

Luciana Bruno

Empreendedores de *startups* e trabalho imaterial
no capitalismo cognitivo

Dissertação de Mestrado
Agosto de 2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ

ESCOLA DE COMUNICAÇÃO - ECO

INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA -
IBICT

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - PPGCI

LUCIANA BRUNO

Empreendedores de startups
e trabalho imaterial no capitalismo cognitivo

RIO DE JANEIRO

2018

EMPREENDEDORES DE STARTUPS
E TRABALHO IMATERIAL NO CAPITALISMO COGNITIVO

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciência da Informação,
convênio Instituto Brasileiro de Informação em
Ciência e Tecnologia e Universidade Federal do
Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção
do título de Mestre em Ciência da Informação.

Orientadora: Prof^a Dr. Sarita Albagli

Rio de Janeiro

2018

CIP - Catalogação na Publicação

B886e Bruno, Luciana Empreendedores de startups e trabalho imaterial no capitalismo cognitivo / Luciana Bruno. -- Rio de Janeiro, 2018.
86 f.

Orientadora: Sarita Albagli.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola da Comunicação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, 2018.

1. trabalho imaterial. 2. trabalho informacional. 3. startups. 4. empreendedores. 5. trabalho informacional. I. Albagli, Sarita, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

FOLHA DE APROVAÇÃO

LUCIANA BRUNO

EMPREENDEDORES DE STARTUPS E TRABALHO IMATERIAL NO CAPITALISMO COGNITIVO

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciência da Informação,
convênio Instituto Brasileiro de Informação em
Ciência e Tecnologia e Universidade Federal do
Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção
do título de Mestre em Ciência da Informação.

Aprovada em

Profª. Dra. Sarita Albagli (Orientadora)
Doutora em Ciências - Geografia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof. Dr. Giuseppe Mario Cocco (Examinador interno)
Doutor em História Social - Université de Paris I (Panthéon-Sorbonne)

Prof. Dr. Bruno Tarin Nascimento (Examinador externo)
Doutor em Comunicação e Cultura pela Escola de Comunicação (ECO) da Universidade
Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

RESUMO

BRUNO, Luciana. **Empreendedores de startups e trabalho imaterial no capitalismo cognitivo**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia / Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

Este estudo analisa o trabalho dos empreendedores das chamadas *startups* de tecnologia, tendo em vista processos como autonomia e precarização. Aborda as transformações do trabalho no capitalismo contemporâneo, diante da hipótese de um novo papel do trabalho imaterial ou informacional, em meio à emergência do que alguns autores chamaram de capitalismo cognitivo. A análise tem como centro o trabalho dos empreendedores nas *startups* brasileiras cujo principal negócio sejam serviços ou produtos baseados em softwares, hardwares ou websites. Para maior compreensão deste cenário, realizou-se pesquisa de campo exploratória com adoção de metodologia qualitativa por meio de entrevistas com empreendedores brasileiros de *startups* baseadas em tecnologias de informação e comunicação. Com a análise dos dados coletados, foi possível detalhar a organização do trabalho dos empreendedores de *startup* e identificar elementos de precarização e autonomia no trabalho.

Palavras-chave: trabalho imaterial. Startups. Empreendedores. Tecnologia. Capitalismo cognitivo. Trabalho informacional. Precarização. Autonomia. Ciência da Informação.

ABSTRACT

BRUNO, Luciana. **Empreendedores de *startups* e trabalho imaterial no capitalismo cognitivo**.2018. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia / Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

This study analyzes the work of the entrepreneurs of so-called technology startups, considering processes such as autonomy and precariousness. It addresses the transformations of work in contemporary capitalism, in the face of the hypothesis of a new role of immaterial labor or informational labor, in the midst of the emergence of what some authors have called cognitive capitalism. The analysis centers on the work of entrepreneurs in Brazilian startups whose main business is services or products based on software, hardware or websites. To better understand this scenario, exploratory field research was carried out with the adoption of a qualitative methodology through interviews with Brazilian technological entrepreneurs. With the analysis of the collected data, it was possible to detail the organization of entrepreneurs work in startup companies and to identify elements of precariousness and autonomy in their work.

Keywords: Immaterial labor. Startups. Entrepreneurs. Technology. Cognitive capitalism. Informational work. Precariousness. Autonomy. Information Science.



"I can't remember—do I work at home or do I live at work?"

Fonte: New Yorker/David Sipress

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Sarita Albagli pela dedicação, delicadeza e orientações tão pertinentes.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Ibict.

A meus amigos e familiares por terem incentivado e me apoiado durante a elaboração deste trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	A NOVA QUALIDADE DO TRABALHO.....	13
	2.1 Trabalho imaterial e capitalismo cognitivo	13
	2.2 Trabalho informacional.....	18
	2.3 A era da acumulação flexível.....	21
	2.4 O trabalho nas <i>startups</i> de tecnologia.....	23
	2.5 A cultura do Vale do Silício.....	26
	2.6 A influência da cultura <i>hacker</i>	28
	2.7 Economia de compartilhamento.....	32
	2.8 <i>Makerspaces</i> e <i>fablabs</i>	36
	2.9. Conclusões do marco teórico.....	37
3	CENÁRIO BRASILEIRO E GLOBAL DAS <i>STARTUPS</i>	39
	3.1 As <i>startups</i> de tecnologia no Brasil e no mundo.....	39
	3.2 Introdução aos resultados do trabalho de campo.....	44
	3.3 Características gerais das empresas e de seus sócios.....	47
	3.4 Histórico profissional, motivação e dificuldades encontradas.....	52
	3.5 Rotina de trabalho, direitos e trabalho imaterial.....	59
	3.6 Percepção sobre autonomia, satisfação pessoal e profissional.....	68
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
	REFERÊNCIAS.....	82
	APÊNDICE 1.....	85

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação aborda transformações do trabalho no capitalismo contemporâneo, tendo em vista a hipótese do novo papel do trabalho imaterial e informacional, a partir do fim do século XX.

O contexto dessa transformação é marcado pela ascensão e o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC), enquanto a comunicação e o fluxo de informações entram diretamente no processo produtivo (MARAZZI, 2009, p. 15).

Na nova configuração, o capitalismo contemporâneo é caracterizado pela lógica das redes de colaboração, produção e circulação de informações e conhecimentos (VILARIM, 2014, p.99), ao mesmo tempo em que as subjetividades são mobilizadas e exploradas para gerar valor, sobrepondo tempo de trabalho e tempo de vida.

Na intenção de evidenciar e caracterizar o novo papel contemporâneo do trabalho imaterial e informacional nesse contexto marcado pelas TIC, esta dissertação tem como núcleo analisar e discutir o trabalho dos empreendedores nas *startups* (empresas emergentes) brasileiras cujo principal negócio sejam serviços ou produtos baseados em softwares, hardwares ou websites.

As *startups* foram escolhidas como objeto de estudo por serem altamente intensivas no uso de novas tecnologias da informação e comunicação — tanto no dia a dia do trabalho dos empreendedores, como no produto ou serviço gerado — e serem receptoras de alto volume de capital por parte de investidores, fundos de investimento e instituições financeiras. Além disso, essas empresas podem ser consideradas exemplos de novas formas de organização do trabalho, assim como de novas relações do trabalhador com o próprio trabalho, diante da promessa de uma maior autonomia. A pesquisa também busca relacionar o trabalho imaterial e informacional dos empreendedores dessas *startups* com os processos de autonomia e precarização do trabalho.

As empresas cujos negócios são baseados em TIC têm registrado importantes valorizações nos mercados financeiros globais, enquanto seu modelo de organização do trabalho vem sendo glorificado pelos *mass media* por conta de características como maleabilidade da jornada de trabalho e impulso à criatividade no ambiente laboral. Alguns exemplos de empresas que começaram como *startups* e que hoje são grandes corporações do setor

tecnológico são Apple, Facebook e Google. A maior parte tem suas sedes no Vale do Silício (Califórnia, Estados Unidos), principal polo de *startups* da atualidade¹.

O universo abordado nesta dissertação remete aos empreendedores empregadores, que, segundo estudo da Organização das Nações Unidas (ONU, 2016), são em menor número, têm condições de trabalho, escolaridade e renda maiores na comparação com trabalhadores autônomos (muitas vezes confundidos com empreendedores). O estudo da ONU mostrou que, em média, dois em cada dez latino-americanos iniciaram uma atividade empreendedora recentemente², nível superior ao de outras regiões do globo. No entanto, a maioria abre o empreendimento por necessidade (30%). Apesar desse estudo da ONU não abordar especificamente o número de empreendimentos tecnológicos, mensura a quantidade de empreendedores jovens na região, diferenciando-os entre empregadores e autônomos. Segundo o estudo, 20% dos jovens latino-americanos de 15 a 29 anos que participam do mercado de trabalho são considerados empreendedores. Desse total, apenas 2% são empregadores, os demais são autônomos, ou seja, trabalham por conta própria sem funcionários, enfrentando condições laborais, na comparação com os empreendedores empregadores, mais precárias, semelhantes às dos assalariados informais.

