

## Trabalho e sindicato em contexto de flexibilização laboral: o caso da categoria dos/as trabalhadores/as da TI

*Work and unions in the context of labor flexibilization: The case of the IT workers' category*

**Laura Senna Ferreira** 

Doutora em Sociologia – UFRJ

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

*Laura.senna@ufsm.br*

### Resumo

O presente estudo analisa os processos de flexibilização laboral e de organização coletiva sindical no segmento da Tecnologia de Informação, no estado do Rio Grande do Sul. Com base em entrevista e pesquisas documentais, realizadas ao longo dos anos de 2022 e 2024, propõe-se analisar a atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no estado do Rio Grande do Sul, abordando os desafios da organização coletiva de uma categoria com baixa tradição de formação sindical, na qual as ideologias do empreendedorismo e da empregabilidade têm conquistado significativo espaço no plano das mentalidades dos trabalhadores e das trabalhadoras do segmento.

**Palavras-chave:** Flexibilidade; Sindicato; Tecnologia da Informação.

### Abstract

*This study analyzes the processes of labor flexibilization and collective union organization in the Information Technology sector in the state of Rio Grande do Sul. Based on interviews and documentary research conducted between 2022 and 2024, it proposes to analyze the performance of the Union of Data Processing Workers in the state of Rio Grande do Sul, addressing the challenges of collective organization of a category with a low tradition of union formation, in which the ideologies of entrepreneurship and employability have gained significant ground in the mindset of the sector's workers.*

**Keywords:** Flexibility; Trade Union; Information Technology.

### Introdução



doi: 10.28998/lte.

Artigo licenciado sob a [Licença Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Submetido em: 19/02/2025

Aceito em: 18/08/2025

Publicado: 21/10/2025

*e-Location:* 19249

Com base em pesquisas, envolvendo um sindicato e a sua categoria laboral, o presente estudo versa sobre os temas da flexibilidade laboral e da organização política<sup>1</sup>. Analisa-se, por um lado, aspectos que envolvem os direitos e as relações laborais, por outro, questões ideológicas, que passam sobretudo pelas noções de empreendedorismo e de empregabilidade.

Com um olhar abrangente sobre o segmento dos trabalhadores da Tecnologia da Informação do Rio Grande do Sul, considera-se a atuação do sindicato da categoria no âmbito estadual. Busca-se compreender essencialmente as condições de flexibilidade do trabalho em um contexto de acumulação flexível e as implicações práticas (em termos de direitos) e ideológicas (associadas ao empreendedorismo e à empregabilidade) desta condição flexível, indagando acerca dos impactos desta realidade na posição e na atuação sindicais na categoria de trabalhadores/as da TI, a partir das singularidades características da flexibilidade.

O presente estudo se realizou, ao longo dos anos de 2022 e de 2024, buscando observar a experiência coletiva da organização sindical dos/as trabalhadores/as da TI e a relação que estes/as estabelecem com suas bases, levando em conta o atravessamento destas pelas vivências da flexibilidade.

Do ponto de vista metodológico, com base em entrevista, em pesquisa documental e em análise de conteúdo, realizaram-se levantamentos de dados no sítio eletrônico do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no estado do Rio Grande do Sul (Sindppd/RS) – principal sindicato da TI no estado – e nas suas mídias sociais. Foram analisadas postagens na rede social Instagram no período de um ano (agosto de 2022 a julho de 2023), bem como foram realizadas análises de 18 vídeos produzidos pela instituição, que foram alocados na plataforma YouTube. Observaram-se aspectos quantitativos, como números de seguidores, engajamentos e alcances, e qualitativos, como tipos de publicação e naturezas da atuação sindical. Entre os espaços observados, destacam-se: o *site*; e as redes sociais do sindicato (Instagram<sup>2</sup>, Facebook, Twitter e YouTube), cujas

---

<sup>1</sup>Essa pesquisa contou com o apoio do Fundo de Incentivo à Pesquisa (FIPE), da UFSM.

<sup>2</sup>Disponível em: <https://www.instagram.com/sindppd/>, com acesso em: 16 fev. 2024. O Instagram foi considerado a mídia principal para análise, após se verificar o volume de postagens nesta rede, bem como em razão de que as demais mídias do sindicato reproduzem os conteúdos nela colocados.

publicações abarcam, no geral: informes; notícias; convocações para reuniões e assembleias; campanhas salariais; conteúdos sobre pautas do sindicato; chamados para mobilização e para engajamento da base; entre outros.

Os vídeos selecionados tiveram o ano de 2017 por base – ano da reforma trabalhista. Os principais marcadores utilizados para exame dos vídeos e para agrupamento dos conteúdos foram: flexibilidade; jornada; salários; reforma trabalhista; reforma da previdência; empresa pública; e privatizações.

Foram consideradas duas convenções coletivas, referentes ao período 2022-2023: uma de empresa pública e outra de empresa privada, com os objetivos de observar a presença/o impacto da reforma trabalhista de 2017 e de atentar para os tipos de ação e de protagonismo do sindicato nestas esferas, considerando seu poder de barganha e suas singularidades.

Buscou-se observar aspectos semelhantes na entrevista realizada com uma das principais lideranças sindicais da categoria, quando se indagou sobre a trajetória do sindicato, sobre as principais pautas e sobre os desafios contemporâneos, bem como se procurou examinar as condições laborais, as dinâmicas contratuais e os valores simbólicos predominantes no segmento.

Em um primeiro momento, o presente artigo aborda os dilemas laborais que envolvem o tema da flexibilidade. A seguir, procura-se apresentar o perfil e as dinâmicas de atuação do Sindppd/RS, frente às controvérsias do mundo laboral contemporâneo. Por fim, observa-se de que maneira a contribuição teórica elaborada sobre a flexibilidade pode auxiliar na compreensão dos desafios sindicais colocados à categoria de trabalhadores/as da informação.

## **Flexibilidade laboral**

A noção de flexibilização se refere a diversos processos laborais contemporâneos e se conecta, com frequência, aos temas da precariedade, dos direitos e das ideologias. De certa maneira, compreende-se a flexibilidade em duas dimensões: a da experiência, vinculada ao âmbito dos direitos; e a das ideologias, ligada às ideias, às forças e às expectativas presentes no atual contexto de acumulação flexível.

Idealmente, a noção de trabalho flexível é mobilizada para fortalecer a autonomia do indivíduo, todavia a experiência concreta tem produzido adversidades, que resultam em sobretrabalho e em dificuldades na obtenção de tempo para participação política, para lazer e para envolvimento na vida social como um todo. Dito de outro modo, há um aspecto concreto e uma dimensão ideológica nos fazeres e nas expressões flexíveis, e ambas as versões compõem os fatos e precisam ser compreendidas. Pretende-se abordar, portanto, a experiência concreta da flexibilidade, refletindo, sobretudo, a respeito de direitos, de jornadas laborais e de salários, e as dimensões de subjetividade implicadas nestes processos, as quais envolvem as variáveis ideológicas, representadas sobretudo nas noções de empregabilidade e de empreendedorismo.

Quando se faz referência ao campo da TI, com foco no trabalho flexível, remete-se a diferentes virtudes (autonomia), precariedades (heteronomia) e ideologias (o caso do empreendedorismo), quer dizer, variáveis que se imbricam e que são igualmente importantes à compreensão destes fenômenos.

