

## **X Congresso Internacional da Brazilian Studies Association (BRASA)**

### **Existe uma flexibilidade positiva? Trabalhadores de alta renda e o contexto de precarização do trabalho**

Cinara L. Rosenfield  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre.  
[rosenfield@uol.com.br](mailto:rosenfield@uol.com.br)

A flexibilização da produção e das relações de trabalho, a partir da década de 70, foi a característica mais marcante das transformações recentes no mundo do trabalho. Tal flexibilidade atinge diferentes dimensões das relações de produção e de trabalho, e se reveste de diferentes significados: diz respeito a formas de emprego, contratos de trabalho, organização do trabalho e da produção, mobilização dos trabalhadores, diferenciação de produtos, descentralização das formas de produção, variados arranjos dos tempos e lugar de trabalho, diversificação de formas de remuneração.

A flexibilidade no trabalho, pois, assume características distintas, e interessam-nos aqui, especialmente, as implicações da flexibilização no mundo do trabalho associada à expansão do uso das tecnologias informacionais. Embora tais transformações estejam intimamente ligadas ao paradigma tecnológico (Castells, 1999), nosso intuito é demonstrar que as inovações tecnológicas, longe de um determinismo tecnológico, articulam-se a inovações organizacionais e nas relações com o trabalho.

O presente artigo analisa o significado das novas carreiras e percursos profissionais emblemáticos da Sociedade da Informação (Castells, 1999), especialmente os novos contornos assumidos pela organização do trabalho por projetos e gestão de objetivos. Na atual fase do capitalismo dominam as empresas divididas em unidades autônomas, organizadas por "projetos", com uma forte redução dos níveis hierárquicos. Para os trabalhadores em todos os níveis, a valorização recai sobre a capacidade constante de adaptação, de flexibilidade e de gestão de suas empregabilidades através do engajamento a projetos sempre transitórios (Boltanski; Chiapello, 1999). O trabalhador passa a ser seu próprio empreendedor, ao dispor de suas próprias competências e seus recursos emocionais a serviço de projetos individualizados.

Os quadros superiores das grandes empresas de Tecnologias de Informação (TI)<sup>1</sup>, nosso objeto empírico de investigação, são exemplares desse processo ao construírem a imagem do fim da carreira clássica de progressão sempre ascendente em uma mesma empresa em prol de um percurso ou trajetória profissional marcada pela mobilidade, pelo nomadismo intra e interfirmas, de acordo com sua inserção em diferentes projetos.

Lopez-Ruiz (2007) analisa os executivos das corporações transnacionais a partir de duas categorias típicas ideais: "trabalhadores de altas rendas" e "capitalistas em relação de dependência". São trabalhadores (vendem seu tempo em troca de um salário), mas não são trabalhadores tradicionais, dados seus níveis de instrução e a alta renda que recebem por ele. Esta renda seria um dos critérios de definição de executivos, no entanto, não é capaz de isoladamente contribuir na formação e consolidação de um *ethos* da corporação (grandes empresas). Tanto é que dificilmente executivos se autoqualificam como trabalhadores, sendo mais facilmente identificados com homens/mulheres de negócios ou colaboradores. Embora muitas vezes recebam salários variáveis dependentes dos lucros da empresa, não é possível afirmar que seus objetivos estejam sempre e invariavelmente atrelados àqueles dos dirigentes ou acionistas, de maneira a poder qualificá-los como capitalistas. Segundo Lopez-Ruiz, os executivos (ou quadros superiores para nós) são proprietários de um "capital-destreza" que não é "capital-dinheiro". Seu capital-destreza é composto por competências de gerenciamento aliadas à capacidade de agregar valor à empresa. "Esse capital inclui atitudes essenciais como a flexibilidade e o desapego de esquemas tradicionais – e também de lugares, pessoas e coisas –, e a capacidade, sagacidade e astúcia para a tomada de decisões que impliquem risco" (LOPEZ-RUIZ, 2007, p. 50).

Todavia, o mercado onde se investe o capital-destreza é o mercado de trabalho. Isso explicaria a rotatividade interfirmas, pois é preciso decidir onde e quando aplicar ou retirar seu capital-destreza em uma ou outra empresa:

No entanto, apesar da *liberdade* de movimento de capitais que, segundo parece, há no mercado do capital-destreza, decidimos chamar o seu possuidor "capitalista em relação de dependência". (...)

