeira: o que você entende por inovação? E quais as inovações tecnológicas que foram feitas na empresa?

J: Eu acredito que inovação é se manter na vanguarda tecnológica, mas atendendo às necessidades dos nossos clientes. Não adianta uma tecnologia extremamente inovadora que não atenda às necessidades de ninguém, isso é só perda de tempo. Talvez com algumas lapidações, com algumas adaptações, se uma tecnologia, um avanço tecnológico, algo que não serve pra nada possa se tornar uma inovação, mas ao meu ver, uma inovação é apenas um produto que atende às necessidades de alguém. Se ele não atende às necessidades de alguém, ele é apenas tecnologia.

L: Entendi. E na empresa, como você avalia as inovações que foram feitas?

J: Na empresa, inseri várias inovações lá. Eu trabalhei com um novo esquema de servidores, eu trabalhei com um novo esquema de rotas, apliquei várias novas tecnologias integrando várias nuvens. Com isso também podendo diminuir o custo da empresa, todo custo de manutenção e o custo operacional também da empresa aplicando essas inovações tecnológicas apenas utilizando novas *API's* e novos recursos que já foram utilizados, além de conseguir alguns outros ganhos também, um feedback positivo dos nossos clientes.

L: Entendi. Trabalhador A, a empresa concorre a editais de informação tecnológica?

J: Sim, nós concorremos. Na verdade, recentemente nós finalizamos um edital tecnológico junto com o hospital evangélico, no qual nós desenvolvemos um aplicativo *s*, um aplicativo de aulas *3D* que se comunicava com nossa plataforma, para treinamento de todas as enfermeiras. Esse aplicativo fazia treinamento do protocolo de *AVC*, onde a enfermeira o visualiza utilizando óculos *3D*. Pode ser um *rift* ou pode ser um *HoloLens* ou até mesmo aqueles óculos de doze reais que você coloca seu celular dentro e visualiza ele dentro da plataforma, a enfermeira tem a sensação de estar em uma sala e possui alguns sons, o que dá a ela um ambiente de [...]. O que dá uma sensação de imersão pra essa enfermeira. E ela sente que consegue estar trabalhando com o paciente. A única limitação é realmente o tato, mas todas as decisões são tomadas pelo aplicativo utilizando o foco da sua visão e ele se comunica através da nossa *API*. Por trás ele é apenas uma avaliação, mas o aplicativo em si, foi um trabalho bem interessante, o qual eu apliquei uma nova tecnologia, o qual eu transformei em uma nova tecnologia nesse produto.

[...]

L: Trabalhador A, são as últimas perguntas. Qual a sua perspectiva de futuro neste trabalho atual e qual a sua perspectiva de futuro pessoal e profissional?

J: Bom, no meu trabalho atual, se possível eu gostaria de ganhar, de chegar a um *C-Level* ou até mesmo chegar à sociedade nesse trabalho, eu acho que seria interessante, isso na Empresa A.

L: Entendi. De vida [...].

J: Nos outros *spin-offs* eu pretendo [...]. De vida eu acredito que ser reconhecido no mercado tecnológico, estar sempre na vanguarda da tecnologia e das pesquisas de TI. Eu acredito que esses seriam os meus objetivos de vida, mas recentemente eu fiquei bem interessado em um projeto do *Elon Musk* que é o *Neuralink*, então talvez eu até me candidate para uma vaga em Ohio, que realmente é um projeto que eu gostei muito do [...]. Do *paper* que ele fez, achei incrível. Eu vou até reler ele essa semana, então isso me deu uma mudada um pouco na mente de todos os meus projetos.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador B

Entrevista realizada no dia 25 de março de 2021.

L: Dando início, então. a entrevista com o Trabalhador B da Empresa B. Então eu já vou começar pela primeira pergunta, Trabalhador B, comente um pouco sobre a sua trajetória profissional, qual a sua formação, qual a sua área de atuação no mercado de trabalho.

R: Eu me formei em sistema de informação, mas eu acabei indo para área de infraestrutura. E fiz pós em redes, também em segurança da informação.

L: Onde você se formou em sistemas de informação?

R: Na UniFil.

[...]

L: Deixa eu ver aqui o roteiro. Você trabalha ou presta serviços para outra empresa?

R: É, eu tenho meus clientes particulares de [...]. Como técnico da informática que eu pego de vez em quando, mas não é nada [...]. Nada assim [...]. A renda principal, é só um [...].

L: Não é a renda principal, entendi. Outro vínculo empregatício você não tem?

R: Não.

L: Entendi. Então essa outra fonte de renda é os particulares que você faz aí como técnico de informática.

R: Uhum.

L: Entendi. Você tem vontade, você gostaria de ter o seu próprio negócio?

R: Na verdade eu tentei já, duas vezes em duas oportunidades e daí [...].

L: Na área [...].

R: Não, é hospedagem de site, eu trabalhei duas vezes com isso. Primeiro em 2007, não deu certo, não consegui nenhum cliente e agora em 2016 a 2018, eu tive dois anos de empresa só que o custo era muito alto para poucos clientes que eu tinha, então acabei desistindo.

L: Você chegou a cadastrar a empresa?

R: Sim, eu tinha CNPJ, tudo.

L: Como pessoa jurídica?

R: É.

L: Era MEI ou não?

R: ME.

L: Microempresário, ME.

R: É que na verdade a categoria de empresa que eu tinha, não encaixava no MEI.

L: Por quê?

R: Acho que é regra do governo mesmo, né, não encaixava, aí não tinha a categoria certinha.

L: Ah é, entendi. Que o MEI é aquele Microempreendedor Individual, não é o [...].

R: É um pouco mais barato também os tributos e tudo mais, os encargos que paga.

L: Do MEI?

R: É, do MEI é um pouquinho mais barato.

L: Do MEI, né?

R: É.

[...]

L: Entendi. Agora eu quero entender um pouco o universo lá da *MAC IP* mesmo, qual é o ramo de atividade da empresa? Hoje, o que a *MAC IP* oferece no mercado?

R: Ela oferece soluções para os clientes na parte de rede, de servidores, que tem os projetos que a gente vende e suporte técnico.

L: Suporte técnico e os serviços mesmo. Então esses são os produtos e serviços oferecidos pela *MAC IP*? Se eu tenho uma empresa que eu quero um suporte técnico, eu posso olhar o da equipe da *MAC IP* que vai oferecer isso?

R: Sim, a gente foca mais em soluções da *Microsoft*, a parte de servidores.

L: Da *Microsoft*?

R: É.

L: Qual é o *Microsoft* que vocês [...].

R: É o *Windows Server*, sabe? E essas coisas. Aí monta tudo a estrutura, tudo as soluções que a *Microsoft* tem para o cliente.

L: Entendi. Vocês são parceiros, então, da *Microsoft*?

R: É, o Empresário B é.

L: E aí é isso que eu ia te perguntar também na próxima pergunta se era se empresa possui parcerias com outras empresas nacionais ou internacionais, né.

R: É, a gente vende soluções Microsoft e a parte de *firewalls SonicWall* e *DrayTek*, são dois [...]. Duas marcas de *firewalls*.

L: Entendi. E como que [...].

R: Fazer a segurança na parte da borda, né, entre a *LAN* e a *WAN* que é a internet.

L: Entendi, eu mais ou menos entendi (risadas), mas eu tenho ideia. E como que são feitas essas parcerias, assim, chega alguém lá da [...].

R: A *Microsoft* eu não sei porque o Empresário B já tem anos isso aí, desde [...]. Até antes de eu entrar. Aí do *DrayTek* e da *SonicWall* na verdade não é parceria, a gente compra os produtos deles, a gente focou em vender.

L: Vocês são clientes da *DrayTek* e da *SonicWall*, por exemplo?

R: *SonicWall*, isso. É, a gente compra através de distribuidor oficial nesses dois. E *Microsoft* também o Empresário B pega em distribuidora, em lugar oficial também para vender as licenças tudo dos produtos.

[...]

L: Entendi. Você recebe algum tipo de treinamento, qualificação profissional, cursos que são oferecidos pela empresa?

R: Na verdade, não sei o Empresário B falou [...]. Ele falou para você do *MPS-BR*? Que é o processo que a gente fez [...].

L: Como?

R: Do *MPS-BR*.

L: Esse é uma certificação, né?

R: Isso, é como se fosse uma ISO da parte de serviços e da parte de TI. Então, a gente passou todo esse processo, todos os cursos e a gente tem essa qualificação agora, a empresa, que organizou um monte de coisas na parte de processo para a gente se organizar melhor para não ter nenhum problema com os clientes.

L: Entendi. É, e até também para ter a tal da certificação, né, o carimbo ali de [...].

R: Uhum.

L: E você recebe algum tipo de benefício social oferecido pela empresa? Convênio médico, odontológico.

R: Não, isso aí não.

L: É só o salário mesmo?

R: Isso.

L: Na boa, responde assim, como você avalia, você está satisfeito com as condições ofertadas pela empresa? Comente.

R: Na verdade eu só acho que podia aumentar um pouco o salário, mas Londrina é assim mesmo, qualquer lugar vai ser mais ou menos isso aí, se ganhar, vai ganhar um pouquinho mais. Na verdade, se eu tiver que ganhar mais eu sei, tenho consciência que eu tenho que ir para grandes centros.

L: Entendo. É, o salário de Londrina comparado com o de outros centros eu tenho observado isso mesmo, não é você o primeiro que comenta essa informação [...].

R: É, dizem que até de Maringá é um pouquinho melhor que a gente, dizem, não sei se é verdade mesmo.

[...]

L: Entendo. E quais as inovações tecnológicas que foram feitas na empresa? Consegue dizer?

R: Tecnológica?

L: É, inovação.

R: Inovação [...]. Ah, eu acho que pode envolver as ferramentas que a gente está [...]. O sistema de *ticket*, nosso sistema de monitoramento que a gente está melhorando já e está procurando novas soluções, até comprou, a gente já vai começar a implantar lá, para implantar nos clientes para diminuir monitoramento dos servidores, máquinas, principalmente servidores.

L: Entendi, e isso é recente?

R: É.

L: Uma melhoria no processo informatizado assim de monitoramento [...].

R: É, de monitoramento, o sistema de *ticket* a gente trocou também um tempo atrás, que a gente não estava satisfeito por causa de [...]. Principalmente em questão de relatório. É que, assim, com *MPS-BR* pede muito a parte do monitoramento dos chamados para ver quanto está o rendimento [...]. Rendimento cada cobrador [...]. Cada atendente, cada cara de suporte.

[...]

L: Deixa eu te perguntar agora sobre mais questões ligadas ao trabalho, questões trabalhistas. Você é filiado a algum sindicato?

R: A gente, no caso nosso, até não sei por que o Empresário B nunca explicou certinho para a gente, eu acho que o correto era a gente ser filiado ao sindicato associado à TI, mas a gente, na verdade, é associado ao sindicato do comércio.

L: Ah é? Da ACIL? Não, da ACIL [...]. É o [...]. Sindicato dos comerciários?

R: É, dos comerciários, isso. Eu não sei porquê motivo a gente está nesse, porque na outra empresa que eu trabalhava, na *Consystem*, era o sindicato da TI mesmo.

L: É o SINTINORP?

R: É o SINTINORP, isso.

L: Entendi. E você [...]. O pessoal lá [...]. Você é sindicalizado?

R: É, né, pelo de comércio.

L: Mas você está filiado?

R: Ah não, não, na verdade [...]. É [...]. Na verdade é [...]. Na verdade eu não pago a taxa lá não, eu pedi para não pagar.

L: Você não está filiado, então?

R: É, teoricamente não, né, eu não pago nada.

L: E os colegas? Os demais colegas que trabalham com você?

R: A gente também pediu para tirar também, todo mundo.

L: Todo mundo?

R: É.

L: Por quê? Você acha que é importante ou não [...].

R: Eu acho que não agrega em nada, eu acho, o sindicato. O sindicato é só [...]. Sinceramente é só um bando de vagabundo que quer tirar dinheiro de você.

[...]

L: Sim. E atualmente você está procurando outro emprego ou trabalho?

R: Por enquanto não.

L: Por quê?

R: Eu já tentei, paralelo tentar fazer entrevista para ver se tinha uma empresa melhor que ganha mais, mas é complicado, maioria é tudo mais ou menos essa faixa aí.

L: E atualmente porque você não está?

R: Oi?

L: Mas porque não?

R: Na verdade eu estou [...]. Eu faço isso daí quando tem alguma vaga que me interessa também, que aí eu vejo [...]. Como normalmente não fala o salário e tem que fazer a entrevista aí eu acabo fazendo a entrevista para ver o que ia dar, se [...]. Qual é a proposta da empresa.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador C

Entrevista realizada no dia 19 de março de 2021.

L: Então, muito bem, entrevista com o Trabalhador C da Empresa C, vamos adiante. Então, Trabalhador C, tem aqui o roteiro, a gente fez algumas perguntas em alguns eixos, no âmbito pessoal sobre a trajetória de profissão, depois sobre o mercado na empresa, depois sobre a percepção do trabalhador em relação ao trabalho, inovação em tecnologia, o quarto eixo sobre o sindicato e outras informações relacionadas ao trabalho, tá?

G: Uhum.

L: Vamos começar nas perguntas do bloco pessoal. Trabalhador C, fique bastante à vontade, comente um pouco sobre sua trajetória profissional.

G: Beleza.

[...]

L: Não, você pode comentar a sua trajetória, você começou como estagiário lá?

G: Isso, comecei como estagiário, na época eu fazia [...]. Era um trabalho bastante manual de atendimento ao cliente, então eu basicamente encaminhava clientes. Aí nisso eu conheci o Empresário C, nas primeiras semanas ele já identificou que eu tinha, digamos assim, aptidão com tecnologia pela minha trajetória de vida mesmo, nunca tinha feito nenhum curso relacionado a isso, mas ele identificou que eu tinha aptidão com tecnologia e me convidou para ser *tester* que era uma coisa que eu nunca tinha nem ouvido falar que era teste de *software*. Aí quando eu comecei a trabalhar de forma integral na Empresa C meu trabalho era isso, eu era *tester* de *software* e suporte a usuário, fiquei durante mais de um ano exercendo essas duas funções, que é o suporte ao usuário do sistema que tem um sistema de prestação de serviço, então eu fazia o suporte para os usuários e testava as melhorias e os *bugs* e tentava identificar os *bugs* que iam surgindo e que o pessoal ia lançando ao longo do tempo, né. A empresa foi crescendo, eu comecei a fazer integração de novos clientes, até então o meu cargo era de [...]. Eu não sei direito a descrição do cargo, mas até então eu fazia o suporte ao usuário, *tester* e o *onboarding* de novos clientes. Nisso a empresa foi crescendo, a demanda foi aumentando, eu trouxe uma pessoa para me ajudar no caso para fazer o *onboarding* de clientes, aí a empresa aumentou mais, a demanda aumentou mais, eu trouxe mais uma pessoa para me ajudar a fazer o suporte aos clientes e nisso a empresa aumentou mais e enfim, as oportunidades foram surgindo pela demanda da empresa em si. Me foi oferecido a oportunidade de ser líder ali dentro da empresa, então hoje falando da minha função atual, eu sou *head* de operações, considerando operações o atendimento ao usuário, o atendimento ao cliente final, o *onboarding* de clientes e o atendimento ao cliente interno, o suporte do cliente interno. Então hoje eu tenho oito pessoas que estão embaixo de mim que exercem essas funções aí e atualmente eu faço a gestão deles, acompanho a performance dessas pessoas e faço acompanhamento de metas também, a gente tem uma abordagem bastante agressiva no

que diz respeito a metas e objetivos da empresa, a gente faz acompanhamento semanal e basicamente é isso que eu faço hoje, eu estou como líder desse setor que a gente chama de operações que engloba aí essas cinco atividades.

L: E chama-se *head* de operações, é isso?

G: Isso, exato, essa é a minha posição dentro da Empresa C hoje.

L: É um pouco assim, se eu entender, trocando em miúdos seria o líder do time?

G: Exato, exatamente.

[...]

L: Um pouco a falta de conhecimento. Então tá, o seu vínculo contratual atual então hoje é? É celetista, você está efetivado?

G: Isso, exato. Desde quando eu saí de estagiário eu já era CLT.

L: Comentou que ficou um mês como estagiário mais ou menos?

G: Cara, não chegou a dar um mês, acho que deu duas ou três semanas.

L: Entendi, e depois você já foi registrado como carteira assinada?

G: Exato, exato, comecei a trabalhar em tempo integral.

L: Os dois vínculos, estágio e depois carteira assinada. Como é a sua jornada de trabalho na empresa? Quantas horas semanais, Trabalhador C? Você está *full-time* agora, né?

G: Aham, quarenta e quatro horas semanais e basicamente a gente trabalha das oito e meia às seis, só que como a gente é flexível, tanto para mais quanto para menos, então [...]. Eles são bastante tranquilos em relação a isso, em relação a jornada de trabalho a gente trabalha bastante com [...]. Direcionado a entregas, então isso traz um conforto muito grande para a gente trabalhar, para a gente desempenhar melhor a função lá dentro, lógico que a gente tem que estar disponível durante o horário de trabalho, né, afinal de contas a gente tem as nossas responsabilidades, mas sei lá, se acontecer alguma coisa, precisar passar ali meia hora do almoço, muito difícil dentro da nossa cultura acontecer alguma coisa por conta disso, entendeu? Então a gente tem uma cultura muito mais direcionada a entrega do que cumprimento de horário e é uma coisa que faz total diferença lá na empresa.

L: Entendo. Nós vamos entrar um pouquinho mais para frente sobre os projetos também para eu entender um pouco como é que funciona. Qual é o seu rendimento salarial?

G: Hoje o quanto eu tenho fixo na carteira?

L: É, qual o seu salário hoje?

G: Hoje meu salário é dois mil e quinhentos reais.

L: O valor bruto?

G: Isso.

L: Uhum. E você é da área de engenheiro civil, vamos imaginar assim, trabalha bastante na elaboração de projetos, construção de casas, a minha pergunta que eu faço como a gente está estudando *startups*, empresas de TI, pequenas, micro, médias empresas, e a minha pergunta que eu faço a você enquanto trabalhador, G, na área de TI/Engenharia Civil, por que você escolheu trabalhar na área de tecnologia da informação?

G: Eu me identifiquei, eu percebi que era uma coisa que me trazia desafio. Enquanto engenheiro, trabalhando como estagiário de engenharia, na verdade, em construção civil, eu sempre fui bastante curioso, pesquisava método construtivo e aí percebi que o Brasil, no que diz respeito a método construtivo, a gente é bastante arcaico se a gente comparar com métodos construtivos em países de primeiro mundo. Então no que diz respeito a desperdício, otimização e melhoria de mão de obra o Brasil é bastante atrás, basicamente a gente faz edificações que resistem a furacões e terremotos sem ter furacões e terremotos aqui, então são coisas que não fazem muito sentido. E comentando um pouco disso, sobre eu ser engenheiro e atuar nessa área eu acho que, assim, pelo que eu percebi dois anos aí de empresa, aqui em Londrina especificamente, ainda mais agora que eu estou em uma função em que eu preciso contratar novas pessoas, Londrina é muito carente no que diz respeito à mão de obra para trabalhar com TI, entendeu? Por quê? Porque às vezes as pessoas têm um preconceito de que o cara que trabalha com TI ele precisa ser uma pessoa fechada, meio autista, não conversar com ninguém e ser basicamente programador, mas na verdade, na realidade hoje comunicação interpessoal é muito importante, entendeu? Isso foi uma das coisas que eu consegui me diferenciar dentro da empresa e ter essa habilidade para se comunicar com as pessoas e acho que para isso você não precisa necessariamente saber programar para fazer isso, entendeu? E uma empresa como a Empresa C dá oportunidade para pessoas que tem vontade e capacidade intelectual para desenvolver habilidade ali dentro, acho que é um clichê até falar que a gente contrata caráter para depois desenvolver habilidade, isso é bastante falado, e eu acho que é uma verdade, porque você não encontra mão de obra, entendeu? Porque não existe, hoje a faculdade não te prepara para uma *startup*, eu pelo menos não conheço nenhuma que te prepara para um mercado de *startup*, entendeu?

L: Ah sim, eu tenho percebido bastante nas entrevistas sabe, Trabalhador C um pouco dessas angústias, dessa questão da mão de obra da cidade também não está muito adaptada a essas mudanças que os tempos atuais têm colocado e vocês dessa geração, não falo minha idade, ainda tenho trinta e sete anos, vocês com vinte e quatro até vinte dois, eu entrevistei um outro trabalhador que tem vinte e três anos também, sabe, e a gente aprende muito com vocês nesse aspecto de pensar melhorias para o setor e, conseqüentemente, para a cidade, para a região de onde se insere.

G: Sim.

L: Vamos pensar assim no desenvolvimento de Londrina, desenvolvimento de Ortigueira, não apenas o crescimento, mas o desenvolvimento também é importante.

G: Total. E acho que uma coisa da minha geração é que eu pelo menos sempre tive muitos jogos de computador, então no entretenimento para mim era uma coisa que eu tinha que buscar. Então sempre fui meio que direcionado para um desafio. Eu lembro que quando eu comecei até instalar um jogo no computador era um desafio. Então quando eu me deparo no mercado de trabalho, que nem de construção civil está tudo pronto ali que é só seguir uma receita de bolo, isso é bastante frustrante para mim, entendeu? Em todas as outras empresas, a frustração maior era essa, a rotina é uma coisa que não é muito legal, trabalhar em uma empresa que espera de você que você traga melhoria, que você proponha melhorias, isso é uma coisa que para mim pelo menos traz bastante satisfação, entendeu? Você ser responsável por implementar um sistema novo, por implementar uma metodologia nova e ter isso para mim pelo menos faz total diferença.

[...]

L: Sim. Ainda no âmbito pessoal, você trabalha ou presta serviços para outras empresas?

G: Não, isso é uma coisa que hoje eu não faço, mas como eu percebi que as habilidades que eu tenho são necessidades do mercado, uma coisa que venho pensando em fazer, mas atualmente não faço.

L: Entendi. Então você não teria outro vínculo empregatício e nem outra fonte de renda?

G: Não.

L: Tá. Você gostaria de ter o seu próprio negócio, G?

G: Não só gostaria como eu já deixei bem claro para o Empresário C e o Manoel que a Empresa C vai ser a última CLT da minha vida, porque eu acho que eles me preparam bastante para isso e eu acho que a gente ainda tem uma história para fazer junto, eu vejo aí pelo menos uns três ou quatro anos pelo que eu sei dos planos da empresa, vai fazer bastante sentido eu estar com eles, também porque eu aprendo muito, eu já comentei várias vezes com o Empresário C que o capital intelectual que eu recebo lá é muito mais que o salário que eu ganho, então acho que com certeza absoluta eu vou ter meu próprio negócio, isso eu não tenho nem dúvidas.

L: Legal, legal saber disso também, dessas informações. O Empresário C mesmo já tem histórico interessante, né, se a gente for pensar os outros projetos dele, não só a Empresa C, mas anteriores bem-sucedidos, como a *Deliveria*, por exemplo.

G: Total. É, bem-sucedidos e mal-sucedidos, tem histórias boas e ruins para contar, mas o Empresário C é um exemplo de resiliência, digamos assim.

[...]

L: Entendi, legal. Você pode até falar um pouquinho aqui nessa parte questão sobre parcerias que a Empresa C possui. A empresa possui parcerias com outras empresas nacionais e internacionais?

G: Sim, possui.

L: Relate como essas parcerias são feitas.

G: Então, todos os serviços financeiros eles são através de parcerias, a gente preferiu fazer dessa forma porque a gente já tinha já a base de cliente só que a gente não tinha estrutura para trabalhar como um serviço de financeiro, então por exemplo, o *home equity* a gente faz através de uma parceria com uma empresa que ela sim que disponibiliza o crédito para o cliente, a gente só ganha uma porcentagem toda vez que a gente consegue um novo cliente para essa empresa que é nossa parceira.

L: É uma instituição financeira?

G: É uma instituição financeira, isso, também é uma *startup*, eu não vou lembrar o nome, eu não vou saber exatamente o nome porque eu não atuo diretamente nessa área.

L: Trabalhador C, você sabe me dizer se ela está vinculada aos grandes grupos de banco hoje? Por exemplo, Itaú, Bradesco, Santander, está no guarda-chuva dessas grandes instituições ou não?

G: Não, está no guarda-chuva a instituição por trás da instituição financeira não atua no ramo financeiro, atua no ramo imobiliário, então um grande grupo imobiliário que montou uma instituição financeira para disponibilizar crédito de financiamento.

L: Ah, entendi. Tá, você deu esse exemplo aqui, *home equity*.

G: Isso, chama *home equity* o serviço financeiro que a gente disponibiliza que é essa questão de você conseguir um financiamento aí, não sei hoje quanto está girando a porcentagem de financiamento no mercado, mas a gente consegue pelo menos metade da taxa de juros se você tiver um imóvel para dar de garantia.

L: Entendi. E outras instituições de ensino, pesquisa, infraestrutura, você comentou de crédito, mas existem outras parcerias que a Empresa C possui com outras instituições?

G: Cara, mais na questão de prestação de serviço, prestação de serviço a gente tem bastante instituição que presta serviço para a gente, a Empresa C inteira basicamente ela tem bastante coisa que a gente desenvolveu internamente, mas muitas das ferramentas que a gente usa, a gente contrata, mas não nesse sentido que você perguntou de parceria, mais de a gente contrata prestação de serviço.

L: Como serviço mesmo, como prestador de serviço?

G: Isso, exato, exato.

L: Tá. Para entender um pouco sobre a estrutura organizacional da empresa, quantas pessoas trabalham atualmente na empresa?

G: Atualmente, cara, deixa eu dar uma olhada aqui por causa que o ritmo de contratação é grande, mas como a gente tem o grupo do *WhatsApp* é fácil de ver.

L: Além desse time de operações, você é o *head* de operações, quantos times tem?

G: São oito, oito setores cada um com um *head* igual eu, no caso.

L: Como você, entendi.

G: Isso. Hoje a gente está em setenta e cinco pessoas.

L: Setenta e cinco. Tem alguns grupos que tem mais pessoas então?

G: Sim, sim, tem por exemplo, no meu grupo a gente é em oito pessoas, mas a gente tem o time de desenvolvimento e o time de *marketing* que salvo engano eles são os maiores setores, os dois têm mais de dez pessoas trabalhando.

L: Entendi. O seu tem quantas que você falou?

G: Tem oito pessoas atualmente.

L: Oito pessoas. E você sabe me dizer as formas de contratação desse pessoal? Um resumo.

G: Como a gente busca essas pessoas no mercado?

L: Não, se são contratos de pessoas jurídicas, celetistas, estagiários.

G: Ah tá, entendi. No caso do meu grupo, a gente tem cem por cento CLT, a gente tinha um PJ até o meio do ano passado, mas por uma decisão interna do financeiro, não sei dizer o motivo, preferiu-se mudar o contrato dele para CLT. Mas o que eu sei é que tem principalmente na área de *marketing*, se eu não me engano é a área que mais atua com PJ e na área de desenvolvimento também que os salários são maiores e eles a maioria são PJ.

L: E eles até certamente preferem assim?

G: Cara, como é que eu posso dizer, ele não sabe muito bem fazer conta, né, então ele não entende que no final das contas, por exemplo, vou dar um exemplo prático, um desenvolvedor que a gente “perdeu”, que ele saiu de um CLT de dois e quatrocentos para um PJ de três. Então se ele fizesse na ponta do lápis, ele trocou seis por meia dúzia, está aí um exemplo de uma pessoa que preferiu PJ do que CLT, né. Mas assim, sobre preferir é difícil dizer, então acho que é muito pessoal, mas acho que conforme a condição que a empresa [...]. Hoje o conhecimento raso que eu tenho, eu sei que se você contratar um CLT que ganha acima de quatro mil reais, já não vale a pena nem para um, nem para outro, né, tem que entender o valor também que está sendo ofertado.

L: E a empresa é bem flexível nesse aspecto? Ela deixa bem a critério do [...]. Ela coloca as duas possibilidades para o trabalhador também ter poder de escolha nesse sentido?

G: Depende do trabalhador, a maioria a gente não dá esse poder de barganha assim, mas quando a gente está falando de contratação, digamos assim, de mais alto nível, aí sim rola uma flexibilidade. Inclusive com essa pessoa que a gente “perdeu”, ele era PJ, ele foi passado para CLT, ele foi ofertado voltar para PJ, mas não rolou.

L: Estou entendendo perfeitamente o universo, bem complexo, bastante complexo a [...].

G: Sim, sim e principalmente aqui em Londrina essas empresas grandes de TI que chegaram, tipo a *TATA* e a *ATOS*, elas meio que bagunçaram o mercado de TI de Londrina, porque primeiro que eles contratam profissionais com baixo nível técnico e com altos salários então o profissional fica com o ego inflado e ele acha que ele vale mais do que ele entrega, entendeu? Então isso meio que se tornou um problema para a gente de certa forma, pela mão de obra ser escassa e a demanda muito alta, a gente acaba pagando um valor que não é compatível com o nível de entrega da pessoa, mas é o jogo, a gente tem que jogar esse jogo, não tem muito para onde correr, principalmente quando se trata de desenvolvedor.

L: De grandes do setor, além da *TATA* e da *ATOS*, tem alguma outra grande empresa que você tem conhecimento daqui de Londrina?

G: Não, aqui em Londrina que bagunçou o negócio foi a *TATA* e *ATOS*.

L: A *TATA* veio em 2018, né, se eu não me engano, a *ATOS* [...].

G: Isso, na verdade quem bagunçou foi a *TATA*, porque a *TATA* já começou arrancando a galera da *ATOS* pagando o dobro, então foi um efeito cascata, entendeu?

L: E é grande, né?

G: Se eu não me engano, eles têm meta de contratação de quatro mil pessoas em Londrina, que eles têm que bater aí até dois mil e bolinha. Mas quatro mil pessoas, eu não conheço nenhuma empresa que tem quatro mil funcionários em Londrina.

L: (risada) É muita gente, né.

G: É muita gente.

L: Tem uma outra também, mas eu não vou conseguir achar aqui agora, mas que acho que já nem existe mais também, uma outra indiana que veio em 2004, não vou conseguir encontrar agora aqui, está com duzentas páginas o trabalho, não vou conseguir achar agora aqui não, mas legal, Trabalhador C. Como estão distribuídos os cargos e as funções? É bem complexo, né, você não vai conseguir nem responder essa pergunta talvez, mas fala pelo seu time talvez ali, pelo setor que você trabalha.

G: Uhum, o organograma, digamos assim?

L: Isso, se você conseguir falar de modo geral da Empresa C, fique à vontade.

G: Sim, eu consigo. Como eu disse, a gente consegue dividir a empresa em oito setores, e aí a gente tem desses oito setores, tem oito pessoas que estão no alto escalão de tomada de decisão da empresa, certo? E aí, nesses oito setores a gente tem o que a gente chama de *squads* que são times que utilizam pessoas de mais de um time. Então, vou dar um exemplo prático aqui, eu sou do setor de operações e tem o setor de *marketing* e o setor de tecnologia, e existe o *squad* de *onboarding*, o que é o *squad* de *onboarding*? Então o *squad* de *onboarding* é um

time que contém uma pessoa do meu time de operações, tem uma pessoa do time de engenharia, é um time que é responsável por trazer novos clientes. Vou dar outro exemplo que é o *squad* de canais. Então, por exemplo, tem uma pessoa do meu time de operações e aí como assim, né? Então ela atua comigo em operações trinta por cento do tempo dela e o restante do tempo dela, ela atua nesse time de *squad*, porém a gente tem rotinas que a gente consegue organizar isso. Por exemplo, reuniões diárias e reuniões semanais, e a gente separa em contextos então a gente tem metas do time e metas do *squad*, se a gente pensar no organograma hoje, a gente tem o CEO, esses oito líderes, os grupos e os *squads* que ligam os grupos, entendeu?

L: É bem complexo mesmo, né.

G: Sim, de certa forma sim.

L: Isso é um grupo?

G: Isso, se você quiser [...]. É. Vou te mandar um [...]. Eu sei que falando é difícil, mas aqui, ó, a gente se inspirou nesses caras aqui, ó. Vou manda o *link* para você dar uma olhada depois, mas quem desenvolveu essa metodologia de *squad* foi o *Spotify*, hoje eles até evoluíram muito, eles nem trabalham mais dessa forma, mas o mercado inteiro seguiu essa metodologia de juntar profissionais de grupos diferentes para formarem um time e esse time multidisciplinar tocar uma área sozinho, entendeu? Aí você mistura, você pega uma pessoa de *marketing*, pega uma pessoa de engenharia, pega uma pessoa do suporte, junta eles e faz eles desenvolverem uma solução, então dá um objetivo para eles cumprirem, é assim que a gente trabalha, por exemplo.

L: É bastante polivalente também se a gente for pensar, na polivalência que a pessoa entende todo processo da empresa, não fica apenas fechado na sua especificidade, pelo que eu estou entendendo, né.

G: Sim, total. Muita gente toma bastante cuidado para alinhar a expectativa, por exemplo, as metas da empresa são públicas para todos os colaboradores acessarem e verem qual o objetivo de cada setor, de cada grupo e de cada *squad*, e a gente faz reuniões semanais para expor justamente essa evolução, a gente trabalha com a metodologia de *OKR* também que é uma metodologia do *Google* para estabelecimento de meta e comunicação de meta, então se você quiser dar uma olhada nisso também.

L: [...].

G: Isso, é O-K-R, então é Objetivos e Resultados-Chaves, é uma metodologia que mudou a nossa trajetória depois que a gente começou a implementar, porque no que diz respeito a alinhamento de meta e comunicação, não tem, eu não conheço nada igual principalmente em uma empresa que sai de vinte funcionários para setenta funcionários em um ano, entendeu? Então é muito difícil você conseguir deixar todo mundo alinhado em um ritmo de crescimento tão grande ainda mais trabalhando de casa, não teria outra forma, eu não consigo enxergar outra forma se não for utilizando essa metodologia. E fora isso, a gente também pela

experiência de cada um tem coisas, por exemplo, que eu aprendi relacionadas a *scrum* que é uma metodologia de gestão de processo e a gente tem rituais do *scrum*, rituais do *OKR*, então a gente mescla e faz meio que do nosso jeito, no fim das contas a gente tem a gestão Empresa C da parada.

L: Entendi, a parte criativa, vamos dizer assim, de vocês também, a mão de vocês.

G: Isso, exato. Porque como a gente não busca certificação, tem empresas que buscam certificação não pode ser flexível, como a nossa ideia é só crescer, se desenvolver e ganhar mercado e não ter certificado para colocar na parede, então a gente é bastante flexível no que diz respeito a metodologia.

L: Entendi, pega o que está ganhando de todas as [...].

G: Exato, e o que o time se adapta melhor, então o que faz sentido a gente aplica, se der resultado a gente continua, se não der resultado a gente para. A gente tem bastante essa cultura de testar, ver se funcionou, se funcionou bola para frente, se não funcionou vamos mudar, começa tudo de novo, e erra, acerta e testa, erra, acerta e testa, é sempre assim.

L: Legal, G, muito esclarecedora a sua fala, dá para entender bastante bem, até anotei aqui, já abri *link* do *Spotify* aqui também para ver, já vi que tem um texto aqui para leitura e esse *OKR* também que eu já anotei para depois pesquisar.

G: Isso, dá uma olhada que é bastante interessante, cara.

L: Agora outras coisas que você estava explicando da empresa, por exemplo, como funciona o processo produtivo e quais os processos de trabalho que o compõe? São todos realizados dentro da empresa? Por exemplo, alguma coisa que vocês precisam e que vocês terceirizam para outras empresas? Naquilo que você estava falando como prestação de serviços.

G: Uhum, um exemplo é produção de conteúdo e RP que é relações públicas, então isso a gente terceiriza. A gente saiu recentemente na revista *Exame*, então dentro da Empresa C a gente não tinha ninguém com esse *know how*, digamos assim, com esse contato para conseguir uma matéria na revista *Exame*, ainda mais exclusiva para a gente. Então a gente conseguiu através de uma empresa que terceiriza serviços de relações públicas, né.

L: Qual é a revista *Exame*? Eu tenho algumas.

G: Cara, eu acho que não foi impresso, ver se eu acho o *link* aqui.