A flexibilidade laboral tem sido frequentemente mobilizada, pelo polo empresarial, como sinalização de esperança de autonomia a quem trabalha. A noção de empregabilidade também se articula a esta chave interpretativa, uma vez que depende de um agir flexível, ampliando habilidades e competências, de modo a que o/a trabalhador/a se mantenha empregável. O mesmo se dá no caso do empreendedorismo, ao qual se associa uma capacidade de agir na criação de oportunidades e no enriquecimento de si mesmo.

São vários os tipos de flexibilidade e as formas que elas acontecem, bem como são diversas as esferas da vida, as quais impactam: jornadas (número e distribuição das horas); direitos; qualificações; posições no espaço de trabalho; contratos; salários; formações; terceirizações; tensionamentos das fronteiras entre mundo do trabalho e da vida; entre outras. Nesse horizonte, o tempo livre perde caráter independente, quando passa a estar focado na produtividade, visando a concorrência de empregos futuros: “a pressão causada pelo aumento do desemprego influencia perversamente o trabalhador” (Amorim, 2009, p. 16).

Do ponto de vista simbólico, a flexibilidade se transfigura em apelos ao desempenho e à narrativa de que as posições dos/as trabalhadores/as dependem deles/as mesmos/as, sendo a proatividade mobilizadora de valores da meritocracia. Todavia, para boa parte dos/as trabalhadores/as, a celeridade associada à flexibilidade tem promovido instabilidades de todas as ordens, laborais e pessoais, sobretudo no caso das mulheres, que precisam conciliar os trabalhos produtivo e reprodutivo. Essas dinâmicas são responsáveis por inseguranças na empresa, no trabalho, na vida e nos planos futuros.

Há um debate intenso sobre a relação entre flexibilidade e informalidade (Abílio, 2020). São fenômenos distintos, que guardam dimensões semelhantes em um contexto de modelos de negócio e de cultura empresarial, que naturalizam inseguranças.

Nos últimos anos, especialmente após a pandemia de Covid-19, o teletrabalho tem se tornado frequente em diferentes áreas, com destaque, aqui, para o campo da TI. Com legislação específica, dada pelo art. 75 da reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017), o teletrabalho, mais uma expressão da flexibilidade laboral, é excluído da regulamentação da jornada, o que, na prática, de certo modo, impacta o direito à desconexão.

Observa-se que, mesmo em contextos de relações e de contratos trabalhistas flexíveis, permanecem a subordinação e a dependência do/a trabalhador/a, em relação ao empregador. A flexibilidade – que envolve duração, intensidade e, sobretudo, distribuição de horas (Rosso, 2017) – produz certas solidões laboral e pessoal (ou isolamento relacional), associadas às faltas de vínculos e de suporte, as quais são superadas, às vezes, com “mais trabalho”.

A dimensão da jornada laboral está diretamente ligada à questão salarial, uma vez que a sub-remuneração repercute também na necessidade de ampliação da jornada, fazendo com que os/as trabalhadores/as sejam condicionados a passar a maior parte do seu tempo em busca de trabalho remunerado, em pluriempregos e/ou em multiatividades.

Se é a sociedade que define a forma como o tempo laboral é mobilizado, tudo o que se passa, em termos de flexibilidade laboral, refere-se aos modos como os/as

trabalhadores/as devem empregar o seu tempo. Não é por acaso que boa parte das lutas de classes de trabalhadores/as envolve a questão do tempo das jornadas laborais. Se as longas jornadas laborais, que remetem aos tempos da Revolução Industrial, foram consideradas inviáveis e impraticáveis, a condição contemporânea de estar sempre disponível ao trabalho configura um novo “moinho satânico”, para usar a expressão de Polanyi (2000), ou seja, uma nova “disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *on-line* e dos ‘aplicativos’” (Antunes, 2018, p. 34).

Em grande medida, as dinâmicas de gestão laboral e os repertórios de discursos administrativos têm sido voltados à flexibilidade, sobretudo no caso da chamada “gestão por projetos” (Boltanski; Chiapello, 2009), de modo que desejos muitas vezes se confundem com vivências concretas neste âmbito da experiência dos/as trabalhadores/as.

Quem mais se beneficia com a flexibilidade, considerando sua forma de ocorrência: trabalhadores/as e/ou empresas? Tais processos têm promovido percepções contraditórias acerca da flexibilidade, entre os/as trabalhadores/as. Na prática, trabalhadores/as fazendo o próprio horário – a menina dos olhos da flexibilidade – não tem significado trabalhar muito mais? Trata-se de ampliação da precarização ou de aumento do tempo livre? Diz respeito a uma precariedade regulamentada (haja vista a reforma trabalhista de 2017) ou à chance de expandir oportunidades, para gerar experiências enriquecedoras?

Na literatura sociológica sobre flexibilidade, observam-se grandes diversificação e desigualdades entre setores, entre ocupações, entre Norte e Sul, entre gêneros, entre aspectos étnico-raciais e entre outras clivagens, que se intensificam em contextos idealizados de “fluidez” (Rosso, 2017).

A flexibilidade tem sido um fato total nas vidas de trabalhadores/as flexibilizados/as, impactando direitos e rendas, e produzindo pobreza e vulnerabilidades, além de todas as formas de violências material, física e simbólica, bem como reduzindo as chances de vida nos casos daqueles, para os quais a flexibilização se confunde com precarização, isto é, a “precarização estrutural do trabalho em escala global” (Praun; Antunes, 2021, p. 181).

No atual contexto de acumulação flexível, a flexibilidade não diz respeito exclusivamente aos/às trabalhadores/as; ela também remete a processos, a produtos, ao consumo, a mercados, a lugares, a tecnologias, a organizações, a inovações e a criações de novos negócios e serviços (Harvey, 1992). Na atualidade do mundo do trabalho, a flexibilidade é um dos maiores desafios a serem enfrentados, pelas organizações coletivas de trabalhadores/as, especialmente no caso da instituição sindical (Galvão, 2019).

No caso da sociedade brasileira, as leis que ampliam as terceirizações e a reforma trabalhista de 2017 foram marcos neste processo de flexibilização, institucionalizando diferentes modalidades de trabalho flexível (Druck, 2002). Entre as dimensões da reforma, que repercutem diretamente na flexibilidade, destacam-se: trabalho intermitente; fim do imposto sindical; negociação individual, entre outras. A reforma foi uma resposta às necessidades das empresas, que se reestruturaram e que querem que os países alterem suas legislações, buscando mais segurança jurídica para o capital. Quanto maior é a proximidade entre os Estados e as orientações neoliberais, mais os Estados entram na lógica empresarial da concorrência global por capitais estrangeiros, redundando na necessidade de rever legislações. Flexibilização, nesse caso, tem significado maior liberdade para as empresas. Entre as mudanças jurídicas trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, destacam-se algumas, colocadas no Quadro 1.

**Quadro 1 – Mudanças jurídicas introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017.**

1. Fragilização dos sindicatos (fim do imposto sindical).
2. Negociado sobre o legislado.
3. Contrato intermitente.
4. Terceirização irrestrita.
5. Queda da arrecadação previdenciária.
6. Trabalho temporário, parcial, intermitente, teletrabalho.
7. Aproximação formal/informal.
8. Redução da fiscalização.
9. Flexibilização das modalidades de contrato.
10. Despadronização/flexibilização da jornada (usos de banco de hora e de compensação individual, reduzindo os poros das jornadas).
11. Remuneração variável.
12. Intensificação do trabalho.
13. Maior rotatividade.
14. Ausência de garantias de salário-mínimo, de férias etc.
15. Transferência de risco para trabalhadores/as.
16. Estímulo à contratação de autônomos/as e de pessoas jurídicas (PJ).