A pesquisa parte de algumas indagações, a serem exploradas no seu desenvolvimento. Uma das principais diz respeito a analisar em que medida e de que forma uma nova configuração do trabalho contemporâneo, evidenciada no trabalho dos empreendedores das *startups* baseadas em TIC, pode ou não gerar mais “autonomia” do trabalho na comparação com o trabalho típico do capitalismo industrial ou mesmo em relação ao trabalho assalariado corporativo tradicional, ao impulsionar novas flexibilidades temporais, hierárquicas e geográficas para a execução das atividades laborais. Por outro lado, tem a intenção de discutir se ou em que medida essa flexibilização e suposta autonomia promovida pelo empreendedorismo e pela nova configuração do trabalho contemporâneo pode levar também à maior precarização das condições de trabalho, em um ambiente hiperconectado e altamente competitivo que favorece o excesso de horas trabalhadas, bem como a flexibilização nas relações de trabalho. Trata-se ainda de indagar em que medida a eventual satisfação profissional e lucros obtidos pela *startup* em caso de sucesso compensam a eventual ausência de seguridade social e benefícios trabalhistas para os empreendedores, analisando também o papel ambíguo do sócio/funcionário das empresas iniciantes que, apesar de serem chefes de si

¹ Base de dados de junho de 2017. CrunchBase <https://www.crunchbase.com>.

² OIT/PNUD. Promoção do Empreendedorismo e da Inovação Social Juvenil na América Latina. Acessado em 24/04/2018. <https://bit.ly/2f4Rkrz>

mesmos, precisam prestar contas e são muitas vezes subordinados a uma série de atores da cadeia produtiva, como investidores.

Para isso, são apresentados alguns referenciais teóricos que retratam interpretações sobre as transformações no capitalismo a partir do fim do século XX e correspondentes transformações no trabalho, bem como mapear temas-chave que tenham interface com essa questão, uma vez que há diferentes pontos de vista sobre a crise e as mudanças do capitalismo a partir dos anos 1970. São feitas análises teóricas com base em discussões sobre o caráter imaterial e informacional do trabalho contemporâneo, levando em consideração as disputas em torno da captura do valor produzido por esse trabalho.

A pesquisa mobiliza autores que fazem diferentes releituras do pensamento de Marx, tais como: autores influenciados pela linha de pensamento pós-operaísta³ que trabalham com as concepções de capitalismo cognitivo e trabalho imaterial (Negri, Hardt, Lazzaratto, Marazzi, Cocco, Moulrier-Boutang), bem como autores que mobilizam outros conceitos e temas-chave, como o de acumulação flexível (Harvey), trabalho informacional ou semiótico (Dantas), ideário *hacker* (Soderberg), ideologia da cultura corporativa do Vale do Silício (Barbrook), bem como autores que propõem alternativas à organização do trabalho contemporâneo (Scholz).

Esse marco teórico é complementado com um trabalho de campo que consistiu em entrevistas semiestruturadas com empreendedores brasileiros de *startups* de serviços baseados em tecnologias da informação e comunicação, selecionados com base em consultas junto a aceleradoras, incubadoras e investidores, que indicaram empreendedores que teriam interesse em participar da pesquisa. O objetivo das entrevistas foi conhecer melhor o trabalho desses empreendedores, sua rotina, jornada laboral, salários/lucros, proteções sociais, assim como sua percepção sobre autonomia e independência na comparação com eventuais empregos assalariados anteriores, sobre autorrealização pessoal e profissional, entre outros pontos (ver roteiro de entrevistas no Apêndice I). Também teve como objetivo detalhar o papel da criatividade e da troca de conhecimentos e informações, dentro e fora do ambiente de

³ Operaísmo (“operaism”), também conhecido por “marxismo autonomista”, se refere a uma corrente política e teórica do pensamento marxista que surgiu na Itália no começo dos anos 1960. Depois das ondas repressivas que, em 1979, levaram à prisão de militantes e intelectuais do movimento autonomista na Itália, o começo dos anos 1990 marcou uma nova temporada política e teórica, com o nascimento do que atualmente é referido como “pós-operaísmo”. Essa linha de pensamento pode ser caracterizada pela adoção de conceitos como “general intellect” de Marx nos Grundrisse (intelecto geral de massa), “trabalho imaterial”, “capitalismo cognitivo”, “autonomia do trabalho”, “autonomia da migração” e “multidão”. A trilogia Império (2000), Multidão (2004) e Commonwealth (2009) de Michael Hardt e Toni Negri, contribuiu para a disseminação global desses conceitos nos movimentos sociais, nas discussões marxistas e pós-marxistas, bem como nos estudos culturais e pós-coloniais. Fonte: Sandro Mezzadra Trad. UniNômade Brasil. <http://bit.ly/2qmeVa9>.

trabalho, como aspectos centrais do que caracterizamos, no capítulo teórico, como trabalho imaterial ou informacional. Não se tratou de uma amostra quantitativa desse universo, sendo adotada uma abordagem qualitativa. O mesmo roteiro foi utilizado em todas as entrevistas, realizadas pessoalmente ou por telefone, Skype ou Whatsapp áudio. As entrevistas foram gravadas e transcritas, e o *corpus* do texto foi analisado com base em técnicas de análise de conteúdo⁴ com o objetivo de procurar sentidos e uma maior compreensão (GASKELL, 2002, p. 85) da realidade dos empreendedores de tecnologia brasileiros, além de identificar temas e conteúdos comuns e divergentes.

A escolha das entrevistas semiestruturadas partiu do pressuposto de que, para o objeto de pesquisa e considerando os limites de tempo de um trabalho de dissertação de mestrado, era mais indicado apoiar-se em métodos exploratórios, como observações ou entrevistas, do que realizar uma análise estatística (COMBESSIE, 2004, p.76). As entrevistas foram feitas até seu ponto de saturação, ou seja, quando as respostas dos entrevistados começaram a se repetir. Foram realizadas 17 entrevistas com empreendedores, que buscaram alcançar um quadro diversificado de empresários em termos regionais, raciais, etários, de classe social e de gênero. Também foram entrevistados empreendedores de *startups* em diferentes estágios de desenvolvimento. Importante enfatizar que foram realizadas entrevistas com a metodologia de análise qualitativa, não se tratando de uma amostra estatística sobre o universo das *startups*.

Esta dissertação organiza-se em mais três capítulos, além desta introdução. O primeiro detalha discussões teóricas sobre as novas características do trabalho contemporâneo, tendo em vista aspectos do trabalho nas *startups* baseadas em TIC, da cultura *hacker* e das empresas do Vale do Silício. O segundo capítulo trata do cenário de *startups* do Brasil e do mundo, detalhando o trabalho de campo realizado para esta pesquisa e os resultados das entrevistas com os empreendedores brasileiros. Por fim, o terceiro apresenta as conclusões e considerações finais da pesquisa, cotejando seus objetivos e questões iniciais com os resultados encontrados.

⁴ A análise de conteúdo é um método de análise de texto desenvolvido dentro das ciências sociais empíricas e que une o formalismo estatístico e a análise qualitativa dos materiais. Fonte: BAUER, Martin W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Vozes. Petrópolis: 2002. p.190.

2 A NOVA QUALIDADE DO TRABALHO

Este capítulo traz discussões teóricas envolvendo os conceitos de trabalho imaterial e capitalismo cognitivo — assim como de trabalho informacional e de era da acumulação flexível —, de forma a abordar diferentes interpretações sobre as transformações do capitalismo contemporâneo a partir do fim do século XX.

O capítulo também traz detalhamentos sobre o trabalho nas *startups* de tecnologia, assim como sobre a influência da cultura do Vale do Silício, da cultura *hacker* e até mesmo das culturas *yuppie* e *hippie* no empreendedorismo de *startups* nos Estados Unidos, que por sua vez exerceu forte influência sobre este mesmo empreendedorismo nos demais países desenvolvidos e também nas nações em desenvolvimento.