L: Depois você me passa o *link*, sem problema nenhum, desculpa interromper seu raciocínio, depois você me passa.

G: Isso, tranquilo, vou mandar aqui para você já. É uma matéria na verdade que fala: “com crédito e digitalização empresas transformam corretor de imóveis”, está aqui ó, *Exame Negócios*. [...]. Justamente quando a gente começou a atuar com *home equity*, a gente percebeu que é um serviço que chama bastante atenção no mercado. Serviços financeiros em si são o futuro, então a gente está bastante inclinado a trabalhar com serviço financeiro.

[...]

L: E como surgem as principais demandas do trabalho realizado na empresa? Quem são os principais clientes?

G: As principais demandas vêm dos clientes chaves, então a gente tem alguns clientes que são chave na empresa dependendo do nível, a gente leva em consideração duas coisas, primeiro a quantidade de dinheiro que ele traz para a empresa, então se ele traz bastante dinheiro, a gente tende a atender as necessidades dele de forma mais rápida e um exemplo da *JHSF* é que ele traz pouco dinheiro para a empresa, mas ele abre o mercado para a gente, como tem um nome bastante de peso no Brasil inteiro, a gente atende muito a demanda dele. Mas a demanda não vem só de cliente, ela vem bastante internamente, não só do CEO que é o Manoel que tem bastante experiência no mercado imobiliário, inclusive muitas das inovações, dos diferenciais saíram da cabeça dele, mas da galera, da gente mesmo, a gente usa um *software* de gestão de ideias que é só para cadastrar ideias e muitas coisas, muitas novidades que a gente lança saem de lá.

[...]

L: Então as vezes você não se identificava, mas “ah, sugiro isso e isso e isso e tal”, pelo que eu entendi pela a sua fala muitas dessas ideias surgem como demandas da própria equipe mesmo?

G: Isso, porque como a gente tem um time que a gente chama de sucesso ao cliente que fica em contato praticamente diário com todos os nossos clientes e aí é dividido, se eu não me engano, hoje tem umas dez pessoas trabalhando nesse setor, aí a gente divide os nossos cento e sessenta clientes entre eles, entendeu? Como eles estão no contato dia-a-dia, sentindo a dor mesmo do imobiliário, eles têm muito *insight* que a gente chama, então muita coisa que a gente percebe e fala: “ó, meu cliente tá reclamando muito disso, então, pô, será que a gente pode pensar em alguma coisa para resolver esse problema dele?” Isso é o que mais acontece, nosso sistema foi inteiro feito baseado nas dores que a gente identificou atendendo essa galera, entendeu?

L: Agora finalizou essa parte, vamos entrar aqui na penúltima parte, já estamos acabando tá, G? Essa daqui é bem rapidinha também, é sobre o sindicato. Você é afiliado a algum sindicato?

G: Forçadamente do Sindaspel, o Sindaspel é meio que genérico, então [...].

L: Sindaspel?

G: Sindaspel, cara. Sindaspel não tem base fixa [...]. Você é de Londrina?

L: Sou de Londrina.

G: Cara, Sindaspel é uma vergonha, Sindaspel só aparece uma vez por ano para cobrar a taxa do sindicato.

L: Ele é de qual setor?

G: Então, o Sindaspel é prestador de serviço, então tudo que não tem sindicato é dos Sindaspel, ele é o restolho, entendeu?

L: (Risada) restolho.

G: É o restolho. Eu tinha um amigo, por exemplo, que a empresa dele fazia instalação de *video wall*, então sabe aqueles lugares que tem televisão passando propaganda? Aquilo lá é *video wall*, então eles vendiam e instalavam *video wall* e eles eram do Sindaspel, e a Empresa C que é uma empresa de *marketing* e tecnologia é da Sindaspel, então se você não tem sindicato você é da Sindaspel, não tem uma coisa específica tipo metalúrgico, você é da Sindaspel. E minha visão do Sindaspel é péssima, primeiro porque eles não têm o mínimo esforço de mostrar o que eles estão fazendo de útil, faço questão de escrever a carta à mão que é para me isentar do pagamento anual, então eles exigem que a gente escreva uma carta à mão para isentar do pagamento anual, a gente faz questão, todo mundo lá escreve junto, racha *Uber*, faz fila lá, a gente só fala do Sindaspel uma vez por ano e só para isentar a gente do pagamento que é um pagamento irrisório, é sessenta reais por ano, a gente faz questão de não pagar porque a gente não vê nenhuma utilidade no Sindaspel. Não tenho nada contra sindicato, mas o nosso em específico, no meu ponto de vista não serve para nada.

L: Entendi. Então você não saberia dizer também quais são as principais reivindicações do sindicato atualmente?

G: O quê? Principais o quê?

L: Reivindicações, o que eles estão lutando, né.

G: Cara, eu creio que nada.

[...]

L: Outras empresas de TI, mas não sei se era prestador de serviço que era de outro sindicato, o SINTINORP.

G: Hum, está aí ó, o nosso não é esse, o nosso é o Sindaspel.

L: Sindaspel, bom saber, anotei aqui também.

G: Procura, vai atrás do Sindaspel para você ver, você não vai achar [...]. Tipo, eu nunca tive essa oportunidade de procurar no *maps*, porque eu sei que eles não têm um local físico em Londrina, eles alugam uma sala todo ano para receber isenção de pagamento. É ridículo, você chega, é uma sala vazia com uma mesa, uma pessoa com cara de coco e aí você vai lá, entrega o papel e fala: “obrigado, tchau”, isso é o Sindaspel, essa é a visão que eu tenho do Sindaspel.

L: [...]. Agora última parte, são outras informações mais diversas relacionadas ao trabalho. Você faz coisas do trabalho em sua casa, fora do expediente ou no final de semana?

G: Se eu falo?

L: Se você faz, trabalha.

G: Invariavelmente sim, não tem como. Como a gente trabalha com digital, não tem como cara, a gente está imerso nisso, ainda mais eu que sou da área de operações, minha principal função é manter o negócio funcionando, então quando cai, basicamente sou eu que sou responsável por ver o que está acontecendo, por informar, comunicar, ligar as partes e fazer comunicação.

L: E com que frequência isso é feito, Trabalhador C?

G: Não é com alta frequência não, graças a Deus a gente consegue se organizar bastante no que diz respeito a isso. Já foi bem ruim, mas eu diria aí três vezes por mês.

[...]

L: Uhum. E na empresa você trabalha ou já trabalhou por projetos?

G: Já, sim.

L: É, você falou bastante, se você quiser acrescentar alguma coisa, porque a pergunta seria assim: “em caso afirmativo, aponte como são realizados estes trabalhos e sob quais as condições os trabalhos por projetos se realizam? Qual o tempo médio para a realização desses projetos?”

G: Como eu disse, na Empresa C a gente tem uma [...]. É bastante horizontal o negócio, por exemplo, o projeto que eu estou trabalhando agora que é o projeto de *chatbot*, eu tenho as minhas funções do dia-a-dia que eu não consigo abandoná-las que é principalmente fazer a gestão das pessoas e dar um suporte para elas também, mas eu sou responsável pela implantação de um *chatbot* agora na empresa, então é basicamente o prazo que eu [...]. Não tem regras, não é muito bem orquestrado no início ao fim esse projeto em específico e a gente não é que nem, sei lá, fábrica de avião, fábrica de carro, lógico que a gente tem nosso projeto do *software*, se você tivesse falando aqui, por exemplo, com o engenheiro de computação que a gente tem lá, ele ia conseguir te descrever exatamente vários dos nossos projetos, por exemplo, um que eu participei na época que foi o projeto de melhorar o [...]. Do site, melhorar o posicionamento no *Google*. É um projeto que começou em 2019 e vai ser eterno, então hoje a gente tem um *squad* que é só para melhoramento de posicionamento do *Google*. É bastante diferente, hoje a metodologia de projetos que a gente tem não é nada parecido com o que tem no mercado, pelo menos com o que eu já conheci. A gente trabalha com *sprints*, então a gente fatia as nossas entregas em datas, por exemplo, hoje a gente está trabalhando com *sprints* quinzenais, então a cada quinze dias o setor de tecnologia em si faz entregas, mas isso não tem muita, como eu posso dizer, regras, surge algum imprevisto atrasa, adianta, mais ou menos assim.

L: Entendi. E você sabe me dizer em quantos projetos que você está trabalhando e se você recebe por projetos?

G: Não recebo por projeto e atualmente estou trabalhando em dois projetos que é o de *compliance* em LGPD, então estou participando da implantação... da implantação não na verdade da adequação LGPD e a implantação de *chatbot*.

[...]

L: Para terminar a nossa parte aqui, Trabalhador C, você recolhe INSS e Previdência mensalmente? Se você é carteira assinada, né.

G: Uhum, sim. Não tem escolha, né.

L: E você tem perspectiva de aposentadoria? Eu sei que você é novo ainda, mas você tem perspectiva de aposentadoria? E como a planeja?

G: Como eu disse, eu pretendo ter a minha empresa e eu acredito que eu penso muito em ter ativos geradores de renda, então se você me perguntar de aposentadoria, a última coisa que eu espero é receber do INSS, sendo bem sincero, também não tenho a menor intenção de contratar uma Previdência Privada, entendeu? Então, nem Previdência Privada, nem INSS, o que eu espero dos meus planos é ter ativos geradores de renda, sejam empresas [...]. De preferência empresas.

L: Entendi, *startups*, né.

G: Exato, vamos ver o que o futuro nos aguarda.

L: E aí já vou perguntar algumas coisas sobre isso também, você costuma tirar férias anualmente?

G: Sim, a empresa tem por cultura já, a maioria dos CLT no caso, eles folgam durante quinze dias do período de Natal e Ano Novo. Só que agora como eu acumulei dois anos de empresa, no último ano eu tirei, mas esse ano eu já não pretendo tirar, então não é uma coisa assim todo ano eu tiro férias, não é assim, vai mais da minha necessidade, como eu disse lá a galera é bem flexível. Se eu precisar fazer uma viagem, eu combino com eles lá e a gente faz, mas não é todo ano eu viajo ou então eu fico em casa todo ano, não rola assim. Só Natal e Ano Novo que é sempre, Natal e Ano Novo sempre folgo.

L: Sim. Agora essa parte você fica bem à vontade que é hora de você viajar mesmo. Qual a sua perspectiva de futuro neste trabalho atual?

G: Minha perspectiva no futuro, mais no que diz respeito é expansão da empresa, então creio que operação vai crescer muito, eles têm um planejamento de expandir para outros lugares, mas a operação vai ficar aqui em Londrina e isso é uma coisa até que eles já confidenciaram para mim que eles não pretendem tirar a operação de Londrina e como eu estou amadurecendo bastante nessa parte de operação, eu acredito que eu já tenha um cargo de liderança, mas ter um cargo de liderança ainda maior aqui talvez, comandar essa base de Londrina inteira, entendeu? Essa é minha perspectiva.

L: Legal, e qual a sua perspectiva de futuro pessoal profissional?

G: Bom, como eu disse, eu pretendo ter minha própria empresa relacionada ao mercado digital e como eu tenho formação em engenharia civil, gosto bastante da área de construção, eu pretendo também trabalhar com construção civil, uma coisa que chama bastante atenção, uma coisa que eu consigo ver bastante oportunidade, lógico que para atuar nesse ramo precisa ter capital, é um ramo que necessita de capital, então eu vejo criando empresas no mundo digital e depois agregando com empresas de construção civil que eu acho que é uma coisa que tem muito a desenvolver aqui no Brasil, que a gente é bastante atrasado, não importa quanto tempo vai demorar, vai ter oportunidade para eu atuar na área de construção civil no que diz respeito à novas tecnologias.

L: A penúltima pergunta, atualmente está procurando outro emprego, trabalho?

G: Não, não estou procurando.

L: Por quê?

G: Não, porque, na verdade é o contrário, eu recebo ofertas de emprego, trabalho no *LinkedIn* principalmente e eu não procuro porque primeiro, eu estou feliz com as pessoas que eu trabalho, tenho um relacionamento muito bom com todo mundo que trabalha lá tanto com os líderes, como com os liderados. Como eu disse, eu sei que eles têm planos de crescimento para mim lá, então eu sei que a remuneração tende a aumentar, lógico que a gente sempre tem que pensar no financeiro, mas eu não procuro porque como eu pretendo ter a minha empresa, a Empresa C para mim é uma oportunidade muito grande de aprender a fazer gestão de empresas e gestão de pessoas, entendeu? Então hoje, como eu consigo sentar e tomar decisão de alto nível com as pessoas, eu fico mais ouvindo do que participando, lógico que sempre que é necessário eu participo, mas para mim eu trato muito como uma escola ali onde eu fico sempre aberto a aprender porque tem profissionais de ponta ali atuando na liderança junto comigo. Eu sou, desses oito que eu falei, o mais jovem de todos então justamente por isso, porque eu vejo uma oportunidade muito grande de eu aprender e não cometer os erros que a gente comete, lá na minha empresa, quando eu tiver minha empresa.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com a Trabalhadora D

Entrevista realizada no dia 22 de março de 2021.

L: Sem tomar muito tempo. Então, entrevista com K, trabalhadora da Empresa C, meus agradecimentos oficialmente nessa parte que está sendo gravada, seja bem-vinda. Você percebeu um pouco, K, que ali o universo da pesquisa é tentar entender as relações de trabalho no setor da tecnologia da informação. Não a conheço, assim como eu não conhecia o Trabalhador C, um ou outro eu fui ligando, tentando fazer contato, conhecendo mesmo para poder chegar até vocês, e perguntando, pedindo os contatos, é assim que funcionou (risada).

[...]

L: Destaquei lá, a pesquisa e as informações são todas [...]. A ideia é assim, porque a gente estuda [...]. Foi muito interessante você ter perguntado isso, porque a gente ouve as duas partes, né. A ideia, o objetivo principal é compreender a precarização que existe nas relações de trabalho, de que maneira que isso existe nessa dinamicidade com que as relações capital e trabalho se apresentam nos dias de hoje, então a relação de trabalho PJ, a relação de celetista ou mesmo o trabalho celetista, os projetos que ocorrem nas *startups* e pequenas empresas e micro empresas, enfim e tudo isso no setor de tecnologia da informação é muito mais dinâmico, né, então isso foi o que me levou a adentrar nesse universo da pesquisa. E até K, eu te agradeço muito, porque você é a primeira trabalhadora mulher que eu estou entrevistando [...]. Mas eu vou pedir para você passar alguns contatos de outras trabalhadoras também para a gente poder ir aumentando o N da nossa análise. Então eu vou começar, sem mais delongas e até por isso eu já coloco uma pergunta que está fora do roteiro, é um setor predominantemente masculino mesmo? Como você se vê na Empresa C, sabe? Já essa questão de gênero que não está explícito, você vai perceber no meu questionário, mas já por curiosidade gostaria de ouvi-la.

K: Tá. Acho que antes de falar sobre a minha percepção acho que faz sentido eu dar um pouquinho de informação para contextualizar. Eu sou formada em relações públicas pela UEL e o curso de relações públicas fica dentro de um centro que é o centro de educação e comunicação em artes que é o centro que a gente vê com maior diversidade da UEL, a UEL por ser uma universidade estadual ela já é muito diversa, mas o nosso centro é muito mais. Eu nasci em uma cidade pequena do interior de São Paulo, então quando eu vim para Londrina já foi um baque porque era uma cidade muito maior, quando eu entrei na UEL de fato, quando eu comecei a estudar na UEL eu conheci muita gente e foi uma outra vida, eu conheci muita coisa, tive contato com muita coisa. Então nesses quatro anos que eu tive de graduação, eu estudei e vivi muito sobre muitas coisas em relação a diversidade, então o que eu tenho de sentimento de espaço da mulher, de feminismo, de todas essas questões ligadas ao gênero feminino, eu tenho plena consciência de que pode ser diferente das pessoas que trabalham na Empresa C, justamente porque na Empresa C nem todo mundo pôde fazer uma graduação, nem todo mundo pôde estudar em uma faculdade pública, nem todo mundo teve acesso as mesmas discussões que eu tive. Quando eu entrei, eu senti um desconforto por não ter tantas

mulheres, eu entrei na parte de atendimento, atendimento ao cliente, então nessa parte a gente consegue ver ainda que o atendimento é [...]. Tem mais mulheres no atendimento e na parte de tecnologia tem mais homens, então isso eu vi desde o meu primeiro dia na Empresa C que existia. Só que ao mesmo tempo que eu vi isso e que eu fiquei incomodada no começo, quando eu comecei a viver o dia a dia, isso mudou um pouquinho porque quebrou pouquinho isso para mim, de não é porque eu tinha esse desconforto no começo que as pessoas realmente minimizavam ou realmente tinha esse sentimento assim, sabe? Eu acho, obviamente que deveria ter muito mais mulheres, inclusive é um trabalho que eu vejo a parte de gestão, gente e gestão ali trabalhando, indo atrás, procurando desenvolvedores, procurando pessoas de tecnologia mulheres e realmente é difícil de achar, eu entendo isso, mas é uma coisa que eu sempre bati, eu sempre discuti dentro da empresa, desde o começo eu sinto total liberdade de discutir isso, eu sei que existe isso de ter mais homens do que mulheres dentro da *startup*, dentro da Empresa C, mas eu sinto que existe abertura para a gente questionar isso, entende? Então para mim isso é o básico e acontece, então o meu desconforto quebrou ali no momento que eu entendi que a minha palavra era válida, que o fundador da empresa está interessado em ter mulheres em cargos de liderança, tanto que eu, em julho do ano passado e em janeiro desse ano, comecei a liderar um time, um *squad*. E eu percebo esse movimento da empresa de ela ter começado com desenvolvedores, com mais homens, o fundador é um homem, o sócio é um homem, a maior parte dos chefes, dos *heads* são homens e eu consigo ver conforme a empresa aumenta, ela cresce, eu consigo ver as mulheres tomando posições de liderança. Então isso me deixa um pouquinho mais tranquila na empresa que eu faço parte, mas obviamente que se você for olhar em quantidade, tem mais homens do que mulheres e ainda tem mais homens na liderança do que mulheres, mas eu tenho esperança de que seja uma questão de tempo e eu já dou graças à Deus de ter essa abertura de poder discutir, de ter a minha opinião levada a sério, sem precisar ter que mudar alguma coisa para ser levada a sério.

[...]

L: Quarenta e quatro horas semanais, acho que é da alçada da categoria, tem algumas regiões que são quarenta, outras são quarenta e quatro e como é fechado em convenção coletiva, né, aqui o Paraná são quarenta e quatro horas semanais. Aí volta na profundidade que você traz nas respostas, por que escolheu trabalhar na área de tecnologia da informação? Você já comentou algumas coisas nesse sentido que foi por acaso pelo que eu estou entendendo, né [...].

K: Aham.

L: Como pareceu, fique à vontade para comentar.

K: Para mim foi bem por acaso, foi mais assim, eu me interessei primeiro pela vaga que era atendimento ao cliente e depois que eu entrei no universo de *startup*, tanto que como eu falei ali, na entrevista que eu fiz para entrar para entrar na Empresa C, era só o fundador da empresa falando comigo e o Manoel é vendedor nato e ele tem um jeito de falar que parece que ele entende a sua alma assim, sabe, então o jeito que ele estava falando para mim não parecia uma entrevista em si mesmo que tenha sido, mas para mim parecia uma aula e eu

aprendi muito ali sobre *startup* em quarenta minutos de entrevista com ele. Eu não sabia o que era *startup*, ele me perguntou o que era, ele me perguntou sobre investimento, por exemplo, ele me perguntou sobre política, sobre muita coisa que era muito amplo, então na hora que eu fiz a entrevista, eu já percebi que a Empresa C era muito mais do que só aquela vaga de emprego ou só uma empresa normal. E com o tempo eu fui descobrindo que eu realmente estava certa ali naquele momento e que é muito mais que isso, porque o que ele estava fazendo naquela entrevista é entendendo se eu tinha a ver com a cultura da Empresa C e é um pouquinho disso que a gente bate todos os dias, o Empresário C sempre que ele fala sobre [...]. Faz uma chamada com mais gente, ele sempre fala que a primeira coisa que a gente precisa ter é sentimento de que está sendo legal, primeira coisa é que a gente tem que se divertir no nosso trabalho, obviamente a gente tem cobrança o tempo inteiro, a gente tem prazo, a gente tem meta, a gente tem muita coisa para entregar, mas precisa ser legal e é uma coisa que desde o começo foi assim para mim, eu entrei e desde o primeiro dia eu fui muito acolhida na Empresa C. Entrei em atendimento, eu tenho uma facilidade já acho que de geração assim para lidar com computador, celular e tudo mais, então para mim não foi difícil essa parte de atendimento, eu não sabia, eu nunca gostei muito de falar no telefone, eu aprendi no dia a dia da Empresa C que é muito mais fácil resolver coisas por telefone do que por mensagem, mas até então eu não era a pessoa que escolhia fazer ligação. Então ali no atendimento que eu tinha que atender as pessoas no telefone realmente, ali foi onde eu mais me desenvolvi, e foi o que eu disse, não aparecia tanto essa parte de tecnologia para mim até então, só apareceu mais ali na parte de suporte e para mim foi encantador estar na parte de suporte. Tem um desenvolvedor que desde o começo me ajudou muito que ele brinca que tem pessoas que são alunos da frente e pessoas que são do fundão, né, e ele fala que eu sempre fui uma aluna da frente, porque eu ia perguntar um negócio para ele, daí ele me respondia e eu questionava ele: “mas porque isso tá acontecendo? Deveria acontecer desse jeito?”, não sei o que, e até hoje eu vejo que eu faço isso com as pessoas que eu nunca estou satisfeita com qualquer coisa, com qualquer resposta. Acho que nessa curiosidade ou nessa tentativa de entender exatamente as coisas e tentar desenvolver as coisas, eu acho que foi onde eu me encontrei um pouquinho ali, me relacionando com a tecnologia, porque ali quando eu estava no suporte, eu queria sempre ir um pouquinho mais a fundo das coisas de porquê que aconteciam daquele jeito, então foi onde eu aprendi um pouquinho mais sobre código, aprendi uma outra coisa ali de desenvolvedor e tal por estar sempre junto, por estar sempre perto, por ir sempre atrás, ali no suporte foi quando eu tive um pouquinho mais de contato com a parte de tecnologia foi uma surpresa, nunca foi uma coisa que eu queria, eu sempre achei que não era para mim, até porque eu ligava muito tecnologia com exatas, então nunca foi uma coisa que eu gostei, sempre fui muito humanas, mas não que eu tinha muita dificuldade com exatas, e aí a parte de código para mim era totalmente distante e eu fui entendendo com esse desenvolvedor, principalmente, eu fui entendendo que eu podia olhar para códigos, eu podia olhar para a parte de informação de tecnologia de uma forma que não fosse tão exatas desse jeito que eu tinha na minha cabeça. Então o jeito que ele conversava, o jeito que ele me explicava as coisas era sempre muito didático, muito fácil de entender, ele inventava história para contar alguma coisa e ele só fazia isso, ele perdia um pouco do tempo dele, mas ele sabia que eu ia entender aquilo e que eu nunca mais ia voltar com aquela dúvida, e aí de pouquinho

em pouquinho que eu ia aprendendo com ele, eu fui desenvolvendo outras coisas, aprendendo outras coisas meio que sozinha ali. Teve uma parte ali no suporte no final do ano passado, mais para o final do ano passado que eu já estava calejada, as coisas chegavam e nem chegavam mais para os desenvolvedores, eu conseguia resolver ali na hora, então eu acabei me encontrando ali naquela parte e quando eu vim para o *squad* de canais também isso fez muita diferença, porque eu estava liderando um time e tinha uma pessoa ali que era de tecnologia e eu tinha que cobrar ela, eu tinha que entender a entrega dela, eu tinha que entender os prazos com ela e eu não sabia nada do que a pessoa estava fazendo, eu acabei tendo que me envolver, entender um pouquinho mais sobre o trabalho dela, assim como eu tive que entender um pouquinho mais sobre o trabalho da pessoa de dados, entender um pouquinho mais sobre *marketing* para fazer as coisas acontecerem. Resumindo, a parte de tecnologia da informação nunca foi uma coisa que eu almejava, mas quando veio para mim eu abracei aquilo e eu acho que me abraçou também, e acho que muito disso foi por causa das pessoas que estavam ali dispostas a me passar aquele conhecimento, e isso de estar disposto e de passar conhecimento é uma coisa que eu acho que é escolhido a dedo esse tipo de pessoa eu acho que é escolhido a dedo nas entrevistas porque todo mundo, eu sinto essa abertura com todo mundo na Empresa C. A informação corre, ela não fica ali só na pessoa, então eu sempre tive muita liberdade para perguntar as coisas, para parar as pessoas, eu podia parar o fundador e perguntar uma coisa para ele mesmo que eu achasse que fosse besta, mesmo que fosse besta, eu sempre tive essa liberdade e eu acho que as pessoas têm, não sou só eu e eu também tento passar isso para as pessoas. Eu acho que o que mais me encanta nisso, não sei se é de *startup*, não sei se é de tecnologia ou não sei também se é só uma coisa da Empresa C, mas o que mais me encanta é isso, é a informação percorrendo, é a informação correndo, é a gente pegando uma informação que a gente recebe e que a gente entende e transformando em muitas outras coisas. Não queria, não almejava essa parte, mas acabou que coube como uma luva para mim.

L: Entendi. E é muito interessante isso, como você fala também, vamos tentar identificar se é *startup*, se é TI, se é alguma coisa da Empresa C também que é essa questão da gestão mesmo, de como a metodologia do trabalho é, a organização dos times dessa questão da informação também como você acabou de relatar bem ricamente. Tem algumas perguntas meio que pé no saco, meio que padrão do questionário que daqui a pouco você vai falar: “nossa, de novo”, mas fica à vontade para acrescentar ou apenas destacar alguma coisa que você não disse, a pergunta que eu fiz para todos: há quanto tempo trabalha com TI? E você falou, caso tenha trabalhado em outra atividade antes do setor de TI, você falou da Moda Praia, né, que eu anotei aqui também. Comente sobre o seu trabalho e o porquê da mudança, mas pelo que eu entendi, não é uma coisa que você entrou na área e falou: “vim para trabalhar no mercado TI”, foi um casamento que aconteceu meio que [...]. Pelo que eu estou entendendo nas suas [...].

K: Aham, sim, sim, sim. Não foi planejado, não foi almejado, foi mais de identificação mesmo com a parte que eu entrei e essa parte de atendimento, acho que essa parte de operações mesmo eu acho que é muito escalável. A gente brinca que a Empresa C é dividida em times, então eu faço parte do time de operações e tenho dentro do meu time eu também lidero do *squad* de canais, o *squad* são pessoas de vários times que se unem para um objetivo,

então eu sou do time de operações e tenho um *squad* de canais. E desde que a gente subiu, eu falo subir porque literalmente a gente subiu, a gente passou para outro andar da empresa, mas não que seja um cargo acima, mas quando a gente passou para operações, o atendimento passou para operações, eu senti uma mudança muito grande de postura mesmo, então dentro da Empresa C eu vejo isso, que cada time tem uma postura diferente, eu vejo que cada líder de time também é muito diferente e isso se reflete nas pessoas. Então, muito do que eu sou hoje com o meu *squad* eu tenho certeza que tem a ver com o que eu aprendi com o meu líder, né, o Trabalhador C no caso é o *head* de operações, desde que eu passei para operações ele é o *head*.

L: Deixa eu entender, quais são os times que tem? O time de operações, quantos times são?

K: Vixi, quantos não sei, vamos lá. Tem operações, tem financeiro, tem comercial, o comercial na verdade tem o time de *Customer Success* e o time de *Inside Sales*, que são as vendas, né.

L: Tem dois, aham.

K: Isso. Tem o time de *marketing*, tem o de engenharia, tecnologia, né, tem o time de gente e gestão, time de produto, time de operações, time de dados.

L: Tem o pessoal também que faz a contratação?

K: Isso, gente e gestão.

L: Bastante, né.

K: É, tem bastante time.

L: Já coloquei sete pelo menos, dois do comercial etc., né. Mas enfim, interrompi, desculpa, pode continuar.

K: Até eu me perdi na pergunta já, mas era da parte de tecnologia, né. Realmente não foi uma coisa planejada, mas eu acho que as coisas vão... Foi o que eu disse, veio, chegou até mim e eu só aceitei, fui e mergulhei nisso. Isso de cada time ter a cara do *head*, do líder eu acho que fica muito óbvio quando eu paro para ver o meu crescimento dentro da Empresa C, o tanto que eu tive de postura, de uma postura mais de resolver a situação, sabe e eu vejo que isso não acontece em todos os times. É muito legal trabalhar com pessoas, eu vejo que na Empresa C tem muitas pessoas diferentes, tem uma diversidade de jeitos muito diferentes mesmo e a gente vai se moldando de acordo com o time, o time de operações eu vejo uma galera que com o dia a dia a gente vai aprendendo que as coisas precisam ser resolvidas, que não dá para a gente deixar ponta solta, que é sim ou não, está operante? Sim ou não? Que a gente tem que deixar as coisas muito óbvias, então eu pego um tanto que é meu de relacionamento, de relações, de entender, de ajudar e casou com essa parte que veio de operações que é de resolver a situação, de resolver o problema, fazer as coisas do jeito mais fácil, eficaz, eu vejo um pouquinho de TI nisso de operações e também de ter aprendido muita coisa para conseguir exercer as minhas funções. Nem sei se eu respondi à pergunta.

[...]

L: Vou adiantar aqui então, você faz coisas do trabalho em sua casa? Fora do expediente ou no final de semana?

K: Depende bastante. Quando eu estava no atendimento e no suporte eu não fazia, aí agora que eu estou em um cargo de liderança, eu fico um pouco mais preocupada com algumas coisas que podem sair do controle. Eu comecei em janeiro, dia quatro de janeiro que eu comecei como líder, como *PO* daqui do *squad*, então no começo como eu não conhecia nada sobre portais, como eu estava indo atrás e tal, eu acabei vivendo meus finais de semana trabalhando, mas mais para eu entender algumas coisas que ali no dia a dia eu não estava conseguindo parar para aprender, então eu estava estudando coisas do meu trabalho no final de semana. Mas nos últimos tempos, se eu precisasse fazer alguma coisa era só uma conferência, só para ver se está tudo certo, se está operante, se não tem nenhum problema, mas eu não costumo mais fazer nenhum horário extra, nenhum momento fora do horário.

L: Só, vamos dizer assim, nesse novo desafio que assumiu a função que era com uma frequência maior? Pelo que eu entendi.

K: Isso e mais por escolha mesmo, porque eu estava animada, eu queria entender e não conseguia parar.

[...]

L: Você teve alguma doença relacionada ao trabalho? Alguma doença, alguma coisa, algum transtorno.

K: Ao trabalho não. Eu tive no meu primeiro trabalho que eu falei que eram marcas de moda praia, eu sei que eu tive muito, foi quando [...]. Eu tenho alguns momentos de ansiedade um pouquinho mais forte que eu tratava em terapia, eu não tenho feito mais terapia desde o começo da pandemia, eu parei e não voltei ainda, uma coisa que eu quero voltar. Sempre tive que lidar com a ansiedade, mas isso desde sempre, desde criança e quando eu trabalhava lá na outra empresa tinha muito isso de não [...]. Não era uma coisa física, mas era um incômodo que começava a ser físico, de dores físicas por causa de estresse ou por causa de nervoso, de não estar satisfeita ali, então eu passava mal, meu olho ficava tremendo, coisas mais psicológicas, mais emocionais. Mas na Empresa C graças à Deus nunca aconteceu nada, nunca tive nenhuma crise, nada muito grave, nenhum *burnout* que a gente sempre ouve falar, né, de *startups* inclusive, mas comigo não aconteceu, acho que eu tenho conseguido equilibrar. Mas sempre é bom lembrar de mais transtornos psicológicos do que de coisas físicas, né.

L: Entendi. E tem conhecimento de algum trabalhador que tenha desenvolvido ou assim de, sei lá [...].

K: O próprio Empresário C fala que ele já passou por vários *burnouts*, não sei vários assim muitos, mas que ele sempre está preocupado com a gente nisso, então quando ele fala assim:

“ah, tem que se divertido”, ou “não faz hora extra, vai repousar”, ele sempre está muito está muito em cima disso, então a gente tem muita conversa sobre isso [...].

L: Entendi.

K: É, a gente tem bastante orientação dele e de outras pessoas também dentro da empresa sobre isso, porque acho que a galera já viu muito isso acontecer, eu nunca vi graças à Deus, mas é bastante.

[...]

L: Entendi. Você recolhe INSS e Previdência mensalmente?

K: Sim.

L: Carteira assinada, né, vem no desconto. Trabalhadora D, você tem perspectiva de aposentadoria?

K: Não, acho que é bem difícil, mas é uma culpa [...]. Eu coloco um pouco disso de interesse meu de entender essa parte financeira, eu realmente [...]. Em casa a gente não teve essa educação financeira e depois que eu saí eu também não fui atrás disso, então não sei em relação à Previdência, não sei em relação à aposentadoria, não tenho conhecimento sobre isso ainda, mas depois dos últimos *workshops* financeiros eu tenho começado a ir um pouquinho atrás de investimento, então para mim é um primeiro passo e depois eu vou atrás dessas coisas de Previdência e de aposentadoria. Mas tenho zero conhecimento e zero perspectiva, então consequentemente [...].

L: Isso que eu ia perguntar, como a planeja, então você está fazendo primeiro esse trabalho de educação financeira para investimento, para pensar na questão Previdência Privada, você já recolhe nesse sentido Previdência Social se for pensar.

K: Sim, mas eu não tenho uma opinião sobre isso assim, sabe.

[...]

L: Trabalhadora D, chegamos as últimas perguntas, agora fique bem à vontade para comentar também, qual a sua perspectiva de futuro neste trabalho atual?

K: Eu estou em um momento que principalmente por estar em um cargo de liderança eu acho que no momento, atualmente eu não me vejo saindo disso e muito menos saindo da Empresa C, mas saindo desse cargo, eu acho que eu quero fazer muita coisa ainda nele. Conversando com o Trabalhador C, é que o Trabalhador C é o meu líder então eu sempre converso bastante com ele, então conversando com ele e conversando com outras pessoas que já estão mais experientes na Empresa C, eu me vejo super tendo abertura para crescer, super essa possibilidade de crescimento dentro da empresa, então eu sei que ela é aberta para pessoas que realmente querem estar ali, querem ter um futuro ali, então eu tenho super essa vontade de crescer junto com a Empresa C. No final do último trimestre, no ano passado a gente estava falando sobre expansão, então atualmente eu não tenho nada que me prenda tanto em

Londrina quanto pessoas então se algum momento a expansão acontecer tipo física, de localização, eu super iria também. Atualmente eu não escolheria outra coisa, mas eu estou superaberta para o que vier e superanimada, acho que toda vez que a gente muda de função acho que a gente aprende muito mais. Então aprendi com a Empresa C a estar abertas às opções e possibilidades, acho que é um pouquinho disso. Estou satisfeita agora, estou trabalhando muito, quero fazer muita coisa no que eu estou fazendo agora e diferente do suporte, por exemplo, que antes eu já sabia muita coisa e já estava um pouquinho até acomodada, mas agora na posição que eu estou parece que cada dia surge alguma coisa diferente para eu ir atrás, para eu correr, então atualmente eu estou bem satisfeita, mas eu sei que eu tenho perspectiva de crescimento.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador E

Entrevista realizada no dia 25 de março de 2021.

L: Questionário, né. Então aqui a entrevista com o Trabalhador E, oficialmente agora muito obrigado, Trabalhador E, por conceder esse tempo, tempo que é cada vez mais curto, até já cabe registrar aqui também que você estava acabando de engolir algum alimento pelo que eu entendi (risada), deu esse tempo aí que seria talvez seu momento de lazer, não sei se você trabalha, eu vou conhecer agora quando a gente passar o roteiro de perguntas. Mas o meu agradecimento aí pela sua disponibilidade.

[...]

L: Tá, então qual é o seu cargo na Empresa C e descreva, M, as funções que você desempenha na empresa.

M: Meu cargo hoje eu poderia dizer que é o que é mais [...]. Sei lá, um termo que é mais difundido aí seria *Tech Lead*.

L: Como?