17. Estímulo à demissão, com redução de gastos no processo.
18. Jornada 12x36, com negociação de pausas para amamentação.
19. Redução do horário de almoço.
20. Ausência de pagamento das horas de itinerário.
21. Homologação de deixar de ser assistida pelo sindicato.
22. Variedade de vínculos contratuais.
23. Fragilização da capacidade de negociação coletiva.
24. Teletrabalho.
25. Obstáculos ao acesso de trabalhadores/as à Justiça do Trabalho.
26. Transferência de riscos para trabalhadores/as.

Fonte: Lei nº 13.467/2017 (seleção de alguns dos principais aspectos da Lei).

Em contextos de maior flexibilidade, há uma tendência à redução do poder de barganha sindical, o que faz com que seja ainda mais difícil criar solidariedades e envolver os/as trabalhadores/as com o sindicato. O discurso neoliberal exalta a flexibilidade e a reforma trabalhista a institucionaliza. As mudanças jurídicas, decorrentes da última reforma – Lei n.º 13.467/2017, já mencionada – transferem mais riscos para os/as trabalhadores/as, sobretudo.

A falta ou a fragilidade de formas de regulação acaba por não estabelecer limites à subordinação e à exploração laborais, em razão da ausência de segurança jurídica. Escapar das formas de regulação – negando o assalariamento, inclusive – se tornou parte das estratégias de extração de mais valor e de intensificação de exploração na contemporaneidade, ampliando o controle sobre o trabalho, por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (*Internet*, Inteligência Artificial, celular, computador, *smartphone* etc.) e dos controles algorítmicos, que delas advêm (Abílio, 2020), quer dizer, os comandos do tempo, do ritmo, do movimento, do compasso, das pausas, do modo de ação, do cumprimento de normas, da disponibilidade, da produtividade, entre outros. As TIC permitem levantamentos e atualizações constantes e precisas de dados, relevantes à gestão na busca de vantagens estratégicas. As reestruturações produtivas neoliberal e financeirizada – acompanhadas de austeridades nas políticas públicas e nos investimentos – impactam e rebaixam o valor da força de trabalho, intensificando-se como rearranjo (a crise de 2008 foi um momento importante desta intensificação), capaz de ampliar ainda mais a sua margem de ação, avançando sobre direitos (com terceirizações, com pejotização, com uberização, com trabalho



intermitente, com teletrabalho etc.) e regulamentando precariedades e informalidades anteriores (Druck; Borges, 2002).

As formas de exploração do trabalho, caracterizadas nas últimas três décadas, por um lado, pelo operário polivalente, pela subcontratação, pelos cortes salariais e práticas toyotistas, e, por outro, pela flexibilização de direitos trabalhistas e o enfraquecimento dos partidos e sindicatos ligados às classes trabalhadoras em diferentes países, foram gestadas pelo capital para salvaguardar e ampliar seus domínios políticos e sua valorização (Amorim, 2009, p. 14).

Quando o trabalho se torna flexível, todo um aparato simbólico se ergue para defini-lo como empreendedor: de si; dos outros; da empresa; da *startups*; da própria vida. Dito de outro modo, como no filme *Você não estava aqui*, do diretor Ken Loach, de 2020, essa redefinição passa a ser um recurso retórico central: “Não trabalha para nós. Trabalha conosco”.

Os ambientes político e econômico neoliberais – obstinados por reduzir custos – fortalecem os valores liberais e têm sido decisivos para a construção de uma “cultura da flexibilidade”, a qual se ampara em todo um ecossistema. Tratam-se de valores institucionalizados, de projetos para o social, quer dizer, uma atmosfera institucional voltada a produzir o consenso, em torno da categoria. É preciso modernizar a legislação trabalhista, costuma-se dizer. De modo geral, o discurso colonizador lança mão da ideia de tirar algo de um suposto atraso, seguindo uma pretérita matriz civilizatória. Conforme o monopólio das representações, que resulta da ideologia do empreendedorismo, os sujeitos emergem como donos de si e do próprio tempo.

Categorias tais, como meritocracia, empreendedorismo, competitividade, flexibilidade, neoliberalismo e empregabilidade, são léxicos cada vez mais presentes no cotidiano laboral e na mentalidade dos/as trabalhadores/as, trazendo ainda mais desafios à atuação coletiva sindical na contemporaneidade.

## **Sindicato em contextos de flexibilidade**

O quadro de flexibilidade laboral e a presença de um segmento profundamente marcado por esta flexibilidade faz parte da realidade, com a qual se depara o sindicato dos/as trabalhadores/as da Tecnologia da Informação do estado do Rio Grande do Sul. O Sindppd/RS se autodefine como um sindicato de perfil combativo, pautando-se pelos termos dos embates entre as classes sociais e representando uma resistência de dimensão política. O sindicato do setor tem atuação mais concentrada na capital, Porto Alegre, mas age em nome de todos/as trabalhadores/as do estado.

Como um todo, os sindicatos têm atuado em contextos de intensas culturas de desempenho e de quebras de solidariedades e de identidades laborais. Em um momento, no qual a possibilidade de autorrealização individual aparece como estimulante – com frequência, mais associada ao consumo do que a um trabalho repleto de sentido – e o envolvimento com a coletividade parece custoso e pouco atrativo, o discurso de desempenho penetra na vida dos sujeitos, na produção de saídas individualizadas e na busca por oportunidades e por retornos no curto prazo. Observa-se um fomento ao gerenciamento, com bases na produtividade e no desempenho, como parâmetro geral para regras de conduta social, dentro da lógica concorrencial, impactando as chances de mobilização coletiva.

Todavia, do ponto de vista político, observa-se que a hegemonia não exclui lutas ou alternativas, em termos de outras formas de sociabilidade. Nesse sentido, o sindicato se coloca o desafio de pensar a ação coletiva, mesmo em meio a tanta concorrência, assim sua batalha maior é ampliar o horizonte do imaginário e da inventividade social, atuando a partir da heterogeneidade da experiência concreta e da fratura no consenso absoluto com a ordem.

Na atualidade, as formas de controle do trabalho são distintas das de outrora no sentido de uma maior eficiência do sistema remoto, incluindo o controle algorítmico, o que também repercute na reação sindical. Em grande medida, a luta coletiva do trabalho tem sido pela imposição de limites à exploração, quer dizer, constranger o capital – sobretudo no plano jurídico – no cenário complexo de fragilização do poder de barganha, associado à individualização e à ampliação da competitividade, à reforma trabalhista e à superoferta de trabalho, com o

desemprego. A luta coletiva visa reestabelecer os “empecilhos” (vide regulamentações) colocados pelo Estado, pelos sindicatos, pelos movimentos sociais e pelas demais instituições de defesa dos/as trabalhadores/as (Rosso, 2017).