2.1 Trabalho imaterial e capitalismo cognitivo

Na linha de pensamento pós-operaísta, que tem o filósofo italiano Antonio Negri como um de seus expoentes, a transição do fordismo para o pós-fordismo no final do século XX foi caracterizada pela centralidade e hegemonia do chamado trabalho imaterial, conjunto de atividades intelectuais, comunicativas, afetivas, expressas pelos sujeitos e pelos movimentos sociais e que conduzem à produção (NEGRI, 2003, p. 92). Essa definição teve como base o “fragmento sobre as máquinas” dos *Grundrisse*, no qual Marx desenvolve hipótese sobre mudanças na forma de trabalho no futuro do desenvolvimento capitalista, segundo a qual este se tornaria cada vez mais dependente de suas energias intelectuais e científicas.

Para Negri (2003, p. 93), se antes, para produzir mais mercadorias, era necessário aumento da massa de trabalho, hoje o aumento de produção surge a partir de atividades intelectuais, da força produtiva da descoberta científica e, sobretudo, da aplicação da ciência e da tecnologia à transformação da matéria. Argumenta-se que informação, comunicação e linguagem emergem como elementos produtivos, enquanto a linguagem passa a produzir informação na esfera de trabalho — tais elementos passam a se constituir tanto matéria-prima como instrumento de trabalho (MARAZZI, 2009; ALBAGLI, 2013). As relações externas e sociais que alimentam o conhecimento e empurram o trabalhador para atos e decisões tornam-se mais relevantes que a mera acumulação de quantidades temporais de trabalho, enquanto nessa “hibridação entre trabalho material e imaterial, o primeiro fica cada vez mais interno ao segundo” (ALBAGLI, 2013, p. 111). Em um contexto em que as empresas organizam-se com técnicas e tecnologias novas com o objetivo de responder em tempo bem curto às oscilações

da demanda, aos pedidos dos “consumidores-clientes” e às variações nos seus gostos (MARAZZI, 2009, p. 14), a necessidade de inovação constante faz com que os processos de formação do trabalhador tornem-se mais importantes do que “o tempo de aplicação imediata do trabalho à produção” (LAZZARATO, NEGRI, 2001, p. 45). Lazzarato e Negri lembram que a produção audiovisual e a publicidade são exemplos perfeitos da integração do consumo com a produção, distanciando-se do modelo taylorista.

Desse ponto de vista, será, então, um indivíduo social e coletivo que determinará o valor da produção, pois sendo o trabalho cada vez mais organizado em formas comunicativas e linguísticas, e o saber, cooperativo, a produção dependerá mais da unidade de conexões e de relações que constituem o trabalho intelectual e linguístico, isto é, dependerá deste indivíduo coletivo (NEGRI, 2003, p. 93).

Tanto o valor da mercadoria como do trabalhador no mercado de trabalho se torna mais difuso e impreciso, cada vez mais dependente de valores e determinantes sociais que mudam de acordo com o momento histórico. De uma perspectiva análoga, embora não pertencente à corrente pós-operaísta, Gorz (2005, p.30) afirma que a crise da medição do tempo de trabalho leva inevitavelmente à crise de medição do valor, uma vez que o caráter cada vez mais qualitativo e progressivamente menos mensurável do trabalho põe em crise a definição da essência do valor. Mas, segundo o autor, o capital não pode deixar de tratar e de fazer funcionar o conhecimento como se ele fosse um capital (GORZ, 2005, p.31). Assim, a força de trabalho passa a ser uma espécie de capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado (GORZ, 2005, p.23).

De maneira geral, nessa nova configuração, a matéria-prima do trabalho imaterial passa a ser a subjetividade, que se torna diretamente produtiva (LAZZARATO, NEGRI, 2001, p. 46), enquanto o que se produz “não é mais o excedente, mas a ‘excedência’ de formas de vida” (ALBAGLI, 2013, p.111). Trata-se de uma “produção coletiva de conhecimento e informações por uma intelectualidade difusa” (ALBAGLI, 2013, p. 111) — o intelecto geral ou *general intellect*, na linguagem marxiana. O trabalho passa, então, a não produzir mais estoques, mas fluxos de informação, ou “informação viva” (PASQUINELLI, 2011). Baseando-se em Marx, Pasquinelli afirma que os trabalhadores produzem continuamente informação viva que é transformada em informação morta a ser cristalizada na máquina e em todo o aparelho burocrático da empresa. Ele lembra que, conforme Marx, as máquinas nunca são agentes autônomos em si, mas estão imersas e lapidadas pelas relações de poder entre classes (PASQUINELLI, 2011, p. 17).

Paralelamente, a extração de valor para além do tempo de trabalho leva, então, a uma coincidência entre tempo de vida e tempo de trabalho, onde todos os aspectos da existência passam a ser produtivos. Tal mundo produtivo e forma de existência caracterizados pela hegemonia do trabalho intelectual, subjetivo, criativo, afetivo inserem-se no que essa linha interpretativa chamou de capitalismo cognitivo (MOULIER-BOUTANG, 2015), uma terceira transição capitalista posterior à manufatura e ao desenvolvimento da grande indústria.

Hardt e Negri (2005, p.100) lembram que, mesmo que o número de trabalhadores atualmente envolvidos diretamente na produção imaterial seja menor comparativamente ao total de trabalhadores, é relevante o fato de que as qualidades e as características da produção imaterial tenderem hoje a transformar as outras formas de trabalho e mesmo a sociedade como um todo. Nessa mesma linha, para Cocco e Vilarim (2009, p.175), a hegemonia do trabalho imaterial não significa generalizar a ideia da imaterialidade de toda a produção ou pressupor que o imaterial seja predominante em termos quantitativos entre a massa de trabalhadores. Segundo os autores, a dimensão imaterial é uma característica do próprio trabalho, e não de seu produto, enquanto no capitalismo contemporâneo o trabalho imaterial aparece como aquele que passa a gerar mais valor ao capital.

Eles apontam quatro elementos que constituem esse cenário, sendo o primeiro a migração do emprego para as ocupações mais relacionadas à prestação de serviços, circulação e distribuição. O segundo é a influência das formas imateriais de produção no trabalho industrial e o terceiro é o crescimento das formas imateriais de propriedade, amparadas por um suporte jurídico de controle de acesso e de licenciamento (COCCO, VILARIM, 2009, p.175). O quarto elemento apontado pelos autores e que será mais enfatizado nesta dissertação é a disseminação das redes como a forma típica da produção por toda a sociedade.

É necessário lembrar que, sob essa perspectiva, o declínio do fordismo e a ascensão do capitalismo cognitivo teriam sido provocados não apenas por uma mudança da base técnica (revolução científico-tecnológica), mas principalmente pelas tensões entre capital e trabalho, assim como por novas dinâmicas de resistência e acumulação (SIQUEIRA, COCCO, 2014, p.219).

Para Moulrier-Boutang (2015, p.242), a hipótese do capitalismo cognitivo não supõe uma simples continuação ou uma melhora em relação ao capitalismo industrial, como apontam alguns críticos dessa linha de pensamento⁵. Para o autor, sob o capitalismo cognitivo, inicia-se

⁵ Na interpretação de Ruy Braga, a reestruturação capitalista assume aos olhos de Hardt, Negri e Castells uma natureza essencialmente progressista, tendo por eixo o desenvolvimento hegemônico do trabalho imaterial.

um novo ciclo de exploração que é tão ou mais nocivo que o anterior (MOULIER-BOUTANG, 2015, p.242). Na visão pós-operaísta, o capitalismo cognitivo capta e captura, “em uma atividade social generalizada, os elementos inovadores que produzem valor” (NEGRI, 2003, p.64). A acumulação de capital e apropriação do valor produzido pelo trabalho ocorrem hoje principalmente por meio de novos mecanismos de captura e exploração do que é produzido em comum, por meio da captação das “externalidades positivas das redes” (ALBAGLI, 2013, p.121).

Corsani (2003, p.15) lembra que a passagem do fordismo para o capitalismo cognitivo pode ser lida como a passagem de uma lógica da reprodução para uma lógica da inovação. No período fordista, a geração de valor se dava sobre o controle do tempo de reprodução de mercadorias padronizadas, produzidas com tecnologias mecânicas (CORSANI, 2003, p.17). No capitalismo cognitivo, a dimensão cognitiva e inovativa do trabalho torna-se dominante e central na valorização do capital (ALBAGLI, 2014. p.220).