M: *Tech Lead*, é um líder de um time dentro da empresa, eu meio que encabeço ali a parte do *B2B*, que é voltado diretamente com a empresa, então toda a necessidade que a prestação de serviço nossa que é diretamente com a empresa eu meio que encabeço, tenho esse empoderamento para conversar com a empresa ou colher as necessidades ali para depois colocar como uma atividade para dentro da empresa nossa.

L: Entendi. Dentro do time ali, esse time da parte do *B2B* seria da parte de engenharia? Engenharia tecnologia.

M: Isso, isso, da engenharia tecnologia.

L: A minha conversa que eu tive com a Trabalhadora D, ela me explicou um pouco alguns times que existem lá, eu até anotei aqui minha colinha. [...]. Time de operações, né, lá na Empresa C, time financeiro, time comercial, de *marketing*, então você é dessa parte do *head* dessa empresa aí de [...]. Do time de engenharia tecnologia?

M: Isso, é que são duas frentes então tem a do *B2B* e o *B2C* que é voltado para o cliente, então são duas áreas e cada um tem seu líder ali, eu sou voltado para o *B2B* que é diretamente com as empresas que a gente presta serviço.

L: [...]. Explica para mim, por exemplo, *B2B*, *B2C*, o que seria? Como se você estivesse explicando para uma [...]. Eu vou explicar, para os professores, sabe, como eu explico isso para eles?

M: Então, *B2B* e *B2C*, *B2B* é *business to business*, de empresa para empresa e *B2C* é *business to client*, da empresa para o cliente. Então, no caso da Empresa C, a gente tem o *B2B* que seria

diretamente para empresa que a gente entrega o *CRM*, o serviço que a gente presta ali, a gestão da carteira, da imobiliária no caso e o *B2C* é mais voltado para o cliente ali que acessa o nosso portal, ele entra em contato com o suporte nosso, então é diretamente para o cliente, o cara que praticamente igual você assim, que está acessando nosso site e tem o interesse em comprar o imóvel, então essa é a parte do *B2C*.

[...]

L: Ah, você trabalhou na Empresa C mesmo como estágio?

M: Não, na *Let's Comunica* foi em 2018, se eu não me engano, eu entrei em julho e sai em dezembro.

L: Uhum. Aí na *Let's* sim você foi estagiário?

M: É, fui estagiário, sim, por seis meses. Desculpa, não escutei.

L: Lá você não chegou a ser efetivado.

M: Não, não cheguei a ser efetivado, só pelo estágio. Aí na Empresa C eu comecei em janeiro mesmo.

L: Um dos atrativos da Empresa C foi talvez uma proposta de ser efetivado logo no início? Você acha que chamou a sua atenção essa troca?

M: Sim, foi essa troca, porque eu já estava na cidade e foi um convite bem atrativo, daí eu já entrei e falei assim: “ah, vou ficar por aqui mesmo”, a cidade, aqui em Londrina é bom, então eu já fiquei por aqui mesmo.

L: Entendi, perfeitamente. E hoje está em torno de três mil e meio o bruto, mas [...]. Atrás era esse valor também seu salário (total)?

M: Não, quando eu comecei acho que era mil e duzentos, mil e quinhentos acho, alguma coisa assim.

L: Mas não como *head*?

M: Eu sei que era o bruto.

L: Mas não era *head*?

M: Não, eu entrei como desenvolvimento mesmo normal.

L: Entendi. Que é o que hoje as outras pessoas do seu time fazem?

M: Isso.

L: Quantas pessoas tem no seu time?

M: Hoje?

L: É.

M: São cinco.

L: São cinco. E hoje eles ganham em torno de quanto? Também para ter uma ideia.

M: Ixi, não sei, eu pedi a planilha ontem para o RH, eu não sei quanto é, mas acho que em média uns mil e oitocentos, porque tem estagiário e tem efetivado junto.

L: Ah, entendi. Mas tem estagiário também no seu time?

M: Tem, tem um estagiário e o restante é contratado.

L: Entendi, já é efetivado, entendi. E deixa eu entender da questão desses valores que a gente comenta também, você falou que fazia bastante tempo *freelancer* de manutenção de sites, desenvolvimento de site, né, quanto em torno custa disso? Esse [...].

M: Ah, é que eu brinco assim, eu falo que hoje eu sou caro, mas acho que antes eu nem pensava muito nisso não, então eu cobrava duzentos reais, trezentos reais no máximo, mas hoje eu falo assim: “mano, se eu fosse mexer ali, nossa, no mínimo acho que um mil reais assim eu ia cobrar”.

L: Entendi, que é um trabalho com alto valor criativo também, né.

M: Sim, não era só trocar a cor ali ou alguma coisa do tipo, era desenvolver a página e tal e eu cobrava super barato.

L: E esse mercado aí em Londrina, olha já estou fugindo de novo do questionário, mas esse mercado em Londrina tem muita gente que trabalha com isso assim que [...].

M: Aqui em Londrina?

L: É.

M: Tem, tem bastante, aqui tem uma área tecnológica bem boa, tem bastante empresas voltadas para tecnologia, para diversas áreas, tem várias, tem mais *software house* que são empresas que fazem projetos para outras empresas aí que não tem área de engenharia, área de tecnologia que desenvolve para dentro da empresa mesmo, então essa *software house* faz esse papel de desenvolver as coisas para as outras empresas. Tem várias empresas nesse âmbito, tem de tecnologia para advogado também, tem bastante área aqui de tecnologia.

L: Tem espaço, tem mercado para crescer muito ainda, né, nesse sentido, né.

M: Tem, aham.

L: Entendo, mas a minha pergunta também é assim nesse sentido, muitos trabalhadores, não via formal, existem muitas pessoas mesmo que te procuram para fazer esse tipo de trabalho?

M: Ah, sem ser formal, procurar em específico eu ou de geral? Eu creio que esse comércio é bem grande de fazer *freelancer*.

L: Você é bastante aliciado, vamos dizer assim, para fazer *freelancer*?

M: Ah, hoje [...].

L: Depende dos contatos também, né.

M: É, então é isso que eu ia falar, os contatos vão aumentando aí vai tendo mais contatos ali, você vai passando para os amigos, hoje eu tenho uns três contatos que eu sempre pego alguma coisa para fazer.

L: Entendi. Hoje, se a gente pegasse, ah, M dedica uma boa parte para a Empresa C, mas você também tem aí uma fração aí que você está fazendo um projeto para a *Let's Comunica*.

M: Isso.

[...]

L: Se você quiser comentar um pouco sobre a sua trajetória, essa é a próxima pergunta, na Empresa C quando você começou, comente sobre a sua trajetória na empresa.

M: Aham, tipo na empresa da Empresa C eu estou praticamente quase desde o começo ali, está me escutando?

L: Estou te escutando, aconteceu alguma coisa?

[...]

M: Eu estou praticamente quase desde o começo ali da Empresa C, 2019 entrei como desenvolvedor e praticamente eu vi tudo crescer ali na Empresa C. No começo era eu e mais uma pessoa só que trabalhava ali desenvolvendo, depois o time foi crescendo, o time de desenvolvimento foi crescendo também, as outras áreas, até chegar no que está hoje ali.

L: Entendi. E qual sua área de especialização no desenvolvimento de *software*?

M: De especialização?

L: É, não tem assim aquela [...].

M: Não, mas é isso mesmo, eu sou [...].

L: Ou você faz tudo?

M: É, então é o *full stack* e aí eu ia falar, é que eu estava tentando pensar assim tudo.

L: O *full stack* inclusive *devops* também?

M: Isso, é que depende, essa nomenclatura dentro de TI tem várias divergências aí que o povo fala, mas o *full stack* deveria ser tudo, tanto do *front end* que é a parte visual ali para a pessoa, para o cliente, o *back end* que cuida de toda lógica ali por trás do site, do *devops* que faz subir o serviço então tem que colocar em uma máquina o que está na nuvem ali ou então a parte do

devops, tem que cuidar do banco também, do banco de dados que é o armazenamento de todos os dados ali, o *full stack* deveria ser tudo, mas dentro da TI tem pessoal que fala assim: “*full stack* é só *front end* e *back end*”, tem os caras que vão diminuindo essa área, mas ele deveria cuidar de todas as frentes e ser literalmente um *full stack*.

L: Entendi. Mas lá na Empresa C vocês começaram com, posso chamá-los de *full*?

M: Sim, é, sim. Como eram duas pessoas só então era bem dessa parte, todo mundo faz tudo.

L: Era tipo meio campo, atacante, ponta esquerda, ponta direita, o outro era zagueiro, volante, goleiro.

M: (Risada) E quando o outro estava lá na frente você tinha que cobrir todas as outras áreas dele também, então todo mundo tinha que desenvolver todas as habilidades para fluir o negócio.

L: Entendi. E aí hoje foi crescendo, a demanda também foi crescendo e houve a necessidade de ampliar o time e hoje dá para separar? Tem um para cada hoje?

M: Sim, são mais separadas as áreas, mas a gente não tenta separar, por exemplo, a parte de *back-end* com *front-end*, então isso daí ou pelo menos esses dois as pessoas que trabalham aqui com a gente elas têm que [...].

L: Fazer as duas partes.

M: Tem que fazer as duas partes, entendeu? Mas a parte de *devops* ali, cuidar do banco, essa parte já é mais separada, mas nada que a gente não explique também por que, por exemplo, hoje o pessoal que era como estagiário ela cuidou da parte de *devops* lá na [...]. Para subir em um ambiente, então isso daí não é tão só nas caixinhas ali, fala assim: “não, só faz isso daqui”, a gente tenta não limitar para todo mundo saber um pouco de cada coisa.

[...]

L: É que é outro questionário também, aí eu pergunto outras coisas. Mas assim, ouvir outros trabalhadores também, você pode também detalhar qual é o ramo de atividade da empresa?

M: É na área de serviço como você falou aí, a gente tem um sistema que disponibiliza para as imobiliárias para elas fazerem a gestão dos imóveis e dos *leads* delas e a gente disponibiliza também um portal para a divulgação dos imóveis das imobiliárias, então é mais um serviço para gerenciamento e divulgação dos itens das imobiliárias.

L: Você já até antecipou a próxima pergunta que seria quais os produtos e serviços que são oferecidos pela empresa, né, seria também esse exemplo, pode falar.

M: Sim.

L: Tem algum outro produto, serviço?

M: Hm, mais algum produto, serviço além desse a gente tem, mais além desses tem os produtos mais específicos que é na parte de geração de *marketing*, aí a gente trabalha em específico os imóveis ali para ter uma maior visibilidade dos imóveis [...]. Tem a parte de cuidar do gerenciamento da parte de locação, como se fosse atender quem já locou, um pós locação, gerar os boletos, acho que são esses produtos que a gente tem.

L: Entendi, estou conseguindo deslumbrar mais ou menos, se eu ligar na Empresa C, por exemplo, “vamos ver o que tem aí”, né (risada).

M: (Risada).

L: M, a empresa possui parcerias com outras empresas nacionais e internacionais?

M: Parceria?

L: É, quando nós montamos esse questionário, a gente está tentando entender para a lógica do seu próprio processo produtivo, sabe, tanto na questão da plataforma tecnológica, de onde ela opera, por exemplo, *Windows*, *Linux*, bem assim, bem exemplo, o armazenamento de onde roda, porque pelo que eu estou entendendo é um aplicativo, né, a Empresa C.

M: Isso, isso.

L: Desenvolve um aplicativo para as imobiliárias, para os clientes, onde isso é feito? Os instrumentos disso, quem proporciona?

M: Entendi, aham. Tem a parceria com investimento também, aí tem a parte que rola do investimento, mas também tem aquele *Google for Startups*, então é [...]. Não sei como eu vou explicar, que o *Google* dá um crédito para a *startup* para ela utilizar o serviço do *Google*, como o mapa, a parte de geolocalização, então eu estou falando desse mapa e da parte de geolocalização porque é a parte que a gente usa, ela disponibiliza um crédito para você usar o serviço dela. Então também tem esse e temos crédito também na *WS*, na *Amazon Web Services* que é a parte de *cloud*, a parte que é das máquinas onde fica hospedado o nosso serviço, então na *WS*.

L: Entendi. São distintas.

M: Eu acho que são essas. Sim.

L: Sim, são as maiores também? Empresas.

M: Sim.

L: Empresas transnacionais, né, nesse caso.

M: Isso. Eu acho que da parte de tecnologia que eu lembro, como é dividido lá igual como eles falaram, da engenharia, de produto, de operações, não sei de todas as parcerias que têm, mas da parte de tecnologia eu creio que são essas que a gente tem.

L: Entendi, não, compreendo perfeitamente, você está respondendo ali pelo seu universo de trabalho, né.

M: Aham, é que tipo assim, a gente até tem uma visão total, mas essa parte de parcerias não manjo muito não.

L: Entendi. Me explica, M, eu não sei se você vai conseguir me explicar, como seriam essas parcerias, por exemplo, a Empresa C ela tem um custo para *Google for Startup*, com a Amazon, tem um custo dessas parcerias?

M: Ah, sem tem custo?

L: É, como são feitas essas parcerias? É contrato?

M: Entendi. O do *Google*, se eu não me engano, enquanto você é *startup* você tem um crédito na *Google* e depois se acabou, acabou o crédito ali.

L: Entendi.

M: Não tem uma renovação.

L: A *Google* financia, vamos dizer assim.

M: Isso, meio que ela financia. Se você for ver ela financia para todo mundo, todo mundo que vai iniciar, se eu não me engano, ela disponibiliza um crédito de trezentos reais ou trezentos dólares, mesmo para qualquer usuário ela consegue disponibilizar, então para *startup* [...].

L: É um valor fixo de trezentos?

M: Isso, isso.

L: Mais nada?

M: Mais nada e depois que acabou esse crédito, você começa a pagar.

L: Ah tá. E o que ela ganha em troca, a *Google*?

M: Não sei (risada), acho que nada, porque eu creio que deve ser meio que a divulgação dos produtos dela, porque os produtos dela é divulgação visual ali, então você está utilizando o mapa dela ou a busca de cidades ali, sempre leva a logo da empresa, é mais essa área.

L: E com a [...]. Desculpa, interrompi.

M: Aham, não, da *WS* você ia perguntar?

L: É, aham.

M: Da *Amazon*. O da *Amazon* é um crédito também que você consegue lá dentro, mas esse crédito eu não sei como é conseguido e nem se é renovado. Não é renovado, se eu não me engano, é porque o nosso está acabando, então eu sei que [...]. E como a gente está tentando

enxugar custo, então eu sei que não é renovado, mas como é conseguido e o que é em troca, eu acho que da *WS* nada em troca, porque não tem obrigatoriedade ali de você colocar uma logo ou alguma coisa do tipo da *WS*, da *Amazon*, então eu creio que seria só um crédito mesmo para meio que você utilizar o organismo dela por completo e depois você consequentemente você vai ficar ali, porque é mais fácil ter todo o seu sistema em um lugar só do que ficar espalhando ele em vários lugares.

L: Entendi. E é muito custoso também? Depende do tamanho do aplicativo, do número de clientes e armazenamento na *Amazon*.

M: É, tudo depende, é meio que [...]. Como eu vou falar, depende do uso, quanto mais você usar, tiver mais tráfego no seu *site*, se tiver mais gente visualizando ali as coisas, vai sendo mais caro.

L: E o que a *Amazon* ganha com isso? Como que ela ganha?

M: Como que ela ganha? Por exemplo, nas máquinas que ficam hospedado o nosso sistema, ela ganha por hora de máquina ligada.

L: [...] Empresa C paga para Amazon?

M: Isso, é, porque se a máquina fica ligada, fica gerando meio que um tráfego ali para aquela máquina de acesso, então quanto mais acesso ali, a máquina está ligada e está gerando custo que a Empresa C tem que pagar no final do mês.

L: Seria um dos maiores custos da Empresa C, talvez? Tirando [...].

M: Tirando o salário, mas creio que sim, de serviço assim creio que sim.

L: É? Pensa quando você tiver seu negócio, você vai lá, você vai também precisar armazenar, o que você acha que vai mais gastar assim?

M: Sim, com certeza a questão de armazenamento ali, de sustentar o sistema em algum servidor.

L: E não tem como fugir disso, M? Brasil assim [...].

M: Não, eu creio que não, porque você meio que tem que ter aquela porcentagem de disponibilidade, então seu sistema tem que ter uma alta disponibilidade, não pode ficar caindo toda hora. Devido a isso também, e o custo de energia e essas coisas, é inviável você ter um servidor em casa ou na empresa, você ter aqueles gabinetes grandão com vários computadores ligados, é mais fácil ter algo na nuvem e pagar o custo. Porque além da alta disponibilidade, também é da velocidade que você tem que ter, essa grandes como a *Amazon*, eles disponibilizam meio que servidores do lado da sua casa ali para ser mais rápido possível.

L: Entendi, não é à toa que é a *Amazon* é uma das mais ricas empresas do mundo hoje, né.

M: Sim, tanto de serviço quanto de venda, é bem grande ela.

L: Começou como um negócio de venda de livro, né, a *Amazon*.

M: Sim, aham e tem várias outras frentes, né.

[...]

L: Sim. M, você teve alguma doença relacionada ao trabalho?

M: Relacionada ao trabalho?

L: É ou ao excesso de trabalho.

M: Eu acho que não, não tive... É, foi quase um *burnout* e tive mais, aí parei e falei assim: “mano, não dá”, aí eu tive até uns dois dias aí e eu falei: “ah, tô mais tranquilo, eu consigo voltar”, então [...].

L: Como foi isso? Conta para mim.

M: Como eu identifiquei?

L: É, como que você [...] quadro de *burnout*, por exemplo?

M: Seu rendimento cai muito, você não consegue [...]. Eu também fico me cobrando, aí aumenta a cobrança interior, aí fica nesse negócio, você não consegue ir para frente, mas você se cobra em acelerar, aí você está tentando acelerar o carro com o pé no freio, é mais ou menos quase isso eu acho (risada).

L: Entendo, e o que você fez daí? Você parou uns dois dias?

M: Sim, eu sou muito ligado a família, aí eu fui para a minha casa, na casa dos meus pais, passei esses dois dias, esses dois dias foram dois dias da empresa e mais o final de semana, aí parei acho que na quinta-feira e voltei na segunda, entendeu?

L: Entendi, mas medicamento, alguma coisa?

M: Não.

L: Aí você não toma, tá.

M: Não passei por psicóloga também, só eu mesmo [...]. Não que autodiagnostiquei, mas eu falei: “mano, não consigo, não vai por nada, preciso de um tempo”.

L: Entendi, eu sei. Será que eu estou tendo isso também, por isso que eu estou atrasado assim também com a minha pesquisa? (Risada) Essa sua fala de tentar acelerar com o pé no freio, nossa, verdade, tem horas que não vai mesmo, né.

M: É, não tem como ir, também um dos motivos que eu estou diminuindo a carga que eu trabalho também é porque eu falei: “mano, não dá, né”, o tempo todo trabalhando, não é [...].

L: Na empresa você trabalha ou já trabalhou por projetos?

M: Como assim por projetos? Tipo fixo em um projeto? Será?

L: É, por exemplo, no caso afirmativo, aponte como são realizados estes trabalhos e sob quais condições os trabalhos por projetos se realizam. Por exemplo, que tem o tempo médio para a realização desses projetos que é muito comum encontrar no setor de TI que as pessoas trabalham por um projeto, o projeto dura seis meses e acabou o projeto, mas pelo que eu estou entendendo não é o caso de você na Empresa C, né.

M: Sim, não. Mas já teve um projeto dentro da Empresa C que eu trabalhei sim, quando surgem essa questão, a gente define prazos para ver a viabilidade, se vai agregar no produto ali ou não no final. Então, que seja o prazo mais curto e que seja viável para desenvolver.

L: Entendi. Em quantos projetos na empresa você está trabalhando atualmente? Você recebe também por projetos?

M: Entendi. Na empresa hoje eu estou trabalhando em um projeto, é um projeto dentro, mas é meio que externo, e não, não estou [...]. Eu faço dentro do horário da empresa, então não tenho um ganho extra, meio que ganhar por projeto.

L: Entendi, mas em quantos projetos você está atuando?

M: Um, é, dois, que um é separado do outro. Tem o time do *B2B* e eu estou fazendo um projeto.

L: E o *B2C* é outro projeto?

M: É como se fosse, *B2C* é outro projeto.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador F

Entrevista realizada no dia 11 de julho de 2020.

[...]

L: Então como a gente está oficialmente agora, C, meu nome é L, sou pesquisador do Programa de Ciências Sociais na UNESP de Marília, no nível doutorado e a minha pesquisa, então, é sobre entender a dinâmica do mercado de trabalho, as condições dos trabalhadores do setor de TI. Então eu vou abrir o Word aqui, aí, C, antes de comentar sobre a empresa, comente um pouco sobre a sua trajetória profissional, quantos anos você tem, qual a sua... Desde quando atua no mercado de trabalho.

[...]

C: Beleza [...]. Vamos lá. Vou dar uma mesclada para não falar só tecnicamente. Bom, então, assim, todo começo de semana, nós, como equipe, a gente tem um planejamento. A gente faz um planejamento no começo da semana para saber o que o time vai fazer, para entregar aquela semana. Porque, a gente, como pessoas que trabalham na computação, geralmente eles trabalham com entrega, eles trabalham com entrega de resultado para empresa. Então é sempre assim que a gente organiza o começo da semana. Aí, como a gente trabalha dentro de [...]. Geralmente a gente trabalha dentro de um *framework* chamado *scrum*, que é, vamos colocar assim, uma forma de trabalho ágil.

L: Uhum [...].

C: Você deve ter ouvido bastante sobre isso. Então a gente tem esse planejamento inicial na semana e o time olha esse planejamento como um time, para saber o que a gente vai conseguir entregar de resultado naquela semana. Pode ser semana, as vezes a gente divide em duas semanas, mas vezes no mês inteiro, entendeu? Depende muito [...].

L: Esses resultados seriam, assim, projetos que vocês colocam como metas, vamos colocar assim, colocados também como meta?

[...]

C: Está bom, tranquilo. Podem ser projetos totalmente novos, como pode ser também a melhoria de projetos já existentes ou então a manutenção de alguns projetos também existentes. Então, assim, depende muito do que está acontecendo, depende muito da demanda que chega para nós que somos, vamos colocar assim, que somos os executores para a gente identificar o que a gente vai fazer: ou a gente vai começar um projeto novo, se a gente começar um projeto novo tem que ter o estudo, tem que fazer a escalabilidade do projeto, a gente tem que conversar com os usuários, no meu caso os usuários são os próprios desenvolvedores, porque como eu atuo com o pessoal de infraestrutura e pessoal desenvolvedor, os usuários para nós são os próprios desenvolvedores. O usuário final, vamos colocar o usuário final, é o usuário que geralmente não tem o conhecimento técnico. A gente

não lida com eles, então eu não tenho esse tipo de experiência. No meu cargo é mais lidando com desenvolvedores. Aí a gente tem esse planejamento, pode ser qualquer uma dessas três [...]. A gente pode seguir [...]. A gente pode ter tarefas, vamos colocar assim, as tarefas de qualquer um desses três casos: projetos novos, manutenção em projeto ou evolução em projetos existente. Aí feito esse planejamento inicial na semana, a gente tem dividido o que cada um no time pode fazer. Não fica restrito [...]. Assim, isso é uma maneira como a área de computação no geral gosta de trabalhar. Ela não foca as suas demandas em uma pessoa ou então em duas pessoas. As demandas são para o time e dependendo da capacidade de cada um dentro do time, ele pode assumir qualquer coisa, entendeu?

L: Quantas pessoas têm nesse time?

C: No último time que eu trabalhei tinha seis [...]. Seis pessoas que trabalhavam diretamente. Aí as outras pessoas eram gerentes, que não trabalhavam de forma direta, mas, sim, indiretamente. Então eram gerentes, eram pessoas que [...]. Líderes técnicos, arquitetos que lidavam de forma indireta.

[...]

L: Também comentou como foi sua trajetória na empresa. Quer descrever isso melhor? Como foi sua trajetória na *Trimble*? Na *Trimble* não, na *TCS*.

C: Na *TCS*. Aham.

L: Começou como [...]. Enfim, até chegar hoje [...].

C: Até eu sair né?

L: Uhum [...].

C: Bom, eu comecei como *trainée*, *trainée* a palavra em inglês [...]. A palavra em português mais perto é iniciante, então eu comecei como iniciante na *TCS*, aí, bom, os meus primeiros dias, como se trata de uma multinacional, ela é muito burocrática, então os meus primeiros dias, basicamente, foram aprendendo sobre a empresa, porque a empresa tem uma política muito forte de quando ela contrata alguém, ela retém [...]. Então assim, eles têm todo o esforço para ensinar como é a empresa, fazer o que a gente chama de *induction*, dizer o que é a *TCS*, que na verdade a *TCS* é um grupo de empresas. A *TATA* é dona de muitas empresas famosas como *Land Rover*, *Jaguar*, hotéis seis estrelas [...]. E a *TCS* é uma empresa desses grupos e a terceira mais forte no mundo de *software*. Então eles têm todo o cuidado para fazer esse *induction* para que o funcionário se sinta em casa, vamos colocar assim.

L: Sim.

C: Então essa [...]. É o início para todos os *trainées*, para todos os iniciantes, ele passa uma semana, assim, fazendo um intensivo sobre a empresa, nada sobre a função dele basicamente, só algumas pinceladas. Na maioria do tempo é falando sobre a empresa e assim eu já enfrentei isso como muito diferente, né? Porque eu tinha de uma situação de *freelancer*, de estagiário,

desenvolvedor de *web*, de empresa pequena que não tem nada disso. Eu já enfrentei aquilo como algo diferente. Achei legal por um lado e não muito legal por outro, porque quando a gente está entrando em alguma coisa, a gente já quer saber logo que a gente vai fazer, né? Onde eu vou atuar? O que que eu vou poder evoluir aqui dentro? Aí nesse sentido eu já comecei a vislumbrar algo diferente. Aí o tempo na *TCS* foi passando, deu o primeiro mês, o primeiro mês dentro da *TCS*, por política, só fico fazendo treinamento e mais nada. Treinamento de segurança, treinamento tanto de segurança pessoal como segurança da informação, porque é uma empresa muito rigorosa em políticas, né, de segurança da informação. Fico fazendo treinamento de [...]. Para melhorar minha *skill* técnica, minha *skill* comunicativa e assim por diante. Então o primeiro mês é isso. Também muito diferente para mim, porque eu nunca tinha passado por isso. Eu vinha de lugares que eu sentei, no primeiro dia de trabalho já era jogada um monte de coisa para fazer e quase sempre não tinha capacidade para fazer eu ia ter que ir estudando e fazendo ao mesmo tempo. Estava acostumado com isso.

[...]

C: Então para mim foi um certo choque no começo, eu falei: “Cara, será que isso é bom ou será que isso é ruim?” Eu fiquei na dúvida, eu falei: “Ué, mas o que está acontecendo?”. Aí foi passando [...]. Aí no segundo mês eu já descobri minha função, já descobri qual empresa eu iria atuar, que era a Vale, o cliente era a Vale. Aí eu achei que já estava, vamos falar assim, já estavam cessadas as minhas preocupações/frustrações, mas na verdade não, elas aumentaram muito. Até então eu só lidei com empresas pequenas, com situações menores, não situações menores, mas, como eu falo? Eu nunca tinha visto uma estrutura tão grande de empresa e não por ser da tecnologia, mas por ter muitos funcionários.

L: Uma rede, né?

C: É, uma rede gigantesca de funcionários. A Vale é uma empresa que nesse caso, por exemplo, era uma empresa que tinha onze mil funcionários trabalhando fisicamente. Eu nunca tinha visto isso. Imagina você vir de uma [...].

L: Uma cidade, né?

C: Uma cidade, exatamente.

L: Dependendo do tamanho [...].

C: Exatamente. Inclusive em Vitória, que era a sede do cliente, no Espírito Santo, eles têm uma cidade lá dentro. Se você pesquisar depois, vai ver que é uma cidade com onze mil funcionários, é incrível. Tem carro próprio, ônibus dentro da empresa [...]. Então, assim, imagina você vir de empresas que têm no máximo quatro pessoas trabalhando dentro de uma sala e bater de frente com uma estrutura dessa. Você fica assim [...].

L: Um choque cultural grande, né?

C: Choque cultural, exatamente. Isso aconteceu. E isso foi motivo de muita frustração para mim, porque quando eu trabalhava em empresas pequenas, você ficava quase sempre responsável por muita coisa. Só quando você trabalha em uma empresa com uma estrutura deste tamanho, existem muitos segmentos, então você é responsável por uma coisa muito pequena. Isso causa um pouco de [...]. No meu caso, causou um pouco de frustração, porque eu falei: “cara, eu posso fazer muito mais do que isso. Por que eu estou fazendo só esse pequeno pedaço?”, entendeu? Aí depois de seis meses trabalhando na TCS, eu resolvi sair, entendeu? Eu resolvi sair, procurar outra empresa e eu ia voltar para entrar em outra empresa menor, uma empresa local menor. Só que aí, quando eu fui entrar nessa outra empresa menor, tinha recebido a oferta e já tinha levado a oferta para a TCS. E por ser uma multinacional, eles dificilmente dão uma contraoferta, vamos colocar assim, quando você recebe uma oferta maior eles dificilmente dão uma contraoferta, principalmente quando você está em uma situação de iniciante igual eu estava. Não é [...]. Como é uma empresa muito grande, são quatrocentos mil funcionários, eles têm que medir muito bem o que estão fazendo. E eu não tinha nem noção disso. Então o que eu fiz foi, basicamente levar, falei: “recebi uma oferta de uma empresa local. O dobro do valor do que eu estou ganhando e eu vou sair.” Basicamente foi essa a conversa. Só que aí veio outra diferença que eu não conhecia. Muita gente sentou para conversar comigo e falou: “não é assim que funciona dentro dessas empresas, porque a nossa estrutura é essa aqui.” Aí eles mostraram o organograma. “é muito difícil a gente conseguir cobrir uma oferta, principalmente pra uma pessoa que está iniciando.” Aí eles conversaram umas cinco vezes comigo e eu desisti de entrar nessa outra empresa depois de seis meses na TCS. E lá dentro da TCS eles não aumentaram o meu salário, só que eles falaram para mim: “A gente tem uma outra área que talvez você goste mais e você vai ter a oportunidade de se locomover para ela, de você mudar para ela”. E foi o que aconteceu. Eu mudei de área, né. Eu estava trabalhando como suporte, suporte basicamente era [...]. Suporte N2 que fala, que é o suporte técnico. Basicamente era o que? Tinha um problema no *software* e tinha que ser corrigido com código, escrevendo o código, então, basicamente, eu tinha que atender a ligação do usuário, entender o que está acontecendo e resolver o problema dele, não como *telemarketing*, mas como uma pessoa técnica que mexe as vezes na infraestrutura, as vezes no código de um projeto, de uma aplicação que ele está fazendo. Isso tem bastante hoje, por exemplo, a *Google* mesmo tem uma porrada de pessoas fazendo suporte N1 e N2. O N1 é suporte de usuário básico, por exemplo: “ah, não sei como fazer iniciar a gravação aqui”, aí você conversa com o pessoal do suporte e eles vão te dar um direcionamento. E o N2 que é o *software* está com *bug*, então a gente precisa efetuar uma correção a nível de código, lançar uma nova versão da aplicação, que é um suporte mais técnico. Eu estava no suporte mais técnico, não estava feliz, fizeram essa troca, aí seis meses depois de trabalhar TCS meio que reiniciou tudo. Por quê? Porque de novo eu fui exposto à muitas coisas novas nessa nova área que eu estava trabalhando. Eu tive oportunidade de fazer um pouco mais do que aquele pouquinho que eu estava fazendo. Tive a oportunidade de fazer muito e contribuir muito. Aí, assim, depois desse dia, dessa troca, foram dias bem melhores para mim. Lógico que o estresse é diário, acho que não só na minha profissão, em muitas delas, o estresse é diário, é muita pressão então, assim, além das *skills* técnicas que a gente ganha, além do conhecimento técnico, com certeza é o lidar, a parte pessoal, a parte de lidar com pressão é muito grande.

Isso me ajudou na empresa e me ajuda também na vida pessoal, porque as vezes tem situações difíceis que a gente tem que passar, né? Então acaba sendo bom por esses dois lados. Então, depois desses seis meses, eu comecei a trabalhar nessa nova área com um time totalmente novo, com uma função totalmente nova e aí que eu me destaquei. Aí até recentemente, até mais ou menos um mês atrás que eu recebi essa proposta da outra empresa, já tinha sido promovido dentro da *TCS*, de *trainee* para júnior e, basicamente, quando você é promovido de iniciante para júnior seu salário dobra, tinha sido promovido recentemente dentro da *TCS* e logo depois disso receberia essa outra proposta da *Trimble* para trabalhar lá dentro. Aí conversei com o pessoal da *TCS* e foi a mesma coisa. Conversaram comigo bastante e como eu já tinha recebido uma promoção recente, eles não tinham como dar uma contraoferta em cima do que eu tinha recebido. Basicamente, a decisão dessa vez foi mais financeira mesmo, foi mais por um lado financeiro do que [...]. Porque eu estava totalmente satisfeito com o meu trabalho. Aí eu entrei agora recentemente para trabalhar como [...]. Na *Trimble* que, inclusive, o cargo que eles me ofereceram na *Trimble* é um cargo que eu almejo a muito tempo já, que eu almejo desde que eu entrei na *TCS*, vamos colocar assim.

[...]

L: E aí seria uma pergunta [...]. Você gostaria de ter o seu próprio negócio?

C: Hoje não, até porque eu não tenho estrutura, vamos colocar assim, nem emocional nem financeira, mas o meu plano a longo prazo é, sim, ter meu próprio negócio. Até porque, vamos colocar assim, eu não posso falar isso assim, não que eu não possa falar, é uma coisa que vai um pouco contradizer o que eu faço. Hoje eu lido com o mundo corporativismo, eu lido com gerentes, com [...]. Existe todo aquele nível de cargos, só que eu não gosto nem um pouco do mundo corporativismo, porque mesmo a gente aprendendo muito, criando amizades, pessoas, ele é um universo muito frustrante, pelo menos pra mim, né. Não estou há tanto tempo assim, mas existem pessoas com muito mais experiência do que eu, mas, assim, o que eu posso falar até agora é que uma coisa que não me agrada é o mundo corporativismo, porque não parece que eu estou trabalhando para mim, entendeu?

L: Entendi.

C: Que é diferente quando você tem o próprio negócio. Mesmo que o esforço que você faça seja o dobro, você sempre sente que está trabalhando para você mesmo. Eu estou trabalhando para crescer minha empresa e automaticamente a mim, porque eu vou estar ganhando com isso. Então hoje uma frustração, não minha, não que está relacionado só a mim, mas muitas pessoas da minha área que eu converso, que existem artigos na internet [...]. É essa a sensação, né, o universo corporativismo não ser muito agradável quando você conhece realmente, entendeu? Porque no fim das contas, basicamente é assim: nós, como funcionários, a gente está sempre querendo ser mais valorizado e o contratante ele está querendo valorizar menos a gente. Não por uma questão pessoal, mas por uma questão estratégica.

L: Sim.

C: Sempre quando pagar para uma mão de obra qualificada [...]. Quanto menor pagar para uma mão de obra qualificada, melhor para ele, porque ele vai ter mais lucro. Então é totalmente estratégico e isso é um pouco frustrante. Por mais que as grandes empresas, as empresas mais inteligentes, principalmente multinacionais que têm uma cultura mais bem estabelecida, eles tentem nos dizer o contrário, a gente acaba sempre sendo números, né? Então isso, assim, é uma coisa que frustra um pouco e é uma coisa que eu não quero ter que passar para o resto da vida.

L: Entendi.

C: É uma coisa que eu estou lidando agora, mas, vou falar, daqui uns dez anos não é uma situação que eu queira estar, já quero estar no meu próprio negócio.

[...]

L: Legal. E aí você pode falar, assim, quais são então, produtos, serviços que são oferecidos pela empresa. Você pode partir de um exemplo relacionado à Vale também ou outro que você queira exemplificar para conta, por exemplo, quando a gente conta para uma pessoa que não é do setor. “O que a TCS faz? Quais são os serviços?”.