## O perfil do SINDPPD/RS

A pesquisa documental realizada sobre o Sindppd/RS, em grande medida voltada a entender a posição dos/as trabalhadores/as, do ponto de vista do sindicato, e o repertório de atuação do Sindppd, compreendeu o *site* e as plataformas de mídias sociais da instituição – Facebook, YouTube, Instagram e Twitter – e dois acordos coletivos: um, firmado com uma empresa pública; e outro, com uma privada. A partir das mídias do sindicato, foram realizadas análises críticas de conteúdos de postagens no período de um ano (de 2022 a 2023), que incluíram 18 vídeos colocados no perfil do sindicato na plataforma YouTube, além dos dois acordos coletivos mencionados<sup>3</sup>.

O Sindppd/RS surge em 1985, a partir de preocupações com a regulamentação da profissão, mas com horizontes mais amplos, situados em questões do seu tempo: melhoria nas condições de trabalho; mobilização coletiva; Política Nacional de Informática; movimento Diretas Já!; defesa da Constituição Federal de 1988; entre outras. A primeira associação de classe foi criada pelos/as trabalhadores/as da Procergs (ASPROCERGS), atuando somente junto aos/às funcionários/as da empresa, e, em 1977, os/as trabalhadores/as em processamento de dados criaram a Associação dos Profissionais em Processamento do Rio Grande do Sul (APPD-RS), que foi a primeira organização do setor no país. Entre suas bandeiras, a instituição demandava: regulamentação da profissão; autonomia tecnológica; formação profissional; e criação de um sindicato. Nos anos 1980, um marco passa a fazer parte da história do sindicato: a conquista da redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais. No início de vida do sindicato, as principais pautas se centravam em: regulamentação da profissão; condições de trabalho; organização da categoria; Política Nacional da Informática; movimento

---

<sup>3</sup>Disponível em: <https://sindppd-rs.org.br/acordo-coletivo-de-trabalho-procergs-2023-2024/>; e <https://sindppd-rs.org.br/terra-networks/>. Acessos em: 16 fev. 2024.

Diretas Já; constituição de 1988; e prioridade a questões de saúde, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER).

Atualmente, o sindicato representa cerca de 20 mil trabalhadores/as do setor de TI gaúcho, compreendendo “funcionários das empresas privadas e públicas (na esfera federal, Serpro, Dataprev, Datamec e BB Tecnologia; na esfera estadual, Procergs; na esfera do município de Porto Alegre, a Procempa)”<sup>4</sup>.

Conforme seu estatuto, instituído em 2017, o Sindppd/RS tem a representação legal das categorias profissionais de:

empregados em empresas de processamento de dados, e serviços de informática e similares, e da categoria profissional diferenciada dos trabalhadores em processamento de dados (digitadores, controladores de qualidade, operadores, planejadores de controle e produção, programadores, analistas de sistemas e outras atividades) que tenham estas funções como atividade principal na base territorial do estado do Rio Grande do Sul, tanto em empresas de outros ramos econômicos quanto autônomos liberais (Sindppd/RS, 2017)<sup>5</sup>.

Nas análises dos vídeos<sup>6</sup> – do ano de 2021, conforme indicado no *site* do sindicato –, observaram-se recorrências, em termos de pautas de atuação do Sindppd/RS: críticas às privatizações dos dados; e defesas do Serpro e da Dataprev (empresa pública, fundada em 1974).

Entre as pautas mais recorrentes, declaradas pelo sindicato, destacam-se: assessoria jurídica; comunicação; campanhas salariais; convenções coletivas; atenção à saúde; presença sindical em homologações de rescisões contratuais; reduções de jornada; negociações coletivas; e reversões de perdas e ampliações de direitos, contrários a privatizações, a reformas trabalhistas e da previdência e a terceirizações, buscando auxiliar na construção da consciência da categoria, articulando aspectos econômicos e políticos. Após a pandemia de Covid-19, a organização coletiva passou a contar com o remoto, via plataformas digitais, como recurso de mobilização.

---

<sup>4</sup>Disponível em: <https://www.sindppd-rs.org.br/>. Acesso em: jul. 2024.

<sup>5</sup>Disponível no *website* do Sindppd/RS. Acesso em: out. 2021.

<sup>6</sup>Exemplos de vídeos em: <https://www.youtube.com/watch?v=WwRMHgS-qT0;> e [https://www.youtube.com/watch?v=83qTwp\\_S6bs&t=89s](https://www.youtube.com/watch?v=83qTwp_S6bs&t=89s). Acessos em: out. 2021.

O Sindppd/RS atua, junto a trabalhadores/as de empresas públicas e privadas, e costuma destacar publicamente seu perfil de entidade independente de empresários, de governos e de partidos políticos. Observa-se que se trata de um sindicato, com chamadas regulares a ações coletivas e diretas, como greves, piquetes e mobilizações.

No caso das postagens no Instagram, tomando por base o período de 2022-2023, foram observados os seguintes temas:

- Assembleias, para deliberar sobre greve;
- Anúncios de greves, para buscar reposições salariais;
- Organização de greves;
- Negociações com empresas;
- Manifestações, em frente a empresas;
- Campanhas salariais/de recuperação de perdas salariais;
- Dissídios coletivos, objetivando buscas por aumentos salariais reais;
- Lutas por direitos;
- Organização de piquetes em empresas;
- Mobilizações estaduais e nacionais, via Google Meet;
- Buscas por reduções de jornadas de trabalho, sem perdas salariais;
- Procuras por avanços e por melhorias nas condições de trabalho;
- Manutenções de direitos e de empregos;
- Defesas de empresas públicas;
- Ganhos econômicos e nas condições de trabalho;
- Reajustes em vale-refeição;
- Combate ao *home office*, como forma de transferência de custos a trabalhadores/as;
- Combate a cortes de benefícios;
- Combate a retiradas de direitos previstos em convenções coletivas;
- Reivindicações de ampliações de auxílio-creche e de licença-paternidade;
- Combate a inovações na área de TI *versus* não investimento no/a trabalhador/a;
- Incentivos a empregos e a direitos, contra a lógica ultraliberal;
- Combate a perdas de direitos trabalhistas, associadas ao governo de Jair Bolsonaro;
- Buscas por direitos trabalhistas, contra a reforma trabalhista de 2017;
- Combate a quedas na qualidade de serviços, pelas privatizações;
- Reivindicações por concursos públicos, para ampliações de serviços;
- Caráter público da TI, em termos de qualidades e de capacidades de gerenciamento de políticas públicas;
- Retomada de direitos retirados, como anuênios, licenças-prêmio e questões de planos de saúde;
- Retomada de direitos (trabalhistas, previdenciários e de ACT) retirados nos últimos anos;
- Regulamentação do trabalho remoto;

- Fortalecimento de empresas públicas;
- Aumento na participação de empresas nos custeios de planos de saúde;
- Busca por campanhas salariais, como momentos de negociação de reposições de perdas e de valorizações de ganhos e de boas condições de trabalho.