---

1 Utilizamos TI e não TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação) pelo fato de que nosso objeto empírico são quadros superiores que trabalham com tecnologias informacionais, mesmo quando inseridos em empresas de Comunicação.

Como seu capital é constituído por destrezas e habilidades de gestão capitalista, para produzir valor, precisa ser investido (como qualquer tipo de capital). (LOPEZ-RUIZ, 2007, p.51)

Assim, se, por um lado, o primeiro compromisso deste profissional é consigo mesmo e com sua carreira, por outro, ele é dependente das empresas que o contratam. Enquanto os demais trabalhadores são levados a estreitar sua relação e seu compromisso com a empresa, esse outro tipo de trabalhador de alta renda se relaciona, antes de tudo, com seu próprio percurso profissional. É a figura do trabalhador empreendedor, do empresário de si mesmo, do responsável do seu próprio capital-destreza, que deve gerir sua carreira e a própria vida segundo as regras do capital. Mas esta gestão do percurso profissional traz consigo o paradoxo da liberdade atrelada ao assalariamento, ou ao vínculo autônomo que mascara o assalariamento, proposto pelas empresas contratantes.

O discurso *managerial* difunde e incita a autogestão das carreiras profissionais dos quadros superiores nos moldes dos profissionais liberais – daí decorre não haver nenhuma contradição em vincular-se a empresa como um trabalhador formalmente autônomo (Pessoa Jurídica ou PJ). O desejável é a mobilidade, o risco, o fim da noção de carreira em prol da empregabilidade, o que remete à autonomia, à autenticidade, à realização de si no trabalho. A noção de chefe de um projeto se traduz em um significado móvel, transitório, sem amarras, de temporalidade. Os projetos da empresa devem combinar-se a um projeto de desenvolvimento pessoal. No entanto, é possível vislumbrar um aparente paradoxo no objetivo da mobilidade. A empresa, a despeito de cultuar o risco e a autonomia de seus quadros, buscaria fidelizar, sobretudo através de altos salários, essa população de trabalhadores nômades com alto valor de expertise e de conhecimento agregado, notadamente as profissões ligadas às inovações tecnológicas.

Daí nosso interesse naqueles agentes ligados às empresas do setor de Tecnologias de Informação, marcadas por políticas de *management* centradas sobre o trabalho por projetos e gestão de objetivos, onde a mobilidade positiva pode ser confrontada a um contexto social mais amplo de fragilização da relação com o trabalho. Nosso argumento é que a vivência dos quadros superiores de TI tem um efeito paradigmático sobre os rumos das relações de

trabalho na sociedade da informação, como um "modelo" que se desdobra para outras esferas do trabalho.

Indagando-nos sobre essa nova configuração do trabalho, nosso objetivo é refletir se a mobilidade dos quadros superiores significaria uma nova relação com o trabalho marcada pela flexibilidade positiva ou uma gestão da justificação de um contexto de fragilização e precariedade.

A flexibilidade a que nos referimos aqui, pois, atende às demandas da empresa por maior produtividade e menores custos, maior mobilidade de maneira a reagir rapidamente e, do lado do trabalhador, reverte em maior autonomia referente a um grande escopo de variação dos arranjos de tempo e lugar de trabalho, assim como da própria relação de e com o trabalho. Ao trabalhar por projetos ou por objetivos, o contratante estipula um prazo-limite (*deadlines*) ou performances a atingir.

É possível vislumbrar elementos positivos na valorização do conhecimento do trabalhador, no maior controle do processo de trabalho, na autonomia preconizada, no trabalho em equipe, na criação e na decisão, no reconhecimento da contribuição do sujeito na consecução de um trabalho. É o que se chama de flexibilidade positiva. Como explicita Kovács (2002), a produção em massa com a sua organização hierárquica e rígida seria incompatível com as exigências postas pelas novas tecnologias e pelo mercado incerto e variado. As novas tecnologias, assim, levam à era pós-taylorista, com a generalização do trabalho inteligente realizado em estruturas organizacionais mais horizontais e descentralizadas.