C: Entendi. No caso do meu projeto Vale é até um pouco complicado entender, porque, assim, a Vale é uma empresa que tem muitas soluções, mas vamos colocar assim, a Vale é uma empresa de mineração, que tem foco em mineração e é uma empresa que está precisando, principalmente por causa daquele acontecimento em Brumadinho, ela precisou evoluir muito, principalmente tecnologicamente, porque, inclusive o *software* que [...]. Eu tive muito contato com o *software* que era responsável pelas barragens quando eu estava na TCS. E esse *software*, principalmente, recebeu muita evolução por causa desse acontecimento. Então, assim, a Vale, por exemplo, é uma empresa que tem vinte anos de TI. Ela é uma empresa que o foco dela não é TI, mas há vinte anos atrás ela começou com a iniciativa de TI dentro dela. Hoje é uma coisa muito evoluída já, apesar de não ser, o cliente Vale, o foco dele não ser *software*, o *software* está ligado totalmente à entrega de valores deles. Então, assim, ganha no *software*, ganha no valor. Não é uma coisa que é um outro viés dentro da empresa, não, ele está junto com a [...]. A matéria, o produto final deles é o minério de ferro que eles mais tem faturamento e o minério de ferro, a produção do minério de ferro está muito ligada com *software*, porque hoje tem muita coisa automática, tem muito *software* que controla todas as movimentações dentro da empresa, então, assim, há vinte anos atrás, a Vale contratou uma empresa chamada *Accenture*, que é uma empresa muito forte no Brasil e no mundo, não tem em Londrina, mas eu ouvi boatos que vai ser aberto. Ela é a principal concorrente da TCS e da IBM. Então, vinte anos atrás existiu esse contrato com a Vale. Ela desenvolveu muitos *softwares*, muitas soluções para atender as necessidades do cliente, da Vale, no caso. Controle de toda movimentação dentro da empresa, é que é muita solução e fica até difícil eu dar um exemplo.

L: Sim, sim.

C: Mas, por exemplo, vou colocar o exemplo que é mais fácil: controle de dados da barragem, por exemplo, a Accenture desenvolve. Dezenove anos depois, a Vale, como ela é uma empresa que ela não é totalmente privatizada hoje, ela tem uma parte estatal, tem licitação a cada, acho que [...]. Não lembro se são quatro anos ou oito anos, a cada esse período de tempo tem a licitação em que ela fala assim: “A gente tem um contrato de tantos milhões”, aí começa a licitação para outras empresas de tecnologia, que seriam as terceiras. A TCS participou dessa licitação, ou seja, para assumir toda essa construção/manutenção de *software*, a TCS participou da licitação junto com a Accenture que já era o provedor de soluções para a Vale e junto com outras empresas. Aí a TCS ganhou essa licitação. Geralmente se ganha por causa do preço, do preço sugerido, qual for o preço mais baixo ganha, geralmente isso. Com esse ganho da licitação, abriu-se o projeto Vale dentro da TCS, que era [...]. Qual a finalidade dele? Atender o que o outro provedor fez, manter a manutenção, manter funcionando os sistemas que a Accenture tinha feito e desenvolver novos sistemas conforme a necessidade da Vale. Essa foi a forma de como a empresa chegou no cliente Vale. Aí, assim, vamos colocar, o que a TCS faz para a Vale é basicamente isso, ela entrega todo tipo de *software*, não tem como falar que é um nicho específico, porque não é. Todo tipo de *software* desde *software* de controle de RH até controle de estoque de minério de ferro, controle de barragens, parte ferroviária [...]. Então, assim, é muito grande mesmo, a parte de mineração, toda a parte de mineração [...]. Então, ela entrega soluções e dá manutenção no que já existe. É isso o que a TCS faz para o projeto Vale.

L: Entendi. E só um detalhe, tudo isso ocorreu, esse serviço surgiu, essa demanda via editais. Editais que a Vale abriu, a TCS concorreu ao certame, lançou uma oferta, fechou ali e entrou esse projeto para vocês.

C: Fechou e entrou esse projeto para a TCS. Automaticamente, quando entra o projeto, eles precisam começar contratar pessoas para atender a necessidade do projeto. Aí que abriu-se tantas vagas na TCS, foi principalmente pelo projeto Vale. Foram setenta e cinco vagas em Londrina de uma vez e no Brasil todo acho que foram cento e oitenta. Então, assim, são muitas pessoas de uma vez para serem contratadas.

L: De Londrina são setenta e cinco?

C: Abriu setenta e cinco. Saiu até uma notícia, acho que na Gazeta, sobre essa abertura de vagas. Foram todas para o projeto Vale.

L: Entendi. Nossa!

[...]

L: Faço ideia. Já teve alguma [...]. Vou até antecipar uma pergunta lá da frente, já teve algum problema de saúde relacionado a esse tipo de estresse, esse tipo de coisa causada, né, a pressão do trabalho?

C: É, não dá para falar que eu tive, assim, que foi totalmente relacionado a isso, mas com certeza contribuiu. Eu [...]. Não só eu, muitas pessoas vão colocar, dentro de corporações grandes, quando tem um papel que exige muita pressão, muita cobrança, sofrem de muita ansiedade. Então, assim, eu tive muita ansiedade, eu passava noites e noites em claro. É realmente um caminho, né, até aprender a lidar com esse tipo de situação. Por causa dessa ansiedade muito forte, já fui parar no hospital algumas vezes, principalmente depois de um dia de trabalho muito forte, de cobrança muito forte, de [...].

L: Pressão.

C: É, pressão. A pressão está principalmente relacionada com vários fatores, assim, são muitas contas acontecendo ao mesmo tempo. Como a gente, nesse caso, nesse projeto, a gente trabalhava dentro de uma operação crítica, qualquer problema era uma coisa muito grande, entendeu? Qualquer problema te ligavam na hora, te ligavam e falavam: “tem que resolver não sei o que, vai acontecer não sei o que”, as vezes não de uma forma amigável, as vezes de uma forma bem hostil, depende muito de pessoa para pessoa, aí, automaticamente, você se via numa situação muito complicada de lidar. Então, assim, até aprender a lidar com isso e a gente ter um controle emocional, acontece um pouco de sofrimento. Tanto é que tem pessoas dentro do meu projeto e outros projetos que têm relatos muito mais pesados do que o meu, não só ansiedade, mas problema de saúde mesmo, entendeu.

[...]

L: Entendi. Então daí essa pergunta também, sabe nos dizer quais são as principais reivindicações do sindicato atualmente?

C: Bom, eu não acompanho, mas uma última que eu vi era por condições de trabalho.

L: Uhum.

C: Condições de trabalho tanto em horário, porque a gente sempre estoura totalmente o horário, pessoal da computação sempre exagera no horário, e, com relação, também entrando em condições de trabalho, com relação ao que a gente utiliza. Uma reclamação que tem muito grande é que o que a gente utiliza para trabalhar nem sempre são as melhores ferramentas, por vários motivos, por motivos de preço, por motivos de serem coisas muito antigas, então fazendo uma analogia para entender esses problemas: imagina que você tem um pedreiro e ele não tem nenhuma ferramenta decente, vamos colocar, ele não tem aquele negócio de passar cimento, não tem uma carriola boa, é basicamente isso, as nossas ferramentas as vezes não atendem as nossas necessidades que a gente precisa, então condições de trabalho.

L: Anacrônicas.

C: Oi?

L: As ferramentas são anacrônicas, assim [...].

C: É. As vezes são muito boas, as vezes são ruins. Então, algumas reivindicações que eu já vi eram por condições melhores de trabalho voltado ao uso de ferramentas, porque é uma coisa muito abstrata e muito difícil de se enxergar quando você não está atuando naquilo, porque é diferente de você olhar um pedreiro trabalhando e ver que o pneu da carriola está totalmente torto, então está ruim para ele arrastar o cimento. No nosso caso, por exemplo, eu posso estar aqui trabalhando com alguma ferramenta para entregar o que eu preciso para a empresa e essa ferramenta é muito ruim. É difícil tornar isso um pouco palpável, porque a gente está lidando com *software*, mas isso acontece muito, a gente tem muito problema com esse tipo de coisa, geralmente por causa de custo, geralmente porque a gente está lidando com coisas muito antigas e acaba sendo frustrante para nós que ficamos muito tempo em frente do computador tentando desenvolver soluções, então a gente sempre quer a melhor ferramenta de trabalho.

[...]

L: Essa daqui é uma [...]. Já estamos nas últimas aqui. Na empresa, você trabalha ou já trabalhou por projetos? Explique. Em caso afirmativo, aponte como são realizados estes trabalhos e sob quais condições os trabalhos por projeto se realizam. Qual o tempo médio para a realização destes projetos? Em quantos projetos na empresa você está trabalhando atualmente? E se você recebe por projetos? Você quer que eu detalhe com mais calma essa daqui?

C: Não, eu acho que eu entendi. Assim, é que é, vamos colocar, no caso do projeto que eu estava, era focado em manutenção, então a gente não fazia [...]. É porque a gente chama de projeto o cliente que a gente trabalha, mas eu entendi o projeto que você quis dizer. Eu não recebo por projeto, nem nessa atual, nem na antiga, respondendo, não recebo por projeto. O projeto, depende muito da situação, mas geralmente é a duração de três a seis meses para entregar, só que como era um processo crítico, os nossos projetos, eles nunca estavam entregues, porque eles eram projetos que a gente fazia o *MVP*, entregava o que era funcional, o que era necessário e sempre continuava evoluindo o projeto, eternamente, vamos colocar assim, sempre existia a evolução. Então não existia esse modelo, tem até um nome para isso, não existia esse modelo cascata que era três, seis meses entrega o projeto, vamos colocar assim, fecha a caixa do projeto, entrega e nunca mais olha para ele. Dá até para chamar dessa forma, claro, um dia vai ter um final, mas eles eram eternos, até eles serem substituídos por outro que fazia função melhor ou mais eficiente. Então, assim, a gente começava o projeto e entregava em três, seis meses o que era funcional e, após isso, continuava evoluindo, continuava fazendo a manutenção.

L: Entendi. Ótimo. Aqui, acredito que sim, pelos seus [...]. Tanto na *TCS* quanto na *Trimble*, pelo registro celetista, recolhe, então, INSS, previdência social, isso vem descontado em folha de pagamento. Você tem perspectiva de aposentadoria? Como a planeja? Sei que você é muito novo ainda, vinte e três anos [...].

C: Para falar a verdade, nunca passou isso pela minha cabeça ainda. Eu já pensei, mas o meu objetivo é morar fora do país. Meu objetivo é esse, assim, nos cinco próximos anos eu já quero estar fora do país e estou tentando construir para fazer isso. Então, assim, não quero

nem pensar na aposentadoria aqui no Brasil, porque eu não acompanho muito a política, mas eu não acho que seja legal. O que eu quero, igual eu falei é, abrir um próprio negócio [...].

L: Para onde você quer ir?

C: Para onde eu quero ir?

L: Uhum.

C: Hoje eu tenho a intenção de, a curto prazo, vamos colocar, nem é a curto prazo, dentro dos cinco anos eu quero ir para a Europa que é de mais fácil acesso, só que eu sempre tive muita vontade de morar nos Estados Unidos, então eu quero ir, principalmente, primeiramente para a Europa e depois eu quero ver se eu consigo me estabelecer nos Estados Unidos. Só que lá o processo de imigração é bem complicado, então, até por um negócio mais estratégico, então primeiro seria Europa né, Portugal, andar pelos países ali, Espanha, Alemanha que a área de tecnologia é muito forte, inclusive antes de começar a pandemia eu estava conversando com um rapaz de lá, só que agora zerou, não tem nem chance de isso acontecer. Seria depois de terminar essa situação mesmo. É, mas assim, voltando na pergunta, então, assim, eu tenho essa [...]. Esse é meu objetivo a longo prazo, de fazer isso nos próximo cinco anos, então eu não penso, nem passou pela minha cabeça ainda aposentadoria, entendeu? Talvez daqui uns [...]. Eu penso que uns dez anos eu comece a me planejar nesse ponto.

L: Costuma tirar férias anualmente?

C: Olha, eu não tiro férias faz muito tempo, para falar a verdade, porque minhas férias sempre [...]. Nunca pude tirar férias de um em um ano. Só para dar um exemplo, o estágio eu comecei em 2018, na verdade, eu vou colocar o estágio não, desde 2017 eu não tiro nenhuma férias, faz três anos já. Que era meu emprego de analista de suporte, aí eu passei para desenvolvedor *web coo* estagiário, estagiário não tem esse tipo [...]. Ele até tem, mas eu não cheguei a tirar, porque eu fui promovido e depois de eu ser promovido eu troquei de empresa, aí agora que venceu outras férias. Agora de um ano na TCS eu já troquei de empresa de novo. Então, assim, é zero férias.

L: [...]

C: Exatamente. Fica um atrás do outro. Então, por enquanto, foi zero férias faz tempo já. 2017 não, foi 2016 mais ou menos assim. Faz bastante tempo.

L: Sim. Aí a antepenúltima. Qual a sua perspectiva de futuro neste trabalho atual? E qual sua perspectiva de futuro pessoal e profissional? Uma é sobre o trabalho atual, e a outra [...]. Você já comentou também na anterior que é ir para a Europa [...].

C: Aham. É, minha perspectiva desse trabalho atual, basicamente, é melhorar minhas habilidades técnicas, principalmente técnicas, em segundo lugar o inglês e, assim, nesse momento, nesse trabalho eu só estou pensando em extrair o máximo de coisas que eu conseguir, tanto para crescer profissionalmente, como crescer na linguagem, né, que o inglês é

muito importante, é basicamente isso, assim, para esse trabalho atual. Minha perspectiva profissional/pessoal é realmente fazer mudança de uma localidade, de um país, principalmente pelo motivo que a área de computação, apesar de estar ganhando cada vez mais força dentro do Brasil, o Brasil está dez anos atrás, então, eu não quero isso, eu quero estar, igual eles falam, na crista da onda, que é com as pessoas mais, que mais, os países que mais investem nisso. O Brasil investe, mas não da forma necessária, a educação é muito precária.

L: O que falta para acontecer esse tipo de coisa, o investimento adequado para o trabalhador de ciência da computação, o trabalhador [...]. Você acha que falta o que? Porque, como você colocou, o Brasil está muitos anos atrás comparado com esses grandes centros.

C: É, exatamente. Eu que, assim, apesar de isso estar mudando, eu vejo que está mudando essa situação nos últimos anos, mas, vamos colocar, vamos pegar, por exemplo, os Estados Unidos hoje ensina programação, ensina computação no ensino fundamental/médio. O Brasil nem sonha em fazer isso ainda, até onde eu sei. Assim, de forma estabelecida no Brasil inteiro, talvez tenha em algum lugar, escola particular, escola técnica, mas, porque hoje a tecnologia é uma coisa fundamental, tanto como matemática e português, a tecnologia é fundamental e está tão ligada à nossa vida, até mais do que matemática e português. Hoje a gente passa mais tempo no celular do que conversando, então é uma coisa muito importante. E investimento na educação no Brasil já ruim, ainda falando em questão de tecnologia, é muito ruim, vamos colocar assim, é muito pouco perto do que os grandes centros têm, igual esse exemplo que eu dei. Bom, por que tanto nessa parte de ensino fundamental e médio? Porque é ali que a pessoa começa a se descobrir, a ter curiosidade. Então, hoje, quem é da computação, ou entra porque [...]. Ou entra sem saber nada e basicamente olhando dinheiro, ou entra porque conhece um amigo, que conhece outros amigos, ou tem um parente que faz computação e fala muito bem da área ou vê nos noticiários que está pagando muito bem, que tem muita demanda etc., só que entra sem base nenhuma e acaba passando por muita dificuldade no começo. Então, assim, investimento em educação do Brasil voltado à área de computação é muito pequeno, em alguns lugares, nulo. As empresas privadas são as que mais investem, porque, igual eu falei, é necessário hoje já investir em inovação e tecnologia, mas, mesmo assim, o Brasil coloca muitas barreiras ainda, você tem muito imposto colocado em cima de muita coisa, hoje, por exemplo, uma empresa se estabelecer no Brasil para vender serviço para fora do país, é uma mão-de-obra muito [...]. Fica caro, por causa dos impostos, o que ele paga para o funcionário é pequeno, mas o imposto acaba deixando muito dinheiro ali nesse trâmite. Assim, está melhorando, o governo está tentando incentivar as empresas privadas a investir em tecnologia no Brasil, mas, com certeza, está muito debilitado ainda, é muito profissional não-qualificado que está atuando hoje, infelizmente, tem um grande problema também nesse sentido. Muitas pessoas estão atuando na área, mas elas não são qualificadas, infelizmente, porque a demanda é alta, não tem incentivo no começo da vida da pessoa e ela acaba entrando com o barco andando e vai ter que trocar as peças do barco enquanto anda, mais ou menos isso.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista conjunta com os Trabalhadores G e H

Entrevista realizada no dia 23 de julho de 2020²⁶⁷.

L: Estamos aqui R, C, A e eu em bate-papo, num diálogo para uma realização de entrevista, uma conversa entre nós aqui, uma entrevista para a pesquisa acadêmica onde o objetivo é compreender a dinâmica do mercado de trabalho, o que os trabalhadores fazem, um pouco da trajetória de vocês. Então são algumas perguntas pessoal, de formação, a trajetória de cada um e algumas coisas relacionadas a empresa e o que vocês fazem na empresa. Então, vamos lá, primeira pergunta: comente um pouco sobre a trajetória profissional de vocês.

[...]

L: Legal. Depois a gente vai entrar um pouco no detalhamento dessas formas de contratação, aí um pouco no pessoal assim, qual a formação, fala um pouco sobre a área de atuação no mercado de trabalho, eu sei que é TI, mas a especificidade da atuação de cada um.

C: Tá. Eu sempre trabalhei na área de controladoria, desde que eu entrei na área de TI eu trabalho na área de controladoria e de finanças que é o que a gente chama em *SAP* que é o sistema específico, eu trabalho com *FICO* que eles chamam. Então desde contabilidade legal, que é o atendimento aos requerimentos legais do Estado, digamos assim, os atendimentos à Receita Federal, ao mercado e aos requerimentos gerenciais. Então é isso, basicamente a área financeira que eu trabalho.

L: E sua formação, C?

C: A minha formação é administração de empresas, a área de TI veio, digamos assim, devido oportunidade de trabalho, mas não sou um especialista em programação, sou um especialista em processos de negócio, processos de negócio da área financeira.

R: Bom, Renato agora falando. Eu me formei em análise e desenvolvimento de sistemas, fiz alguns cursos relacionados a TI, todos na área técnica, por exemplo, eu tentei entrar na área de COBOL, que é uma linguagem específica de TI, tentei [...]. Tentei não, consegui entrar na área de *ASP.NET* que é uma linguagem desenvolvida para *sites*, aplicações *web*, por exemplo, um *E-commerce* da vida, como uma *Netshoes* ou *sites* desse tipo onde você consegue fazer compras pelo *site*, provavelmente deve usar uma aplicação *Dotnet*, e eu me especializei nisso aí, trabalhei dois anos com isso e depois migrei para *SAP* que é um grande *RP*, o maior do mercado pelo menos até os tempos atuais. E foi, assim, uma mudança bem complexa em questão de fundamentos, em questões de tecnologia, praticamente que o *SAP* ele tem muito menos tecnologia do que uma linguagem de intranet, uma linguagem igual o *Dotnet*, porém você tem que se adaptar muito e aprender muito sobre processos, que é uma coisa bem complexa para mim que sou um cara cem por cento de TI que me formei em TI.

²⁶⁷ Agradecemos a participação do Prof. A, que, não apenas tornou possível este encontro, mediou o debate e muito contribuiu com o andamento deste diálogo com os trabalhadores, e, a pesquisa. Esta foi a única entrevista realizada presencialmente.

L: Tá. Gente, obrigado pela riqueza de detalhes, isso daí vai contribuir bastante para quando for analisar com mais calma. Agora sobre o cargo, qual é o cargo na empresa TCS? Descreva as funções, de um modo resumido, que vocês desempenham na empresa.

C: Tá. Minha função é o que eles chamam no mercado de consultor *FICO*, eu basicamente procuro entender ou entendo por causa da minha formação da área de finanças, como a gente também tem profissionais que atuam na área de vendas, na área de *MM* que a gente chama de movimentação de materiais, tudo ligado à materiais, ou também como a gente tem pessoas que trabalham na área de *PP* que é a parte de produção. Então eu trabalho com a área de finanças, a área de finanças nada mais é envolvendo contabilidade, de uma maneira geral, quanto você vai pagar, quanto você vai receber, escriturações, a parte gerencial, informações gerenciais para tomar conta de decisão, então eu trabalho na área de finanças, basicamente envolvendo tudo que é relacionado a finanças é a área que eu trabalho.

L: Certo.

R: Bom, Renato falando. A área que eu trabalho é uma área um pouco diferente, eu trabalho na área mais técnica, ou seja, dentro desse sistema que é extremamente complexo existe inúmeras informações que já estão prontas dentro da parte financeira, dentro da parte de vendas e tudo que já foi feito dentro desse sistema, mesmo assim ele encontra limitações, e quando ele encontra essas limitações, as pessoas recorrem ao time de *ABAP*, e essa é a minha profissão, eu sou um consultor *ABAP* de mercado [...].

L: *ABAP* significa?

R: *ABAP* é a linguagem que esse sistema usa. O *SAP* ele é montado em cima dessa linguagem, então o consultor *ABAP* é o cara que consegue entender o porquê o sistema está calculando daquela forma imposto, o porquê ele está movimentando daquela maneira e retirando aquele depósito aquela mercadoria. E também é a pessoa que consegue fazer um novo relatório para você se você precisar fazer um relatório de saída de mercadoria, entender melhor como que está sendo todo esse fluxo, você vai precisar de um *ABAP*, que é a pessoa que desenvolve dentro do sistema.

L: Então seu cargo especificamente?

R: Consultor *ABAP*.

C: Só ajudando o R, *ABAP* significa *Advanced Business Application Programming*. Essa é a denominação técnica do negócio.

L: Você está celetista, R também, né?

R: Isso, atualmente eu sou CLT, também já trabalhei como PJ e tudo, mas atualmente a empresa que a gente trabalha não aceita esse regime de contratação. Assim, quando a gente a opção, para a gente é muito mais interessante a contratação PJ por questões de encargos, mas

tudo é relativo, se você conseguir fazer uma boa negociação CLT a empresa vai pagar um imposto muito alto, você também e ok, né, mas para a gente, tanto para pessoa física, igual eu quanto para empresa a melhor maneira de ser contratado é PJ.

L: Por que rende mais?

R: É, o seu encargo fica muito mais baixo, por exemplo, uma pessoa contratada como CLT com um salário de dois mil reais ela custa para a empresa quatro mil e ela recebe mil e setecentos, mais ou menos isso. Agora se você é contratado como PJ a empresa te contrata com três mil e quinhentos reais e ela vai te pagar, vai cair na sua conta três mil, então é uma relação muito mais [...].

[...]

R: Ela é mais *flex*, você tem muito menos, como se diz assim, segurança [...]. Na verdade não é segurança a palavra, segurança nunca tem, se acabar a demanda você vai ser demitido de qualquer jeito, mas você tem uma certa, uma certa reserva. Tem pessoas que não guardam dinheiro, mas quando você é CLT basicamente você é obrigado a guardar e tudo mais, uma parte do seu salário não vem para a sua conta, fica em um determinado fundo, quando você for demitido você resgata ou compra um apartamento, enfim, é o FGTS. E assim, para a gente não é a melhor forma de contratação, pelo menos eu estou falando por mim, mas acontece de você ser CLT, e atualmente, pelo menos o que eu percebe no mercado, grandes empresas multinacionais, elas não conseguem contratar sem ser CLT, porque elas devem sofrer algumas, digamos assim, uma fiscalização muito mais forte e em contrapartida, pequenas empresas de as vezes cinquenta, cem funcionários elas contratam cem por cento o PJ e aí fica uma briga desigual entre as consultorias. Uma consultoria que, por exemplo, contrata como CLT ela tem muito mais encargo e ela não consegue ter preço para conseguir alguns projetos, então você vê muitas empresas pequenas ganhando todos os pequenos projetos dentro do Brasil e as grandes empresas só ficam com projetos maiores que são coisas globais e que não tem como as pequenas consultorias ganharem.

L: Entendi, vamos lá. Vocês comentaram um pouco também, já teve outra forma de vínculo contratual na empresa, acho que na TCS não, vocês falaram [...].

C: Na TCS não, na TCS é só celetista.

[...]

L: Eu vou anotar para depois pesquisar também. Eu consegui uma entrevista com o SINTINORP que também tem alguns trabalhadores que [...]. Mas enfim, depois quando a gente chegar lá no sindicato. É, beleza a carga horária [...]. Qual é o rendimento salarial?

R: Valor do salário?

L: É.

R: Você que ganha mais, você começa.

C: Gira por volta de quinze salários-mínimos. No caso de um SAP funcional, né.

L: Que é aquilo que você estava explicando também, né, os dez por cento, vamos dizer assim, um trabalho altamente intelectualizado, de ponta em um trabalho de TI.

C: É, é porque é o seguinte, no caso nosso de *SAP* a gente lida com empresas de um faturamento muito alto e a gente mexe com um negócio meio sensível, né, que é [...]. Por exemplo, se a gente não entender muito bem o quesito e tudo mais de uma empresa a gente pode impactar no resultado dessa empresa porque a gente gera informação para que as pessoas que tem o poder de decisão, tome decisões, e eles tomam decisões com base em que? Em informações. Então as vezes quando a pessoa pede um relatório para mim e que eu acabo passando para o R que ele é um programador, que a gente não tem isso de uma forma *standard* no *SAP*, uma forma normal no *SAP*, então tem que desenvolver. Então com base nisso a gente tem uma certa responsabilidade, porque a gente pode gerar informações e informações erradas que podem impactar de uma certa maneira o resultado da empresa. Acho que é por isso que o *SAP* é uma área de TI que tem um requisito maior e que gera uma condição salarial um pouco melhor.

[...]

A: Como você conseguiu trabalhar nessa empresa?

L: E deixa eu aproveitar então também, que é relacionado a isso, mas o R tem que responder aquelas outras ainda também, mas é [...]. Há quanto tempo está na TCS em específico e a trajetória na TCS. Que emenda com a pergunta do A.

C: Bom, no mercado de TI [...]. É que, assim, quando eu participei do projeto de implementação na empresa que eu estava de *SAP*, eu participei, achei legal a dinâmica do projeto e achei interessante. Quando terminou o projeto, foi implementação de um ano, um ano e três meses mais ou menos, eu voltei para as minhas atividades normais, aí eu já voltei como usuário de *SAP*. Mas eu fiquei com aquilo na cabeça, ah, legal, a dinâmica é legal, você trabalha com várias empresas, várias pessoas, conhece coisas diferentes e aí geralmente qual é o caminho para você seguir isso? É você fazer uma academia que a gente fala que é o treinamento mais específico para conhecer o sistema, não como uma maneira de usuário, mas conhecer o sistema por trás, o que você faz para refletir aquilo na área de negócio, na vida real. Então eu fiz uma academia e em 2010 depois de muito procurar, porque não é fácil você conseguir um projeto que você, na realidade, a gente tem meio que uma classificação centro comum, júnior, pleno e sênior.

A: Dentro da sua empresa agora?

C: Não, dentro do mercado de *SAP*.

R: Do mercado financeiro.

A: Ah, do mercado de *SAP*.

C: *SAP*. É complicado você entrar, mas você entra como júnior, que é uma pessoa sem experiência sem nada como consultor.

A: É um padrão?

C: É um padrão.

A: A nível mundial?

C: É, a nível mundial. Aí o primeiro projeto que eu consegui foi em 2010 que foi uma incorporadora no Brasil lá em São Paulo, e aí eu já peguei uma certa experiência e depois no mesmo ano em 2010 eu fui trabalhar para uma outra empresa indiana chamada *Infosys* que aí abriu, vamos dizer assim, eu trabalhei para outros projetos, trabalhei para outras empresas do ramo farmacêutico, eu trabalhei para empresa do ramo de alimentação, trabalhei para o ramo de petróleo, trabalhei para o ramo de [...].

A: Poxa cara, caramba. Tem uma trajetória legal.

C: É, vários segmentos, entendeu? E aí vai te criando, vamos dizer assim, você vai agregando conhecimento e vai acumulando experiência e isso vai fazendo com que você se torne um profissional mais qualificado e automaticamente melhor remunerado. E aí em 2014 eu fui trabalhar em uma outra indiana, uma consultoria em Curitiba, trabalhei com uma multinacional do ramo de tabaco, um projeto de implementação aqui no Brasil, aí depois que terminou esse projeto eu fui para um outro projeto de uma outra grande empresa de cosméticos do Brasil, essa cem por cento brasileira. Enfim, aí as coisas vão acontecendo, vão abrindo, enfim, as oportunidades vão aparecendo, mas para você iniciar no mercado e começar não é fácil, geralmente você tem uma indicação, alguém que te conhece que te dá um apoio.

R: Só um adendo, acho que setenta por cento, cinquenta por cento, vamos dizer assim, que consegue iniciar nesse mercado que a gente está falando de *SAP*, não é bem especificamente de TI como um todo, porque como a gente já disse isso é um ramo bem específico de TI, mas muita gente que entra *Key User*, o que acontece? Quando você implementa um projeto em uma grande empresa, existe as pessoas que são da companhia que, por exemplo, a gente vai implementar em uma *FIAT* da vida, existe pessoas que são escolhidas pelo projeto, pela direção da empresa da *FIAT* e assim, o projeto é uma coisa bem complexa envolve muita gente, e são escolhidas algumas pessoas que são as pessoas chave, que são os famosos *Key User*, e eles são responsáveis por garantir que todo processo que vem sendo feito hoje na empresa ele vai permanecer dentro da *SAP* sem nenhuma diferença. Então, por exemplo, eu sou *Key User* da área de vendas de serviço. Então, por exemplo, a *FIAT* vende serviço de garantia estendida, vai ter uma pessoa ali que ela é responsável por esses processos e ela vai ter uma equipe ainda de duas ou três pessoas para conseguir validar todos aqueles dados que estão sendo feitos da *SAP*, dentro do *SAP* e estão sendo gerados, sendo feitos da mesma maneira que vinha sendo feito o processo antes. Essas pessoas, elas ficam muito próximas entre a área de negócio no sistema, e muitas vezes elas migram para área do sistema, isso aí eu imagino que seja pela parte financeira, porque muitos analistas fiscais, analistas de

negócios são pessoas *expert* em todo processo, mas o salário é um pouco mais baixo quando você entende só do processo e não entende do sistema. E quando ela tem essa visão dos dois, ela consegue ter um *upgrade* do salário, acaba migrando para essa área de SAP, entendeu? Então isso acontece muito dentro da SAP, os *Key Users* são as pessoas chave dentro do projeto, depois viraram consultores.

A: Você precisa de uma *expertise* maior para estar na SAP?

R: Você precisa, você precisa entender tanto do processo e tanto de TI.

A: Isso demanda um tempo de trabalho já anterior.

R: Basicamente sim.

A: Que você tem percebido, é isso?

R: É, assim, algumas pessoas são contratadas pelas grandes multinacionais, por exemplo, igual nossa empresa que a gente está, que é a *TATA*, a *Accenture*. Igual a *TATA* aqui em Londrina está contratando pessoas basta você falar o inglês, então você é considerado já um profissional da *TATA* e eles vão te treinar para aquela profissão e você vai aprendendo e quando você tiver um *skill* de sênior, você vai ser uma pessoa que entende muito do processo e muito do sistema.

A: Vocês já viram alguém sair de uma faculdade e entrar direto num cargo na SAP?

R: Como assim? Não, não tem essa relação de faculdade assim, não é você se formar. O SAP é uma coisa muito específica [...].

A: A pessoa pode? De repente ele é um bom graduado, um estudante ele tem uma oportunidade de trabalhar [...].

C: É o que o Claudemir falou, o SAP ele não depende de faculdade, ele depende muito mais de academia, tem academia que são cursos [...].

A: Se ele não passar por esse processo de academia, ele não consegue chegar [...].

R: Muito difícil.

A: É raramente?

R: Raramente, assim [...].

[...]

L: Entendi, mas você começou por São Paulo?

R: Isso.

L: Você entrou pela TCS de lá, daí?

R: Não, eu comecei [...]. A minha trajetória em TI lá. Eu comecei em uma empresa que chama *MJDS*. Lá eu programava *sites* para [...]. *Sites* não, sistemas para previdência privada, então tinha grandes clientes também, mas era um sistema muito mais simples, somente de previdência privada, e eu fiquei nela por mais ou menos uns dois anos. E dentro dessa empresa eu trabalhava na área de *ASP.NET* que são sistemas *online*, então você faz lá seu *login*, você visualiza quanto que o contribuinte está pagando, é como se fosse o sistema bancário, mas muito menor, você calcula quanto vai ser a aposentadoria dele e coisas desse tipo, entendeu? E depois, pelo meu irmão, vendo a prosperidade que ele estava tendo dentro dessa área de *SAP*, eu resolvi migrar. Aí eu fiz a academia e apareceu a oportunidade na *Accenture*, na época era até para ganhar um salário relativamente menor que o meu, o salário era igual, mas há cinquenta quilômetros a mais da minha casa, sem ajuda de custo e tudo mais, relativamente foi um passo para trás na minha vida e eu aceitei a oportunidade e pelo fato de já estar trabalhando com TI eu tive muita facilidade de me adaptar ao sistema. E depois eu entrei na *Accenture*, fiquei dois anos e meio na *Accenture*, saí e fui para um projeto no sul do país, depois fui para o Rio, enfim, fui para inúmeros projetos, a grande maioria como PJ, por que o que acontece? Nessa área a gente até brinca, fala: “é muito importante você negociar bem”, porque você não tem aumentos, você não tem muitas vezes perspectiva de carreira, o mercado é sua melhor carreira, então, assim, você negocia antes de entrar e se você não está contente com o seu salário, não existe essa de você, pelo menos eu desconheço alguém que vai chegar no chefe e falar: "olha, eu estou descontente, acho que seria interessante eu ter um aumento por isso, isso e isso".

L: Não existe isso?

R: Não existe, se você está descontente...

L: São os trabalhos por projetos mesmo, né?

R: Não é exatamente só por projetos, você está ali dentro do quadro de funcionários da consultoria, mas não existe essa [...]. "Olha, você vai receber um aumento", é muito difícil, é muito complexo, é muito limitado. Não sei se é pela empresa que eu trabalho, mas, assim todas as empresas que eu trabalhei foram assim, exceto a *Accenture* que ela tinha uma metodologia muito diferente, mas era uma metodologia, assim: "o mercado paga x, a gente vai te pagar metade do que o mercado paga, e a gente consegue ir te dando aumento todo ano", era mais ou menos isso. Tanto é que quando eu saí da *Accenture* foi para ganhar três vezes mais, então é uma discrepância muito grande no que eu recebia lá com o que o mercado poderia me pagar, mas se eu ficasse lá, em cinco anos eu teria chegado ao mesmo salário, porque eles vão dando aumento todo ano, entendeu? Então é uma relação muito estranha essa e, basicamente, que a gente tem que cuidar da nossa carreira, nós temos que fazer nossos cursos, muitas vezes com o nosso salário por conta, para se manter atualizado, para se manter sempre em dia, porque a gente sabe que as vezes a oportunidade ali vai acabar e a gente vai ter que voltar para o mercado e ser uma oportunidade para empresa contratar, porque ela vai olhar ali no leque de funcionários que ela tem para contratar e vai querer o melhor ou os melhores, entendeu? Então a gente tem que estar sempre se atualizando, sempre correndo atrás, mas nunca dependendo de uma carreira profissional na empresa, isso é uma coisa muito

difícil de acontecer na nossa área, entendeu? E é até muito comum você encontrar consultores, que é o nosso cargo, que ganha mais até que gerente, que ganham o mesmo valor de quase que um [...]. Da conta, entendeu? É normal, então não tem margem para a gente negociar aumento, porque quem vai aprovar as vezes o nosso aumento ganha menos que a gente, o cara não vai aprovar e pronto, é mais ou menos isso.

A: Que interessante em.

[...]