Nas redes sociais do Sindppd/RS, também é possível observar a linguagem contestatória, que caracteriza os repertórios discursivo e de ação deste sindicato, conforme a listagem que segue:

- Organização da categoria;
- A organização dos/as trabalhadores/as e a luta coletiva é o que “levam à vitória”;
- “Não dá mais para aceitar”;
- “GREVE”;
- “Só o reforço da greve pode conquistar mais avanços”;
- “NÃO aceite assédio [relativo à greve]”;
- “DENUNCIE”;
- “Vamos botar pressão (...) lotando” a sala (virtual);
- “Pressionar a empresa”;
- “Se você ainda não aderiu à GREVE, este é o momento final”;
- “Vitória da greve”;
- “Participação nas assembleias” para “pressionar nas negociações”;
- “*Resistir e pressionar*”;
- “*Seguimos firmes*”;
- “Essa luta é nossa, colegas”;
- Divulgação da conquista do reajuste e da manutenção de direitos;
- “*Vitória [dos] trabalhadores*”; Reajuste acima da inflação;
- Reajuste integral, “*Vitória [dos] trabalhadores*”; “*A pressão valeu a pena*”.

## O sindicato da categoria da Tecnologia da Informação

O tema da flexibilidade laboral permeia as reflexões das lideranças sindicais nos últimos anos. No caso do Sindppd/RS, trata-se de uma espécie de problematização, que reúne a maior parte dos dilemas vividos nos dias de hoje. A partir de relatos de uma das principais lideranças do Sindppd/RS, é possível perceber as imbricações entre trabalho, política e sindicato no segmento da Tecnologia da Informação, que têm se caracterizado pela marca da flexibilidade.

Nos anos 1980, a categoria de trabalhadores/as em processamento de dados ainda era recente, não tendo um passado histórico sindical próprio. À época, acompanhavam-se as lutas de categorias mais antigas, como as de bancários/as, de

trabalhadores/as da construção civil e outras. Não raramente, as vidas sindical e partidária se confundiam. A sindicalista entrevistada, por exemplo, foi uma das fundadoras do Partido dos Trabalhadores (PT), à época. Sobre esta articulação entre as militâncias sindical e partidária, ela afirma:

“Nunca tive uma atuação somente estudantil ou somente sindical. A participação política esteve sempre ao lado. Então, é parte do que eu sou também, essa militância sindical e política. Está conectado e é parte dessa visão de mundo. Essa visão de classe trabalhadora, de que não existe avanço, não existe vitória, mesmo que parciais, porque elas são sempre parciais, por conta de que vivemos num regime de exploração e opressão, sempre tem disputa política, nada é separado. Os empresários, os patrões, eles têm partidos políticos, às vezes eles não dizem, às vezes eles escondem, às vezes eles fazem de conta que não, mas eles têm partido, eles têm organização, eles atuam nas federações, nas confederações, nos partidos, nos movimentos deles. Eles tentam criar uma ilusão de que eles são independentes, que eles são apolíticos, o que não é verdade, é ilusão” (relato da sindicalista, 2023).

Sobre a questão da flexibilização, que resultou da reforma trabalhista de 2017, a entrevistada refere: “Quem é que destruiu os direitos da classe trabalhadora com a reforma trabalhista? Foram os empresários junto com o governo, junto com as instituições, várias delas” (relato da sindicalista, 2023).

O Sindppd/RS é um sindicato que representa uma classe abrangente e em constante crescimento, dentro de uma economia em que dados e informações passaram a ser fundamentais, razão pela qual a TI é uma categoria em ascensão, mas marcada por uma série de contradições, que incluem aspectos da própria constituição profissional de seus elementos:

“É uma categoria hoje em ascensão, ainda em ascensão. O que é diferente de outras, algumas já estão em decadência. Esse fato faz com que a TI e os sindicatos tenham uma particularidade. Mas ao mesmo tempo é muito difícil atuar na categoria. Há essa amplitude que a categoria tem, mas, de outro ponto de vista, é aquela atitude meio empresarial. As universidades que formam trabalhadores e trabalhadoras em TI querem formar pessoas que elas pensam que tem que ter uma visão meio empresarial. Então, essa é uma contradição que está posta e é um diálogo permanente que a gente tem com a categoria” (relato da sindicalista, 2023).



Nesse sentido, a importância da TI foi crescendo, intensificando a ação do sindicato, o que se deve, em grande medida, ao perfil do Sindppd/RS, que envolve a representação de vários segmentos profissionais, tanto de empresas públicas quanto privadas. A categoria laboral constituinte do sindicato, que é de *software* (não, de *hardware*), vincula quem trabalha em empresas, logo não abarca vinculações individuais, realizando acordos coletivos com empresas públicas e convenções coletivas com empresas privadas do Estado. Em nível nacional, tem-se uma federação (a Fenadados), a qual o Sindppd/RS não está filiado, apesar de compor parcerias de trabalho, atuando em negociações nacionais (para o Serpro e para a Dataprev, por exemplo). Os órgãos também colaboram em casos de empresas privadas de outros estados.

“A gente chegou em um momento que fazia três, quatro greves, manifestações, passeatas na rua porque a gente atua em empresa estadual, que tem a ver com o Estado, empresa municipal, que tem a ver com o governo no caso aqui de Porto Alegre, já atuamos também com empresa de Pelotas, que tem uma empresa de TI lá e empresa federal, duas, o Serpro e Dataprev, o setor privado, também, já fizemos mobilizações. São várias experiências e sempre num crescente... é uma história de muita luta, de muita organização, de muita perseverança. E sempre tendo uma visão de que o sindicato tem que ter autonomia e independência frente aos empresários e frente ao Estado. É essa independência e autonomia que garantem que a gestão do sindicato seja uma gestão ligada aos trabalhadores” (relato da sindicalista, 2023).

Atualmente, o Sindppd/RS não está atrelado a qualquer central sindical. No passado, a instituição esteve ligada à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e à Central Sindical e Popular Conlutas (CSPConlutas), mas as filiações foram suspensas. Por outro lado, a atuação, junto a lutas de outras categorias e movimentos sociais, é destacada como princípio de ação: “onde houver ações dos movimentos sociais que fortaleçam essa unidade, as lutas da classe trabalhadora, a gente vai estar junto, sempre nessa perspectiva” (relato da sindicalista, 2023). Sobre as pautas sindicais, destacam-se: redução de jornada; melhores condições de trabalho; condições de trabalho a quem está em modo remoto; e questões salariais. As pautas sindicais acompanham as transformações, que marcam o mercado de trabalho e a alocação de trabalhadores/as em empresas, logo as estratégias e os

repertórios de atuação sindical também são dinâmicos, razão pela qual os sindicalistas apontam para os fortes impactos das redes sociais, do *home office* e do trabalho híbrido – com intenso uso da plataforma Google Meet – nas atuais rotinas laborais, sobretudo depois da pandemia de Covid-19. O contato presencial segue fundamental, porém crescem estas outras formas de interação laboral.

Ademais, nos últimos tempos, o sindicato tem atuado com frequência em discussões sobre programas de participação em lucros e em resultados, mas as demandas maiores seguem sendo as das campanhas salariais (assembleias, mobilizações e greves). Confrontando as formas de atuação sindical de diferentes épocas, a sindicalista coloca:

“hoje em dia está muito mais virtualizado. A gente tem o site do sindicato. A gente está nas redes, no Instagram, no Facebook, no X, antigo Twitter... A maior parte é feita assim. Esse contato por e-mail, também. A gente usa várias ferramentas para poder ter esse contato, essa comunicação com as trabalhadoras e os trabalhadores” (relato da sindicalista, 2023).