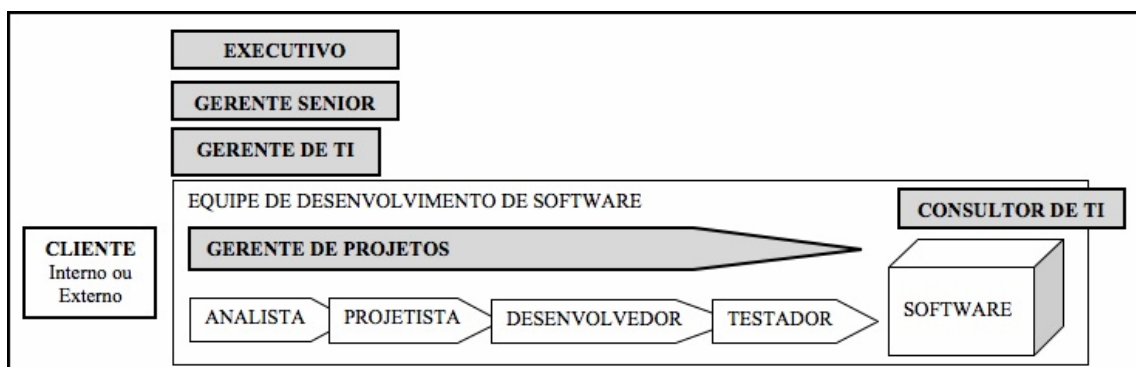
Numa perspectiva crítica e menos otimista, a flexibilização remeteria a uma tendência para a desvalorização dos recursos humanos, manifesta no aumento do desemprego, da desqualificação e da precarização do emprego. Os postos de trabalho valorizados seriam ocupados por uma elite do conhecimento. Assim, é possível vislumbrar o reverso da flexibilização positiva, com a precarização do trabalho através de sua desregulamentação, o fim da estabilidade do emprego, as formas parciais e atípicas de utilização da mão de obra pelo capital. O modelo do risco e da transitoriedade, tão caro ao mercado de trabalho e aos trabalhadores de alta renda que a ele se adaptam, se propaga e se desdobra para o mercado de trabalho como um todo, lançando à

precariedade e à fragilização aqueles trabalhadores com competências menos valorizadas.

Retomando, trata-se, pois, de refletir sobre os significados do trabalho decente: seria ele caracterizado com emblemático da flexibilidade positiva, ou traria consigo os elementos da precarização? O trabalho decente é aqui entendido como

Um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. (OIT – www.ilo.gov)

No intuito de conhecer os paradoxos presentes na vivência concreta desses quadros superiores de empresas de TI, trabalhadores do conhecimento e de alta renda, foram realizadas 22 entrevistas semidiretivas. Trata-se de quadros médio-superiores (gerentes de projeto, gerentes de TI, consultores e diretores) e quadros superiores (gerentes de Seniors, executivos, sócios)<sup>2</sup>, trabalhando sob contrato de trabalho assalariado ou como autônomos<sup>3</sup>, conforme diagrama de um projeto típico de uma equipe de desenvolvimento de software:



<sup>2</sup> Nesse trabalho serão chamados, em seu conjunto, de quadros superiores. Os sócios das empresas de TI não constituem, por excelência, nosso objeto empírico de investigação, no entanto eles integram minoritariamente as entrevistas como informantes privilegiados deste mercado de trabalho, a despeito de não estar em questão suas próprias trajetórias - a não ser quando se articulam a uma trajetória anterior de assalariamento ou consultoria.

<sup>3</sup> Inicialmente, a condição de assalariamento parecia ser incontornável para refletir acerca da nova configuração de mobilidade, assim como para seguir a definição de quadro segundo a OIT. No entanto, com o desenvolvimento das entrevistas foi possível constatar que a relação do trabalhador com o trabalho e com a empresa independe do fato de haver um contrato CLT ou uma prestação de serviço exclusiva como Pessoa Jurídica (PJ).

O trabalho decente nos remete à dimensão moral do trabalho, à sua "dignidade", tal qual foi definido por Lopes (2000).