Marazzi (2009, p.13) lembra que outra face do pós-fordismo é a “produção enxuta”, na qual empresas públicas e privadas reduzem os custos do trabalho, considerados excessivos dentro de um contexto econômico globalizado e submetido às pressões da concorrência internacional. Tal redução de custos ocorreu por meio de mecanismos como terceirização, subcontratação, entre outros, com o objetivo de aumentar a produtividade e a eficiência das empresas e ao mesmo tempo reduzir direitos (MARAZZI, 2009, p.43). Uma das principais características da “produção enxuta” que a opõe ao modo de produção fordista é a “centralidade da comunicação na inovação tecnológico-produtiva” (MARAZZI, 2009, p.15). Na produção enxuta, a comunicação e o fluxo de informações “lubrificam” o processo produtivo, da produção à distribuição e venda das mercadorias e serviços, segundo o autor. É a comunicação de informações que permite a flexibilidade do processo produtivo, de forma a atender a demanda do mercado, rompendo com qualquer rigidez ligada ao tipo de trabalho fordista, ainda de acordo com Marazzi.

Mesmo considerando a existência e a eficiência de novas formas de captação e extração de valor e desconstrução de direitos do trabalhador, o capitalismo cognitivo não está livre de novas formas de antagonismos, como lembra Moulrier-Boutang (2015, p.242). Isso ocorre porque a nova etapa capitalista também é acompanhada do “fim da dialética do instrumento”, como denominou Negri (2003, p.95). Para o autor italiano, quando o cérebro humano se

reapropria desse instrumento (ou é o próprio instrumento), o capital não tem mais a possibilidade de articular o comando (direto) sobre o instrumento (NEGRI, 2003, p.95).

Essa linha de pensamento reconhece o alto poder de cooptação, controle e exploração do trabalho imaterial na nova configuração do capitalismo. No entanto, também enxerga novas possibilidades de disputas. Conseguir colher o excedente imediato e contínuo do saber, que foge ao comando do capital, chama-se resistência (NEGRI, 2003, p.101) ou biopolítica — a análise crítica do comando do ponto de vista das experiências de subjetivação e de liberdade, ou seja, o espaço onde se desenvolvem relações, lutas e produções de poder (NEGRI, 2003, p.107).

Além disso, a própria flexibilidade e mobilidade se, por um lado, trazem precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, permitiria novos campos de lutas, uma vez que também representaria maior autonomia frente ao modelo fordista de organização do trabalho.

Para Negri, o problema político contemporâneo é justamente unir “todas as lutas que partem de baixo” (NEGRI, 2003, p.34), apontando movimentos de resistência e de êxodo como a “nova verdadeira ameaça para a ordem capitalista global” (NEGRI, 2003, p.37). O primeiro campo de luta para o que chamou de “multidão”⁶ seria justamente o direito universal de se movimentar, trabalhar, aprender em toda a superfície do globo (NEGRI, 2003, p.42). Isso, segundo o autor, só seria possível na medida em que o trabalhador se apresenta cada vez mais como portador de capacidades imateriais de produção.

Ainda que novas formas de extração de valor e controle sobre o trabalho imaterial e os processos criativos estejam sendo desenvolvidas, a linha de pensamento pós-operaísta enfatiza a existência de algo que “excede”, que não é totalmente capturado pelo capital, abrindo, portanto, novas possibilidades de transformação política (ALBAGLI, 2011, p.22).

2.2 Trabalho informacional

Há autores que rejeitam o conceito trabalho imaterial, preferindo adotar o termo trabalho informacional ou semiótico (DANTAS, 2016) para se referir à nova configuração do trabalho contemporâneo, já que tanto a semiótica como as leis da termodinâmica demonstram que as trocas informacionais entre os homens não prescindem de um meio material:

⁶ Negri define como multidão uma multiplicidade de singularidades, já mestiçada, capaz de trabalho imaterial e intelectual, com um poder enorme de liberdade. NEGRI, Antonio. 5 lições sobre o império. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 36.

Na “base material” do signo encontram-se os fenômenos físicos, químicos, eletromagnéticos, dos quais a espécie humana extrai os segmentos sonoros ou luminosos, ou odoríficos aos quais atribuirá os significados que orientam suas ações no mundo (Dantas, 2006, p.71).

Dantas (2006) afirma que, mesmo no caso de trabalhos criativos como pesquisas científicas, desenvolvimento de marcas, fornecimento de consultorias, é extraído algum modelo, protótipo, relatório, “alguma peça material única que posteriormente será replicada e distribuída” (DANTAS, 2006, p.60) com a ajuda do que chamou de trabalho redundante (não criativo). O mesmo vale para o desenvolvimento de *softwares* ou aplicativos no caso dos empreendedores tecnológicos. O trabalho criativo terá uma base material, suporte físico para a comunicação desse conhecimento, mesmo que seja em *bits* e *bytes*.

Diferentemente de uma mercadoria tradicional, os produtos informacionais como uma música ou um filme não são de fato consumidos, mas reproduzidos, sendo seu conteúdo o trabalho concreto do artista (DANTAS, 2006, p.60). Seus suportes materiais são facilmente replicáveis pelo trabalho morto das máquinas ou pelo trabalho vivo redundante de outros trabalhadores. No entanto, a principal fonte de valor está na obtenção de conhecimento e conteúdo novo, fruto do trabalho aleatório ou criativo.

Dantas reconhece, assim, que o trabalho material sócio aleatório ou “criativo” (DANTAS, 2016, p.83) passou a ser central na produção do valor e da acumulação, enquanto o trabalho de chão de fábrica, ou trabalho vivo redundante, será “tolerado, mas expulso para as fimbrias invisíveis do sistema” (DANTAS, 2016, p.83).

O conceito de processo de trabalho informacional (CASTELLS, 2000, p.307) também está presente na obra de três volumes de Manuel Castells, intitulada *A sociedade em rede*, considerada por alguns autores uma das mais significativas problematizações sociológicas a abordar o futuro do trabalho e da economia capitalista à luz das tecnologias informacionais (BRAGA, 2009, p.61).

Castells parte da revolução da tecnologia da informação para analisar a complexidade da nova economia, sociedade e cultura em formação (CASTELLS, 2000, p.43). Apesar de receber críticas nesse sentido⁷, o autor evita o determinismo tecnológico, ao afirmar que a tecnologia não determina a sociedade, e sim “a tecnologia é a sociedade e a sociedade não pode ser entendida ou representada sem suas ferramentas tecnológicas” (CASTELLS, 2000,

⁷ Para Ruy Braga, o argumento do sociólogo espanhol recorre ao determinismo tecnológico como eixo interpretativo ao selecionar um instrumento técnico para construir uma determinada representação de conjunto das relações sociais. Ruy Braga, *A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo*. In.: *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p.61.

p.43). O autor espanhol cita dois modos de desenvolvimento, o industrialismo e o informacionalismo, este último para definir a nova forma de estrutura social originada a partir das últimas décadas do século XX.

Castells lembra que informação e conhecimento são elementos cruciais de todos os modos de desenvolvimento, já que o processo produtivo sempre se baseia em algum grau de conhecimento e no processamento da informação (CASTELLS, 2000, p.54). O que seria específico do modo de desenvolvimento informacional seria o fato de “a ação de conhecimentos sobre os próprios conhecimentos” tornar-se a principal fonte de produtividade do capitalismo contemporâneo (CASTELLS, 2000, p.54), em que novas tecnologias possibilitam que a própria informação se torne o produto do processo produtivo (CASTELLS, 2000, p.119).

O processo de trabalho informacional seria, então, determinado pelas características do processo produtivo informacional, que ocorre em meio a uma economia informacional/global e na empresa em rede (CASTELLS, 2000, p.307). Para Castells, uma das principais características da sociedade informacional é o fato de o valor ser gerado principalmente pela inovação, tanto de processos como de produtos. A tecnologia da informação passa a ser ingrediente decisivo no processo de trabalho, por determinar maior capacidade de inovação e fornecer a infraestrutura para a flexibilidade e adaptabilidade ao longo do processo produtivo (CASTELLS, 2000, p.308). Dessa forma, o trabalho de transformar conhecimento em informação e inovação marcam o que o autor denominou de *sociedade informacional*. Para o autor, “a produtividade e a competitividade dependem basicamente da capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimento” (CASTELLS, 2000, p. 51). Para Castells, a separação espaço e tempo — o trabalhador pode estar em qualquer lugar e a qualquer hora para trabalhar — é essencial no trabalho informacional, enquanto a digitalização aprofunda essa separação. As TIC acentuam o aspecto informacional do trabalho — e dos serviços e produtos gerados por esse trabalho — no que Castells chamou de sociedade informacional.