No âmbito da diretoria, as reuniões são tanto físicas quanto virtuais, voltadas às formações e aos planejamentos de ações e de campanhas salariais. Atualmente, a instituição possui cinco diretores/as, e a greve ainda é considerada uma das principais formas de atuação coletiva: “na greve se vai para luta..., a gente teve vitória em todas as greves. Às vezes não foram estrondosas, mas teve. No setor privado não teve greve, mas, mesmo assim, a gente buscou” (relato da sindicalista, 2023).

A sindicalização é ainda muito restrita no segmento da TI, sobretudo no setor privado, logo a maior parte da TI não está filiada ao sindicato: “por conta que é uma categoria sem tradição, aquele receio da demissão, que a sindicalização pode trazer a demissão... A gente chega no povo, mas a sindicalização no setor privado ainda é muito baixa” (relato da sindicalista, 2023).

Sobre a questão da maior presença do sindicato, junto a empresas públicas, quando a maior parte da categoria – a parte mais desprotegida – está no setor privado – inclusive, a diretoria sindical é constituída por trabalhadores do setor público –, observa-se que, no setor público, apesar da inexistência de estabilidade,

uma demissão é muito mais difícil, pois há mais garantias ao emprego. Tem que ocorrer um processo administrativo, para redundar em uma punição e/ou em uma demissão; “outro elemento também é aquele, ‘se eu sou bom, sou boa, não preciso estar no sindicato. Eu vou resolver, vou lá e negocio com o patrão’. São vários elementos que juntos justificam esse acesso (limitado) do sindicato ao setor privado” (relato da sindicalista, 2023).

Identificado como um dos principais aspectos da atualidade, que dificultam a sindicalização, o *home office* afastou mais o/a trabalhador/a do sindicato, obstando a questão da contribuição financeira. Ao lado desta dimensão concreta, a presença de valores individualistas também dificulta a equação, levando alguns a terceirizar as lutas e a não querer contribuir financeiramente com o sindicato.

A reforma trabalhista de 2017 restringiu ainda mais a sindicalização, além de trazer outros desafios, como dificuldades de recorrer à Justiça do Trabalho e fim da obrigatoriedade de trabalhadores/as demitidos/as irem ao sindicato para fazer a rescisão contratual, repercutindo em perdas de direitos e de valores. Igualmente, a reforma dificultou a sindicalização e a contribuição dos/as trabalhadores/as para os sindicatos, pelo fim dos impostos obrigatórios e pela prevalência do negociado sobre o legislado – aspecto que liberou as empresas para fazer propostas e acordos individuais.

Conforme a sindicalista entrevistada, a reforma fragilizou ainda mais as relações de trabalho, pois, atualmente, as pessoas que fazem denúncias as colocam, pedindo o máximo de sigilo, sem poder aparecer, o que dificulta a atuação do sindicato em denunciar empresas que não cumprem com acordos coletivos.

Se, por um lado, verifica-se a fragilização de direitos, por outro, observa-se uma maior presença ideológica de valores da meritocracia, a “ideologia do eu sozinho” (relato da sindicalista, 2023), vinculados a defesas da competitividade, da empregabilidade e do empreendedorismo. Nesse sentido, conforme a sindicalista (2023), fala-se em meritocracia, mas as posições vantajosas acabam sendo sempre ocupadas por homens brancos. Observa-se, no outro caminho, a importância das defesas da organização coletiva e dos direitos, em oposição a uma visão essencialmente individualista:

“Nesses últimos anos retomou uma lógica de que o coletivo não vale nada, que o que vale é eu me esforçar... A gente busca desconstruir essa lógica porque nada supera a ação coletiva. Em um determinado momento tu até pode resolver a tua questão particular junto com a empresa etc., mas não é o normal, não é a ordem natural das coisas. A ordem natural das coisas, a construção dos direitos, ela é coletiva. A gente sempre diz, muito suor, sangue e, inclusive, mortes, para chegar aonde chegamos nos direitos. As condições de trabalho, a redução das jornadas, melhores salários, melhores práticas de saúde, todas elas vêm de lutas coletivas. Não há nada que persevere que seja de um espaço individualizado. Então é um debate, é um confronto de ideias porque essa ideologia do vale tudo, essa coisa é muito difícil e vem junto com aquele papo de que a gente não deve estar envolvido com os movimentos sociais, com as lutas gerais da classe trabalhadora, que a gente não pode ter opinião política... Não ter uma opinião política é também uma posição política. Não existe neutralidade. Em qualquer lugar, isso é falso. Isso é uma falsificação. Então é muito difícil. Mas vem se quebrando um pouco. Na vida concreta, mesmo sem reconhecer, elas vão se dando conta” (relato da sindicalista, 2023).

Esses valores individualistas se reforçam por razões subjetivas, bem como em decorrência de mudanças estruturais, como no caso do *home office*, apontado como mais um elemento que favorece o distanciamento dos/as trabalhadores/as, em relação ao sindicato. Esse movimento de fortalecimento de valores individualistas (competitividade, meritocracia e empreendedorismo) se dá em um momento, no qual a flexibilização do trabalho passa a estar na ordem do dia, alterando as dinâmicas laborais como um todo e trazendo marcas retrógradas ao coração de um dos segmentos “mais modernos” entre os setores produtivos: o das tecnologias informacionais. Em relação à questão da flexibilidade, a entrevistada afirma:

“A flexibilização se trata, na verdade, de trabalho precário. É outro debate ideológico, que está acontecendo nos últimos dias, um mínimo de legislação para o pessoal que trabalha, a famosa uberização do trabalho. Na categoria é a pejotização, que é o trabalhador e a trabalhadora que acha o máximo, e a empresa incute isso, que é porque eu vou ser um trabalhador celetista, se eu posso, eu não pago INSS, tá tudo dentro do meu salário e, depois o seguinte, só que as pessoas vão ficando mais velhas, um dia elas vão precisar se aposentar e se elas ficarem doentes, quem vai sustentar? Quem é que vai dar salvaguarda na doença? Quando se tem saúde e se é jovem é uma visão de mundo, mas quando vai se ficando doente. As vezes fica doente jovem, também. Não precisa ficar velho,

velha para ficar doente. Esse é um debate importante, a flexibilização dos direitos, a flexibilização que está em voga no mundo, ela é muito prejudicial. É um debate difícil, porque, infelizmente, uma parte da classe trabalhadora brasileira e mundial caiu na lógica. Por necessidade, às vezes. A grande maioria ficou desempregada e, enfim, o caminho era aquele ali. Mas nós temos que dizer, bom, isso aí é precário. Isso aí tem que ser o meio não pode ser o fim. Precisamos lutar para que as pessoas tenham direitos. Porque não é bonito... Isso não é modernidade. Isso é o retorno ao passado... junto ali com a reforma trabalhista venho a terceirização generalizada... Bom, o que aconteceu? A questão do trabalho análogo à escravidão vem disso aí. Sem direitos, sem garantias, então, o que que acontece? Os trabalhadores e trabalhadoras ficam submetidos a situações de trabalho praticamente iguais a da escravidão. Trabalho por comida, né? Na nossa categoria não chega isso, mas é a pejotização, que também é uma perda de direitos e que isso em algum momento vai impactar muito negativamente” (relato da sindicalista, 2023).

Os fenômenos da terceirização e da quarteirização têm sido presentes nos setores público e privado, e, quanto mais afastados/as da empresa principal, menores são os direitos dos/as trabalhadores/as, sobretudo em um contexto de reduzida fiscalização do trabalho, uma vez que os órgãos responsáveis por este monitoramento também foram desmontados: “na nossa categoria a forma é contratar pejotas. Esse é o mecanismo geral na categoria que acontece a flexibilização de direitos” (relato da sindicalista, 2023).