O sentido de dignidade — que as idéias de autonomia, estima pública, auto-estima e reconhecimento traduzem —, e dignidade do agente e do sujeito, é prévio à idéia de distribuição de riqueza. Em outras palavras, a distribuição de riqueza — a igualdade material — só é moralmente devida se houver inicialmente uma consideração pela pessoa, ou uma metafísica da pessoa. A metafísica da pessoa livre é, portanto, a razão de ser da busca de equalização de condições de vida. O respeito é devido ao outro que se reconhece como sujeito de direitos ou sujeito moral. (LOPES, 2000, p.51)

Seguindo a tese apresentada por Honneth (2008), é possível conceber o mercado de trabalho, basicamente, segundo duas perspectivas: 1) a perspectiva funcionalista do mercado capitalista, este entendido pela lógica do incremento da eficiência econômica e tradutor de regramentos estratégicos das estruturas da organização capitalista do trabalho; 2) a perspectiva do mercado capitalista de trabalho com função de integração social, ou seja, marcado por uma série de normas morais que subjazem ao mundo do trabalho da mesma forma como as normas do agir orientado ao entendimento no mundo socialmente vivido.

Aderindo a esta segunda perspectiva, o autor sustenta a importância da dimensão moral, uma vez que os atores do mercado nem saberiam por que parâmetros orientar-se em suas ponderações supostamente e puramente orientadas a fins, se previamente não houvesse entre os participantes um certo consenso com vistas ao valor de determinados bens, as regras de uma troca eqüitativa e a confiabilidade do cumprimento das expectativas. Não se necessita então recorrer a um reino de valores transcendentais ou a princípios universalistas, mas somente à mobilização daquelas normas que já estão admitidas como condição da compreensão e aceitação na constituição do moderno mercado de trabalho. Dito diferentemente, a dimensão moral atua como

um pano de fundo valorativo que estabelece os bens imateriais e as noções do que é bom e do que é mau, e conseqüentemente, do que é uma boa vida que deve ser valorizada por todos, o que pode gerar distinções e hierarquias (MACIEL, 2006).

Honneth (2008) discute o aporte do trabalho como contribuição ao bem geral: o trabalho seria lócus da integração do indivíduo ao todo social e não

somente meio de suprir necessidades, articulando a abordagem do trabalho entendida como integração sistêmica (produtividade) com a do trabalho como forma de integração social (dependente de princípios morais). Seguindo Hegel e Durkheim, Honneth desenvolve o argumento de que o trabalho tem valor imanente (e, portanto, independe das formas que assume na sociedade supostamente do "fim do trabalho") no que se refere às formas de reconhecimento social uma vez que integra um conjunto de normas morais tidas como válidas e legítimas.

No intuito de analisar a dimensão moral do trabalho, conforme desenvolvido acima, nossa hipótese aqui é que, nas organizações estruturadas por projetos, a consecução de objetivos e sua superação são medidas do valor de si no trabalho. Como a gestão de si mesmo e o sucesso pessoal são condições de permanência e ascensão, não há segurança de êxito senão sob a forma de fortalecimento do "eu" e na crença moral do reconhecimento do valor de seu trabalho. O risco e a aventura aparecem como um novo "bem-viver", sem poder coercitivo e livre das amarras da heteronomia típica da organização do trabalho. O trabalho autônomo e ousado reabilitaria a noção de trabalho como "obra" uma vez que de responsabilidade única dos atores. Não obstante, trata-se de uma justificação moral haja vista que "a própria legitimidade como vencedor baseia-se na adesão a essa premissa" (Luci, 2007).

O paradoxo desvela-se em um discurso de sucesso do "eu" (MOSSI, 2009) que remete a um sujeito autônomo e senhor de seu destino, sem amarras ou coerções de natureza social (segundo a imagem de que o ator pode gerir sua vida profissional livremente). Nosso argumento é que o "empreendedorismo de si mesmo" configura-se como uma justificação e uma gestão da precarização, aqui entendida como processo de institucionalização da instabilidade.

É possível, de maneira sucinta, afirmar a institucionalização da instabilidade a partir das dimensões da vivência do trabalho, a saber: 1) a mobilidade no interior das empresas e entre diferentes empresas; 2) a conciliação do paradoxo de gerir a mobilidade e a estabilização; 3) gestão esta que remete ao empreendedorismo do empregado; 4) o vínculo de trabalho ora como assalariado, ora como prestador de serviço exclusivo mas autônomo; 5)

a construção de redes de contatos para se manter no mercado de trabalho; 6) uma nova temporalidade marcada pelo dinamismo e renovação infinitos; 7) a necessidade de correr riscos como única forma de reconhecimento; 8) a identidade profissional baseada no "eu" e aparentemente livre das coerções de natureza social; e, finalmente, 9) o comprometimento e engajamento pessoais como fontes de segurança.