O autor espanhol desenvolve uma série de tipologias para a divisão do trabalho no paradigma informacional emergente. Nessa categorização, cita trabalhadores que tomam decisões estratégicas e de planejamento (dirigentes), atuam na inovação em produtos e processos (pesquisadores), no desenho de embalagens (projetistas), entre outras atuações (CASTELLS, 2000, p.308). De maneira geral, fica clara a relevância dos processos de gerenciamento de informação e conhecimento na tipologia dos trabalhadores desenvolvida por Castells. O autor lembra, no entanto, se tratar de uma representação sintética do que

parece estar emergindo como principais cargos em desempenho de tarefas no processo de trabalho informacional, não sendo possível reduzir todos os trabalhadores globais a essas tipologias (CASTELLS, 2000, p.309). Segundo Castells, a hipótese é a de que tal esquema analítico represente o paradigma do trabalho informacional emergente, com diferenças entre regiões e países.

Em sua crítica à obra de Castells, Braga (2009, p.62) ressalta que, por meio da exposição da nova cultura do trabalho informacional, o autor espanhol apresenta o retrato desolador de uma “nova fratura social” polarizada por trabalhadores qualificados incluídos e trabalhadores desqualificados excluídos pela rede. Para Braga, sob o impacto dos fluxos informacionais, a rede “acolhe os vencedores e abandona os perdedores”, enquanto aponta que Castells descreve o informacionalismo “como uma superação histórica necessária e positiva do industrialismo” (BRAGA, 2009, p.62).

No entanto, na conclusão do volume 1 de *A sociedade em rede*, Castells admite a existência de relações de poder no que chamou de sociedade em rede. O autor ressalta que as redes são instrumentos apropriados para a economia capitalista baseada na inovação, globalização e concentração descentralizada, enquanto, para as empresas, são propícias à flexibilidade e à adaptabilidade. Segundo Castells, a “morfologia das redes é fonte de reorganização de poder”, sendo que as “conexões que ligam as redes representam os instrumentos privilegiados do poder” (CASTELLS, 2000, p.308).

Castells ressalta que social e economicamente não existe uma classe capitalista global, mas uma rede integrada de capital global, cujos movimentos e lógica variável determinam as economias e influenciam as sociedades (CASTELLS, 2000, p.569).

2.3 A era da acumulação flexível

Outros autores categorizaram e interpretaram de forma diversa a transição do fordismo para o pós-fordismo. Esse foi o caso do geógrafo britânico David Harvey, para quem a mudança para o que chamou de “era da acumulação flexível” ocorreu diante da incapacidade do fordismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo (HARVEY, 1992, p.135). Segundo o autor:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 1992, p.140)

Diferentemente da visão pós-operaísta — para a qual a transição do fordismo para o pós-fordismo ocorreu, entre outros fatores, na relação de lutas entre capital e trabalho —, na visão de Harvey a mudança se deu fundamentalmente por conta de necessidades do próprio capital. Harvey afirma que após a completa recuperação da Europa Ocidental e do Japão depois da Segunda Guerra Mundial, a partir dos anos 1960, o mundo enfrentou uma crise diante de mercados internos saturados nas grandes potências e a necessidade de criação de mercados de exportação para seus excedentes produtivos.

O contexto foi marcado por uma política monetária frouxa nos Estados Unidos e na Inglaterra, o que provocou excesso de fundos nas grandes potências, enquanto havia reduzidas áreas produtivas para investimento. O cenário foi agravado pela decisão da organização de produtores de petróleo OPEP de aumentar os preços da matéria-prima, o que intensificou ainda mais a crise global. Os países desenvolvidos viram-se diante da rigidez do fordismo, enquanto a época de crise demandava, na visão capitalista, justamente o contrário: maior flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, assim como dos produtos e padrões de consumo. Como consequência, as décadas de 1970 e 1980 foram um período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político, caracterizando-se pelo surgimento de novos setores de produção, aumento do movimento de emprego para o setor de serviços, criação de novos serviços financeiros e mercados e por altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992, p.140).

O período foi caracterizado por um novo movimento que Harvey chamou de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista, processo no qual os horizontes temporais da tomada de decisão tanto de empresas como do setor público se estreitaram, por meio de ferramentas possibilitadas pela comunicação via satélite e queda dos custos de transportes, tendo como objetivo, no caso das empresas, ampliar lucros. Para Harvey, a flexibilidade e a mobilidade do trabalho permitiram aos empregadores exercerem mais pressões de controle sobre a força de trabalho, cujas organizações sindicais foram enfraquecidas no período por conta do aumento do desemprego, da deflação e do baixo crescimento econômico nos países centrais.

Segundo o autor britânico, os sindicatos dependiam muito do acúmulo de trabalhadores nas fábricas para serem viáveis, o que foi dificultado diante da nova configuração do trabalho globalmente. Além disso, a tensão sempre existente no capitalismo entre centralização e descentralização de poder econômico passou a se manifestar de novas maneiras, o que, segundo o autor, não implica que o capitalismo esteja ficando “mais desorganizado”. Para o geógrafo britânico, ao contrário, as flexibilizações tornaram o capitalismo mais organizado

através da dispersão, da mobilidade geográfica e da maleabilidade dos mercados de trabalho e de consumo.

Além disso, a era da acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural”, “ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical — uma das colunas políticas do regime fordista” (HARVEY, 1992, p.141). Diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, as empresas aproveitaram-se do enfraquecimento dos sindicatos e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 1992, p.143).

O trabalho autônomo, que havia decrescido consistentemente nos Estados Unidos depois de 1950, teve substancial recuperação a partir da década de 1970, segundo Harvey. Dados recentes do Brasil indicam a mesma tendência. A proporção de pessoas que trabalham por conta própria entre o total de ocupados subiu de 17,9%, em janeiro de 2013, para 19,8% em novembro de 2015, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com base na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE.

Para Harvey, os novos arranjos de emprego flexível do capitalismo contemporâneo podem não gerar imediata insatisfação trabalhista, uma vez que a flexibilidade pode ser mutuamente benéfica (HARVEY, 1992, p.144). No entanto, segundo o autor, os efeitos agregados de longo prazo podem ser perversos quando consideradas as coberturas de seguridade, direito a pensão, níveis salariais e segurança no emprego.

2.4 O trabalho nas *startups* de tecnologia

Diferentemente do capitalista e empreendedor tradicional — que mais frequentemente investe capital próprio ou crédito bancário em seu empreendimento pensando no longo prazo —, na atual indústria tecnológica é possível dar início a um negócio a partir de uma ideia inovadora, que receberá aportes de investidores que, por sua vez, terão participação direta na empresa pensando em vendê-la com valorização no curto ou médio prazo. A possibilidade de transformar criatividade e poder mental em dinheiro é justamente o que é apresentado como diferencial da cultura empresarial do Vale do Silício e da indústria de Internet em geral (CASTELLS, 2001, p.50). As ideias são vendidas aos capitalistas de risco, dando origem a negócios que geram mais dinheiro para os investidores e para os empresários, caso bem sucedidos.

Para além de trabalho árduo, é valorizado o talento (criatividade, inovatividade) para criar aplicativos, *softwares*, sites ou *hardwares*. Nesse ponto, a criação tecnológica se aproxima da criação artística — os empresários da Internet são, ao mesmo tempo, “artistas, profetas e ambiciosos” (CASTELLS, 2001, p.52), segundo o autor espanhol:

A atividade empresarial, como dimensão essencial da cultura da Internet, chega com uma nova distorção histórica: cria dinheiro a partir de ideias, e mercadoria a partir de dinheiro, tornando tanto o capital quanto a produção dependentes do poder da mente. Os empresários da Internet são antes criadores que homens de negócios, mais próximos da cultura do artista que da cultura corporativa tradicional. (CASTELLS, 2001, p.52)

Para obter os valiosos *insights* inovadores, empresas de tecnologia do mundo todo tentam criar o ambiente propício para os “gênios” e “mentes brilhantes”, frequentemente associados à mitologia de “heróis” da economia da Internet. Essa mitologia é construída a partir de características atribuídas a eles por imprensa e mídia em geral, tais como criatividade, inteligência, juventude, completadas com uma informalidade na vestimenta também presente nos ambientes empresariais⁸.

A fórmula adotada por muitas empresas de tecnologia, tanto iniciantes como consolidadas, para estimular a criatividade de seus funcionários e sócios fundadores tem sido incentivar brincadeiras e informalidades dentro do ambiente de trabalho, com o objetivo de fazer com que a experiência laboral se assemelhe mais ao tempo livre ou de lazer. Tal modelo tem sido replicado por empresas de outros setores em sua busca por funcionários supostamente mais satisfeitos e criativos⁹.