### **A flexibilidade e os dilemas sindicais**

Os desafios colocados aos sindicatos na contemporaneidade são diversos, em particular num segmento como o da TI, que carece de uma tradição sindical. A atuação e as críticas colocadas pelas lideranças sindicais do Sindppd/RS apontam para os dilemas vivenciados pelos/as trabalhadores/as em suas representações coletivas, como se observa nos debates presentes em diferentes autores.

Comumente, verifica-se algumas frentes de expressão da flexibilidade: número de trabalhadores em conformidade com a demanda; horas de trabalho de acordo com a necessidade; funcionalidade (polivalência); salário (metas); lugar (territórios); regulamentação (direitos); distribuição e organização do tempo; entre outras. Nesse contexto, tem ocorrido a incorporação, ao território do trabalho, de

“tempos que costumeiramente seriam empregados em lazer, descanso ou o que quisessem os trabalhadores” (Rosso, 2017, p. 85).

No atual contexto de acumulação flexível (Harvey, 1992), a terceirização é a principal política de gestão e de organização do trabalho, advinda dos processos de reestruturação produtiva. Trata-se de uma das formas mais recorrentes de flexibilização, pois permite facilmente concretizar contratos flexíveis (tempo determinado, parcial, por tarefas, por prestação de serviços) e transferir custos trabalhistas e responsabilidades de gestão aos/às trabalhadores/as (Druck; Borges, 2002). Com as terceirizações, verifica-se subcontratações, contratações de trabalhadores por conta própria, desproteções sociais e perdas de qualidade de postos de trabalho: “em termos de salários, benefícios, intensidade da jornada e de possibilidades de estabilização dos vínculos e de carreira profissional” (Druck; Borges, 2002, p. 133). Nesse sentido, a perda da estabilidade e a insegurança produzem “um modo de vida e de trabalho precário, nos planos objetivo e subjetivo, levando à ruptura dos laços e dos vínculos, tornando os trabalhadores vulneráveis e colocando-os numa condição social fragilizada, mais expostos à ‘desfiliação’ social” (Druck; Borges, 2002, p. 138), obstando a ação política (Galvão, 2019). Como modalidade de gestão, a terceirização assume centralidade nas estratégias empresariais e impõe ritmos de trabalho, que desestruturam o tempo de vida, os direitos, a saúde e a subjetividade (Antunes, 2018).

A flexibilidade, nas suas dimensões empírica e ideológica — esta, associada à noção de liberdade —, favorece-se do modo periférico de viver (Abílio, 2020), o que se torna ainda mais grave no caso de forças de trabalho historicamente superexploradas de países da periferia do capitalismo. Ao proletariado do Sul, marcado por uma alta precariedade (Antunes, 2018, p. 61), soma-se a superexploração, que “adentrou o coração do *welfare state*” (Antunes, 2018, p. 62).

Nesses termos, destacam-se os aspectos empíricos, que contradizem o ideário empresarial, como as corrosões dos direitos do trabalho e dos salários do proletariado digital – novo proletariado de serviços ou cibertariado (Huws, 2009). Para Antunes (2018), os capitais informáticos e financeirizados se valem cada vez mais da flexibilização, fazendo com que, “ao contrário da eliminação completa do



trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital... [que ganha] impulso com as TIC” (Antunes, 2018, p. 30).

Desse contexto, decorre que “de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *on-line* e dos ‘aplicativos’.... De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes” (Antunes, 2018, p. 34). Dessa maneira, verifica-se um grupo cada vez menor no topo dos assalariados, com risco de ruir, conforme as oscilações do mercado, aos quais se “somam ... massas de ‘empreendedores’, uma mescla de burguês-de-si-próprios e proletários-de-si-mesmos” (Antunes, 2018, p. 34).

A partir deste aspecto, sublinham-se implicações, em relação à jornada:

A resolução de problemas, o celular e a urgência de atendimento a clientes borram a fronteira do tempo de trabalho e de não trabalho, embaralhando vida pessoal e vida profissional, situação comum a atividades não propriamente “digitais”, como as de professores, pesquisadores e outros que utilizam essas tecnologias e, cada vez mais, têm suas atividades determinadas pela utilização de dispositivos informacionais (Lima; Bridi, 2019, p. 332).

Os dispositivos informacionais e as plataformas conectadas pela *Internet* fazem com que todos fiquem em estado de alerta e disponíveis. Nesse viés, a entrada massiva de plataformas é uma das grandes alterações nas experiências de trabalho nos últimos anos, especialmente depois da pandemia da COVID-19. Essas plataformas têm impactado profundamente a atuação sindical, conforme observado no *website* e nas mídias digitais do sindicato e na entrevista com sua representante, uma vez que elas têm mediado o *home office*, considerado, pelos sindicalistas, uma das grandes razões para o distanciamento entre os/as trabalhadores/as da categoria e o sindicato nos últimos anos.

As plataformas e os novos modelos de negócios digitais têm sido espaços de forte presença da flexibilidade. Cada vez mais, as plataformas são utilizadas para mediar as relações com os/as trabalhadores/as flexíveis, como no caso do teletrabalho.

Como pode se perceber, a partir do campo da TI e da sua organização político-sindical, uma das expressões ideológica da flexibilidade, o



empreendedorismo, é uma palavra-conceito, que busca unificar e homogeneizar todas as experiências, que são diversas. A retórica do empreendedorismo incorpora a todos — trabalhadores/as, empresários/as, políticos/as e gestores/as — no mesmo campo narrativo e permite que o discurso empreendedor nunca trate sobre direitos e sobre seguridades. No sentido inverso, ele traz o horizonte da competitividade e define os termos da luta simbólica, em torno dos sistemas perceptivos e das classificações, produzindo um ciclo, que lança mão de léxicos do mercado e que captura atores e intelectuais críticos, inclusive, colocando a todos na mesma toada gramatical, que adentrou nos mais diversos espaços. Nesse caso, mesmo parte do campo da crítica, ao invés de questionar e de minar os termos hegemônicos do empreendedorismo, ocupa-se de jogar pelas regras desta versão dominante de mundo. Oportunidades no lugar de direitos e de garantias: essa é a norma que se coloca como razoável. Na gramática do empreendedorismo, não há espaço para outros vocábulos, como exploração, controle, luta e subordinação.

No mundo do trabalho contemporâneo, a flexibilidade está geralmente associada à precariedade laboral. Nem todo/a trabalhador/a em condições de flexibilidade é um/a trabalhador/a precário/a — embora boa parte o seja —, mas todo/a trabalhador/a precário/a tem tido algum tipo de experiência no sentido da flexibilidade, no mercado de trabalho brasileiro. Os impactos da flexibilidade — na sua versão associada à precariedade — na vida dos/as trabalhadores/as se verificam nas esferas dos direitos, das remunerações e dos modos de vida, produzindo conflitos materiais, subjetivos e emocionais.