Os quadros superiores ou chefes de projetos de empresas de Tecnologias de Informação personificariam essa nova fase do capitalismo enquanto atores móveis e empresários de si mesmos. Enquanto os demais trabalhadores são levados a estreitar sua relação e seu compromisso com a empresa, esse outro tipo de trabalhador de alta renda se relaciona, antes de tudo, com seu próprio percurso profissional. É a figura do trabalhador empreendedor, do empresário de si mesmo, do responsável do seu próprio capital-destreza, que deve gerir sua carreira e a própria vida segundo as regras do capital.

A mobilidade e a empregabilidade são condições da flexibilização do trabalho de TI entre os quadros superiores. É possível afirmar o "empoderamento" pessoal e uma flexibilidade qualificante (ou positiva) associados a uma fragilização do laço social, mais do que do indivíduo tomado isoladamente. A mobilidade dos quadros superiores significaria assim uma nova relação com o trabalho marcada pela flexibilidade positiva e uma gestão da justificação de um contexto de fragilização e precariedade do laço social através do trabalho (entendido como meio por excelência de inserção social na sociedade capitalista), segundo a noção defendida por Honneth (2008) de que o trabalho possui valor imanente no que se refere às formas de reconhecimento social. A fragilização do laço social pode ser identificada no enfraquecimento dos vínculos sociais quando este trabalhador de alta renda se relaciona, antes de tudo, com seu próprio percurso profissional.

É possível identificar um fortalecimento subjetivo deste trabalhador classificado como um quadro superior, uma flexibilidade qualificante, aliada a um engajamento individualizante (Alves, 2008) que significa fragilização social (e que, no entanto, individualmente pode não ser identificada enquanto tal).

Convivem lado a lado sentimento de força e mérito pessoal com a tensão de adaptabilidade infinita que remetem a um engajamento individualizante.

Diferentemente do taylorismo que destruía as individualidades (ZARIFIAN, 2001, 2003), a redução das características tayloristas/fordistas no trabalho, atualmente em alguns setores e algumas funções mais do que em outros, promoveria um reforço das individualidades em diversos sentidos (ZARIFIAN, 2003), estimulando assim um engajamento individualizante na flexibilidade. Engajamento individualizante na flexibilidade indica que subjetivamente o indivíduo estaria aderindo, por um lado, aos discursos e às práticas que o consideram como a fonte da produtividade de seu trabalho, responsável pela gestão de seu próprio trabalho, formação profissional e carreira, e, por outro, aos discursos e práticas de flexibilidade do trabalho, no sentido espaço-temporal e no sentido da organização do trabalho e do emprego. Significa também que o indivíduo seria considerado autor de seu próprio trabalho e responsável direto pelos resultados de sua atividade. Nesse sentido, o controle e a organização do trabalho não ocorreriam sem o engajamento e o comprometimento do indivíduo no trabalho. (ALVES, 2008, p.8)

Há uma dinamicidade e um desejo de superação que não é somente a fragilização inerente à individualização. Trata-se de um sentimento de poder pessoal ligado à ação, à iniciativa, à volatilidade, aos desafios sempre renováveis. Um modelo de justificação do risco e do mérito pessoais. Há uma obrigação de ascensão infinita como condição de permanência. Mas não há qualquer segurança efetiva de que ela se realize: socialmente não há garantias, sendo que o mérito pessoal e seu reconhecimento passam a ser as únicas fontes, *a priori*, confiáveis. É bem verdade que, no caso brasileiro, estamos diante de um mercado de trabalho aquecido, dinâmico e longe de sua saturação, mas estes *experts* de hoje podem não mais ser os de amanhã.

Na ausência de qualquer garantia, este trabalhador de alta qualificação crê em seus talentos, competências e em seu "perfil" para enfrentar a imprevisibilidade real do futuro. Inclui-se nestas qualificações a sua capacidade de criar um espaço de diferenciação em relação aos demais (Luci, 2007). Nas organizações por projetos e de gestão por objetivos, a valorização de si requer não só atingir os objetivos fixados, mas, de preferência, superá-los e assim lograr colocar-se em evidência, diferenciando-se e distinguindo-se. O sucesso depende de se arriscar, se superar e se mostrar a fim de fazer reconhecer a sua singularidade. Se o empreendedorismo do trabalhador traz para si a responsabilidade e a gestão de carreira, o ator constrói o discurso da

independência e da autonomia (e, portanto, é indiferente dispor de um contrato sob a égide da CLT ou se constituir como uma pequena empresa e responder como Pessoa Jurídica). As regras a que estão submetidos tornam-se opacas e aparentemente ausentes, dada a independência que dispõem. Os constrangimentos sociais passam à gestão individual e perdem seu caráter coercitivo.