As jornadas de trabalho flexíveis também são característica das *startups*, assim como o chamado *home office*. Sendo “chefes de si mesmos”, muitos trabalham em suas próprias residências e ficam constantemente conectados à Internet por meio de seus computadores e *smartphones*, estando quase o tempo todo disponíveis para serem contatados por clientes, investidores, fornecedores etc., conectividade que intensifica a disponibilidade para o trabalho mesmo fora da jornada laboral tradicional. O total de horas trabalhadas em *startups* norte-americanas pode chegar a 80 ou até mesmo 100 horas semanais¹⁰.

No setor tecnológico brasileiro, seja nas *startups* ou em empresas maiores já consolidadas, as contratações não celetistas são frequentes, uma vez que muitas dessas empresas demandam

⁸ Infomoney: “Salão de jogos e comida à vontade; conheça o escritório do Facebook em São Paulo”. Acessada em 20/07/2014 <http://bit.ly/2ufWXXz>.

⁹ Algumas reportagens mostram a influência da cultura de informalidade corporativa do Vale do Silício em outras companhias: “Horário flexível, sofás e funcionários de bermuda: Gerdau muda cultura e aposta em ambiente ‘Google’”. Acessada em 20/07/2017 <http://bit.ly/2tL5atY>.

¹⁰ For some startup employees, less time spent at work is more. Acessada em 20/07/2017. <http://bit.ly/2tLP2kp>.

conhecimento especializado por projeto, como consultorias técnicas e assessorias especializadas na área de tecnologia da informação (Silva, 2010). Castells (2001) lembra que a flexibilidade do emprego é uma das principais características das empresas de tecnologia, assim como a individualização das relações de trabalho. Segundo o autor espanhol, a partir desse núcleo do que chamou de nova economia, “práticas de trabalho flexíveis tendem a se difundir por todo o mercado de trabalho, contribuindo para a nova forma de estrutura social” (CASTELLS, 2001, p.82).

No Brasil, a contratação de pessoas físicas registradas no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ, conhecidos como PJs) tem sido prática cada vez mais frequente nas empresas em geral com o objetivo de evitar tributos e contribuições sobre salários característicos do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, celetistas). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes a julho de 2016 apontaram que do total de 90,5 milhões de pessoas empregadas no Brasil naquele período, pouco mais de um terço tinha carteira assinada: 34,3 milhões de trabalhadores, volume decrescente diante da atual crise econômica e da reforma trabalhista recentemente aprovada.

Nesse cenário, os empresários do Vale do Silício são frequentemente retratados por reportagens¹¹, peças publicitárias e filmes como empreendedores de garagem que fizeram fortuna em pouco tempo a partir de uma ideia inovadora, alcançada por méritos próprios, individuais. Quando enriquecem, seu estilo de vida pouco se difere de outros grandes empresários: detêm mansões, carros e jatinhos. No entanto, entre os empreendedores tecnológicos, essa riqueza é adornada com uma aura de simplicidade, com a quebra de alguns dos códigos associados ao mundo corporativo tradicional. Para Castells (2001, p.52), os empresários da Internet parecem, portanto, ser “ao mesmo tempo iconoclastas pessoais e adoradores do bezerro de ouro — no qual veem sinal de seu triunfo pessoal”.

O trabalho nas empresas de tecnologia e o modo de vida de seus empreendedores transformam-se em um espetáculo à parte, inserido no que Debord (1997) definiu como uma sociedade global na qual reinam as modernas condições de produção em que “tudo o que era vivido diretamente torna-se representação” (DEBORD, 1997, p.13), considerando “espetáculo o capital em tal grau de acumulação que se torna imagem” (DEBORD, 1997, p.25). O trabalho e o modo de vida do empreendedor tecnológico aparecem como uma mercadoria publicizada e, dessa forma, desejada pela massa de trabalhadores. Tal imagem espetacular

¹¹ Há também reportagens que falam sobre a construção do imaginário, algumas vezes falso, das empresas de garagem que teriam saído do “zero”: A verdade oculta das ‘empresas de garagem’ do Vale do Silício. Acessada em 20/07/2017 <http://bit.ly/2tLd8Ms>.

medeia as relações sociais e as relações dos trabalhadores do mundo com seu próprio trabalho, apresentando-se como uma forma de “distinção” e de capital simbólico frente aos demais, nos termos de Bourdieu (2007).

É possível tentar entender o atual *status* da indústria da Internet no imaginário mundial por meio de uma breve análise de suas origens. Castells (2000, p.43) afirma que, apesar do papel decisivo do financiamento militar e dos mercados nos primeiros estágios da indústria eletrônica entre 1940 e 1960, o progresso tecnológico que se deu no início dos anos 1970 pode ser relacionado à cultura da liberdade, inovação individual e iniciativa empreendedora oriunda da cultura dos *campi* universitários norte-americanos da década de 1960. Segundo Castells, apesar de o Vale do Silício ser historicamente um “firme baluarte do voto conservador” e a maior parte dos inovadores poder ser considerada “metapolítica”, a cultura das descobertas tecnológicas não combinava com a tradição, de certa forma cautelosa, do mundo corporativo.

2.5 A cultura do Vale do Silício

A cultura do Vale do Silício, que influencia empreendedores tecnológicos do mundo todo, inclusive brasileiros, vem do que os autores britânicos Richard Barbrook e Andy Cameron (1996) chamaram de “ideologia californiana”, fruto de uma aliança atípica entre escritores, *hackers*, capitalistas e artistas da Costa Oeste dos EUA e que definiram, segundo os autores, uma “ortodoxia heterogênea” para a era da informação:

Uma nova fé emergiu da fusão bizarra entre a boemia cultural de San Francisco com as indústrias de alta tecnologia do Vale do Silício. Promovida em revistas, livros, programas de TV, sites, imprensa e conferências de Internet, a ideologia californiana combina de forma promíscua o espírito livre dos *hippies* e o zelo empreendedor dos *yuppies*. (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.1)

Essa fusão de opostos, segundo Barbrook e Cameron, teria se dado por meio de uma profunda fé no potencial emancipatório das novas tecnologias de informação, em meio a uma utopia digital segundo a qual todos seriam tanto “descolados” como ricos. Os autores lembram que tal ideologia teve forte apelo também nos países europeus ao longo das últimas décadas. Barbrook e Cameron afirmam que os *hippies* mais radicais das décadas de 1960 e 1970 eram liberais no sentido social da palavra. Defendiam ideais universalistas, racionais e progressistas tais como democracia, tolerância, autorrealização e justiça social. Para alguns deles, essa visão só poderia ser realizada rejeitando o progresso científico e retornando para a natureza. Outros, ao contrário, acreditavam que o progresso tecnológico inevitavelmente

transformaria seus princípios libertários em fato social (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.2). Estes últimos, segundo os autores, envolveram-se na aplicação das novas tecnologias de informação na imprensa alternativa, nas rádios comunitárias, em clubes de computação caseira e coletivos de vídeo.

O trabalho pioneiro dos ativistas de mídia comunitária norte-americanos foi amplamente recuperado pelas indústrias de alta tecnologia e de mídia (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.4). Nesse sentido, os autores citam o conceito dos pesquisadores norte-americanos Kroker e Weinstein de “classe virtual”, uma *intelligentsia* tecnológica formada por empreendedores de alta tecnologia, cientistas cognitivos, engenheiros, cientistas computacionais, desenvolvedores de videogames e outros especialistas em comunicação (KROKER, WEINSTEIN, 1994, p.15).

Barbrook e Cameron afirmam que os “artesões digitais” (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.5) não apenas tendem a ser bem pagos, mas também têm considerável autonomia sobre seu ritmo e local de trabalho. Como resultado, a divisão cultural entre os *hippies* e os *yuppies* se torna menos evidente. Tais trabalhadores devem se submeter aos termos de contrato das empresas tecnológicas e frequentemente não têm garantia de emprego continuado. Eles não têm o tempo livre dos *hippies* e o trabalho passa a ser o principal caminho para realização pessoal da “classe virtual”:

A ideologia californiana oferece uma forma de entender a realidade desses artesões digitais. De um lado, esses trabalhadores são uma parte privilegiada da força de trabalho. De outro, eles são os herdeiros de ideias radicais da comunidade de ativistas midiáticos. A ideologia californiana, portanto, simultaneamente reflete a disciplina da economia de mercado e a liberdade artesanal *hippie*. (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.5)

Tal mistura ideológica, segundo Barbrook e Cameron, só foi possível por conta da crença quase universal no determinismo tecnológico, tanto por parte dos liberais no sentido social da palavra, que esperavam das novas tecnologias a realização de seus sonhos de democracia e justiça social, como por parte dos liberais no sentido econômico, que viram a chance de impulsionar a liberdade individual e o livre mercado por meio das novas tecnologias.