R: Eu conheço pessoas que tem consultoria, mas as consultorias que eu conheço que as pessoas têm é em forma de [...]. é como se fosse uma forma clandestina de contratação, não é uma empresa de TI. Por exemplo, eu vou trabalhar para a *Vale*, aí eu chego lá na *Vale* e eu tenho muita amizade com o gerente de TI, e aí o gerente de TI fala: “ó, eu tô precisando de um cara, você não consegue esse cara pra mim? Você abre uma empresa, você contrata ele e eu contrato sua empresa para fornecer?”.

A: Interessante isso.

R: É isso que acontece, mas não é uma empresa de TI, é basicamente uma empresa de fachada para gerar empregos de forma PJ, entendeu? Todas as pequenas empresas de TI's basicamente de *SAP* são assim, elas não fornecem um produto, porque não dá para você concorrer com *SAP*, não dá para você concorrer com as grandes empresas, basicamente todo...

L: Ela faz um serviço, uma coisa específica já desenvolvida para essa [...].

R: É, na verdade assim, quando você [...].

L: Esse detalhezinho ali, né.

R: É, quando você vê pequenas empresas de TI, é basicamente isso, é só uma forma de contratação, aí o que acontece? Por exemplo, você pede cem reais na sua taxa hora, o cara negocia cento e vinte, o cara leva vinte reais na sua taxa, é basicamente isso. A gente combinada aqui vamos abrir a TI dos garotos aqui, beleza, a gente vai fornecer pessoas para *Belagrícola*, ok, você é o gerente da *Belagrícola*, eu tenho muita amizade com você, falo: “cara, que você tá precisando?”, “eu tô precisando de três profissionais assim”, eu vou atrás do mercado e falo: “ó, eu vou te cobrar cento e quarenta reais”, e eu vou atrás do mercado e pago até cem, cento e dez, cento e vinte no máximo, entendeu? E eu levo vinte reais em cima daquele cara. Na verdade, ele não é nem um funcionário meu, ele vai responder direto para você, mas é o que mais acontece nas pequenas empresas de TI, de *SAP*.

L: Legal. Gente, vocês trabalham, prestam serviços para outras empresas, tem outro vínculo empregatício, outra fonte de renda atualmente?

C: Não. Meu trabalho é exclusivamente para *SAP*, para *TCS* aliás, mas para os clientes da *TCS*. Mais ou menos é isso que o R falou, *TCS* tem os contratos, contrata a gente para trabalhar com esse pessoal.

R: É, por exemplo, ele está na *Akzo Tintas Coral* que é uma empresa também global, não tem como a gente montar uma consultoria para concorrer com a *TCS*, é impossível, deve ter duzentas, trezentas pessoas focadas nesse projeto, então o custo disso é absurdo, é impossível. E é basicamente isso, a gente depende de uma consultoria para ela negociar com o cliente. Existe oportunidades no cliente? Existe, mas é muito engessado esse processo, normalmente é um salário menor.

C: E é um negócio meio louco, justamente eu nunca entendi isso, porque, por exemplo, eu não tenho ideia, mas eu já trabalhei em empresas, em uma outra consultoria que eu trabalhei que era assim: o contrato entre o cliente e a consultoria era por volta de seiscentos dólares/dia, e eles não me pagavam nem [...]. Vai, cinquenta dólares/dia mais ou menos, vamos dizer assim, se fosse esses valores, não sei dizer especificamente quanto era. E essa é uma coisa que eu nunca entendi, se esse cliente falasse para mim: “C, eu te pago cem dólares por dia”, que para mim seria fenomenal, não precisaria da consultoria, quer dizer, todo mundo ganhava, né? Eu ia ganhar muito bem, ia ganhar mais, a empresa não ia precisar pagar consultoria, porque [...].

L: É o famoso ganha-ganha, né?

Trabalhador G: É, todo mundo ia ganhar. E até hoje eu não entendi o porquê as empresas não fazem isso, porque se a *Akzo*, por exemplo, me chamar e falar: “Trabalhador G, eu te pago cem dólares por dia”, “ah, começamos já”. E com certeza ela paga muito mais que isso para a Empresa D.

[...]

L: Entendi. Aí vocês já estão respondendo até outra pergunta, você gostaria de ter o seu próprio negócio?

C: Eu gostaria.

A: Você tem?

C: Não, nesse ramo, como diz assim, como PJ, por exemplo, CLT eu tenho lá [...]. A empresa me reduz o salário, porque ela tem o custo, lógico, e eu tenho o fundo de garantia, tenho férias e tudo mais. Mas como PJ, na minha mão, me sobra [...].

L: É aquele salário maior que você estava falando.

C: É ué, eu tenho muito mais dinheiro na minha mão, no momento.

R: Mas, assim, a gente tem que entender, essa pergunta é abrir um negócio ou forma de contratação? O PJ você não é dono da sua empresa, você tem que seguir horário, você é um funcionário só contratado como PJ.

C: Ok, mas independente disso.

A: [...]. Um PJ dentro de uma empresa.

C: É.

R: Exatamente, mas assim você tem o gerente, se o gerente te ligar você tem que atender, se não sei o que acontecer [...].

L: Você uma pessoa jurídica, né.

R: Você é um funcionário, não muda nada. A única forma que muda é a questão salarial, você é um funcionário, se você não desempenhar bem, você é demitido, se você desempenhar bem, você pode até tentar negociar melhor sua taxa, enfim, mas você é um funcionário como qualquer outro.

A: Achei muito legal isso que você falou, dentro de uma empresa você ser PJ equivale a você ser um pouco mais precarizado de quem tem o regime CLT, dentro de uma empresa.

L: Depende.

C: É, depende do ponto de vista, porque no meu ponto de vista, por exemplo, eu prefiro na situação em que eu estou hoje, eu estou CLT, mas se amanhã a TATA, a TCS no caso, falar assim: “C, quer ser PJ?”, eu prefiro ser PJ do que CLT.

A: Dentro da empresa?

C: Não necessariamente dentro da empresa, porque, assim, evidentemente [...].

R: Ué, dentro da empresa, né.

L: É.

C: Evidentemente que eu vou negociar um valor X com empresa, com a TCS no caso [...].

L: Os encargos.

C: É, que vai me dar uma boa condição que eu não vou precisar mais trabalhar para ninguém, entendeu? Mas, assim, agora como PJ é possível eu pegar atender [...]. é que na realidade o PJ, se for parar num ângulo da questão, você vai poder tirar a TCS do caminho, igual o R falou, o R falou, se fosse pejetização de tudo, muita consultoria ia dançar, por quê? Você tem uma empresa, você precisa de um recurso, você precisa de um cara que vai te prestar, vai fazer o sistema acontecer do jeito que você precisa. Em vez de você pagar, sei lá, dez por uma consultoria para consultoria contratar você por cinco, fala: “contrata eu por cinco direto.”

A: Contrata por seis.

C: Ou por seis.

L: Encurta o caminho.

C: Encurta o caminho, justamente. Porque na realidade a gente só está alimentando um atravessador, digamos assim [...].

A: Tem muitos iguais de você no mercado?

C: Tem, tem várias pessoas.

A: Muitos C?

C: Tem, tem.

R: Ter, tem, mas não tem tantos, sempre tem oportunidades.

C: Mas assim, se você falar assim para mim: “C, você quer trabalhar como PJ ou CLT?”, mil vezes CLT [...]. É PJ, entendeu? Porque em vez de eu pagar fundo de garantia, pagar INSS, eu tenho esse dinheiro na minha mão, eu trabalho esse dinheiro, enfim, para mim é mais confortável. Tem gente que lógico, por perfil prefere CLT, “não, eu prefiro e tal”, enfim, aí é questão pessoal de cada um e quando eu abro uma empresa para eu atender PJ, como eu tinha há um ano e meio, um ano atrás, digamos assim, eu me vejo também como empresário, eu posso atender cliente A, B, C e D? Posso! Como eu também posso atender só o cliente, porque me traz uma situação confortável [...].

R: É, mas não é, né C. Quando você fecha um contrato, muitas vezes não te dá a oportunidade para você atender outros clientes, é um contrato exclusivo [...].

C: Não, tudo bem. Mas a TCS não te fala assim: “R, você vai trabalhar quatro horas para a cliente X e seis horas para cliente a Y”.

R: Não, é diferente. Quando você fecha um contrato, por exemplo, normalmente, assim, os contratos são direcionados a uma pessoa, porque é sempre uma pessoa que visa exercer a profissão, não é uma empresa. Não tem como a empresa X fornecer o serviço intelectual, não tem, é uma pessoa que vai fornecer, a gente não está fornecendo peça que qualquer um pode fazer. Então, assim, basicamente você está contratando uma pessoa, e eles precisam criar usuários, precisam criar um monte de coisa. Você pode pegar contratos talvez parciais? Pode. Você pegar contratos por fora? Pode. Certo é? Se a empresa ficar sabendo você está ferrado. Tipo assim, você vai me contratar, você fala: “R, eu quero te contratar para você fazer o suporte da minha empresa e basicamente você vai ser um funcionário”, só que você está contratando a empresa R e não o R, única diferença [...].

L: O PJ?

R: É, única diferença são questões de encargos e questões de facilidade.

L: [...] seu CPF ou [...].

R: Exatamente, só muda isso. Você passa o dia inteiro logado naquele sistema, você passa o dia inteiro à mercê daquele sistema, muitas vezes quando é presencial se você chegar atrasado você toma comida de rabo, “cara, 9:30, porque você tá chegando 9:30?”, entendeu? É uma forma de contratação que você responde diretamente para as pessoas e tudo mais.

C: Evidentemente, se você fechar um contrato que você vai trabalhar exclusivamente oito horas ou nove horas para empresa X, é lógico, você não vai ter condições de atender outra. Mas existe, por exemplo, eu já trabalhei em projetos que [...].

[...]

L: Na verdade as pequenas empresas a veem, certa medida como uma grande concorrente também, não é? Na verdade, uma concorrente que não tem nem condições de [...].

C: Não consegue esmagar, né, o custo é alto.

[...]

R: Tem esse lado também, existe esse lado. Assim, eu já fiz propostas para outros clientes, muitas vezes eles pedem, faço proposta até hoje para o cliente que eu trabalho e você pega, assim a taxa hora, é tudo em cima de taxa hora, então, por exemplo, ó para fazer esse projeto aqui a gente vai consumir dois *ABAPs*, que são dois consultores, mais um funcional que é um outro consultor, se calcula taxa hora, um percentual vai para gerência, enfim. Os valores não são tão diferenciados, mas a consultoria que a gente trabalha, ela não é um modelo exemplo, por quê? As coisas veem muito fácil, então a gente foi criado, a *TCS* no Brasil existe não para ser algo lucrativo, fala: “olha, a *TCS* Brasil tem que ser lucrativo”, não. A *TCS* Brasil ela tem que ser uma perna para a gente *TCS* global conseguir fechar os contratos. Por exemplo, quando você vai fechar um contrato global com uma *Nike* da vida, com grandes empresas assim, o que eles vão querer? Eles vão querer que você atenda o mundo todo. E a parte de América Latina depende muito de Brasil, porque muitas pessoas têm dificuldade com o idioma português e muitas pessoas tem dificuldade com a legislação brasileira, então é muito difícil você fechar contrato globais sem usar o brasileiro, é quase que impossível.

L: Quais são os maiores emperramentos dessa legislação que você observa assim [...].

A: Brasileiro?

R: É. Por exemplo, a parte fiscal brasileira ninguém fora do Brasil entende. O brasileiro já não entende, quando você pega a questão de ICMS, cada estado é de uma maneira, cada tributação de uma forma, por exemplo, a gente teve agora fundo de combate à pobreza que são novas implementações que a gente tem que fazer dentro do sistema que tem que ser tudo calculado, a gente teve também o [...]. Há um tempo atrás que ele está mudando de estado. São tudo questões assim que para muitos países os caras não conseguem entender. Nos Estado Unidos, falando aqui se eu não me engano, você paga o imposto no final, né? Eles calculam, calculam quanto custou o produto e chega no final e fala: “ó, você vai pagar dez por cento de imposto, vinte por cento de imposto”. O Brasil não, é imposto sobre imposto, imposto sobre imposto, inúmeras contas e tem lugares que tem. [...]. A zona franca de Manaus que tem um cálculo diferente, isso é impossível, é impossível para qualquer pessoa fora do Brasil entender. Justamente porque os documentos que vem do governo para você parametrizar no sistema, vem em português. Eles têm uma dificuldade enorme com o português, porque o português é um idioma muito diferente do inglês que é um idioma global do *SAP*, e, pela questão tributária, a questão tributária do Brasil passa longe de outros países, então você vê que muitos contratos que chegam na *TCS* do Brasil, muitos não, todos que chegam para o Brasil não é porque a gente é diferenciado e tudo mais, não, é só uma questão de uma perna dentro de uma empresa muito grande, entendeu? Eles contratam a gente por não conseguir abraçar

isso, mas em contrapartida eles precisam que alguém abrace para conseguir fechar um contrato global.

A: É porque o Brasil deve ser um setor de serviço, né.

R: Como assim?

A: Nesse sentido mesmo.

L: Um nicho grande, né?

R: É um nicho grande, a gente por exemplo tem empresas igual [...].

A: Porque se não fosse, R, não viria para cá.

L: Gente, o que mais me deixou curioso ainda, por que Londrina? Entende assim minha pergunta, por que não São Paulo?

R: Eu participei de [...]. Não sou diretor nada, né, mas eu participei de todo esse processo dentro da empresa e a TCS veio para Londrina por custo, por custo porque assim [...].

A: Mão de obra.

R: Isso, exatamente. Chega a ser trinta por cento de diferença [...].

A: É menos oneroso para a empresa e aqui é mais lucrativo desse impacto que tem na folha de pagamento desse tipo de serviço, é isso?

L: Por isso a minha pergunta quando eu tentava comparar com grandes centros.

R: Não, é basicamente por custo, eles falavam que chegava a ser trinta por cento mais barato.

L: E esse custo é tributação, mão de obra [...].

R: Tudo, tudo. Foi um cálculo feito, eles apresentaram em uma reunião para todos os funcionários e tal, mas somando todos os custos, questão de tributação, teve muito incentivo fiscal para vir para cá, tem uma questão salarial. Só entrando em detalhes, um júnior daqui está ganhando na faixa de mil e quatrocentos reais, um júnior em São Paulo ganha dois e cem. Então você vê uma diferença, entendeu?

L: O júnior trabalha seis horas?

R: Não, o júnior é funcionário normal.

C: É júnior por causa da quantidade de conhecimento que ele tem.

R: De conhecimento, mas ele é um funcionário normal.

L: Oito horas normal.

R: Oito e quarenta e quatro, oito e quarenta e oito.

L: Nossa é quase um terço a menos.

R: Exatamente.

[...]

L: Aqui um dos eixos já caminhando para o fim, o que você entende por inovação? E quais as inovações tecnológicas de modo resumido que vocês viram na TCS que ela [...]. Muitas, né?

[...]

A: Mas a mão de obra pode ser substituída?

R: O trabalho braçal sim, isso. Não tem sentido, você toma decisão no seu trampo? Não. Então fodeu, uma hora a gente pode produzir um sistema que consiga te substituir. Agora se você toma decisões aí é só se a gente inventar um puta de um sistema que entenda como você toma as decisões e aí vai ficar mais complexo, entendeu? Mas trabalho braçal é uma coisa que eu vejo muita inovação ainda, tem muita coisa para inovar.

L: C?

C: Eu também acho. Acho que por mais que a mão de obra seja complexa ou precisa de conhecimento técnico, é a primeira que vai ser substituída e vão ser os caras em cima que vão ser os últimos, vamos dizer assim, a apagar a luz, né. Igual, tem já programa inteligente que ele programa logaritmos que eles já programam de acordo com o que você pedir, ou seja, por mais técnico que isso seja, que você precisa de conhecimento de algum tipo de linguagem de programação, isso vai ser substituído. E o cara que vai tomar decisão vai ser o último a ser substituído. Vai chegar uma hora também que vai bater no lado dele.

A: O cara que toma decisão geralmente está atrelado à direção da empresa.

C: É, o mais próximo do capital, digamos assim, do dono, é o que menos vai sofrer esses impactos.

A: Só queria entender, vocês estão chamando de quem toma decisão, quem é essa figura.

C: É, é o cara de cima, é o dono da empresa, diretor, presidente, enfim.

R: É igual, por exemplo, a Kroton você tem os caras que [...].

A: Vocês se consideram, dentro desse organograma da empresa, trabalhadores que estão aqui, mais braçal que você falou ou cargos de [...].

R: Braçal.

C: Não, nós somos peão.

A: Como que vocês se consideram nesse organograma [...].

C: Não, peão. Eu me considero [...]. Eu sou um peão, digamos assim, um peão melhorado, mas eu sou um peão. Sou um peão que eu preciso estudar, preciso [...]. Entendeu? Mas a minha capacidade de absorver conhecimento e tudo mais, vai chegar a um limite que eu não vou dar mais conta e aí que vem a inteligência artificial e o caralho a quatro. Na realidade eu estou aqui em baixo e estou brigando para me manter, eu estou tentando, mas isso aqui vai ser a primeira coisa a sumir.

R: Não, isso não.

C: Ah sim, com certeza. Isso aqui vai sumir e quem está aqui em cima vão ser as últimas situações.

R: Eu acho que não.

C: Ah, eu com certeza [...]. Tenho certeza. Porque é aquilo que eu mandei lá no grupo, basicamente é isso que eu penso. Se hoje a gente consegue [...]. Na realidade aqui a gente tá [...].

R: É o que faz.

C: Então, é o que faz, mas a gente está criando situações que a gente está dando tiro no próprio pé, a gente está [...].

R: Não tem como.

C: Tem, a gente está criando [...]. A inteligência artificial, a gente está criando, por exemplo [...].

R: Assim, só para você que é mais leigo, a inteligência artificial ela é basicamente que um programa que aprende com ele mesmo então, por exemplo, ah eu vou e mando esse caminhão entrar nessa doca, ele chega naquela doca e não cabe aquele caminhão, então ele aprende, nessa doca não cabe. Então não vai precisar de uma pessoa para ficar cuidando de qual doca que tem que entrar o caminhão, ele mandou, aprendeu? Ele já grava essa informação, nessa doca não pode. Quais docas são similares a essa e quais também não vão poder? Todas essas. Ah, beleza, então ele aprendeu, é um sistema que aprende sozinho, ele grava essa informação e ele vai aprendendo. Só que para você fazer um sistema assim, você precisa de que? Dessa estrutura [...].

[...]

A: Exato, mas minha pergunta é o seguinte: para o sindicato ter esse poder que você falou, o que precisaria ter o sindicato para ele pode intervir nessa relação de uma maneira positiva para você?

R: O sindicato intervir de maneira positiva?

A: Isso. Eu estou traduzindo em miúdos de forma bem objetiva.

R: É difícil pensar.

A: Para ele favorecer os seus interesses, para ser um sindicato [...].

R: Assim, na minha opinião, o sindicato para ele intervir nos meus interesses e tudo mais, ele teria que fazer basicamente um complemento da empresa, ele teria que fazer pesquisas de mercado e me mostrar o meu direcionamento, acho que isso seria positivo. Não ele chegar e falar: “agora a empresa vai ter que te dar três por cento de aumento”. Isso para mim não faz sentido, você está onerando a empresa e as vezes a empresa não tem gastos. Eu acho que o sindicato, o papel dele é ser um complemento. Igual quem é [...].

A: Complemento, essa é a palavra. O sindicato teria que ser o complemento da empresa.

R: É tipo assim, por exemplo, você é um geógrafo e assina a revista *NatGeo*, isso é o papel do sindicato, é ele te manter informado sobre tudo daquela área. “Oh, R, a gente fez uma pesquisa salarial aqui, se você quiser, você paga, por exemplo, um valor baixo, cinquenta reais por ano, cem reais por ano para fazer parte do sindicato, mas você vai receber um formulário, *e-mails*, a pesquisa salarial sobre sua área está assim, as vagas sobre a sua área estão assim, a pesquisa mundial sobre a sua vaga, está assim. Por exemplo, sabia, R, se você quiser ir trabalhar no Canadá lá na sua área, você está tendo incentivo.”

A: Deu para entender.

R: Ele não brigar para aquele [...]. Fechado no Brasil, não, muito pelo contrário, ele abrir as portas para o mundo, ele ter toda essa conexão e se focar no mundo.

A: Não, mas o sindicalismo está ligado a legislação local. Agora eu quero a opinião do C para dar essa apimentada aqui no nosso debate. O R dá aula, ele escreve no caderno. Achei até legal, nós estamos usando o organograma dele. Isso que você fez, R, muito legal. TI, empresa x um, dois, três, onde o sindicato entra.

L: Esse é o nosso caderninho.

A: Onde o sindicato entra. Eu duvido que você não vai tocar no ponto do sindicalismo.

L: Sim, é uma das perguntas-chave aqui.

C: Eu acho realmente que sindicato, CLT já deu, a minha opinião.

A: Principalmente da forma como está colocado.

C: Por que o que acontece? Se você pegar, igual o R falou, que ele te mantenha informado, teoricamente em alguns lugares, é que aí vai depender [...]. É que é difícil você saber até que ponto os caras estão sendo honestos, tanto de um lado quanto para o outro.

A: Você acha que o sindicato, vou fazer a mesma pergunta que eu fiz para o R, que o sindicato perdeu a função, principalmente depois desse contexto todo? Com essa ideia, com os postos mais informacionais, com essa ideia de inteligência artificial em processo e com a administração trabalhista nova você acha que o sindicato perdeu?

C: Ah, perdeu, perdeu. Até porque hoje em dia, até acho que antigamente quando você não tinha o negócio da *internet* e tudo mais, você tinha que, de alguma maneira, quem quisesse, tinha que ir em algum lugar buscar informação. Hoje não.

A: Como é que você vê o sindicato hoje? O seu sindicato, o seu, agora, na sua empresa.

C: Eu vejo só como um ônus, não vejo bônus nenhum, honestamente eu não vejo. O sindicato, para mim, é uma maneira de alguns, vamos dizer assim, manter o *status quo* e brigar por alguma coisa que eu acho que não vem ao caso. Assim, igual eu falei, como mudou muito, hoje todo mundo tem informação, então eu acho que perdeu função. Qualquer um hoje pode buscar, vamos dizer assim, ir atrás de advogado, blábláblá, enfim, se se sentir lesado, coisa que eu também acho que é meio utópico, ninguém quando está trabalhando para empresa x, p, t, o, qualquer empresa que seja, jamais ele vai no sindicato ou vai no advogado para falar: “oh, essa empresa está me sacaneando de tal coisa”, a não ser que ele queira ser mandado embora ou está procurando sair por algum motivo e tudo mais.

A: Aí procura o sindicato. Quando ele quer ser mandado embora, o que deveria proteger [...].

C: É um negócio meio doido, né? Então eu acho que realmente perdeu função, o que eu [...]. E eu penso isso, eu acho que o que vai regular realmente, vai procurar [...]. Esse cara aqui maior, seja a empresa que você está trabalhando, como é que fala? Até te tratar de uma maneira melhor ou de dar uma condição melhor e tudo mais, eu acho que é o mercado. Eu não consigo ver outra coisa.

L: Mas, assim, quem seria, a minha pergunta para vocês: existe alguma outra instituição que faça aquela mediação capital e trabalho?

A: Entre os seus interesses e o da empresa grande.

C: Não existe, porque aconteceu aquilo que eu falei para você, o [...]. Estava lá dentro com o R. A *TCS* hoje para eu [...]. Qual é o meu interesse com a *TCS*? É financeiro, evidentemente, eu preciso ganhar salário, eu preciso pagar minhas contas eu quero ter um excedente para ter uma qualidade de vida boa financeiramente, digamos assim, para eu não esquentar a cabeça. A *TCS*, no caso, criou mecanismos, se eu quiser ganhar dinheiro com ela, eu vou ter que cumprir, o que é? *T-Factor*, fazer treinamento, tem uma série de coisas que ela criou para eu poder chegar em uma pontuação tal que o meu gerente fala: “não, realmente você chegou, então você, sei lá, vinte, dez, cinco por cento de aumento e blábláblá”. O resto, tipo assim, plano de saúde [...]. Plano de saúde, no geral, tanto odontológico como físico. Nesse caso hoje da pandemia, os caras já me ligaram, falou: “e aí, como você está? Está precisando de alguma coisa?”. Eu acho que a relação trabalho, empresa e trabalhador mudou bastante já no Brasil, eu acho que já evoluiu bastante, eu acho que saiu um pouco dessa questão meio que, digamos assim, que a gente sabe que tinha antigamente, que era mais porrada, que era lá o sindicato dos metalúrgicos e a indústria de automóveis que era um negócio mais pesado. Até isso hoje eu acho que eu não vejo com muita ênfase, eu acho que mudou muito, eu acho que as empresas estão mais humanas, digamos assim. Talvez ainda existam empresas [...].

R: Eu acho que assim: eu acho que o sindicato poderia e teria feito muita diferença se ele fosse evoluindo. Eu acho que ele teria que ter migrado para essa área que eu falei.

A: Ele teria que ser TI.

R: Não, ele teria que ser sempre um apoio do funcionário, ele teria que sempre ser um adendo do funcionário, se manter informado, trazer cursos, cursos gratuitos, fazer parcerias com coisas assim [...].

A: Mas como ele seria assim se você falou que ele teria que ser um apoio da empresa? Como?

R: Não, na verdade ele tem que ser um apoio dos dois, né?

A: Não, não. O sindicato [...].

R: Ele tem que intermediar.

A: O que é o sindicalismo? Sindicato é a base de apoio do trabalhador, porque nessa mediação entre o capital e o trabalho, o trabalhador não é dono, então ele precisa do sindicato. Esse é o papel do sindicato.

R: Sim, mas ele tem que fazer um apoio para você não deixar o seguinte: o trabalhador, a área que produz achar que está merecendo muito a ponto de quebrar a empresa, ela não ter concorrência com o mercado e também [...].

A: É porque o dono da empresa não vai ser sindicalizado, porque ele é o dono.

R: Tudo bem, mas o que eu digo é o seguinte: esse cara aqui [...].

L: Tem o sindicato patronal também, né?

A: Tudo bem.

L: Aí você defende os interesses do patrão, tem razão.

R: O que eu digo [...]. É o seguinte: imagina a gente estar produzindo aqui esse copo.

A: Sim.

[...]

R: Ele custa cinco reais em valor de mercado mundial.

A: Para ser produzido.

R: Não, não, ele custa cinco reais, todo mundo comprar esse copo por cinco.

A: Para ser produzido é um real, chegou no [...]. É cinco no mercado lá.

R: Porque a China vende por cinco, os Estados Unidos vendem por cinco, não sei o que lá vende por cinco. Se a gente chegar no Brasil e falar: “a gente não vai produzir esse copo aqui

se não pagar férias, décimo terceiro, décimo quarto, décimo quinto, décimo sexto”, beleza, a gente chegou nesse acordo, só que esse copo custou dez reais e a gente perde concorrência.

A: Por causa do sindicato?

R: Não, o que eu estou falando é o seguinte: o sindicato tem que intermediar as partes.

A: Exato.

R: Ele não pode fazer nem essa área perder e nem essa área perder.

A: Exato, R, mas você está falando do capital transnacional com sindicato local. O sindicato só pode operar na legislação trabalhista atual do local.

R: Então, é o que eu falo, esse órgão [...].

A: Agora seu capital aqui da sua empresa indiana, ele transcircula o planeta, por isso que ela veio para cá.

R: E foi logo o que eu falei no começo, se a gente tem dois mil sindicatos, dois mil e não sei o que lá, deveria enxugar, fazer um esquema muito mais tranquilo e ser algo federal que organize essa comunicação, muito mais enxuto, muito mais prático e que organize a operação entre funcionários e empresa e, principalmente, traga benefícios para o funcionário em questão de não depender de empresa, porque a pior coisa que tem é o funcionário depender da empresa, se o funcionário não depende da empresa, aí a empresa tem que pagar salário bom para ele.

A: Exato, é uma constatação imediata, mas é muito interessante, sobretudo porque isso mexe com a mão-de-obra. Só que como você vai ter esse poder de barganha quando você tem um exército industrial de reserva de milhões de pessoas, nós estamos chegando à marca de treze milhões de desemprego formal, quem dirá informalidade, é outra coisa, sendo que nós temos uma massa de emprego na base de cinquenta milhões, você tem aquela população que eles chamam de economicamente ativa, o que é essa população? Então nós precisamos entender. Nós estamos em duzentos e dez milhões, é isso?

C: É, duzentos e dez.

A: População brasileira. Você coloca dentro dessa população economicamente ativa, o que? Noventa e oito?

[...]

A: E você, R?

R: O meu caso eu acho que não posso nem contar, né, porque eu recebo agora.

A: Você recebe para trabalhar em casa.

R: Não, eu recebo praticamente vinte e quatro por sete.

L: O que seria isso?

R: Eu estou sempre trabalhando.

C: Você está ficando rico, cara.

A: Ele fica vinte e quatro horas *logado*.

R: Eu não posso ficar vinte e quatro horas *logado*.

L: Mas é assessoria.

R: É basicamente o que a gente chama de *call out*.

[...]

R: É basicamente que o seguinte.

L: O que é vinte e quatro por sete? Vinte e quatro horas online.

R: É vinte e quatro horas.

L: Mas como é que você aguenta ficar?

R: Não, assim, como é que funciona? A gente tem suporte vinte e quatro por sete, e aí tem uma equipe que cada hora tem que estar um *online*. Você não precisa ficar *online* no computador, mas você precisa estar sempre disponível para a empresa. Existe um número de celular e ele está apontado para o meu celular, se ligarem vai tocar no meu celular, entendeu?

A: Se tocar agora você tem que sair daqui?

R: É, o computador está ali, eu tenho meia hora para responder, mas, assim, esse *call out* é um dia eu, outro dia um outro rapaz. Eu não posso, por exemplo, viajar para um lugar que não tem internet.

L: Entendi.

R: Eu não posso, por exemplo, viajar e não levar o *notebook*, entendeu? Eu não posso, por exemplo, ficar bêbado a ponto de não conseguir trabalhar.

[...]

L: Também essa daqui eu vou pular, recolhe INSS? Recolhe, vocês estão todos contratados. Bem, duas agora bem pessoal também: você tem perspectiva de aposentadoria? Como a planeja? E eu já vou emendar uma outra para adiantar: você costuma tirar férias, os dois, anualmente?

C: Eu até quando eu estava trabalhando como PJ não, mas agora sim, agora como CLT eu vou tirar férias.

R: Eu tiro, né, sempre tirei, assim, dentro do possível. Tem hora que [...]. Principalmente quando você está como PJ, o custo de você tirar férias sai um pouco do seu orçamento, porque você para de receber e gera um custo, então, assim, fica muito mais oneroso.

L: Qual foi a última férias que você tirou?

R: A não, agora faz três anos que eu estou como CLT, eu tirei em fevereiro.

L: E você vai tirar esse ano, C?

C: Eu posso tirar a partir de janeiro do ano que vem.

L: Então vocês costumam, normal, férias está rolando.

C: Agora, no meu caso, porque eu estou sem férias desde 2014, 2015.

L: Seis anos sem férias?

C: É, eu estava trabalhando tudo como PJ.

R: É, PJ você não tira férias, você pega, por exemplo, um feriado e dá uma forçadinha nele, entendeu?

L: E aposentadoria?

C: Aposentadoria sim, claro, daqui quinze anos eu quero [...].

R: É só [...].

C: Daqui dez anos, daqui dez anos eu pretendo parar.

L: E o R, como planeja sua aposentadoria?

R: Assim, né, eu pretendo estar completamente independente financeiramente daqui uns dez anos também, não depender mais do meu salário.

C: Dez anos, cara? Mas dez anos você vai estar com quantos anos?

L: Previdência privada?

R: Quarenta.

C: Quarenta? Você quer aposentar com quarenta anos?

R: Não, eu quero estar independente financeiro, mas eu vou tocar até quando eu aguentar.

L: Paga previdência privada alguma coisa?

R: Não, eu faço uns *day trade*. Eu faço umas artes aí.

L: Penúltimas perguntas: perspectiva de futuro nesse trabalho atual que vocês estão na TCS e também perspectiva de futuro pessoal e profissional.

C: De trabalho da TCS eu pretendo parar aí, não vou sair mais daí não, só se eu for para Londres o ano que vem.

A: Presidência.

C: Não, aí não. Só se eu for para Londres o ano que vem, Londres eu pretendo ir. Aí depende de uma série de coisas e qual a outra pergunta?

L: Perspectiva pessoal e profissional.

C: Ah, cara, eu estou naquela, sabe, o bico do avião já apontou para baixo.

A: O que você quer fazer? Comprar um apartamento em Caiobá?

C: Não, cara, eu só pretendo me capitalizar para poder parar daqui dez anos.

[...]

A: Fala sério, responde à pergunta do Leonardo. Qual a sua ideia mesmo de ficar mais velho e aposentar? Você pretende se aposentar de que forma, de que jeito?

R: Meu plano é conseguir uma renda que seja sustentável para mim até uns quarenta anos e tentar conseguir, ir trabalhando o máximo possível, a gente não sabe até quantos anos a gente vai aguentar, a tecnologia vai mudando muito rápido, principalmente, na nossa área, a gente vai ficando muito desatualizado e, assim, vem aí uma nova versão que talvez a gente não seja [...]. Eu acho que ainda vou conseguir acompanhar essa última versão, mas quando vier uma nova onda, eu provavelmente não, essa versão de [...]. Porque, assim, os *softwares* vão se atualizando e chega uma hora que você não tem capacidade de se atualizar.

C: Tá vendo que ontem eu falei para você, tá vendo, que vai te engolindo.

R: Mas aí não é uma questão da área, é uma questão nossa.

C: Vai te engolir, você não confia em mim.

R: Vão existir as profissões, eu acho, mas [...].

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Trabalhador I

Entrevista realizada no dia 24 de março de 2021.

L: Seguindo o roteiro, entrevista aqui com o Trabalhador I da Empresa E de Porto Alegre, nós vamos fazer a entrevista de modo geral. Então, vamos lá. Trabalhador I comente um pouco sobre sua trajetória profissional, qual sua formação, qual sua área de atuação no mercado de trabalho.

[...]

L: Qual foi o tempo que você desempenhou na *Veltec*?

V: No total, contando com o meu estágio foram um ano e dez meses.

L: E o seu cargo predominante na *Veltec*?

V: Eu comecei como estagiário depois eu fui para técnico de comunicação de dados.

L: Técnico de comunicação de dados. E você viu todo esse processo de aquisição da *Trimble* também?

V: Sim, eu cheguei a ver, inclusive eu saí bem no meio dessa aquisição, que daí eu recebi uma oportunidade para trabalhar em outra empresa aqui de Londrina chamada *X-Brain*, é uma empresa que é focada só em *software*, ela é uma empresa bem menor do que a *Veltec*, por exemplo, a *Veltec* antes de ser comprada pela *Trimble* já era uma empresa grande, acho que ela tinha cerca de cento e cinquenta a duzentos funcionários. Daí eu fui para *X-Brain* no final de 2018, finalzinho de dezembro, assim, porque realmente eu não estava gostando e tive essa oportunidade e nessa nova empresa eu trabalharia como desenvolvedor mesmo, atuaria diretamente com o desenvolvimento de aplicações e eu queria muito isso, porque na *Veltec* eu já tinha criado aplicativos, eu já tinha feito alguns “sisteminhas” básicos lá, que eles estavam usando. Então é mais uma questão de insatisfação profissional mesmo, porque as vezes essas coisas que eu trabalhava, como não era diretamente o setor, o setor de infraestrutura não é o de desenvolvimento, não se dava muito o reconhecimento por aquilo que eu estava fazendo, eu acabei [...]. Desanimei bastante e recebi essa oportunidade e não pensei duas vezes, nem quis ouvir contraproposta, sabe, porque é bem comum as empresas fazerem isso. Então, assim, fui para *X-Brain*, eu comecei atuar na *X-Brain* então no dia dois de janeiro de 2019, eu comecei o ano já na empresa nova, lá eu fui como desenvolvedor júnior, era meu primeiro cargo como desenvolvedor mesmo atuando cem por cento, o dia todo como desenvolvedor e foi lá que eu aprendi muita coisa, claro que eu entrei lá já sabendo programar, já sabendo, por exemplo, trabalhar com algumas tecnologias *web* que é o que eu utilizo hoje em dia, no momento, mas foi lá que eu tive muita experiência profissional. Daí lá eu fiquei até novembro do ano passado, então totalizou [...]. Acho que está mutado aí.