As regras do sucesso são explicitadas a partir das capacidades e competências dos atores e para tornar-se vencedor é preciso aderir às suas premissas, tornando opacas as justificativas morais que as sustentam. Ao aderir aos termos que conduzem ao sucesso, cria-se um mecanismo de justificação – aqui entendida em seu sentido ético, ou seja, a justificação é um raciocínio moral que demonstra a aceitabilidade e plausibilidade da norma (Ferrater-Mora, 2001) – no qual desaparecem as formas de dominação, assim como os constrangimentos e coerções de natureza social. Ora, se os atores são senhores de seu destino e não possuem garantias sociais, não estaríamos diante de uma justificação da precarização?

Precarização é aqui interpretada como uma condição mais ampla de instabilidade e insegurança no trabalho. Trata-se de precarização social, no sentido dado por Appay e Thébaud-Mony (1997) uma “dupla institucionalização da instabilidade”, econômica e social, o que significa que ultrapassa a realidade do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade. Não se trata simplesmente de formas de instabilidade, mas de uma institucionalização e legitimação da instabilidade. Se comumente a noção de trabalho precário se reporta ao trabalho socialmente empobrecido, desqualificado, informal, temporário e inseguro, a noção de precarização aqui adotada remete a um processo social de institucionalização da instabilidade. Se os trabalhadores de altos salários e inseridos em boas condições vivem o trabalho como aventura pessoal, sua inserção social denota um distanciamento que beira o isolamento. Este isolamento assume contornos de uma autogestão de percursos, livre e voluntária, inerente ao indivíduo, de maneira que se estabelece um cenário em que os indivíduos estão além de qualquer enquadramento ou constrangimento social. O empreendedorismo de si mesmo assume contornos morais de

justificação de uma instabilidade aparentemente escolhida. Não se trata de um trabalho precário, visto estarmos diante de um trabalho decente. Ora, se o trabalho dos quadros superiores de TI pode ser considerado um trabalho decente, é evidente que não se trata de um trabalho precário. Não obstante, o conceito de precarização social (Appay, 2005) logra superar a separação entre o aumento da flexibilidade produtiva e a análise de suas consequências sociais. Dito diferentemente, segundo a autora, o conceito coloca em perspectiva um duplo processo: um de precarização econômica que resulta da flexibilização salarial e das reestruturações produtivas, outro da institucionalização da precariedade, procedente das transformações legislativas referentes ao trabalho e à proteção social. Nosso argumento aqui é que o conceito de precarização social permite ainda definir a institucionalização da instabilidade e configurar a sua justificação como se fosse um valor moral aceitável, a ser dirigido individualmente por cada ator na autogestão das carreiras e da sua inserção social.

A precarização social significa, pois, um direcionamento da responsabilidade social para uma crescente individualização. Esta, por sua vez, implica na interiorização do princípio de responsabilidade individual (Le Lay, 2007), de maneira que o ator adere às normas comportamentais e valores esperados para que se torne senhor do seu destino. Ora, a fragilização dos laços sociais decorrente da individualização preconizada como autonomia constitui-se como um processo de precarização. Na medida em que os indivíduos se responsabilizam pelas suas diferentes formas de inserção social e tomam esta responsabilização como um ato voluntário, é preciso aderir a um sistema de justificação que permita se perceber como livre e autônomo. As noções de empregabilidade, de autogestão de carreira, de empreendedor de si mesmo impedem de perceber o trabalho como uma forma de contribuição individual ao todo social, pois todo mérito dessa contribuição retorna ao sujeito sob forma de sucesso do "eu" e de mérito pessoal – e, portanto, como tão simplesmente contribuição pessoal à empresa e/ou organização. A própria noção de carreira se transforma e mesmo coloca em xeque o conceito, uma vez que não há um eixo a ser percorrido (a não ser o da ascensão), mas, sim, um sujeito no trabalho que se adapta e se molda em um mercado de trabalho

em constante mutação, que é levado a contar só consigo mesmo e a se posicionar como senhor do seu destino.