Barbrook e Cameron lembram, no entanto, as derrotas sofridas pelo movimento *hippie* nos EUA na década de 1970, por uma mistura de repressão estatal e cooptação cultural (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.10). Segundo os autores, a ideologia californiana encapsula perfeitamente as consequências dessa derrota nos membros da “classe virtual”:

Ao mesmo tempo em que eles aproveitam as liberdades culturais conquistadas pelos *hippies*, a maior parte não está mais envolvida na luta para a construção de uma “ecotopia”. Em vez de se rebelar abertamente contra o sistema, esses artesões digitais agora aceitam que a liberdade virtual só pode ser atingida ao

trabalhar dentro dos limites do progresso social e do livre mercado (BARBROOK, CAMERON, 1996, p.10).

2.6 A influência da cultura *hacker*

Para além da *hippie* e *yuppie*, a cultura empresarial do Vale do Silício também absorve algumas características da cultura *hacker*, já que esta teve participação relevante na origem da própria Internet.

Historicamente, a Internet foi criada em círculos acadêmicos e em suas unidades de pesquisa auxiliares, no que Castells chamou de “tecnoelites” enraizadas na academia e nas ciências (CASTELLS, 2001, p.36). A cultura *hacker*, por sua vez, foi responsável por espalhar conhecimentos e hábitos antes restritos a essas tecnoelites:

A cultura *hacker* desempenha um papel axial na construção da Internet por duas razões: pode-se sustentar que é o ambiente fomentador de inovações tecnológicas capitais mediante a cooperação e a comunicação livre; e que faz a ponte entre o conhecimento originado na cultura tecnomeritocrática e os subprodutos empresariais que difundem a Internet na sociedade em geral. (CASTELLS, 2001, p.38)

A definição que Castells utiliza para a cultura *hacker* é a do jornalista norte-americano Steve Levy. Ele definiu essa cultura como um conjunto de valores e crenças emergido das redes de programadores de computador que interagem online em torno de sua colaboração em projetos de programação criativa definidos de forma autônoma¹². Castells enfatiza algumas características dessa comunidade, entre elas a autonomia frente a instituições ou corporações e o uso da interconexão de computadores como base para tal autonomia (CASTELLS, 2001, p.38). A cultura *hacker* tem, segundo o autor espanhol, a meta abrangente de excelência no desempenho e na tecnologia, enquanto tal meta determina a necessidade de manutenção do código-fonte aberto dos *softwares*:

Um melhor desempenho, quando desvinculado de instituições compensatórias, requer a adesão a um conjunto de valores que combina a alegria da criatividade com a reputação entre os pares. Suprema nesse conjunto de valores é a liberdade. Liberdade para criar, liberdade para apropriar todo conhecimento disponível e liberdade para redistribuir esse conhecimento sob qualquer forma ou por qualquer canal escolhido pelo *hacker* (CASTELLS, 2001, p.42).

Soderberg (2008) afirma que não há fronteiras claras para definir a comunidade *hacker*, uma vez que esta é extremamente heterogênea (SODERBERG, 2008, p.180). Há organizações à frente da comunidade, mas o real impulso ao movimento se dá por meio das pessoas que

¹² LEVY, Steve. Hackers: Heroes of the Computer Revolution. Penguin-US. Nova York: 1984. Apud CASTELLS, Manuel. A Galáxia da Internet. Zahar. Rio de Janeiro: 2001. p. 38.

escrevem códigos-fonte, quebram criptografias e invadem sistemas de computadores. Segundo o autor, é possível apenas diferenciar entre aqueles que seguem ou não a lei, que atuam com *software* livre ou de código aberto, entre outras diferenciações. O autor lembra que a comunidade *hacker* cresceu nas universidades norte-americanas durante os anos 1960, quando muitos jovens escolheram estudar para evitar serem enviados para a guerra do Vietnã. A disposição para a desobediência civil foi reforçada pelos mecanismos de comunicação entre universidades, ativistas pela paz e *hippies* (SODERBERG, 2008, p.15).

O movimento *hacker* não tem uma ideologia definida, no entanto, sua política está centrada em algumas questões sobre as quais todos seus membros concordam, particularmente, a de que a informação deve ser livremente acessível (SODERBERG, 2008, p.15). Além disso, é guiado pelo impulso de fugir do tédio e das relações “comoditificadas”, assim como da alienação tanto como consumidor como trabalhador (SODERBERG, 2008, p.182). De acordo com Soderberg, essa fuga dos *hackers* das relações “comoditificadas” se dá por meio da luta “brincadeira”, ou seja, a brincadeira de criar com fim em si mesmo (SODERBERG, 2008, p.182). Mesmo que tais tentativas sejam capturadas e realimentadas pela máquina capitalista, o autor lembra que a brincadeira com fim em si mesmo é por si só desestabilizadora para um sistema construído sob o princípio de que tudo e todos são um meio para alguma outra coisa:

A subversão da brincadeira é particularmente importante para o movimento *hacker* (...). O capital precisa manter seu controle sobre os sistemas de informação e, portanto, reage com prisões arbitrárias de *hackers*, com leis proibindo o compartilhamento pirata, a introdução de tecnologias de direitos digitais e outras ações. Os *hackers* não têm outra escolha a não ser continuar brincando. É esse motivo que garante que sua política seja de ordem diferente que a política originada de convicções ideológicas. (SODERBERG, 2008, p.183)

A brincadeira no movimento *hacker* tem objetivos estéticos que, quase sem querer (SODERBERG, 2008, p.184), acaba produzindo aplicações computacionais funcionais e inovadoras. As empresas de Internet, incluindo as *startups*, tentam replicar tal prática na forma — vide a adoção de ambientes de trabalho descontraídos que remetem ao lazer — mas, por manter as condições de assalariamento e de lucro, não conseguem chegar à sua essência, uma vez que o valor-chave do movimento *hacker* é a prática emancipatória da brincadeira com liberdade frente a instituições e corporações e com fim em si mesmo:

Para um programador assalariado, o código que está desenvolvendo é um meio para obter salário no fim do mês. (...) Para o hacker, por outro lado, desenvolver o código é um fim em si mesmo. Ele sempre vai prestar total atenção no empreendimento, ou estará fazendo outra coisa. É difícil para as companhias competirem com esse tipo de comprometimento. (SODERBERG, 2008, p. 26)

Outra prática *hacker* que vem sendo adotada pelo mundo corporativo tecnológico é o modelo de *softwares* em código-fonte aberto. Amadeu (2004) explica que a diferença fundamental de desenvolvimento entre *software* de código aberto e proprietário é o modelo de desenho e confecção dos programas. As empresas de *software* proprietário trabalham somente com programadores contratados, assalariados ou terceirizados, e o desenvolvimento do *software* é interno à empresa. Já o código aberto é o modelo colaborativo que envolve programadores da empresa e todos aqueles interessados no desenvolvimento daquele *software*, inclusive voluntários espalhados pelo mundo. Amadeu também diferencia o *software* de código aberto do *software* livre. Enquanto o *software* livre necessariamente é de código aberto, o contrário nem sempre é verdadeiro. É possível que um *software* de fonte aberta não assegure as quatro liberdades que caracterizam o *software* livre: de uso, cópia, modificações e redistribuição.

Richard Stallman, presidente da Free Software Foundation (Fundação do Software Livre)¹³ afirma que o *software* livre respeita as liberdades essenciais dos usuários: a liberdade de executá-lo, de estudá-lo e mudá-lo, e redistribuir cópias com ou sem mudanças. Segundo ele, trata-se de uma questão de liberdade, não de preço. Em 1998, contudo, uma parte da comunidade do *software* livre se separou e iniciou uma campanha em nome do “código aberto” com o objetivo de difundi-lo entre as empresas. O termo passou a ser rapidamente associado a ideias e argumentos baseados apenas em valores práticos, tais como criar ou ter *software* poderoso e confiável¹⁴:

Os dois termos descrevem quase a mesma categoria de *software*, porém eles apoiam visões baseadas em valores fundamentalmente diferentes. O código aberto é uma metodologia de desenvolvimento; o *software* livre é um movimento social. Para o movimento do *software* livre, o *software* livre é um imperativo ético, com respeito essencial à liberdade dos usuários. Em contrapartida, a filosofia do código aberto considera os problemas em termos de como tornar o *software* “melhor” — e apenas num sentido prático.¹⁵

Stallman cita menções na imprensa norte-americana¹⁶ sobre os “potenciais disruptivos” do código aberto para as *startups* de Tecnologia da Informação, especialmente nos segmentos de computação em nuvem e Big Data. Soderberg também menciona a absorção do trabalho voluntário dos *hackers* pelas empresas com o objetivo de melhorar seus produtos. Segundo Soderberg, o envolvimento das comunidades FOSS (Free and Open Source) com corporações

¹³ Por que o Código Aberto não compartilha dos objetivos do Software Livre? <http://bit.ly/1d42dUH>. Acessado em 24/07/2017.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Open Source Is Woven Into the Latest, Hottest Trends. <http://bit.ly/2tEcZ29>. Acessado em 24/07/2017.