L: Na *X-Brain*?

V: Isso. Eu fiquei lá por um ano e onze meses, comecei no cargo de júnior, depois de ano eu consegui uma oportunidade para outra empresa, mas a *X-Brain* quis me segurar ali, né, então eu acabei ficando mais pouco. Daí, nesse meio eu acabei passando para desenvolvedor pleno e também nesse meio tempo que eu estava na *X-Brain*, eu acabei abrindo um negócio próprio meu que eu desenvolvo alguns aplicativos aqui em Londrina também, que é um negócio mais a parte, né, faço no meu dia a dia, depois do trabalho, coisas do tipo.

L: Esses aplicativos, eu conheço algum? São conhecidos?

V: Cara, eu acho que ainda no momento não, eles estão para serem divulgados ainda.

L: Mas são projetos seus?

V: Não, são projetos de outras pessoas. Eu já tentei desenvolver projetos meus, mas eu percebi que você ser o cara que cria tudo, ser o cara que tem a ideia e ser o cara que “bota” para executar a ideia e trabalhando ainda, é uma coisa que fica meio pesada, eu vi que não estava compensando, eu já tentei fazer isso, eu até consegui fazer apresentação em algumas empresas dessa aplicação que eu tinha criado, por exemplo, a *Advise* daqui de Londrina, eu cheguei a fazer uma apresentação para eles, era um sistema de análise de dados, também fiz uma apresentação para uma empresa lá de Cambé, mas, assim, estava tomando muito do meu tempo e tal, eu acabei desistindo da ideia. Então eu e um amigo meu, a gente trabalha em conjunto, a gente pensou que é muito mais fácil a gente fazer o que? [...]. Daí foi assim que a gente conseguiu, eu tenho no momento três clientes que eu atendo, mas, assim, é uma coisa pequena, é mais para ter uma renda extra por fora, um trabalho extra, só que nisso foi uma coisa também que me ajudou muito na minha experiência na área de desenvolvimento, porque muita coisa que eu uso, eu não trabalho diretamente na empresa que eu estava atuando como CLT, então tive que estudar muito por fora para implementar, então eu já me considerei, assim, no comecinho do ano passando como um desenvolvedor já no nível de júnior para pleno, então lá na empresa que eu trabalhava eles já tinham essa noção [...]. Fui até para São Paulo fazer alguns eventos de aplicações também, eu e esse amigo também, a gente conseguiu até ganhar *hackathon* lá que foi bem interessante que era para implantar uma API na Prefeitura de São Paulo, eram duas etapas, a gente ganhou a primeira etapa e na segunda a gente ficou em segundo lugar, a gente perdeu por zero vírgula vinte e cinco, foi por muito perto.

L: Por detalhe.

V: É, mas foi muito legal a experiência de ter ido para São Paulo, foram dois finais de semana seguidos, sabe. Então a empresa que eu estava no momento, eles acabaram vendo isso, eu também estava recebendo proposta de uma outra empresa aqui da região, daí eu conversei com eles e eles falaram: “não, a gente vai te manter aqui e tal”, daí beleza, eu fiquei lá mais um tempo e entrou a pandemia, isso aí foi tudo antes da pandemia, finalzinho de 2019 para 2020. Aí virou a pandemia, logo no começo, se eu não me engano, foi no dia 18 de março que eu acho que foi em uma quarta-feira, 18, 17 de março por aí, que eu fiquei remoto, porque foi quando decretou mesmo que já tinha acho que dois casos de coronavírus aqui em Londrina então o chefe, dono da empresa que eu estava, da *X-Brain*, ele já falou: “não, vai ficar todo

mundo remoto” e eu estava gostado bastante, só que eu fiquei atuando remoto por mais seis meses ainda na X-Brain, eu até consegui [...]. Eles me passaram de pleno para sênior na área de desenvolvimento, então, assim, fiquei esses seis meses e pouco. Só que o que aconteceu com a pandemia, né, tudo que era possível de ser digitalizado agora foi necessário, a gente não tinha mais contato físico, tudo que já tinha um aplicativo que não era tão usado impulsionou demais, então a demanda por desenvolvedores, a demanda pelo setor de TI no geral, né, ela aumentou exponencialmente, assim, sabe? Aqui no nosso *Linkedin* uma coisa que eu sempre recomendo para alguns amigos meus e acontece com eles também é de sempre ter *headhunters* de outras empresas falando: “olha, a gente tem uma oportunidade aqui, você não quer conversar e tal?”, porque está realmente precisando muito de desenvolvedor, eu vejo que tem bastante, mas a demanda no momento está exigindo mais e por mais que isso considere atualmente meio que uma bolha, eu acho que é uma bolha que ela vai demorar um tanto para estourar porque a tecnologia eu que desenvolvo, por exemplo, com *Java* e *Javascript* a cada semana está saindo uma coisa nova, então você conseguir estar sempre pegando pessoas que estão cem por cento atualizadas é difícil, a demanda está crescendo demais, sabe. Eu comecei a receber várias pessoas falando: “olha, já estou com uma vaga aqui, você não quer conversar para saber mais a respeito?”. No começo, como eu estava bem lá na outra empresa, eu ia recusando, recusando, só que daí chegou uma hora que eu falei: “ah, vou parar de recusar e vou ver o que o mercado está disposto a oferecer e tal”, aí foi quando eu consegui essa oportunidade da Empresa E, eles me mandaram um teste para fazer e eu adoro entrar nas empresas fazendo teste, não teste tipo, como eu posso dizer [...]. Tem vários testes que a gente faz, dinâmica de grupos e tal, eu gosto quando eles te passam um problema e falam: “você tem três dias para resolver”, você vai lá, desenvolve a resolução e envia para eles, eu acho bem legal isso, eu acho que na nossa área essa é a melhor maneira de você ver se a pessoa sabe mesmo atuar ali, resolver algum tipo de problema e não só isso, né, não é só resolver o problema, se ela tem boas práticas, se ela sabe desenvolver uma boa arquitetura, entre outros, são características de desenvolvimento de *software* mesmo. Então achei muito legal o teste, minha noiva até falou que eu fiquei muito animado para fazer um teste para entrar em uma empresa. Aí umas duas semanas depois eles entraram em contato comigo, me ofereceram a vaga, disseram que gostaram do meu teste e a proposta era muito boa em relação a empresa que eu já estava, aí me deu uma dor no coração porque eu gostava muito da empresa que eu trabalhava aqui em Londrina, eu fiquei muito amigo de todo mundo, o cara do RH também era bem chegado dele, gostava realmente bastante. Quando eu fui anunciar que eu estava me demitindo, eles tentaram me segurar e tal, mas aí eu acabei recusando porque eu falei: “não, já está na hora de tentar partir para um novo desafio”, porque é claro que não é uma regra, mas se você for ver a média de tempo que as pessoas ficam na empresa na área de TI é de cerca de dois a três anos, porque geralmente você atua em todos os projetos, você já mexeu com todas as tecnologias e você não está aprendendo uma coisa nova, você está sempre fazendo a mesma coisa todos os dias daí a gente acaba partindo para não ficar meio que estagnado ali, sabe? É sempre bom estar desenvolvendo e aprendendo uma coisa nova, e por fora também sempre estar fazendo alguma coisa *online* de alguma tecnologia que surgiu, ler uma documentação nova que saiu e tal. Aí eu acabei partindo para Empresa E, estou lá desde então, acho que vai fazer quatro meses esse mês ou mês que vem, e

estou gostando bastante de lá, é uma empresa de Porto Alegre, mas a minha atuação vai ser cem por cento remota mesmo aqui em Londrina, então essa foi minha carreira profissional.

L: Legal, legal, legal. Uma riqueza de detalhes aí, muito obrigado viu, Trabalhador I, isso é muito bom para a pesquisa. Então assim, na Empresa E agora voltou naquela pergunta, mas você pode falar agora que está sendo gravado, qual é o seu cargo na empresa, descreva as funções que você desempenha nela.

V: Bom, meu cargo é desenvolvedor *backend* sênior, só para explicar o que é o desenvolvedor porque as vezes quando as pessoas me perguntam no geral: “o que você faz?”, eu falo: “sou desenvolvedor de *software*”, porque eu não vou ficar explicando para todo mundo o que é *frontend* e *backend*, *devops* que são conceitos, mas na TI hoje, a gente tem várias áreas de atuações, você pode trabalhar com *devops*, você pode trabalhar com desenvolvimento, você pode trabalhar com infraestrutura, você pode trabalhar com a ciência de dados, engenharia de dados, banco de dados também, você pode ser um *DBA* que a gente fala que é um administrador de banco de dados e existem outras áreas que agora me foge a lembrança, mas essas são as mais principais assim, né. Aí se você falar: “eu gosto de desenvolver, estar criando coisas, eu quero ser um desenvolvedor”. Quando você vai entrar na área de desenvolvimento, se você é novo ali você fica meio perdido, dá até um pouco de medo, acho que todo mundo. Quando eu fui entrar na empresa para trabalhar como desenvolvedor, você sente um certo medo de não conseguir, de não dar conta, por quê? É um negócio muito grande, então você tem que focar em algumas coisas, por exemplo, no desenvolvimento, vamos pegar no sistema, você tem a parte do visual do sistema, você tem a parte da estrutura que está mantendo aquele sistema, você tem a parte das regras de negócio, toda essa parte que acontece por trás do sistema que a gente não vê, mas que está acontecendo, né. Então a gente acabou dividindo essas áreas, a gente tem o *frontend*, como o próprio nome diz, né *front* é a parte visual que é desenvolver a interface do usuário, toda a parte de você deixar a face para o usuário utilizar, para você deixar mais intuitivo, qualquer animação, quando você tem um botão lá que você clica e te manda para outro lugar, isso tudo é o *frontend* que faz, toda parte visual, né. E o *backend* que é o que eu faço é o cara que vai estar sempre em contato ali com a parte das regras de negócio, por exemplo, o cara digitou um CPF lá, eu recebo esse CPF aqui no servidor e eu vou desenvolver uma lógica, eu tenho que verificar se esse CPF está válido, se não estiver válido, eu já mando um erro lá para ele, eu falo: “olha, CPF inválido”.

L: Já nem cadastra.

V: Isso, ou então está válido o CPF eu vou salvar ele em um banco de dados aí quando o cara precisar ele vai fazer uma requisição lá pelo *frontend*, eu vou receber essa requisição que ele quer buscar esse CPF, aí eu vou ter uma lógica para buscar isso da base de dados também. Então muitas vezes a tarefa de desenvolver a base de dados e a parte da regra de negócio é a parte que eu atuo, então tem várias tecnologias para isso também, você não pode ser uma pessoa que fala: “eu quero trabalhar com *backend* em todas as tecnologias” porque é simplesmente impossível. Inclusive existe uma discussão hoje na nossa área sobre você ser especialista ou generalista, porque existe aquele cara que é generalista e estuda várias

linguagens só que não tem como você se aprofundar em todas, então você sabe fazer pouca coisa em todas.

L: [...]

V: Isso. Ou então você pode ser especialista em uma linguagem e ser generalista em outras, é o que eu faço hoje, por exemplo, eu sou especialista em Java que é o que eu mais atuo mesmo, foi a primeira linguagem de programação que eu aprendi, mas eu também estudo bastante *Javascript* e *Python*, são essas três linguagens aí. É claro que eu não sei fazer tudo que eu faço em Java nessas linguagens, mas eu sempre estou tentando aprimorar e fazer coisas novas com elas para estar sempre desenvolvendo ali.

L: Você está quase especialista em três ali, vamos dizer assim? Em três linguagens.

V: Não diria quase especialista, porque eu ainda tenho muito caminho para percorrer para chegar a fazer o que eu faço em Java nessas mesmas linguagens, mas eu já estou subindo algumas aplicações em *Javascript*, por exemplo, que eu não fazia antes, antes eu usava Java para tudo, então hoje eu estou utilizando bastante *Javascript* para criar *API's*, para criar servidores e tal, então é uma parte [...].

L: [...]. De fora, né, essas linguagens são todas alemãs, Estados Unidos.

V: Todas elas são [...]. Existem, eu acho, duas linguagens de informação que são brasileiras, que são a *Lua* e *Elixir*, acho que são essas duas, mas eu nunca cheguei a usar porque para o que eu desenvolvo elas nunca foram muito úteis, se for para uma coisa um pouco mais específica, vale muito a pena você utilizar ela, elas são relativamente novas, então elas não tem uma comunidade ativa muito grande, porque todas essas linguagens elas são grátis, né. Hoje na computação a gente tem uma comunidade que se ajuda que todo mundo está desenvolvendo e é tudo código aberto, então se tem uma linguagem de informação que é fechada, as pessoas não vão querer aderir a ela, porque se é fechada você vai ter que pagar para usar, você não vai poder usar na sua casa ali e tal, a gente tenta correr um pouco disso, né.

L: [...]. Entendi.

V: E, por exemplo, *Javascript* é uma linguagem aberta, ele tem uma comunidade de milhões de desenvolvedores que estão lá sempre atuando na linguagem, tem algum *bug*, as pessoas abrem uma... como eu posso dizer [...]. Sabe um *ticket* para suporte? Eles abrem meio que um *ticket* lá para linguagem falando: “olha, está com um *bug* ali”, já vai o pessoal lá que não está recebendo nada por isso, mas o pessoal vai lá e já corrige, sabe porque é uma comunidade bem ativa, porque eles sabem que estão fazendo isso para eles e para os outros, então é uma questão bem interessante isso da comunidade ativa que a gente tem hoje de desenvolvimento.

[...]

L: Como surgem as principais demandas do trabalho realizado na empresa? Quem são os principais [...] Esse projeto no *AgiBank* vai até quando? Você já tem outro depois para continuar?

V: Ah sim, bom isso vai com demanda que o cliente está pedindo, as vezes os clientes estão pedindo: “olha, eu quero tal coisa”, isso chega na diretoria, aí a diretoria fala: “olha, eles querem isso”, aí o pessoal lá da área de negócios que é o que eu mencionei antes, o PO, o analista de negócios eles pegam tudo que esse cliente está pedindo só que ele sabe que as vezes o cara pede muita coisa, então não tem como a gente fazer tudo e entregar, então o que a gente faz? A gente fala: “olha, nesse período de tempo de, sei lá, um mês a gente vai entregar essa porção de coisas aqui”, daí ele passa isso para os desenvolvedores, a gente faz uma reunião para pegar, a gente quebra isso daí em várias pequenas tarefas e define uma quantidade de horas ou dias, no caso horas porque as vezes fala: “ah, vou demorar trinta horas”, então você vai dividir isso aí por oito, vai dar uns três dias e meio por aí. Então é nesse fluxo, a diretoria passa para a gente tudo daí os caras de negócios quebram isso, passa para a gente e a gente vai dividindo para cada pessoa o tanto que vai levar e tal. Mas geralmente é assim, entregou nesse prazo aí de um mês, não deu nenhum problema, subiu para produção para o cliente, ele já vai começar a usar um pedaço da especificação que ele pediu e a gente já vai começando a tocar as outras coisas até que no final a gente fez tudo que ele pediu ali. Só que é um fluxo meio que sem fim, a gente fala que se algum dia o cliente parar de pedir coisa é porque seu *software* morreu, então constantemente vão estar pedindo para fazer alguma coisa.

L: E sempre vem outros clientes também, novos aí aumenta a demanda e aumenta o quadro também.

V: Exatamente, quando vem cliente novo é aquela coisa, porque você já tem gente alocada naqueles outros clientes, você não pode simplesmente tirar eles de lá, porque senão você vai começar a ter um problema de gestão ali ou você vai sobrecarregar demais seus funcionários e eles vão ficar estressados ou não vão entregar ou vão acabar partindo para outra coisa. Então geralmente quando tem um cliente novo você tem que ter um outro time, eles têm que fazer novas contratações e se for um cliente grande principalmente porque daí é uma burocracia grande quando vai ter cliente novo, tanto é que essas negociações de empresas para quando vai ter um cliente novo é um negócio que leva meses para concretizar e ir para frente.

[...]

L: [...]. Mas a pergunta era se você faz coisas do trabalho em casa. Então deixa eu reformular, você faz coisas do trabalho em sua casa fora do expediente ou final de semana?

V: Faço, sim. Não é tão frequente, mas em todas as empresas que eu trabalhei, eu já fiz isso, por exemplo, na *Veltec* já teve dias que eu fiquei até às nove da noite, quando estava fazendo essa migração para a *Trimble* que eu falei que eu saí bem nessa migração, eu fui trabalhar três sábados seguidos. Eu fui no sábado das oito até as seis, acumulei várias horas no meu banco de horas e tal, na *X-Brain* já me aconteceu, por exemplo, quando eu fui [...]. Eu e minha noiva a gente fez uma viagem, só que ainda eu não estava no meu período de férias então a empresa

deixou eu sair e depois eu cumpri minhas horas, mas já aconteceu várias vezes de eu ficar até mais tarde ou trabalhar no sábado de manhã, aconteceu bastante também. E também remoto várias vezes eu fiquei até as sete, oito horas da noite e aqui também já teve várias vezes que eu fiquei, esses dias atrás mesmo eu fiquei até às oito. Eu tive uma demanda muito prioritária que eu tive que entregar esses tempos atrás aí que eu trabalhei no sábado de manhã também. Então, assim, eu sempre vejo a demanda, se está precisando e vejo que o tempo está curto eu trabalho por fora, eles me pagam depois essas horas ou eu posso tirar essas horas dentro do meu horário de trabalho, eu que vou decidir isso aí. Mas isso é uma coisa para mim que não tem muito... É claro que se fosse todos os dias eu não ia gostar não, mas como é bem de vez em quando, precisando, eu estou lá para resolver.

L: Então essa frequência não é sempre que tem.

V: Não, é mais quando tem uma coisa pegando fogo mesmo, que o negócio está [...].

L: Entendi. Trabalhador I, teve alguma doença relacionada ao trabalho?

V: Não. Eu já tive que mudar minha cadeira, por exemplo, porque eu estava com muitas dores na mão, muita dor mesmo eu tive que ir até no médico achando que eu estava com algum problema, mas não estava. É porque eu ficava demais com a mão no *mouse* então é uma coisa que ele me recomendou para pessoas que trabalham, não só com TI, mas na frente do computador no geral de descansar por dez minutos, porque é um problema você desenvolver uma tendinite ou algo do tipo, né. E também já me aconteceu, por exemplo, eu sou uma pessoa que sofre com crise de ansiedade, então eu tento ao máximo [...]. É difícil acontecer alguma coisa que me deixa pilhado demais ou coisa do tipo, mas já me aconteceu uma vez ou outra de eu acabar ficando um pouco ansioso, nervoso, mas é bem atípico de acontecer.

L: [...]. Sabe de algum histórico também de algum amigo seu, colega do time de alguém que teve algum [...]. Alguma síndrome, alguma coisa, sabe [...]. Ocasional, Trabalhador I? Alô?

V: Opa, acho que deu uma caída aqui, voltei.

L: Não, tudo bem. Voltando no mesmo ponto onde a gente parou, você tem conhecimento de algum colega de trabalho seu, algum conhecido que desenvolveu alguma síndrome, alguma coisa por essa ansiedade e por qualquer outra coisa ocasional do excesso de trabalho? Que eu sei que é uma área também que é muita pressão, demanda dos trabalhos por projetos.

V: Cara, eu conheço um amigo, eu não saberia dizer se foi pelo trabalho, mas pelo tempo que conheço ele, eu tenho um amigo que já desenvolveu gastrite, eu não sei pode ser alguma coisa relacionada ao trabalho não, porque ele não me parece uma pessoa que fique muito estressada ou coisas do tipo, mas [...]. E também minha ansiedade não foi desenvolvida no trabalho também. É claro que se for um dia que aconteça alguma coisa um pouco mais assim, pode ser que eu fique um pouco mais ansioso, mas não foi desenvolvida pelo trabalho, é uma coisa que eu tenho a vida toda.

L: [...].

V: É, eu nunca tive nada que foi desenvolvido cem por cento pelo trabalho, só coisas que eu já tinha antes que as vezes podem ser intensificadas se não cuidar. Essa questão, a questão da mão não é por causa do trabalho, porque a vida toda eu fiquei no computador por horas e horas. Postura também eu comecei a ter escoliose, não por causa do trabalho, porque eu sempre sentei meio errado, então não tive por conta do trabalho. Tanto é que a gente foi fazer exame admissional e demissional, e, eu nunca acusei nenhuma dessas coisas porque o trabalho não foi ele em si que desenvolveu, ele potencializa algumas coisas, mas não foi a causa.

[...]

Trechos da transcrição de entrevista com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores

Entrevista realizada nos dias 03 e 04 de agosto de 2020.

Parte I

L: Agora iniciou a gravação. O título, então, do meu projeto, pode ser que ele se altere, mas é "O trabalho e o processo produtivo nas empresas de desenvolvimento de *software* na região de Londrina". E aí é justamente sobre o intuito de compreender a dinâmica, o funcionamento do mercado de trabalho e as condições que são percebidas aqui pelos trabalhadores do setor, então por isso que a gente está ouvindo todas as instituições representativas de classe que envolvem esse nosso objeto, que são os trabalhadores de TI, aqueles com quem eu comentei com você que a gente já está fazendo algumas entrevistas também para coletar essas informações. Bom então D, já vamos iniciar aqui na nossa primeira pergunta. São algumas questões assim, em três eixos, o primeiro eixo pede para dizer um pouco sobre a sua trajetória profissional. Comente um pouco sobre a sua trajetória profissional.

[...]

L: Essas grandes empresas e a atuação delas na área de processamento de dados, isso aí a gente está falando da década de noventa?

D: [...] Porque que nem eu comentei com você, o nosso setor de TI específico é diferente de outros sindicatos, de frentista, do comércio, porque essas grandes empresas, não todas, mas sessenta por cento para você reter talento, então elas têm bastante gama de benefícios e aí o trabalhador sempre fica naquele contraponto, quando ele pega uma convenção ele já faz um confronto onde ele está trabalhando. E hoje algumas empresas, já dentro da legislação, não permitem você fazer um acordo coletivo, ou seja, você tem duas normas coletivas, você tem uma geral, uma convenção geral, se tem anuência das partes é uma convenção, se as partes, ou seja, quais são as partes? O sindicato laboral e a categoria econômica que são as empresas não tem um consenso, aí se chama dissídio e vai para o Tribunal Regional do Trabalho. Aí no estado de São Paulo deve ser a décima quinta né, daí em São Paulo se eu não me engano tem duas né, tem a segunda e a décima quinta. E aqui é nona, no estado do Paraná já é nona, então quando as partes não têm com consenso vai para o tribunal. Mas o x da questão o que acontece? Quando é para dissídio a lei infelizmente prejudica muito o sindicato laboral. Tem que ter uma anuência das duas partes, geralmente o patronal não quer instaurar dissídio. Antigamente não, não teve consenso a gente vai para antigo Ministério do Trabalho hoje Ministério da Economia, você marcava uma mesa redonda na sua data base, uma data base é um período de doze meses, você via qual era o indexador. Nós utilizamos o INPC como indexador, porque tem outros indexadores, mas o Tribunal Regional do Trabalho usa o INPC, não adianta você utilizar do DIEESE, SINDUSCON por mais que seja [...].

L: É aquele do [...].

D: IGPM, cada segmento utiliza um indexador para você estar utilizando. Todos os sindicatos utilizam o INPC, porque se a demanda for para o tribunal ele vai considerar aquele, então não adianta você pegar um outro por mais que você tenha uma percepção que aquilo que é divulgado não reflete a realidade, você vai em um mercado, vai em açougue você sabe que não é três por cento. Que nem, a inflação do mês passado chegou em dois ponto trinta e dois, dois ponto trinta e cinco, eu acho que ela vai ficar em torno de três por cento. Por exemplo, a nossa data base é agosto, então a gente utiliza o INPC de julho. Basicamente ele vai estar saindo acho que agora na primeira semana de agosto ou mais tardar lá pelo dia dezoito, alguma coisa nesse sentido, vai estar o índice acumulado.

L: Referente a julho daí né?

D: É. Mas então o que o sindicato busca? Ele busca uma parte genérica que é a convenção junto com o sindicato patronal onde quando nós começamos a maior parte das empresas não tinha nem piso, não tinha nem cargo. Você pegava a CBO, CBO que tem os cargos ali elencado, começa no sessenta e dois dependendo do que você for fazer, analista, programador e tudo mais, mas não tinha um limitador. Você só pode, um exemplo, por força da legislação trabalhista você não pode pagar menos que um salário mínimo nacional com a carga de duzentos e vinte horas no caso. Então geralmente as empresas pagavam aquele valor para você estar ingressando e tinha um conflito muito grande de equiparação, de você fazer a mesma coisa que aquele cara que sentava do lado fazia, era uma bagunça na verdade. E cresceu muito rápido o setor de TI só que sem organização nenhuma. Ele surge muita nomenclatura, esse que é o diferencial, porque quando você abre um posto de gasolina você tem lá um gerente de caixa, você tem um frentista e tem um gerente, no máximo três, não muda daquilo ali. Se você for pegar TI, fazer um estudo sobre as nomenclaturas que surgiram, um exemplo dos últimos [...]. Que eu cite para você de 1988, né, vamos pegar de 1990 para cá, não tem como, é um calhamaço. Aí começa a dificuldade [...]. Você vai fazer uma visita em uma empresa, você conversa com um cara lá: “o que você faz?”, “eu sou testador”, “ô, Presidente do Sindicato Laboral, testador não está na convenção, eu sou testador pleno aqui já há tanto tempo e não tem”. Falei: “cara, se a gente for brigar pra por testador ou outra nomenclatura, na outra semana o dono da sua empresa muda sua nomenclatura e você fica sem aquela percepção de salário na convenção”.

L: Entendi. E essa é uma das explicações também pelo nome de tentar abranger então esses ofícios que são lá do Cadastro Brasileiro de Ofícios?

D: Isso. Mas hoje não segue, hoje a maior parte das empresas está além daquilo ali.

L: É, porque o que eu vejo desses trabalhadores assim de [...]. Vamos dizer assim, que desenvolve um trabalho criativo, eles são engenheiros da produção, tem *trainee*, daí tem as nomenclaturas nas grandes empresas, pelo menos júnior, né, depois júnior, sênior. E isso que [...].

D: Se você pegar um pessoal que trabalha no escritório, o RH hoje se chama Gestão de Pessoas. Então não é mais aquele RH, as pessoas têm curso de [...]. Para incentivar a produção, você tem ferramentas para incentivar a produção também, né, que você mede a

produção das pessoas, cada empresa utiliza. Essa que é uma das grandes dificuldades também que [...]. Informática ela te dá um leque de vários aplicativos, então cada empresa utiliza um aplicativo, você não tem como você obrigar a utilizar a mesma. Então muitas métricas, então quando nós utilizamos do acordo coletivo, ou seja, o que é o acordo coletivo? É uma coisa diretamente com o sindicato e com a empresa. Aí você faz reunião com os empregados, você vê os benefícios que ali tem, porque hoje depois da reforma trabalhista, você pegar o artigo 611-A, ele fala lá o acordado sob legislado. Então você se debruça sobre aquele artigo que está no 611-A ali e negocia diretamente com a empresa. Você não pode simplesmente negociar sob o 611-B que são direitos indisponíveis. E da hipossuficiência do trabalhador, você não pode abrir mão do seu FGTS, então você não pode abrir mão sob algumas coisas, não pode. Então é dentro do 611-A quando você vai fazer um acordo coletivo sob cesta de benefício que a empresa tem, você se debruça sobre aquilo ali. É que muitas coisas, os empresários, eu falo de modo geral, ele espera o caos se instalar para depois ele buscar uma solução. Em 2017, quando teve a reforma trabalhista, já teve esse artigo, então ali já estava falando sobre redução de jornada de trabalho, trabalho tele presencial ou *home office* no caso, mas eles sempre esperam e nem sempre eles são organizados, pelo menos a parte de TI, os outros não sei. Se você pegar indústrias elas estão mais organizadas, se você pegar a FIESP, a FIEP aqui, tem a CNI, então tem bancadas de deputados. Você pegar o movimento sindical há cinquenta anos atrás ele tinha uma bancada forte que falava em um contexto geral que tinha um representante lá na câmara dos deputados, hoje nós não temos. Então hoje basicamente os sindicatos que existem de portas abertas eles são guerreiros, porque aqueles sindicatos aventureiros que sempre apareciam na época do mês de março que tinha contribuição sindical com o próprio STF debruçou em cima e falou várias coisas assim, ele colocou todo mundo no mesmo balde e chacoalhou que é uma grande verdade, basicamente ele fragilizou e deixou o trabalhador a esmo.

[...]

L: D, você está desde quando no SINTINORP?

D: Olha, nós fundamos aqui em 2003, somente em 2006, demorou três anos para o Ministério do Trabalho me dar a nossa certidão. O que é uma certidão? Onde está especificando ali as categorias e a cidade que você pode estar atuando.

L: A abrangência né?

D: A abrangência. Então naquela época, até hoje né, que as vezes o supremo, eles passavam sempre uma ideia distorcida para o sindicato. Eles achavam assim, eles passavam para mídia o seguinte, eles colocam alguns sindicatos que tem lá para capital que são basicamente corruptos e fala: “não, vão se organizar e no outro dia você já pode emitir boleto”, não funciona assim. É que as vezes a pessoa critica e utiliza a única forma de informação que é o jornal, telejornal que muitas vezes é direcionado para interesses políticos. Hoje não, hoje você tem a CNN, hoje você tem uma grande mídia que tem na palma da mão, que se você souber utilizar, que são as redes sociais. Apesar que estão tentando um cerceamento de liberdade de expressão, eles não pegam os pontos pontuais, ele pega você, pessoa física e acha que você

vai estar sempre fazendo aquilo. Não, tem que pegar uma coisa pontual que é o seu texto que você produziu, você está produzindo um texto, então você tem que ser responsável pelo texto que você produz. Não significa que todos os textos que você vai produzir vai falar que você é uma pessoa subversiva, mas essa é outra questão de política, não tem [...]. Mas hoje, que nem eu estou falando para vocês, a precariedade, na verdade, do trabalho. Hoje todos os trabalhadores ele fala: “você é um empreendedor”, mas o desgaste que você tem é muito grande.

L: Qual é o principal elemento dessa precariedade do trabalho que você atribui à condição do trabalhador de TI?

D: É basicamente a mentalidade dele. Não é tanto as vezes o que você desenvolve, as ferramentas, mas ele imputar na sua cabeça que você pode ser um gestor de você mesmo. Porque quando você trabalha com jovem [...]. Estou falando de TI, nas outras situações é pior ainda, que você tem uma certa energia, você não leva em consideração [...].

L: Esse discurso de empreendedorismo?

D: Isso. Antigamente nós tínhamos muito no PJ. O que é o PJ? Você tem uma empresa de TI e fala: “meu, abre uma empresa, seja PJ, trabalha pra mim”, tem um vínculo do mesmo jeito, aí depois com um certo tempo, fala: “não, hoje mudou do PJ pra MEI, você é um MEI”. Só que se você fizer um estudo, que nem, se você for querer aprofundar, faz uma pesquisa quantos MEI ou PJ faz o recolhimento INSS. Essa conta não vai fechar lá em cima, você entendeu? Aí quando você ver que o governo tentou dar seiscentos reais para ajudar essa população que está basicamente carente, se deparou com esses PJ, ele (o governo) não sabia. Essa pessoa não existia para o governo federal, existia para o município. É um *data center* separado cada município, não é o mesmo *data center* que o governo usa para centralizar que é da Caixa Econômica Federal. Então ele falou: “onde estão essas pessoas?”. Então, ou seja, esse mesmo contingente que o governo não achou, são os mesmo que não recolhem a previdência e já foi feita uma reforma da previdência. Se você pegar esses jovens de hoje, a hora que eles tiverem uma certa idade, ele fala: “misericórdia, não fiz uma previdência privada”, que não fazem mesmo, aí o empresário hoje, ao invés de eles estarem recolhendo, retendo de você vinte e poucos por cento, vai dar uns trinta por cento dependendo do que você ganha, ele fala: “não vou dar isso aí para o governo e vou te reverter em salário”. Só que em vez dele fazer os cálculos darem trinta por cento dependendo da carga tributária que tenha, retorna uma mixaria no seu bolso e você tem aquela mixaria como ganho real. Aquilo ali não é ganho real, aquilo é uma poupança que você tem que fazer porque um dia você vai estar cansado. É mesma coisa do FGTS, é oito por cento, então você está perdendo duas vezes, o FGTS que é oito por cento e o INSS. Aí quando é o FGTS, fala: “Ah, mas o FGTS, Presidente do Sindicato Laboral, é a empresa que pagava”, mas o INSS eles descontavam e você. “Então, Presidente do Sindicato Laboral, eu estou ganhando duas vezes”. Só que quando você tiver seus quarenta anos [...].

L: Já começa a apertar, né?

D: Tem um esgotamento mental na parte de TI. É diferente que de física, a parte física você descansa, você tem um relaxamento muscular, mas parte física você não para, ainda mais quando você está envolvido em um projeto.

L: Eu quero tratar um pouco com você mais detalhadamente sobre esse esgotamento mental, depois como você observa, como você percebe na categoria.

D: A pessoa não desliga. Porque é coisa simples, se TI você pega zero e um, você pensa em coisa que não existe, então a todo momento você está pensando em uma solução. E você vende solução [...]. Você vende solução. Então para você vender solução, você tem que estar criando o tempo todo. Um *script* que você não consegue, você está dormindo, você fala: “nossa, é esse erro que está dando ali”. Qual que você é? Você é programador, você tem alguma formação de TI ou não?

[...]

D: Porque o setor de TI ele tem e não tem uma grande parcela nisso, se esses jovens não se sintonizarem e adentrarem nessa linha de tecnologia com pesquisa e voltar para sua qualidade de vida e parte econômica, infelizmente eles vão estar à margem da sociedade. Sabe, é como se fosse uma seleção natural, porque todas as coisas hoje estão tão dinâmicas que está ficando para trás. Se você, se a pessoa não se qualificar em uma coisa que você quer e um objetivo, traçar um objetivo para sua vida, você fica para trás. Você tem que ser uma pessoa dinâmica, pensar para frente, que hoje em dia essa pandemia que teve, ela mudou o mundo, ele teve, ou seja, as soluções que o pessoal de TI basicamente teve que criar para faculdades, escolas, isso não volta mais, é uma tendência, a pandemia gerou uma tendência. Que nem você, os próprios professores que hoje não se assimilam na parte de informática, de interagir, tipo assim, por vídeo conferência que é diferente de presencial, tiver dificuldade, infelizmente eles vão se perder e o pior de tudo é que não vai ter apoio, porque algumas coisas não tem a mesma dinâmica que a informação, que a tecnologia. Os próprios benefícios mesmo não se acompanham. Não se acompanham.

[...]

L: Está associado a alguma organização sindical transnacional ou internacional?

D: A nossa federação tem uma pasta, uma diretoria, que ela participa de reuniões internacionais com a OIT em alguns questionamentos de precarização, de denúncia, do que acontece aqui no ambiente de trabalho. Então tem cada setor na federação, setor sindical, setor jurídico, tem setor de comunicações, então dependendo do momento se utiliza dessas pessoas, desses canais, vai para mídia e tudo mais.

L: Tem como obter acesso a esses principais problemas relacionados a categoria aqui, por exemplo, na OIT? Desses canais que vocês participam?

D: Eu acredito que a própria OIT ela deve ter disponível documentos que são documentos públicos, no caso.

L: Sim.

D: Então acredito que se você fizer uma pesquisa dentro da própria OIT mesmo você vai estar vendo lá o que o governo brasileiro tem sido penalizado, qual governo recebeu mais sanções ou algum tipo de orientação. Porque o Brasil participa de alguns tratados, então eles são signatários de alguns tratados e o mantenedor, o guardião disso daí não é o STF, é o OIT. Porque quando você assina um tratado você tem que, você tem que resguardar [...]. Que um tratado é algo externo do Brasil. O STF ele sanciona esse tratado, a validade dele aqui, a OIT envia essa parte, por exemplo, serviço escravo, abolir, mulheres grávidas, essas reformas que teve aqui no Brasil, serviço insalubre, sabe? Então certas coisas que têm uma repercussão nacional, potencializador, aí ele entra no mérito e você é questionado, que aí já foge às esferas políticas, tem algumas coisas que você não pode levar à âmbito político.