Para muitos/as trabalhadores/as, há um percurso de precariedade na flexibilidade (Boltanski; Chiapello, 2009), o qual pode assumir diferentes facetas: longas jornadas laborais; jornadas super-reduzidas; baixa remuneração; ausência de contrato; fragilização de direitos; ausência de perspectivas de carreira; instabilidade; subutilização de habilidades; tarefas repetitivas, fragmentadas e monótonas; baixo reconhecimento; terceirização; subcontratação; instabilidade; insegurança; multifuncionalidades (flexibilidade funcional ou “polivalência”); competências múltiplas e fluidas; empregos transitórios; diversidade contratual; entre outras.

A questão da flexibilidade impacta a grande maioria dos setores e das atividades econômicas, sendo ainda mais decisiva para o caso dos segmentos, ligados ao campo da Tecnologia da Informação, no que se refere ao trabalho que vem sendo classificado como imaterial (digital, virtual), ligado ao setor de serviços.

A discussão sobre o tema permite observar que, diferentemente do que foi suposto por teóricos do trabalho imaterial, como André Gorz, Antonio Negri e Mauricio Lazzarato, essa forma laboral não traz em si uma condição de emancipação social (Amorim, 2009); ao contrário, o “espírito coagulado” (Weber, 1999), quer dizer, o “trabalho morto” (Marx, 2008) e reificado (Wolff, 2009) absorve parte das atividades então desenvolvidas pelos trabalhadores. Trata-se de um dos elementos da heterorregulação (Rosenfield, 2006), nem sempre colocada em questão nos discursos de autonomia presentes no segmento de TI.

Além das mudanças tecnológicas, mudou a tônica da proteção ao trabalho nos últimos anos. As ênfases do pós-guerra — estabilidade, tempo indeterminado, trabalho protegido, repetição, carreiras na mesma ou em poucas empresas — são substituídas pelas dos projetos: equipes; autodidatismo; conta própria; flexibilidade; competências; mudança contínua de empregadores; procura por novos projetos; atualização dos conhecimentos; autocontrole; envolvimento pessoal; e prazer do trabalho realizado (Leite, 2018).

Na empresa moderna, o trabalho que o capital exige é o mais flexível possível, em relação à jornada, ao espaço, à remuneração, aos direitos, etc. Com frequência, imperam a pejetização, os “frilas fixos”, os *freelancers*, o teletrabalho, o *home office* — enfim, o “trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical” (Antunes, 2018, p. 37).

Os trabalhadores da Tecnologia da Informação atuam em serviços de desenvolvimento, de suporte e de manutenção em dispositivos, em *softwares* e em redes, logo a TI experiencia os dilemas da era do capitalismo taylorista-fordista e os impasses do capitalismo flexível, enquanto a flexibilidade imperante no ramo dificulta o mapeamento das posições dos sujeitos, pois o mesmo indivíduo é proprietário e é empregado, ao mesmo tempo, oscilando entre um e outro, o que muitas vezes configura uma multiplicidade de relações contratuais (Bridi, 2014).

Os/As trabalhadores/as da TI são diversos, em termos de formação, de posição no mercado de trabalho e de condições laborais, heterogeneidade que representa um desafio ainda maior à organização coletiva da categoria, uma vez que as condições contratuais, o fazer do ofício e as percepções políticas são distintas, representando grandes clivagens, divisões e diferenças entre os/as trabalhadores/as, o que inclusive abrange setores elitizados e outros, em subocupações — os/as trabalhadores/as mais periféricos/as do segmento (Castro, 2016).

Ao mesmo tempo, tal questão coloca uma luz sobre a existência de hierarquias entre os/as assalariados/as, dado que, mesmo que o sujeito coletivo represente a própria classe social, faz-se preciso entender as hierarquias, as segmentações e as fragmentações para compreendê-la, quando se observam setores específicos do trabalho. Essa pluralidade é parte do quadro de complexidades e de dificuldades, com o qual o sindicato da categoria de TI analisado neste estudo se depara.

### **Considerações finais**

A flexibilização acaba por trazer, ao centro do mundo do trabalho, a seguinte equação: tempo (aumento ou redução excessiva)/salário (redução) + direitos (fragilização) + ideologia (empreendedora). O contexto neoliberal de reestruturação produtiva intensifica a flexibilidade, que resulta em perdas de direitos e em uma afinidade eletiva com a ideologia do empreendedorismo.

Horas flexíveis fizeram parte das práticas de trabalho livre, ao longo da história: “A flexibilidade de horas foi inventada pelos trabalhadores” (Rosso, 2017, p. 21), todavia, a forma que esta assumiu na história não é a reivindicada pelos/as trabalhadores/as. Nos dias de hoje, as empresas almejam flexibilidades funcional (adaptação, qualificações, polivalência, acúmulo de tarefas, aumento de responsabilidades) e temporal (duração de horas, contratos), buscando compor um mecanismo, para responder às flutuações, às necessidades empresariais, introduzidas a partir de decisões arbitrárias, que contam com suportes dos governos. Nesses termos, flexibilizar significa afastar empecilhos: remover os

obstáculos criados pelos sindicatos, pelo Estado, pelos movimentos sociais, entre outras instâncias, e permitir que a economia funcione sem regulamentações.

O sindicato aponta para o “otimismo”, que, ao fim e ao cabo, acompanha a ação sindical, uma vez que se compreende que “a História pressupõe, então, não só a ação dos líderes e a atuação dos de cima, mas também a ineliminável possibilidade da intervenção ativa e consciente dos de baixo” (Konder, 2002, p. 110).

No caso do Sindppd/RS, observam-se o arrefecimento e as dificuldades, que resultam dos processos de flexibilização do trabalho, sobretudo a partir do contexto da reforma trabalhista de 2017, todavia as lideranças são otimistas, em relação às possibilidades das lutas coletivas, e destacam, em relação ao campo da TI, a curva ascendente de crescimento da categoria, o que potencializa ações sindicais futuras.

Se, por um lado, a ausência de tradição sindical e a presença do ideário empreendedor dificultam a atuação do sindicato no segmento, por outro, o fato de se tratar de um coletivo de trabalhadores/as em expansão e com expectativas de reconhecimento, pode resultar no encontro de saídas coletivas (em oposição às individualistas) para os conflitos entre as demandas da categoria e as lógicas da flexibilização laboral, mas esta é uma questão que segue em aberto.

## Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020. e-ISSN 2238-2577.

AMORIM, Henrique. **Trabalho imaterial**: Marx e o debate contemporâneo. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRIDI, Maria Aparecida. O setor de tecnologia da informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, n. 41, p. 277-304, out. 2014.

CASTRO, Bárbara. **As armadilhas da flexibilidade**: trabalho e gênero no setor da tecnologia da informação. São Paulo: Annablume Trabalho, 2016.

DRUCK, Graça; BORGES, Angela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

LEITE, Márcia de Paula. Prefácio. *In*: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos. **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em Tecnologias de Informação**. Curitiba: UFPR, 2018.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, maio/ago. 2019.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2008.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

PRAUN, L.; ANTUNES, R. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ROSENFELD, Cinara. Autonomia no trabalho informacional: liberdade ou controle?. *In*: PICCININI, Valmíria *et al.* (org.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: UnB, 1999.

### Como referenciar este artigo

FERREIRA, Laura Senna. Trabalho e sindicato em contexto de flexibilização laboral: o caso da categoria dos/as trabalhadores da TI. **Latitude**, Maceió, v.19, p.1-28, 2025. Disponível em: URL do artigo. Acesso em: dia mês abreviado (exceto maio) ano.