A mobilidade dos quadros superiores significaria assim uma nova relação com o trabalho marcada pela flexibilidade positiva e uma gestão da justificação de um contexto de fragilização e precariedade do laço social através do trabalho, entendido como meio por excelência de inserção social na sociedade capitalista. O fortalecimento do "eu" decorrente da flexibilidade positiva (autonomia, iniciativa, autogestão de percursos, reconhecimento, mobilização e engajamento subjetivos) se associa à justificação da precarização do laço social (individualização, enfraquecimento dos suportes sociais simbólicos e do trabalho como contribuição ao todo social, o risco entendido como bem-viver). O individualismo é autonomia e também fragilização social.

#### **BIBLIOGRAFIA**

ALVES, Daniela. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese PPGS/UFRGS, defendida em abril de 2008.

APPAY, B.. **La dictature du succès**. Paris: L'Harmattan, 2005.

APPAY, B.; THÉBAUD-MONY, A. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESCO, 1997.

BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E. **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris: Gallimard, 1999.

BOLTANSKI, L., THÉVENOT, L. **De la justification**. Paris: Gallimard, 1991.

BOLTANSKI, Luc. **Les Cadres: la formation d'un groupe social**. Paris: Minuit, 1982.

BOUFFARTIGUE, P., POCHIC, S. "Cadres nomades": mythe et réalités. A propos des recompositions des marchés du travail des cadres. **Actes des Huitièmes Journées de Sociologie du Travail**: Marché du travail et différenciations sociales: approches comparatives. LEST, Aix-en-Provence, 21-23 juin 2001. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00007517>, acessado em 04/04/2008.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DRUCK, G. "A flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação". **XXXI Encontro Anual da ANPOCS**, Caxambu, 2007.

FERRATER MORA, J. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Loyola, 2001.

GALEAZZI, I. "Precarização do trabalho". In: CATTANI, A., HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006.

HONNETH, Axel. "Reconhecimento ou redistribuição: a mudança de perspectivas na ordem moral da sociedade". In: SOUZA, Jessé (org), **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte, UFMG, 2006.

HONNETH, Axel. "Trabalho e reconhecimento; tentativa de uma redefinição". In: **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008.

HONNETH, Axel. **La société du mépris; vers une nouvelle théorie critique**. Paris: La Découverte, 2006.

KOVÁCS, Ilona. **As metamorfoses do emprego: Ilusões e problemas da sociedade da informação**. Oeiras: Celta Editora, 2002.

LOPES, José Reinaldo de Lima. "Direitos Humanos e Tratamento Igualitário: questões de impunidade, dignidade e liberdade". **RBCS**, Vol. 15, nº 42, fevereiro/2000.

LOPEZ-RUIZ, Osvaldo. **Executivos das transnacionais e o espírito; capital humano e empreendedorismo como valores**. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

LUCI, Florencia. "Ce que réussir veut dire. Jeunes managers et gestion de soi : les enjeux du succès dans des grandes entreprises en Argentine". **Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST)**, 2007, Londres. [http://www.workinglives.org/jist2007/uk\\_papers.html](http://www.workinglives.org/jist2007/uk_papers.html), 2007. (CD-ROM)

MACIEL, Fabrício. "Todo trabalho é digno?; um ensaio sobre moralidade e reconhecimento na modernidade periférica". In: SOUZA, Jessé (org), **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte, UFMG, 2006.

MOSSI, Thays. **A estabilidade do "eu" na instabilidade da relação com o trabalho: identidade profissional dos quadros superiores de TI.** *Relatório de Pesquisa*, UFRGS, 2009.

SANTOS, Laymert Garcia dos. "Apresentação". In: LOPEZ-RUIZ, Osvaldo. **Executivos das transnacionais e o espírito; capital humano e empreendedorismo como valores.** Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

ZARIFIAN, Phillipe. "Engajamento subjetivo, disciplina e controle". **Novos Estudos CEBRAP.** São Paulo, n.64, nov. 2002.

ZARIFIAN, Phillipe. **A quoi sert le travail?** Paris: Editions La Dispute, 2003.