L: Tratados internacionais, né?

D: São tratados internacionais, aí você tem que fazer basicamente uma [...]. Eu não posso falar para você quantos deles né, que eu não [...].

L: Sim, eu vou fazer uma pesquisa certinho nesses documentos, mas por hora, assim, você consegue lembrar das principais queixas que você lembra que ocorrem no setor específico?

D: No nosso segmento, como nosso presidente da nossa federação é o mesmo presidente da central sindical, então não se atém muito a parte de informática. Informática você vê muito [...]. Pelo menos no SINTINORP, porque ele é mais atuante. Um exemplo é acumulação de função, você é contratado para fazer alguma coisa, não é [...]. Um exemplo, que nem agora tem a pandemia você é contratado para trabalhar na empresa, outra hora ele fala: “meu, agora daqui para frente você trabalhar na sua casa”, “como assim trabalhar em casa?” Então [...]. Pelo menos o SINTINORP, outros sindicatos de outros setores eu não sei como funciona, mas aqui nós verificamos. Eu vou trabalhar na minha casa, eu tenho que ter um computador, você tem que aumentar a velocidade da internet, por quê? Os meus filhos não estão na escola, então eles estão fazendo alguma coisa pelo computador. Tem a despesa da energia, eu vou usar um computador, uma impressora. Então essas coisas que nós verificamos pelo menos aqui, a âmbito local. Agora se tiver uma coisa, repercussão, aí nós reportamos para nossa federação, eles tomam as medidas cabíveis de não cumprimento, né? Um exemplo, você faz uma norma coletiva, tem um cumprimento, a empresa não faz o cumprimento aqui, local, daquela convenção, aí você faz denúncia no Ministério Público do Trabalho, no caso. Você fala: “Vamos instituir a alimentação”. A sua empresa não te dá a alimentação, que nem aconteceu na pandemia, muitas denúncias: “Ah, Presidente do Sindicato Laboral, nós estamos trabalhando em casa agora e a empresa cortou nosso auxílio refeição porque a gente não tá trabalhando”, mas é um benefício. Aí você tem que fazer um estudo o que diz a medida provisória, por isso que eu já fiz o próprio Direito, então você tem que estar acompanhando. Há um dinamismo muito grande, não somente o que surge de ferramentas novas dentro do setor de TI, mas as consequências que essa ferramenta trás no ambiente de trabalho. Hoje tem [...].

L: E para [...]. Da vida, né?

D: Isso. Tem insalubridade, muitas empresas hoje que tem quinhentos funcionários trabalha muito em ilha, então se você está resfriado você não pode ficar do lado do cara. Geralmente são barracões, então tem que estar climatizado, então nessas visitas que eu faço nas empresas eu sempre vou estar observando isso. Questão de CIPA que tem, então pelo menos o SINTINORP aqui a gente vê, se até a essas [...]. No mínimo de higiene de trabalho.

[...]

L: É, afetou ainda [...].

L: A gente vai tratar algumas questões também da questão da reforma trabalhista, mas só para entender então, quando você diz assim "afastados" são os que são liberados pela empresa para atuar no sindicato?

D: Pela empresa, isso.

L: E eles continuam recebendo vencimentos da empresa, a empresa paga o salário normal?

D: Isso. Quando você não é afastado, aí fica na empresa, que ele vai funcionar, não funcionar no sentido de usar a pessoa, mas tipo assim, ele é um porta voz seu na empresa. Empresa geralmente grande, empresa que tenha dois, três não tem nem porque ter comissão, muitas delas não tem nem a PLR. Empresas grandes, né, um exemplo, de cem, duzentos, seiscentos trabalhadores, então você tem esses trabalhadores aí no caso. E se você pegar até a própria reforma trabalhista tem uns artigos que ela fala que você já tem que ter comissões, então por isso que você tem que estar atento às leis, ao que a lei fala para você quando você conversa com o dono da empresa, que nem você falou, você não tem um livre acesso. Esse livre acesso é tipo assim, você pode vir tomar um cafezinho, a gente troca ideia, mas para você implantar alguma coisa que a lei já obriga a empresa a ter, isso é um passo a passo, aí você tem que explicar. Por isso que eu já fiz o Direito, então como você não tem como pagar o advogado para estar todo o seu tempo ali do lado, então coisas mais jurídicas assim eu vou ali, você tem que levar livro, aí você compra um livro assim, outros manuais, vários livros, tem que estar sempre antenado e o seus pedidos, que basicamente os seus pedidos são quase uma petição, fundamental, porque você está querendo aquilo. As coisas não é [...]. Porque a gente não vende ilusão para trabalhador, eu não vou fazer reunião com o trabalhador e falar: “ó, nós vamos receber vinte por cento de reajuste, isso é mentira. Eu falo que eu sou transparente que nem eu estou sendo transparente com você.

L: Trabalhando com a realidade.

D: É lógico que você fecha uma convenção a três por cento se der o INPC, uma empresa que tem condições financeiras, não é o momento agora da pandemia, mas ela vai te dar cinco. E quando a empresa faz isso é quase um crime contra a entidade sindical. Você tem uma norma que a empresa [...]. Mas você vai ser contra o cara dar alguma coisa a mais para o trabalhador? Eu defendo o trabalhador, eu não posso, você entendeu? Mas esse mesmo empresário que ele participa das negociações com o patronal, ele fala: “meu, eu não consigo dar nem três”, só que quando você bate o martelo em três ele dá cinco, ele dá quatro, você

entendeu? Muitas vezes não é uma política justa. Não é uma política justa. As grandes empresas, grandes corporações que acontecem hoje, as globalizações que tem, elas vão adquirindo empresas, vão fechando mercados, vão se conversando entre si e o único que eu vejo em todo segmento que não conversa entre si, são os próprios trabalhadores.

[...]

L: Isso! É verdade, comprou, eu também vi. Que era uma pequena empresa local essa daí né?

D: Então, a *Veltec* nós acompanhamos eles, nossa, desde quando eles [...]. Estava começando o sindicato [...].

[...]

Presidente do Sindicato Laboral: *Veltec*, era *Veltec*. Agora essa outra que você falou, para você ver, o americano, para você ver como que é a coisa, os americanos, cada país que compra uma empresa, eles já tentam implantar a metodologia que é no país deles. Eu conversei com o diretor, ele não entendia porque no Brasil tinha o décimo terceiro. Porque ele fala [...]. Se você ver o argumento do cara, quase que ele te convence, porque é um recurso que a empresa não trabalhou, porque quando você estuda Karl Marx, ele fala que é a mais valia, você se paga por si só. O décimo terceiro você não trabalhou, você não utilizou sua força mecânica, sua força para ter aquele dinheiro.

L: E aí chega desregulamentando onde [...].

Presidente do Sindicato Laboral: É, você entendeu? Ou seja [...]. É que dentro de Getúlio Vargas, voltando lá nos primórdios, por isso que o pessoal vem com essa perestroika, que nem aconteceu na antiga União Soviética, na época do Gorbachev, não sei você estudou essa parte, teve Lech Walesa lá na Polônia que pegou o movimento sindical aqui na época do Lula, que o sindicato metalúrgico era forte. Então o que está acontecendo hoje, se você fizer uma pesquisa mais atrás, é o que está acontecendo hoje, é esse desmonte. Essa estrutura, ela vem como rolo, acontece sempre fim de semana, que não foi justo o que eles fizeram com o movimento sindical a partir de 2017, ele não deu um prazo para você.

L: Já foi implementado [...].

D: Você tinha uma estrutura, você pegava a contribuição sindical, dividia em doze meses. Você tinha todas as suas contas fixas ali, contador, advogado, suas viagens, tudo ali.

[...]

D: Aí de uma hora para outra, sempre é de sexta-feira, “ó, você não pode fazer isso”. Para você ter uma ideia, não só isso, não ficou tão satisfeito com 2017 com o fim da contribuição sindical, depois de quatro meses na véspera do carnaval ele falou: “ó, vocês são obrigados, vocês não podem mais emitir um boleto para empresa, tem que individualizar o boleto daquele sócio”. Imagina, o cara apoiava o sindicato, mas não queria dar a cara a tapa, “meu, pode descontar tranquilo”, que é uma aceitação tácita. Porque quando você vê um desconto no

seu contracheque e você não se manifesta, você está aceitando aquilo ali, é uma regra básica de Direito. Você está sendo conivente, no mínimo, para se falar no mínimo, então quando ele vem com aquela questão quando tem que pegar seu e-mail pessoal para mandar para sua casa. Agora você acha, você está trabalhando, você vai dia 10 pagar o boleto e aí o sindicato vai ter que entrar com uma ação contra você, fazia dez anos que você pagava certinho, não tem o mínimo de cabimento, você entendeu? Então o desmonte ele vai e retroage, ele vai e retroage.

L: Sim. Compreendo.

D: Você compreende, então quando você está começando a se organizar vem os grandes empresários, que nem nós estávamos falando lá aquisições. Hoje tem empresas chinesas fazendo grandes ofertas, eu fiquei sabendo que tem uma empresa em Maringá ofereceram duzentos milhões em uma empresa, sabe? Então está tendo muitos grupos corporativistas aí.

[...]

L: A maioria fica precarizada ali né, D?

D: Precarizada. Um exemplo típico que está acontecendo agora, o pessoal do *Ifood*, essas manifestações, o cara coloca sua vida em risco aí e por final de tudo não ter nem um ganho que sustente para falar, bater no peito que ele é microempreendedor.

L: Sim, exatamente.

D: “Não, eu sou empresário”. E as vezes acontece, na parte de TI a gente chama de *startup*, né, *startup* se você tem uma ideia [...].

L: Sim.

D: Uma ideia assim, por isso que eu falo que a mente do cara não para, seja ele funcionário ou não. Você está em um restaurante está pensando em uma solução, se você pede uma coisa e demora, você já está pensando em uma solução, tudo é solução para o pessoal de TI, nós pensamos em uma coisa que não existe, então seu cérebro sempre está pensando. Eu estou conversando com você, mas você já pensa em solução.

L: Sim. Vocês têm trabalhadores de *startups* também? São filiados ao sindicato?

D: Aqui tem incubadora, muitas empresas têm incubadoras, então basicamente eles são MEI, eles são eles mesmos, né, aí depois eles se tornam uma empresa grande e começam as contratações. Mas a princípio essas *startups* começam com um projeto, geralmente são os donos, geralmente elas são vendidas para grandes empresas que já existem ou elas fazem captação de recurso que é muito difícil. Você tem uma grande ideia, uma grande solução, geralmente essas feiras de *startup* sempre tem CEO de grandes empresas interessados em novas soluções que não existem, aí eles te oferecem uma parceria, eles compram sei lá, cinquenta por cento do seu projeto e você é sócio deles, aí você não chega nem a abrir uma empresa porque é mais prático do que você estar buscando um profissional no mercado, analista, engenheiro para fazer aquilo ali. Você projetou aquele projeto, mas fazer a larga

escala [...]. Lógico, você tem que ter um projeto que ele de cunho econômico viável, tem todos esses estudos quando você vai fazer um projeto de *startup*, tem coisas que pegam e tem coisas que não pegam. Ele é viável, então quando é um produto viável essas grandes empresas querem se incorporar na sua fábrica de *software* no caso, porque ele já tem lá quinhentos trabalhadores então é mais fácil, é mais fácil.

L: Sim. A gente vai tratar depois um pouco mais dessas *startups* também, mas só para fechar aquela parte do SINTINORP, de histórico, assim, acho que você já comentou que foi em 2003, daí em 2006 recebeu a certidão, se você quiser dar uma resumida, assim, faça um breve histórico sobre a fundação sabe, como surgiu, qual a demanda, a necessidade que falou assim: “não, vamos fazer o sindicato”. Porque o sindicato [...].

D: A necessidade de 2003 quando teve, primeiro que era uma desordem, era tudo desorganizado. Você não entendia porque alguém ganhava mais que você e você fazia a mesma coisa. E você não ia questionar o dono porque é como eu te falei, você dependia do emprego. E como era uma coisa inorganizada, que era tudo por Curitiba, tinha um sindicato que existia há quarenta anos ali, mas era questão só de arrecadação. Então todos os valores iam para lá, não tinha uma subseção, não tinha nada e o Paraná tinha dois sindicatos patronais, um em Curitiba e outro aqui no norte, em Londrina. Só que em Londrina não tinha convenção, era esquisito você ter um sindicato que representa as empresas e na região não ter uma convenção. Por que que os empresários do norte aqui não queriam uma convenção de Curitiba? Porque Curitiba é uma realidade financeira diferente, lá eles fechavam na época com a Celepar. Celepar é governo e quando você negocia com o governo é uma situação, quando você negocia com a iniciativa privada vê quem é o dono, é diferente. Então quando você chegava com aqueles pisos de dentro de uma estatal, uma empresa que está começando, não chamava *startup* naquela época, era inviável então não tinha uma organização aqui, não tinha interesse. Aí então com muita luta você teve, ó, para você ver que não é fácil, você teve que dar uma consciência para o cara, falar para ele: “meu, você tá sendo explorado, você é um cara inteligente, porém você tá sendo explorado”. E o cara, tipo assim, as vezes a pessoa não quer dar o braço a torcer, você entendeu? Aí você tem que pensar no sentido *lato sensu*, no sentido macro da coisa, se você se organizar você pode ter uma qualidade de vida melhor, você vai receber mais. Tanto que é verdade que depois de, é lógico tudo é evolução. Aí depois essa mão de obra começou a ser escassa, começou a ter briga, e dentro dessa briga teve o lado bom e o lado ruim, porque daí o trabalhador [...]. A gente fala: “meu, você tá deixando de ganhar isso, dá pra entrar com uma ação”, “não, eu vou pra outra empresa, Presidente do Sindicato Laboral, porque aí, eu vou tá ganhando dois, três mil a mais”, ou seja, de manhã ele estava em uma e a tarde ele estava em outra. Então, as vezes para ele, a convenção coletiva não tinha muita importância. Por isso que as vezes se você conversar com um cara de TI, ele não consegue ainda separar as coisas. Agora quando você conversa com um cara trabalhador de TI que só são dois funcionários, o cara está começando ainda, aí ele vai dar valor na alimentação, porque se não tiver alimentação a empresa não paga, você entendeu? Se na convenção a gente não resguardar o piso regional, a empresa vai pagar o piso nacional que está dentro da lei e não está errada, e aí aquele cara [...]. Mais barato, você está entendendo? Então essas continhas básicas, para você ver, um dos grandes benefícios que a gente

conseguiu nas nossa convenção passada que estava na lei é o auxílio-creche. O auxílio-creche era somente sindicatos. Eu só conhecia um no meu setor, que era presidente da nossa federação que é de São Paulo. O sindicato de São Paulo tem o auxílio-creche, mas está na lei, a eficácia dela é contida, mesma coisa do PLR, Lei 10.101, as partes têm que chegar em um consenso e ver como que vai se resolver, mas toda empresa que tenha mais que tem trinta mulheres tem que ter o auxílio-creche. Está na lei e não foi fácil colocar para o empresário. [...]. Nós colocamos no bolso delas hoje no mínimo de seis meses trezentos e cinquenta reais. Acabou aquele período de licença maternidade ela tem seis meses trezentos e cinquenta conto ali, só dar um recibinho para empresa, ela pode mandar a mãe cuidar, a irmã cuidar [...]. trezentos e cinquenta conto.

[...]

L: Tem diferença salarial, D, das mulheres e os homens para mesma função?

D: Não tem se você observar na questão de cargos, se ela é uma analista e exerce com a mesma qualidade e produção não pode, aí já foge de discriminação, aí já tem a própria equiparação. Se uma empresa faz isso, depois já tem a própria equiparação no caso. Por isso que eu falo para você que as vezes o dono da empresa ele pode usar de um subterfúgio de criar uma nomenclatura, mas aí que nem eu falei para você dá outra vez, o próprio trabalhador de TI tem que começar a se valorizar.

L: E não aceitar tudo quanto é novos cargos né?

D: Isso. E jogar nas costas do Presidente do Sindicato Laboral, “pô, Presidente do Sindicato Laboral, você não faz nada, cara. Eu to sendo aqui ultrajado, eu to sendo aqui desmerecido, eu produzo aqui” e tal, tal, tal. Aí você pergunta para a pessoa: “mas qual é o seu cargo?”, “tanto”, “e desse cara?”, “É tanto”. Então a única forma daí depois é a gente entrar com uma ação trabalhista. Se você falar que várias pessoas fazem, aí não, já é uma ação coletiva, aí já é substituto processual. Quando é uma pessoa só, você não consegue na individualização, você vai entrar com uma ação dessa o êxito não é grande. E outra que prejudicou, você deve estar acompanhando depois da reforma trabalhista, essa sucumbência quem paga é o trabalhador. E o advogado do sindicato que a gente usa o advogado para ir a favor do trabalhador, ele recebe uma litigância de má fé. Então a precarização chegou até no judiciário, que quando você fala para mim: “Ô, D, eu tô sendo perseguido, eu tô...”, acontece isso, o que eu oriento? Nós temos que começar a produzir [...]. Nós temos que fazer produção de prova, provas cabíveis, fáceis de comprovar, se você pedir uma perícia você vai pagar o perito, sabe. Então a precarização, ela pegou geral, todos os setores, setor de TI também não ficou para trás.

L: Esses momentos, assim, que você estava relatando do breve histórico ali do sindicato de 2006 para cá, então ali foi em um primeiro momento para tentar trazer a ordem para essa desordem da categoria, mas você acha que o principal elemento ali que precarizou foi a própria reforma trabalhista em 2017?

D: Ah, não, aquilo ali acabou com a maior parte dos sindicatos. No nosso caso aqui, a gente foi [...]. Depois de 2006 [...]. Aí 2006 teve a nossa certidão, 2007 o patronal também não tinha

base de nada, a gente falou “ó, Presidente do Sindicato Laboral, vamos sentar aqui”, mas como a reunião, a mesa redonda é do Ministério do Trabalho de Londrina, conversamos com o Dorival que é o chefe ali no caso, e falamos: “o que uma empresa tem que ter? Programador, analista [...]”. E fomos estipulando aquilo ali e cada um que foi passando a gente foi melhorando, porque os empresários também eles não abrem o que acontece na empresa deles, ele não vai falar para você quanto ele paga em um programador. Eu acho que você não consegue nem essa média hoje, eu não tenho essa média. Tanto é, você não consegue é uma questão de gestão de empresa, estratégia para você reter talento. Aí o cara faz uma cesta de benefício, aí implanta-se o PLR que você vai produzir, sabe? Então você não tem uma [...]. Aí o que o sindicato faz? Meu, vamos pensar naqueles caras estão entrando, manter, que você tem que manter os benefícios, isso que o trabalhador não entende, o cara fala: “ah, é o meu direito de alimentação”, não é direito nada manter sua alimentação [...]. E as coisas. Se a gente não lutar para manter, melhorar, você perde.

L: Sim.

D: Então a nossa primeira convenção foi em 2008, 2009, pegou um aparato geral, aí cada ano que passa, depois na segunda convenção começamos com alimentação também que noventa e cinco por cento das empresas não tinha, nem sabia que era alimentação, sabia que tinha a lei do FAT, mas aquela coisa né, não estava normatizado ninguém dava. Aí começamos com um valor baixo para ser implementado na segunda convenção para as empresas se organizarem, que foi objeto até de negociação, você pede tanto de reajuste aí o ganho real você tem que transformar em benefício que não tem impacto tributário que até nisso você tem que fazer o papel do governo federal se teve impacto tributário ou não. É mais interessante o cara ter um ganho direto no que ele ganha do que você ter lá 0,001 na CTPS dele, pelo menos é o meu ponto de vista matemático eu acredito que seja mais fácil assim. E aí, cada ano que passa a gente vem, está melhorando com a situações, que nem teve essa pandemia, desde quando saiu essa medida provisória que agora se transformou na Lei 14.020 que é a 936, ela se transformou em uma lei e a 927 que ela caducou. Então aí você vê, você tem que fazer acordos coletivos, suspensão, redução de jornada, caso a observância que tem que ter. Então você faz vários papéis, hoje você não faz um papel só, as vezes você fala: “pô, o presidente fica na cadeira dele, só os outros...”, não, aqui é uma coisa bem dinâmica aqui basicamente você sofre o pênalti, bate o pênalti e defende. Faz várias coisas.

L: Polivalente né?

D: Polivalente. Você tem que ir sobrevivendo aí.

[...]

L: Mas por hora, vamos colocar na atual aí, qual a quantidade aproximada de filiados no sindicato?

D: Olha, são dois momentos, antes da reforma e depois da reforma.

L: Legal ouvir isso.

D: Antes da reforma nós tínhamos aí uns dois mil sindicalizados. Por que o que a gente entende que é o sindicalizado? Você, antigamente em 2017 tinha as chamadas cartas de oposição, que vinha os descontos das contribuições que o sindicato não trabalhava, e o cara tinha “não, não concordo”, chamava carta de oposição. E o cara que geralmente não fazia a carta que já tinha o desconto que nem eu falei para você já era o sindicalizado tácito. Tem aqueles outros que formalizavam porque eles iam precisar de um benefício odontológico na faculdade e tinha que ir mais formal, preencher uma fichinha e levar na faculdade, aquela coisa toda, mas na maior parte não. Aí depois de 2017, você foi obrigado a ter mais uma identificação desses trabalhadores e que nem eu comentei com você já, o trabalhador não quer ser identificado, porque em uma dessa, você gosta do sindicato, mas você faz a fichinha hoje, amanhã aparece um fiscal, que é o serviço do cara fiscalizar sua empresa por questão tributária, o dono da empresa fala: “foi aquele cara ontem preencher a ficha que esse fiscal veio aqui, nunca veio”. Então sempre essa questão está na cabeça dos trabalhadores. Então muitos sindicatos perderam filiados, não é porque eles não gostam do sindicato, é porque é mais por preservação de emprego [...].

L: De identidade né?

D: De identidade. Por mais que tenha uma lei agora que vai estar vigente, lei de proteção de dados que o sindicato não pode requerer informações de trabalhador, então são coisas assim que só vem mais a prejudicar mesmo, sabe? Porque pensa você, para eu fazer uma (chamada) de vídeo conferência, eu não posso usar o e-mail corporativo da empresa e a empresa não pode fornecer [...]. Para mim, não é fácil, cara. Então todas essas questões provocam o distanciamento, não é que o serviço do sindicato é precário.

[...]

L: Entendi. E deixa eu te perguntar, depois da reforma trabalhista então, você avalia, foi para qual quantidade aproximada de filiados?

D: Ah, perdemos uns setenta por cento viu, setenta por cento. Eu não falo assim que perdeu né, que basicamente eram pessoas que apoiavam, não somente nós aqui, mas bastante [...]. Que o fim da contribuição sindical, basicamente a gente faz um serviço, assim de formiguinha, de estar *tête-à-tête*. Aí tem outras situações mesmo, que nem eu comentei com você do boleto, para a casa do cara essas coisas, foi distanciando mais e mais ainda.

L: Entendi. Setenta por cento então você avalia?

D: É, setenta, setenta e cinco por cento. E aí você tem que fazer aquele outro serviço de identificação e o cara migra muito de empresa, então é uma atualização constante, sabe?

L: Entendi. E desses filiados [...]. Desculpa, pode falar.

D: Então são esses basicamente que mantêm a entidade hoje, que nós não temos mais contribuição sindical, nem desses que são filiados hoje nós cobramos a contribuição sindical.

L: O que mantêm então?

D: A contribuição negocial nós chamamos, de dezesseis reais, por incrível que pareça.

L: Entendi, nossa. Por mês?

D: Por mês, para pessoas que ganham quatro mil reais, tudo bem que dezesseis reais é dinheiro, mas aí para você ver como fez falta a contribuição sindical, que a contribuição sindical é um trinta avos, você pega o que a pessoa ganha e divide por trinta. Você vê como que [...]. Contas atrasaram, sabe foi, assim [...].

L: Não está fácil?

D: Ah, muitos sindicatos fecharam, muitos sindicatos assim existem por estatística, fragmentou. Você pega até professores, metalúrgico, não tem mais força. Antigamente nosso carro chefe que é há cinquenta, sessenta anos atrás eram os metalúrgicos de São Paulo, fazia greve geral, não sei se você lembra disso. É lógico que tinha hiperinflação, era um dinheiro camuflado, sua carteira andava abarrotada, você tinha que andar com duas carteiras, mas o valor de compra era ínfimo né, depois veio o plano real, aquela coisa toda [...]. Então bem ínfimo mesmo. E aí voltando a falar sobre a nossa convenção, começamos a fazer em 2009 nossa primeira convenção, os empresários eram basicamente uma associação e como naquela época em 2009 se vendia bastante *software*, não tinha tanta concorrência e as empresas nenhuma tinha, então vendia que nem água. Mas aí depois de 2009, 2015 aí começou as brigas, ficou mais acirrado, tinha muitas empresas próximas que vendiam *software* de farmácia e já tinha dez [...]. Aí ficava: “aí, eu não vou participar do patronal”, tal, tal, tal [...]. Se esvaziava o próprio patronal. Então teve todas essas [...]. E quando você traz para o dia de hoje, você pega essas grandes empresas, você nem conhece o dono, fica quase que pior.

L: Mais apimentado, né?

D: É, porque basicamente elas tomam mão de obra de pequenas empresas. Se você pegar quando a *ATOS* chegou, a *TCS* chegou e outras empresas estão chegando, empresas familiares mesmo que estava assim e a questão é quase que um jogo sujo, fala: “vem trabalhar pra nós que eu te pago mil reais”, o cara: “ô, carai”. Só que na cabeça dele todo ano a empresa ia pagar quinhentão, milhão para ele, só que o que ela fazia, ela preenchia o quadro que ela precisava, quebrava as pequenininhas e depois só usava a convenção. Até hoje é assim, quer dizer, não é só o setor de TI, qualquer empresa é assim, para você sair, deixar onde você está alguém te oferece alguma coisa só que não vai te pagar todo ano aquela coisa. Simples.

L: D, sobre os sindicalizados deixa eu te perguntar, em sua maioria eles exercem as funções realizadas as atividades fim da empresa ou não?

D: Atividades fim, né.

L: Atividade fim, né? De TI mesmo, né?

D: É lógico, dentro da precarização teve até uma votação no STF de terceirizar as atividades fim, antigamente era só atividades meio, setor de limpeza, segurança, apesar que segurança é categoria diferenciada, motorista também, né. Então você só tinha mais o pessoal que mexia

com limpeza no caso. Mas como o setor de TI é uma reserva de mercado, direito intelectual da empresa, então não se utiliza muito disso, terceirizar atividades fim da empresa, que o código fonte. Apesar que eu brinco com os donos da empresa, falo: “cara, você tem cara que trabalha aqui há quarenta anos, o código fonte está tudo no cérebro dele, quando ele sai da sua empresa e vai para outra, uma concorrente, ele só vai melhorar o *software* da concorrência.”

L: Vai incrementar, incrementar as inovações.

D: É, as inovações. Para esse segmento, quando a pessoa é mais velha, ela tem mais valor até, é diferente de outros segmentos quando a pessoa tem uma certa idade diz que ela abaixa a taxa de produção dela, então ela é mandada embora. Nesse setor não, você ganha mais experiência. Tem muito *software* que você implantou aquilo ali, sabe como funciona, é uma coisa estável, não trava, você trabalha em um servidor do banco, você está dentro de uma empresa de VPN, você está em uma grande *data center*.

L: D, quais são as maiores conquistas do sindicato? SINTINORP.

D: A última que teve [...]. A primeira foi, o grande triunfo nosso organizar o setor. Organizar com cargo, começar com um piso, estabelecer uma data base que o pessoal muitas vezes não dá valor, eles simplesmente acham que as empresas são obrigadas a dar reajuste, eu falo para todo mundo que as empresas só dão reajuste porque elas têm que reter talento, elas não são obrigadas a dar. Então a cada doze meses o cara sabe que as partes vão sentar e o cara vai ter um reajuste e a cada ano que passa vai ter condições de trabalho melhores, que nem eu falei para você, a grande implantação foi o auxílio-creche, tem muitas empresas que dentro do acordo coletivo nós conseguimos colocar cesta de benefício, PLR, coisa que você não consegue colocar na convenção. Então eu vou lá, converso com aquela empresa específica, que nem eu comentei com você a *ATOS*, a *TCS*, a *TOTVS*, essas grandes empresas, corporações, nós temos coisas em separado, temos a convenção como base, mas outros benefícios que se diz respeito aquela empresa, então esse ponto de vista que o trabalhador vê. Não é que nem você pegar quarenta anos atrás que não tinha nem um diretor do sindicato. Eu estava até brincando com o diretor que eu vou ter que passar meu número do sindicato, telefone meu pessoal para corporativo. Porque hoje, tanto familiar meu como trabalhador, escritório, dono de empresa e tudo mais ligam, então tem acesso, tem acesso a nossa página do sindicato [...]. É lógico, está desatualizado porque o cara que alimentava nós tivemos que mandar embora, porque não tivemos condição de pagar. Por isso que eu mesmo estou fazendo a parte do *mobile* que é do aplicativo para o cara ter esse acesso mais rápido. É lógico que eu vou limitar algumas coisas para sócio, algumas informações o cara tem que ser sócio. É mesma coisa você participa dessas *lives* hoje, o cara te dá três aulas grátis, mas o que é mais interessante “ah, agora você tem que pagar”, entendeu? Então o sindicato hoje, ele vende [...]. Pelo menos o nosso, é mais serviços, basicamente serviço. Uma solução dentro de serviço, estabilidade, sabe, então cada ano que passa o trabalhador, o que ele tem que fazer? Você fez essa pergunta. O cara tinha que pegar as primeiras convenções e estar vendo a evolução.

[...]

L: Eu espero que essa nossa pesquisa, D, eu vou te oferecer uma cópia quando tiver pronto, que a gente possa juntos tentar entender, compreender esse mercado de trabalho para pensar melhorias e formas de resistência da classe trabalhadora vinculado ao setor.

D: É porque você não pode fazer a convenção de livro, tentar colocar tudo nele ali [...]. A pessoa está em aberto, tem *e-mail*, que nem você entrou em contato comigo, nunca tipo assim, lógico, dentro do meu e do seu tempo estar conversando, tanto é que produziu esse vídeo hoje, mas o pessoal da categoria, sócio, não pode mandar um e-mail de melhorias, você entendeu? O que eu falo para o pessoal: “meu, veste a camisa depois você cobra”. Porque é fácil [...]. “Meu, faz um churrasco, eu vou comer aí, Presidente do Sindicato Laboral, se tiver bom eu pago o ingresso”, é quase a mesma coisa, porque se você fizer um comparativo do movimento sindical hoje no Brasil da Europa que está sendo espelho, na Europa ou nos Estados Unidos, o cara que é sindicalizado ele tem um benefício, quem não sindicalizado ele tem outro tratamento. Se fosse aplicado isso no Brasil, você pode ter certeza que eu ia ter quase que cem por cento de alimentação, alimentação só para sindicalizado, auxílio creche só para sindicalizado, PLR só para sindicalizado, o piso regional só para sindicalizado, o reajuste anual só para sindicalizado. “Ah, mas e o resto?” Ah o cara é suficiente então ele está apartado, ele já está apartado hoje, só que eles gozam dos mesmos benefícios (risadas).

[...]

Parte II

L: Vamos começar a segunda parte da gravação da entrevista com o D, presidente do SINTINORP, queria agradecer novamente pela gentileza de colaborar com a pesquisa e só dizendo como ontem mesmo, a gente vai ter muita coisa para trabalhar junto, tanto já nesse momento como depois também quando as pesquisas tiverem os seus resultados mais concretos.

[...]

L: [...] Então você tem aí o surgimento do, como você identificou, antes era uma pessoa jurídica, depois ele vai se tornar um microempresário individual, sendo que no fim último, em sua essência, para pegar categoria (lukacsiana), da ontologia do ser social mesmo, em sua essência ele é um trabalhador, ele é o trabalhador de si mesmo, então a condição de empreendedor, a condição de MEI, a condição de PJ se apresenta aí como uma ideologia, compreende? Uma ideologia que ela é estrategicamente pensada pelo capital, então, mas assim, concretamente o que a gente tem percebido na pesquisa, nos resultados, isso lá em 2014, que foi quando eu escrevi a dissertação do mestrado e também entrevistei trabalhadores e empresários, é que tem se percebido intensificação do trabalho, perda de ganhos reais de salário, jornadas exaustivas de trabalho já naqueles anos de 2014, 2013, 2012, se queixava também do valor da força de trabalho, o trabalhador não estava contente com o seu salário. E a nossa grande hipótese é: será que esse MEI, esse pequeno empresário, não estou dizendo aquela pequena empresa que tenha faturamento lá de trezentos mil, quatrocentos mil para

cima, mas a portinha ali, o MEI, ele não seria um trabalhador? A nossa grande questão é dentro dessa divisão nova, divisão internacional do trabalho completamente pulverizada. Então é nesse terreno que eu estou caminhando com a pesquisa sabe, D?

D: Então, e outra que o MEI juridicamente não é uma pessoa jurídica. Se você olhar no código civil, ele não tem uma EIRELI que se chama, tem um código específico, agora não vou me recordar, mas ele não é uma pessoa jurídica propriamente dito. É uma coisa que inventaram para não ter o laço de vínculo empregatício.

[...]

D: [...] Há uns vinte anos atrás que a pessoa não tem essa mente aberta ainda, então depende de uma transição dentro da própria empresa dele, do filho dele assumir ou a empresa dele ser adquirida por uma outra *hold*. Então algumas transições que você não consegue passar de imediato na parte formal que é de documento, você vê uma realidade, mas você não consegue tipificar a princípio aquilo que está acontecendo, que as vezes você não depende somente do seu querer, depende da outra pessoa entender que é necessário se fazer aquilo. Porque na terceira ponta, que é o judiciário, você vê que está um pouco omissos, eles basicamente não têm, as vezes não é culpa das pessoas, que eles não acompanham muito a tecnologia. Antigamente um programador tinha duas, três ferramentas, hoje existem linguagens que, nossa, o cara fica louco, por isso que eu falo para você que tem uma estafa, cara está em *JAVA*, está em *Python*, *C*, volta *COBOL*, é muita coisa. E as vezes você entra nessa de ter como meta, de você estar tentando se superar, é onde começa o desgaste. Porque quando você tem que aumentar a produção do *software* e baratear ele, ele apresentar menos, assim, como eu posso falar? Manutenção, então você tem que utilizar ferramentas novas, tecnologias novas, aí é onde entra o desgaste da pessoa, que nem todo mundo, você, assim, se identifica com a linguagem depois surge outra linguagem, então para você não ficar para trás começa aquela competição com você mesmo, né. Então é uma coisa natural do ser humano, uma habilidade, então é onde que você começa a ter esse próprio desgaste. E se você pegar essas grandes empresas, que nem eu falei para você na *Google* [...] essas pessoas [...]. Geralmente esses trabalhadores são como se fosse um dono da empresa, um acionista. Aí já pula essa questão de reajuste, onde eu acho que já existe no Brasil a Lei 10.101 que trata de PLR ou PPR. Se você pegar o Ricardo Semler, acho que na década [...]. Há uns cinquenta anos atrás onde o Mario Amato ele era o presidente da FIESP, Ricardo Semler ele era dono da Semco [...]. Já tinha essa visão dos trabalhadores fazerem parte do rendimento da empresa.

L: Como um parceiro, né?

D: Isso. Você pega um exemplo, uma pandemia, a empresa caiu, as vendas dela então naturalmente, seus ganhos futuros vão ser menores, porque você faz parte dali, onde eu acho que é mais justo a sua força empregada, sabe? Do que você depender do indexador para esse indexador falar o quanto você tem que ganhar.

[...]

L: Sim, mas e o sindicato nisso D, se a gente for pensar, se isso for se torna o que era, uma exceção que cada vez mais está se tornando uma realidade, como a gente está demonstrando, porque nesse mercado hoje, quando a gente olha pra Londrina, esse pessoal, o trabalhador de TI que está alocado sobretudo principalmente em microempresas né, estou correto com esse raciocínio? A maior parte [...].

D: Por enquanto. Até as grandes corporações estarem adquirindo essas menores, por que essas grandes corporações o que eles pensam? Eu não tenho a sua empresa no meu portfólio ainda, então quando eu vou participar de uma licitação, se eu perder para a sua empresa em questão de tecnologia, eu não vou investir em mão de obra de novo, eu vou adquirir a sua empresa por questão de logística, de tempo e aquela coisa toda. E para o trabalhador e para nós se a empresa não gerar o desemprego, não houver uma transferência de tecnologia para outro Estado, para outro município, a gente não tem muito o que fazer, não é aquela empresa que vai mandar embora quinhentas pessoas, vai abaixar a porta, é diferente, é uma transição. Então muitas vezes você não tem como impedir o crescimento do setor.

L: Sim, sim.

D: E eu acho [...]. E essas grandes empresas elas já trabalham [...].

L: Já vai sendo aglutinada. A pequena vai sendo aglutinada, a ideia ela vai sendo aglutinada pelas médias e grandes empresas.

D: Isso. E a cesta de benefícios que essas empresas grandes têm, as pequenas não conseguem.

L: Então se torna ali, vamos dizer assim, a próxima sequência, de aparecer um anjo e que vai ali investir no seu negócio. Esse é o caminho do mercado, vamos dizer assim.

D: É o caminho do mercado. Eu penso assim, que nem eu falo sempre quando eu faço reuniões com o patronal, é porque você pensa, a pessoa vai estar em uma incubadora, pra você ter uma ideia, mas você tem que saber qual é o custo operacional para você ter uma empresa. Não adianta você, que nem eu falo para os empresários que são de empresas pequenas, que as vezes atrapalha o crescimento salarial de algumas pessoas. Porque quando um programador, eu proponho lá, um programador tem que ganhar no mínimo três mil e quinhentos reais, se você pegar a constituição, o que você ganha tem que dar o seu sustento, sua educação. Então se você fizer uma análise pelo DIEESE, hoje o salário mínimo tinha que estar três mil e quinhentos reais. E é por aí, a Constituição fala isso, a realidade nossa é outra. Então, quando você estabelecer um piso para qualquer categoria de três mil e quinhentos reais, quando você for abrir uma empresa, você fala: “puxa vida, para eu ter um profissional eu tenho que pagar três mil e quinhentos reais, então eu não estou apto a abrir uma empresa”. Você não vai precarizar o seu setor, ou seja, você vai ser um bom profissional dentro de uma grande empresa até você ter condições dentro de uma *startup*, ter uma ideia, vender aquela ideia, angariar valores aquilo ali, para você pagar o custo operacional que está ali. Essa ideia de precarizar dentro de uma convenção coletiva pisos baixos, você só vai mais declinar o setor, você vai alimentar as grandes empresas, isso não é somente de TI, você pegar metalurgia, essa ideia, esse raciocínio que eu tenho é para qualquer segmento. Se você for querer abrir um

hospital, você não precisa ser médico para abrir um hospital, tem um custo, quanto vai ser pagar por um médico. Você pode abrir um escritório de advocacia, você não precisa ser advogado, você só tem que saber quanto você vai pagar para um advogado trabalhar para você.

[...]

L: Não, eu consigo identificar que esse trabalho se realiza por projetos?

D: Sim. Hoje a maior parte das empresas tem algumas ferramentas chamadas *scroll*, que você faz módulo, então você tem um quadro que a pessoa vai vendo se você já entregou, se você está com uma dificuldade, aí passa para um grupo, um gestor. Porque quando você vai fazer um contrato de um projeto, tudo é dividido por horas trabalhadas, onde você vai calcular o valor do seu projeto, um exemplo: “quanto a empresa te paga?”, “tanto por hora”, então quanto ele vai ter que cobrar do cliente dele? E qual é o tempo que você vai ter para desenvolver aquele módulo que ficou a seu critério?

L: Esse é o cálculo do salário?

D: É levado em consideração tudo isso, quantas pessoas vão estar envolvidas, o analista, o engenheiro, um exemplo, o testador, depois vai ter a parte de implantação no próprio sistema, como que você depois vai dar o suporte [...].

L: Os rendimentos dessas pessoas são constituídos pelas somatórias dos projetos ou existe um salário fixo?

D: Então, tem algumas empresas, se você pegar São Paulo, a convenção de São Paulo fala que todas as empresas de TI têm que apresentar uma proposta de PLR em um prazo de doze meses, apresentar um projeto. Ou seja, quando você pega um PLR, o PLR entra dentro desses novos projetos que nós estamos comentando agora, ou seja, vai depender da sua habilidade, do seu tempo, do seu *feedback* com esse cliente novo, se você é, um exemplo, um *help desk*, nós entregamos um produto e implantamos no servidor da pessoa, dentro da empresa e você [...]. Que nem acontece na *Vale*, na *Votorantim*, essas grandes corporações, essas empresas ficam alocadas lá dentro. Se você pegar a *ATOS*, essas empresas, dentro da *Volkswagen*, da Alta Latina, da *AMBEV*, tem as fábricas ali, mas tem trabalhadores aqui em Londrina ou Maringá, na região que está dentro dos servidores dessa empresa, que a produção não pode parar, que é vinte 24 horas então eles tem que fazer um banco de horas, sábado e domingo eles têm que estar dando suporte, você pega esse pessoal de pandemia, muitas empresas tem *software* específico para os hospitais e clínicas, eles não podem parar, eles têm que ficar dentro da empresa, porque a empresa tem todo um servidor porque depende de vidas. Então aí eles me chama e falam: “D, a prefeitura mandou fechar, como a gente pode se atuar”, eu falo: “não, a gente vai fazer um acordo específico, se você sofrer qualquer tipo de denúncia do Ministério Público do Trabalho, nós vamos participar da [...]. Esse processo aí, porque nós entendemos que é uma atividade essencial, não da empresa de TI, mas onde você presta serviço, porque a gente visa a preservação daquele emprego, são cinquenta, setenta trabalhadores que está aqui, um exemplo, em Cascavel ou Marechal Cândido Rondon mas

está dentro do hospital das clínicas em São Paulo, no Rio de Janeiro, nós trabalhamos dentro de servidores, estou aqui mas é [...].

L: Você está em servidores aí também?

D: Em servidores. Teve uma época, nós estávamos fazendo um acordo coletivo de duzentos trabalhadores que eles iam trabalhar em empresa nos Estados Unidos. A gente estava vendo como que era os feriados nos Estados Unidos, a legislação de lá, daqui [...]. Porque aqui ia ser feriado e lá não ia, o fuso-horário. Para você ver o setor de TI está bem, está extra [...]. Muitas vezes fora do Brasil.

L: Sim, sim. Olha isso, como atua com todas [...]. Agora, me explica um pouco isso quando, por exemplo, internacionais assim, seria quando existe contrato de empresa [...]. Como por exemplo, não sei se tem a ver com a *Veltec* que a gente estava comentando, ela foi comprada pela *Trimble*? Foi uma fusão aquilo, uma fusão aquisição?

D: Isso. Você leva o *data center* seu para os Estados Unidos, um exemplo, você pode ter uma empresa aqui, mas seu *data center* pode estar no *Amazon*, a estrutura física sua é aqui, mas não tem nada seu de segurança aqui, é tudo fora.

L: Mas, e para registrar no município como fica formalmente daí, fica [...].

D: Não, daí o *software* tem que ser homologado, você homologa no Brasil, tem desde da ação trabalhista onde você está trabalhando, onde foi contratado. Um exemplo, por mais que essa empresa é americana ou chinesa, é o local onde você foi contratado, um exemplo, que é Londrina, Maringá ou outra cidade específica, então a qualquer demanda trabalhista é aqui, por mais que a empresa seja de fora, no caso.

L: E chega muito dessas demandas para Londrina? Para o trabalhador de TI? Demandas seja por grandes empresas ou pequenas empresas?

D: Como é muito escasso, aí que algumas dificuldades também eu comentei com você, como a mão de obra é muito escassa e depende de talento, não compensa arriscar, eles são jovens ainda, ele não vai arriscar, um exemplo, uma demanda que você vai ganhar dez mil sendo que em três meses ou dois meses você já tem esse dinheiro no bolso, você está sendo contratado por uma empresa maior. Empresa de TI nunca acontece de você trabalhar para uma empresa pequena. Então, quando nós fazíamos as nossas rescisões que nem eu comentei com você até 2017, nós víamos [...]. Às vezes a empresa [...]. O que mais você recebia? Que antigamente quando o MEI não era regulamentado, o pessoal era PJ, as empresas escondiam [...].

L: Até quando? PJ era até quando?

D: Acho que até 2017. Depois de 2017 com essa reforma trabalhista e agora [...].

L: Virou MEI?

D: Era o PJ, é o antigo MEI disfarçado. E a gente era totalmente [...]. Denunciava, mas tinha que o trabalhador falar quanto ele recebia, que aí quando você fazia a rescisão da pessoa,

estava lá na certa de trabalho três mil reais e ele ganhava mais dois mil e quinhentos por fora. E na cabeça dele na rescisão ele ia estar somando. Então quando a gente fazia os cálculos para ele, você via que o cara falava: “poxa vida, mas só isso?”, eu falei: “cara, você tinha algum abono, mais alguma coisa?” e as vezes a pessoa não falava, porque na próxima empresa que ela ia, ela ia estar ganhando até mais que aquilo só que era sempre por fora.

[...]

D: Da parte legal, aí o informal fica para os pequenos, os pequenos que tentam acompanhar as grandes para reter talento e não pode ter um impacto tributário, agora não porque tem a tal da MEI, mas a MEI tem aquele impacto que eu te falei na parte do INSS, que lá na frente não vai fechar de novo essa conta do INSS, essas pessoas por MEI não estão recolhendo.

L: Não está recolhendo.

D: Não recolhe, porque quando você tem uma ação, qualquer coisa o judiciário não vê o recolhimento do MEI, é como você levasse por exercício irregular da profissão, faz de conta, eu sou advogado, se eu não tiver minha OAB eu não posso, eu posso orientar, mas em um processo, eu não posso [...]. Um médico da mesma forma, um engenheiro da mesma forma.

L: Então deixa eu entender, aquele que era o PJ antes de 2017, ele é o MEI de agora?

D: É MEI. É que nem o pessoal do *Ifood*, *UBER*.

L: Ele é o MEI de agora.

D: É o MEI de agora. Legalizaram na verdade, legalizou.

[...]

L: A maioria ainda é registrado né, a maioria está vinculado aquele [...].

D: É, porque daí é uma questão já de reserva de propriedade no caso, né. O certo, ou seja, quando você é um MEI nato, para não ter o vínculo empregatício você tem que trabalhar com N empresas, mas isso hoje não acontece, você fala vamos ver, “você é MEI, só que você é exclusivo meu, você só trabalha para a minha empresa”. Então você não é um MEI, você é um profissional liberal, antigo profissional liberal, você presta serviço para N empresas.

L: E todo mundo faz isso?

D: Em regra, né, na parte de TI em regra, porque [...].

L: Não tem o MEI que presta serviços para várias empresas também?

D: Ah, mas aí já é mais consultor de empresas, um exemplo, parte trabalhista o cara vai montar PLR para a sua empresa, quem está envolvido diretamente com o trabalho assim [...].

L: Só presta para uma empresa?

D: Basicamente é, porque o código fonte fica na sua mente, né.

L: É uma terceirização disfarçada?

D: Isso aí. Que hoje é atividades fim, você entendeu? Tem certas coisas que é política. Os caras só vão regulamentando, infelizmente, algumas coisas que estava escondido. Aí vem o judicial e fala: “não, isso tava tendo muita demanda para o judiciário, vamos legalizar que diminui, vamos penalizar o trabalhador”. Ele vai ter que produzir prova, que nem eu já comentei, para ele entrar com uma ação. Aí o cara fala: “poxa vida”, se ele perder além dele ter que pagar um advogado para ele entrar com a ação, o advogado dele leva um a litigância de má fé que vai perder tudo dinheiro que o cliente perdeu, e o trabalhador vai ter que pagar o advogado da empresa. Que essas grandes empresas vão até o STF, TST. Apesar que você tem que depositar para você em sede de recurso [...]. Aí o trabalhador como é que ele vai fazer se ele não ganhar uma isenção de custos?

[...]

L: Então deixa eu também entender esse processo de mudanças, né, a partir de 2017 para cá também. Esse que o sindicalizado [...]. Em sua boa parte ele era PJ também? Hoje boa parte então desses sindicalizados são MEIs?

D: São MEIs. Se você pegar o pessoal da *startup* que nem você comentou hoje, eu acredito que uma boa parte do pessoal de *startup* eles começam com MEI, porque é aquela ideia: “vamos ser sócio da minha empresa, eu tenho uma ideia, mas não tenho condições de te pagar”. E aí depois você ajuda a empresa a crescer e cai a sua ficha que você só foi enganado. Mas aí você foi MEI e nunca recolheu um centavo para o INSS, mas o judiciário não vê essa parte.

L: Mas quando o MEI contrata ele tem que recolher o INSS ou não? Ele é o sistema simples daí, né?

D: Mas não tem uma fiscalização, você fica em débito. Lembra que eu comentei com você? Se você for um MEI prestador de serviços para várias empresas, as empresas sérias falam o que para você? “Você tem que emitir uma nota para mim”, as grandes empresas. Se a intenção dela é sonegar, ela não vai exigir uma coisa de você que ela sabe que você sonega, ela vai alimentar o sistema perverso. No primeiro momento você acha que você está ganhando, você está sonegando e a empresa quando ela te alimenta isso, você fala: “pô, eu não vou [...]. Eu vou alimentar ele porque ele não vai me prejudicar, se ele me prejudicar ele não tem como” [...]. Aquela coisa toda [...]. Tributário de ambas as partes.

[...]

L: Entendi. Mas se a gente olhar aproximado assim [...]. Então aí já deu uns mil, vamos pegar [...]. De grande deve ter uns dois mil?

D: É por aí.

L: E MEI? MEI você acha que tem quantos de TI?

D: MEI está começando mais dentro das *startups*, as grandes empresas que nem eu comentei com você, é muito pouco [...].

L: Nessas *startups*, MEI de *startup*, quanto você acha que dá em quantidade assim para a gente [...]. É mais que dois mil?

D: Não, menos, acho que é menos. É menos hoje porque tinha [...].

L: A maioria então está em grandes empresas?

D: Tinha antigamente, mas é por questões tributárias, por evasão fiscal mesmo. Não porque a empresa tinha que ter PJ ali dentro. Ela tinha, o cara era funcionário [...]. Ele era funcionário, você chamava de PJ para burlar a parte tributária, então esses PJ futuros, eles são os atuais empregados [...]. Ou eles, agora se eles estão sendo deixados para trás. Aí então [...]. E outra que quando você trata de PJ eles nem podem ser assistidos por sindicato de empregados, eles são patrões.

L: É o MEI, né?

D: O MEI. Você entendeu como é uma coisa louca? O cara liga e fala: “pô, D, eu estou sendo explorado, o cara mandou abrir uma empresa já faz três anos”, falei: “cara...”

[...]

D: É muito louco, a parte de TI é muito louca que você [...]. É muita coisa de inovação, você trabalha com inovação, o que é novo hoje, amanhã já é velho.

L: Sim, bem isso. Então deixa eu só voltar lá e daí a gente está entrando no questionário também. Assim, então dos quinhentos sindicalizados, você tem só cinquenta na ATOS tá, vamos imaginar aí.

D: É bem pulverizado. Eu tenho sindicalizado em Londrina, Cornélio Procópio, Cascavel, Pato Branco... É pulverizado.

L: Entendi. Qual é a empresa que mais tem sindicalizado?

D: Hoje nós temos [...]. Acho que a *Matera*, umas empresas grandes. Tem empresa que tem cem, outras tem cento e oitenta. Geralmente empresas que nós temos mais acordos coletivos são mais propícias de nós termos sindicalizados. Infelizmente, que nem eu comentei já com você, aí você sai da esfera de convenção coletiva para acordo. Não é que aquele cara que não tem um acordo coletivo não gosta do sindicato, é que muitas vezes uma empresa pequena ela não tem interesse de fazer um acordo coletivo, porque ela tem dois, três funcionários, mal ela paga, um exemplo [...].

L: Aí ela opta pela convenção?

D: E as empresas antigas, tradicionais, seus clientes são velhos proprietários de comércio, que ainda não teve a transição para o filho. Aquela linguagem estruturada que nem eu comecei a escrever em *Clipper*, aquela coisa toda, essas empresas mais tradicionais. Por isso que essas

grandes empresas, aí você faz acordo coletivo, você faz um AGE [...]. Uma reunião com os empregados, hoje é mais por vídeo conferência, por questões sanitárias. Aí o pessoal vê você ali, aí você fala [...]. Você coloca um edital hoje em uma empresa, fala: “daqui três dias eu vou estar aqui”, o dono da empresa tem que preparar o ambiente, eu não posso ó: “parar a produção, não existe” [...].

[...]

L: Qual a profissão? Me fala os cargos principais que são os trabalhadores representados pelos sindicatos, que cargo que eles são?

D: Por exemplo, quando ele vai levantar um quesito, você tem interesse, é o analista. O analista ele faz uma entrevista que nem você, eu estou fazendo com você, “mas o que você espera da sua empresa? O que você quer mudar, quanto você quer melhorar de produção? O que você almeja? Você quer vender na *web*? Você tem uma linha de produção, você quer automatizar?”. Primeiro você tem que falar para ele o que você pretende fazer. Aí depois daquilo ali tem engenheiro de *software*, que de repente vai ter que usar uma linguagem nova, fazer uma nova arquitetura, aí você: “ah, eu vou mexer com transação”, que nem tem agora do *WhatsApp*, vai ter que ter uma segurança digital, tem que haver uma certificação, tem que envolver uma terceira empresa, tem que envolver [...]. Aí já outros [...]. É que nem eu falei para você, tem tantas funções hoje no setor que nem eu sei de tudo. Dependendo, eu acredito o que envolve um projeto as vezes envolve até um economista. As vezes tem que fazer um cálculo para sua empresa, um engenheiro químico se a sua empresa é química, a aeronáutica, por exemplo, tem que ter [...].

L: Envolve tudo.

D: Envolve tudo. Dependendo do que você quer, aí os gestores que tem na empresa vão ter que correr atrás, tipificar, colocar naquilo ali, mas em cima. Aí tem o *web design*, vou colocar *mobile*, tem tecnologia que é barata que é o [...]. O mais caro que é do base *Linux* que é o *Android* o mais barato que tem. Aí quando você já faz um projeto para plataforma do *Iphone*, já é mais caro, já é trinta por cento mais caro, isso é *mobile*. Aí quando você: “não, o meu é só para *desktop*, o meu eu quero interligar todas as minhas filiais em um único armazém para dar baixa, automatizar, fluxo de caixa, entrada, saída, pagamentos, ativos, fazer balancete”. Então aí é onde fica mais caro ou não o projeto. Se você só tem um *RP* não, “ah, eu quero uma loja de sapato”. Aí tem vários *softwares* basicamente prontos, então não exige muito, é mais implantação mesmo, você ter uma máquina que suporta aquilo ali ou a *internet*.

L: Entendi, é esse pessoal, entendi. Agora pensando assim, claro que é um universo muito grande, você colocou tudo, e aí por exemplo assim, pensando no exemplo dos sindicalizados, estes trabalhadores, você comentou, trabalham em quais empresas? O que esses trabalhadores fazem nesses cargos? Você comentou já da *ATOS*, da *TCS*.

D: Eu tenho vários, eu tenho, tipo assim [...]. Hoje tem de tudo um pouco, desde uma recepcionista, gestão de pessoas, RH, contador dali, são pessoas assim, as vezes nem é tanto pelo cargo, mas são pessoas que valorizam o que elas têm, elas entendem que atrás daquilo ali

existe todo um trabalho, que nem eu estou passando para você, se fosse até divulgado depois para os trabalhadores só estar ouvindo, os caras iam dar mais valor. Porque que nem eu comentei ontem com você, se você souber que todo agosto você tem um reajuste salarial [...].

[...]

L: D, e quais são os principais conflitos trabalhistas que você observa?

D: O que eu vejo hoje na parte trabalhista é mais essa precarização que a gente já até comentou e o pessoal não cair a ficha ainda que alguns riscos não compensa eles estarem passando, porque nós vivemos em um momento de jovens e tem umas certas pessoas que têm uma certa idade que já tem uma mentalidade mais fechada, é um cara que produz e outras linguagens para eles nem compensa, eles nem têm interesse, porque isso fica mais alocado naqueles velhos clientes que as pessoas tem e é mais a percepção mesmo de valores, questão de valores. Que nem eu conversei com algum pessoal que é *coach* e a gente sempre conversa, é você passar para frente soluções. O que leva uma pessoa a pagar oito mil, dez mil em um *iPhone* e não contribuir com vinte reais ou dezesseis reais para a contribuição sindical, para o sindicato? É você conseguir mensurar, transformar em coisas perceptíveis. Esses dezesseis reais que nem eu comentei com você ontem, você utilizar setenta ou cinquenta por cento dos benefícios que tem hoje no sindicato você vai colocar no bolso dez mil.

L: Pessoa não tem nada a perder, só a ganhar.

D: É esse *timing*, você entendeu? De percepção de valores.

[...]

L: Sim. E quais são as principais críticas dos trabalhadores ao sindicato?

D: Então, que nem eu comentei com você ontem, eles acham que eles têm que, a princípio, ver a nomenclatura do cargo deles na convenção, um testador que nem eu comentei com você. Muitas vezes é difícil você colocar e se você colocar, o empresário no outro mês pode estar mudando, então aquele valor que você lutou tanto para ter ali [...]. Um desenvolvedor planetário, vamos criar esse cargo, um desenvolvedor planetário vai ter que ganhar cinco mil reais. No outro mês esse desenvolvedor planetário não vai ter mais ali naquela empresa, onde só tinha aquela empresa que tinha aquilo ali. Então aquilo ali foi o nó, você ficou labutando com o sindicato patronal para ter aquilo ali, depois de uma semana não tem. O pessoal não entende que aquele piso que nós temos, o regional, é para base de ingresso. Aquele cara que sai de uma faculdade e vai para uma empresa, que está na própria CLT, o período de noventa dias que ele tem ali, e aí é que nem eu falei para você, é o custo-benefício. Aí o cara entra ganhando, um exemplo, dois mil reais... se ele engajou o projeto ali, o próprio dono da empresa, para reter talento, ele vai passar de dois para três mil, dois e quinhentos. Aí já são cargos e salários, já são cargos e salários no caso. Porque por mim, que nem eu comentei com você, o menor piso já deveria ser três mil e quinhentos reais, e eu te garanto, aí já na questão de economia que cada funcionário tem, porque não significa [...].

L: Mas para analista, tudo? Qual o piso hoje do mercado para analista?

D: Ah, um analista hoje, que nem eu falei para você, tem o júnior, master, pleno e o sênior, vamos colocar quatro, por mais que não tenha na convenção (*default*) em regra nas empresas são assim que funciona.

L: Esses são os trabalhadores de desenvolvimento de *software*?

D: Não, analista. Daí tem programador com as mesmas quatro funções, tem os testadores com as quatro funções, tem engenheiro de arquitetura, tem engenheiro de rede, tem *web design*, tem segurança, geralmente eles são quatro. Muitas vezes o analista [...]. Às vezes o programador ele é analista, pega uma pequena empresa o cara é programador, mas ele que levanta os quesitos, faz toda documentação daquele *software*.

L: Mas e o piso salarial dessa categoria aí você consegue de cabeça dizer desses sete que você disse?

D: Uns dois mil e quinhentos reais [...].

L: Para que?

D: Por mais que a convenção nossa é mil e trezentos, um programador hoje, uns dois mil e quinhentos reais. Um analista já é um pouco a mais, analista sempre vai ganhar mais, porque o analista que vai fazer o primeiro desenho né.

L: Entendi. No Cadastro Brasileiro de Ofício, aquele lá consultoria e desenvolvimento de *software*, ele é o programador?

D: [...] E você sabe hoje, hoje é a mesma coisa nós do sindicato, é a mesma coisa que acontece no congresso federal. Você tem boas ideias, você tem que ter um certo número de votos ali. E quando você vai para mesa de negociação com o patronal, você não tem voto, você tem um convencimento. Você tem que ter o convencimento dali que é bom para ambas as partes, é o tripé que existe. É o sindicato, pelo menos é a minha visão depois de 2017, sustentação. O que é o sindicato hoje? O trabalhador. Tem a empresa e o colaborador, é isso que não pode ser quebrado.

L: Ele é o colaborador?

D: É, tem o colaborador, você conversa com o patronal na mesa de negociação o anseio daquela categoria para estar melhorando, que é bom para ambos os lados, se ele implantar um PLR, se ele colocar uma alimentação [...].

L: Ele é um colaborador na forma de MEI?

D: O MEI na verdade vai estar recebendo mais só o salário, o ganho dele, e como é mais disfarçado esse tal do MEI, ele vai estar ganhando, eu acredito que não vai ganhar nem um vale alimentação, porque ele não é um funcionário. Então o MEI e o PJ e o empresário não vai pagar para ele o que está na convenção, porque se ele começar a pagar o que está na convenção para o MEI aí fica mais caracterizado que ele é empregado.

L: O sindicalizados são todos celetistas?

D: Sim.

L: Todos eles com carteira... Todos eles.

D: O MEI e um PJ ele pode até falar o seguinte: “Ah, vamos instituir daqui pra frente a contribuição associativa, passa de quando nós vamos ter uma área de lazer com piscina, coisa pra pescar, tal tal tal”, mesma coisa você pode ser sócio de qualquer coisa, basta você pagar, ter uma carteirinha e você paga para ser sócio.

L: Entendi. Aí tem sindicalizado de MEI também? De que está registrado [...].

D: Não porque o desconto é em folha, o nosso financeiro entra em contato com a empresa, vê o número do sindicalizado que tem [...].

L: E o deles não, são tudo de outra forma?

D: De outra forma. Se fosse um MEI ser sindicalizado eu tinha que mandar um boleto para sua residência, faz de conta que você fosse um MEI, eu tinha que mandar um boleto para você. Foi isso que o governo tentou penalizar que nem eu conversei com você em 2017. Ele proibiu o sindicato de estar mandando o boleto, olha que sacanagem, proibiu a gente de estar mandando o boleto único para empresa, ele mandou a gente individualizar. Agora pensa você pagando três e cinquenta por boleto. Você entendeu a sacanagem? Você trabalha para o sistema financeiro, aí já não é mais dezesseis reais, você desconta dezesseis reais menos três e cinquenta, porque se o cara não pagar, que nem aconteceu de muitos e a gente não cobrou por questão de inteligência, você gerou um boleto, homologou aquele boleto, trinta dias ele caduca só que você paga se não foi compensado. Você entendeu?

[...]

L: Você já falou bastante, não sei se você quer complementar com alguma coisa, pelo que eu estou percebendo então a principal delas é essa questão do governo individualizar para fazer a tributação sindical, que era o que eu ia perguntar, como avalia as mudanças trazidas com a reforma trabalhista? Para além disso, o que mais você acha que [...].

D: Basicamente a intenção dela é diminuir cada vez mais os celetistas.

L: Certo. É isso o que você vê.

D: É você achar que você pode ter uma empresa, você ter aquela sensação de empresário, de andar com carro de luxo, aquela coisa toda. Um exemplo típico desse que eu comentei com você ontem é o pessoal do *IFood*, do *Uber* aí no caso. Então no setor de TI essas PJ e esses MEI acontece mais nas *startups*, no caso. MEI hoje é mais para prestação de serviços na parte comercial. Não é que não ocorra, mas acontecia de o PJ e aqueles PJ que eram no passado eu acredito que são até hoje. Eu não sei se eles recolhem INSS, porque a gente não tem como requerer alguma coisa. E aí somente a gente vai ficar sabendo através de uma denúncia e o cara tem que provar que só trabalhava para aquela empresa.

L: D, deixa eu só entender. Aqui esses setenta e cinco por cento que caiu de sindicalizado, vamos imaginar depois de 2017, então eles não eram de grandes empresas, eles eram MEIs?

D: Não, MEI não, eles eram trabalhadores, CLT mesmo. Só que eles eram aqueles trabalhadores que não faziam carta de oposição, não era aquela contribuição, aquele desconto que vinha mensal, antes de 2017 você dava um prazo para o cara de trinta dias, o nosso do SINTINORP não que era o ano todo respeitando o amplo direito do trabalhador, desde que o cara não use de sacanagem [...].

[...]

L: Entendi. E como você avalia, agora última pergunta, pelo menos aqui desse primeiro questionário, que é encerrando a entrevista mais formal, como você avalia a atuação do Estado em suas estâncias municipal, estadual e federal?

D: No movimento sindical?

L: Sim, no movimento sindical, isso tudo que a gente conversou [...]. Do trabalhador de TI.

D: A Constituição é clara, é proibido a intervenção do Estado no movimento sindical. E o que você tem mais visto são essas intromissões, quando para você ter uma grande intromissão do Estado [...].

L: De que forma ela acontece, D?

D: Ela acabou com a soberania da assembleia. Por exemplo, se eu me reúno, veja bem como é uma coisa distorcida, se eu me reúno e chamo todos os trabalhadores, associados ou não para se discutir alguma coisa, tem que ter uma legalidade, porque o sindicato faz todas as partes formais, edital, prazo, aquela coisa toda. E por que não tem uma efetividade plena do que é deliberado ali? Há uma intervenção clara ali, quando eles quebraram a autonomia da assembleia, no caso, foi uma intervenção porque ele limitou o alcance do sindicato. Veja bem, porque a assembleia pode deliberar sobre aumento salarial, piso, alimentação e sobre contribuições não? Sendo que eu chamei todo mundo? Aqueles que não foram, por lei, você está delegando para outras pessoas a falar por você. Se você morar em um condomínio, você for proprietário de um apartamento, se tiver uma assembleia ali para aumentar uma coisa, fundo de reserva qualquer coisa assim, se você não for, o que for deliberado ali, vai afetar você. Para os trabalhadores não, ou seja, então você pega lá vinte e cinco ou trinta por cento, trinta e cinco por cento dos sindicalizados têm que levar a massa de sessenta por cento nas costas. A troco do que? Enfraquecer quem? O trabalhador. É esse raciocínio que o trabalhador tem que ver, essa fraqueza que fez no movimento sindical, é uma fraqueza dele, que o sindicato é trabalhador. Porque hoje você querendo ou não, se não tivesse mais a figura do sindicato não ia ter mais convenção coletiva.

[...]

L: Complica ainda mais né. Nossa, D, tem mais um monte de coisa assim, de dúvida mesmo, do roteiro a gente terminou, vamos encerrar por aqui, eu queria só como uma última pergunta,

momento para considerações finais, tem alguma coisa que você acha que a gente não perguntou que você gostaria de falar um pouco mais assim que você acha “ah, o L da sociologia podia fazer tal pergunta, né”, existe alguma coisa assim que você gostaria de comentar?

D: É o desmonte promovido pelo Estado, pelo que o trabalhador perder essa percepção e juntamente com a mídia, porque tudo envolve empresário, envolveu empresário que são empresas, eles não têm o interesse que o pessoal se organize. Para você investir na precarização da pessoa, ou seja, você tem que produzir mais para vencer a concorrência e no fundo quem está pagando a conta depois vai ser o próprio Estado.

[...]

L: Mas a gente pensa no sentido de fortalecimento e união de quem produz, e quem produz, assim como você, eu também entendo que é o trabalhador. Então a gente vai pensar no caso como que [...]. Ações estratégicas para pensar em melhorias de qualidade de vida que são direitos trabalhistas que caminham por aí certamente.

D: E eles têm medo viu, você pode ter certeza que o sistema, nós somos vivos e participamos de um sistema, e esse sistema alimenta essa fila de desemprego, então já é para você provocar o medo. O medo é uma grande ferramenta que você escraviza a pessoa. Medo de perda, medo da perda, então você abre mão do coletivo, você abre mão de participar de uma associação, as vezes você critica o sindicato por desencargo de consciência porque você está sendo oprimido na sua empresa, mas você não tem uma válvula de escape dentro da sua empresa [...]. Se você falar para o seu colega, seu colega fala com o chefe e você é mandado embora, então qual é a válvula de escape? É o sindicato. “Ô, sindicato, você tinha obrigação de estar vendo isso”, mas vendo o que se o cara é um ponto obscuro? Como é aquela frase? “Quem não é visto, não é lembrado”.

[...]

L: A essência da vida é essa, até reprodução a gente precisa de uma parceira para poder fazer a vida, a vida, na verdade, esse é o sentido, é sempre união.

D: Então, mas desde os primórdios, dos homens da caverna sempre teve o coletivo e alguém que sempre sobressaísse e quem sobressai no trabalho são os sindicatos que são aquelas pessoas que vestiram a camisa e resolveram estar à frente. Dar aquele grito de liberdade, só que em vez das pessoas apoiarem aquele está dando aquele grito de liberdade, elas não apoiam.

L: Pelo medo, como você comentou.

D: Pelo medo. Às vezes você está no seu escritório, apartamento, você aquela carreata e fala: “para que isso?”. Tanto é que serve de exemplo, dois exemplos, positivo e negativo: o negativo é o pessoal do UBER que antigamente [...]. E do *iPhone* que ganhava dinheiro e hoje todo mundo está ali, comprou uma motinha, roubada ou não aquela coisa toda, está entregando ali, camelo da vida, lado negativo. E o lado positivo foi de quem? Quem se

fortaleceu mostrando que a coletividade tem força? Os caminhoneiros. Os caminhoneiros, autônomos sem ter muita tecnologia, uma reuniãozinha por *WhatsApp*, porque eles estavam sentindo na pele que eles estavam sendo usados, trabalhava para um grande gestor que é o agronegócio ganhando milhões, milhões e milhões e fazendo caminhão deles de silo, aí que [...].

L: Sim, e a gasolina está lá em cima, combustível, diesel.

D: Eles deram um basta, falaram: “meu, nós vamos parar esse Brasil, mostrar que o Brasil precisa de nós tanto quanto nós precisamos dele”. Se você falar para o pessoal de TI, TI nós paramos o mundo.

L: Para mesmo.

D: Nós paramos o mundo. Não sai um avião, não sai um navio, não sai nada, não sai um trem, não vai ter energia, não vai ter água, todas as bombas vão estar desligadas [...]. Nós paramos o mundo.

L: Como é que a gente faz para parar o mundo, D, para esse trabalhador ou para no sentido sabe, de [...].

D: Como é que a gente faz para não parar? É por isso que eles não querem que a gente se organize. Um fósforo você quebra sozinho, vai colocando um fósforo pertinho do outro para ver se quebra. O sistema não quer isso, o sistema não quer isso, ele quer que você exista, não que você seja forte.

[...]

L: Mas essa é a estratégia do capital também, viu, D, colocar muitos MEIs, muitos PJs, muitos trabalhadores autônomos para iludir mesmo.

D: Porque se você pegar, você tem uma empresa, a terceirização de algumas atividades meio, porque você tem que pensar na sobrevivência da sua empresa, então coisa que não tem interesse direto você terceiriza, parte de limpeza, segurança, de transporte, você tem que pensar na saúde financeira. Aí o Estado não faz a parte dele e você fica acuado, você tem que terceirizar uma coisa que não é sua. Então é um buraco mais fundo mesmo viu, tem que ter um interesse social.

L: E vamos com a nossa lanterninha tentando enxergar alguma coisa desse buraco aí, D, passo a passo aí a gente vai caminhando.

D: É, no setor aqui de TI, pelo menos e convenções, essas coisas eu tento a todo custo estar se aproximando e não tem como você requerer alguma coisa sem você entender a empresa. Aquele velho sindicato de manifestação, você manifesta sobre o quê? O que você quer? Mas você sabe se tem condições ou não? Qual é a consequência disso? Qual é a consequência desse ato seu? Pelo menos eu tenho esse pensamento. Antigamente quando um sindicato se aproximava de um empresário para entender o segmento, ele era tido como pelego, puxa saco,

hoje não, eu tenho que entender o setor, a parte política que está acontecendo, não que eu vá mudar alguma coisa, mas eu posso participar. Beleza?

[...]