é parte de um padrão geral do capitalismo pós-fordista onde as audiências e os usuários são colocados para trabalhar (SODERBERG, 2008, p.8). Tal modelo de organização do trabalho colaborativo pode se tornar dominante no futuro, na opinião do autor, uma vez que sua escalabilidade não tem comparação com outros setores da economia. Ele lembra que um projeto FOSS de zero orçamento frequentemente envolve mais horas de trabalho de programadores qualificados do que qualquer corporação pode pagar (SODERBERG, 2008, p.25).

Soderberg afirma que essa configuração do trabalho cooperativo dos *hackers* altera completamente os conceitos tradicionais de natureza do trabalho e de composição da classe trabalhadora, uma vez que deixa clara a ausência de fronteiras entre trabalho e lazer e entre trabalho voluntário e assalariado (SODERBERG, 2008, p.6). Além disso, a própria heterogeneidade da comunidade *hacker* torna essa análise mais complexa, já que um programador pode ser *freelance* para uma multinacional três dias da semana, passar dois dias como empreendedor em uma *startup* FOSS e ser usuário de aplicativos, atividades que alimentam a produção capitalista:

O modelo de desenvolvimento FOSS é um exemplo de como o processo de trabalho foi difundido por toda a sociedade. Uma consequência disso é que a experiência subjetiva da relação de antagonismo está confusa. Os eventos diários não se traduzem imediatamente em uma profunda oposição bipolar entre empregados e empregadores. (SODERBERG, 2008, p.6)

Tanto o trabalho dos *hackers* como o trabalho nas *startups* de tecnologia (influenciado também pela cultura *hacker*) aparecem como um trabalho disseminado por toda a sociedade e não restrito a horários ou locais determinados, como ocorria no fordismo. Ambos aparecem como geradores de valor no capitalismo cognitivo, porém, dotados também de maior mobilidade geográfica e temporal. Soderberg retoma o conceito de “multidão” de Negri, já citado nesta dissertação, para afirmar que este pode ser mais adequado para abordar essa nova configuração do trabalho contemporâneo:

Dada essa diversidade de trabalho, a longeva ambição de Antonio Negri de ampliar a categoria de classe trabalhadora é um projeto válido. No melhor cenário, evita excluir lugares emergentes e desconhecidos de exploração e luta. A mais nova tentativa dele e de Michael Hardt de redefinir o proletariado é a noção de multidão. Eles priorizam a multidão como um agente de mudança, uma posição anteriormente detida pela classe trabalhadora na teoria marxista. (SODERBERG, 2008, p.6)

2.7 Economia de compartilhamento

A recente ascensão do fenômeno socioeconômico conhecido como economia do compartilhamento, também chamado de economia compartilhada, trouxe novas configurações para a organização tanto do capital como do trabalho no capitalismo contemporâneo. Na definição de Ribeiro (2016):

A economia do compartilhamento, também conhecida como economia colaborativa, consumo colaborativo ou economia entre pares, diz respeito a antigas práticas de dividir, permutar, trocar ou transacionar produtos e serviços entre pares, porém realizados em espaços muito mais amplos e difusos do que no âmbito de comunidades locais fechadas (...) (RIBEIRO, 2016, p.3).

Exemplos apontados pelo mercado de tecnologia e por alguns acadêmicos como práticas da economia de compartilhamento são *startups* como Uber e Airbnb¹⁷, que ligam consumidores a outras pessoas que oferecem serviços — como transporte privado e estadia em imóveis. Por meio de aplicativos e sites, a *startup* atua como elo entre aqueles que demandam o serviço e aqueles que os oferecem, lucrando com as taxas cobradas por essa intermediação ou com a gestão e venda dos dados dos usuários para empresas de *marketing* e publicidade online. Grande parte dos aplicativos criados pelas *startups*, inclusive brasileiras, é baseada nesse modelo de negócio, diferenciando-se apenas no tipo de serviço intermediado. Exemplos brasileiros são a ZazCar (plataforma de compartilhamento de carros), AulaUp (plataforma que conecta alunos e professores), GetNinjas (plataforma de serviços de profissionais autônomos), entre outras.

Para Abramovay (2014), a economia do compartilhamento descentraliza os instrumentos de produção e troca, reduz os custos de transação e impulsiona uma economia da atração pautada em confiança nas relações interpessoais.

Souza e Lemos (2016) lembram o fato de a economia do compartilhamento ser baseada no uso de tecnologia da informação em prol da “otimização” do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes. Segundo os autores:

¹⁷ Apesar de o mercado de tecnologia e alguns acadêmicos terem adotado o termo economia de compartilhamento para se referir ao modelo de negócios dessas companhias, Richard Stallman, da Fundação Software Livre, afirma que essas empresas não têm nada a ver com compartilhamento, que ocorre “quando as pessoas se ajudam mutuamente em um espírito de comunidade”. Fonte: “Uber e Airbnb não têm nada a ver com compartilhamento”. <http://bit.ly/2vuu5i5>. Meio&Mensagem. Acessado em 13/08/2017.

O acesso gerado aos bens e aos serviços na economia do compartilhamento cria as condições para o desenvolvimento de um fenômeno denominado “consumo colaborativo”, que privilegia justamente o acesso em detrimento da aquisição de propriedade sobre os bens que não serão explorados em todo o seu potencial. (SOUZA, LEMOS, 2016, p.1760)

Esse modelo de negócios, contudo, também desperta críticas. Para o professor de cultura e mídia digital da universidade The New School, de Nova York, Trebor Scholz¹⁸ a “economia extrativa do compartilhamento mobiliza a linguagem do amor e da contracultura para vender serviços comerciais, muitas vezes ilegalmente”. Segundo ele, o que consideramos hoje “economia do compartilhamento, economia colaborativa, economia do biscate ou economia sob demanda” começou com o ímpeto do autêntico compartilhamento de recursos subutilizados, citando como exemplo o site Couchsurfing (no qual pessoas compartilham um lugar em seu sofá de casa gratuitamente).

No entanto, esses modelos e narrativa foram rapidamente apropriados por empreendimentos de *startups* visando ao lucro¹⁹. Scholz atenta especialmente para os riscos de aplicativos que fazem a intermediação de força de trabalho, como é o caso do Uber, do TaskRabbit (aplicativo baseado na oferta de pequenos trabalhos de moradores da vizinhança) e do Mechanical Turk (um autodenominado “mercado online para trabalho”). Ao mesmo tempo em que oferecem facilidades para os consumidores e trabalhadores que conseguem “bicos”, também representam precarização do trabalho autônomo pelo fato de os trabalhadores provedores de serviços não terem vínculo empregatício com a *startup* que faz a intermediação²⁰. Segundo Scholz:

Isso não é uma mera continuação do capitalismo pré-digital como conhecemos, existem discontinuidades notáveis — novas formas de exploração e concentração da riqueza que me levaram a cunhar o termo “espoliação da multidão”. A espoliação da multidão é uma nova forma de exploração, executada por quatro ou cinco estrelas, que se apoia em uma massa global de milhões de trabalhadores em tempo real. (SCHOLZ, 2016, p.24)

Outra preocupação é o caráter monopolístico assumido por algumas dessas plataformas de compartilhamento. Algumas delas se tornaram grandes corporações de Internet, como é o caso do próprio Uber, enquanto os capitalistas de risco associados a essas empresas passaram

¹⁸ “Contra a servidão ao algoritmo, o cooperativismo de plataforma. Entrevista especial com Trebor Scholz”. Revista IHU Online. Acessado em 30/07/2017. <http://bit.ly/2vCoxDN>.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Vale lembrar que o trabalho autônomo dos trabalhadores que prestam serviços a *startups* não é o foco desta dissertação, e sim o trabalho dos empreendedores de tecnologia, sócios ou proprietários únicos de *startups* e que constituem suas empresas na forma de pessoa jurídica. No Brasil, esses empreendedores podem ser microempreendedores, microempreendedores individuais (MEI) ou pessoas jurídicas de maior porte, dependendo do grau de desenvolvimento da *startup*.

a concentrar grande parte das riquezas produzidas por esses novos mercados (Ribeiro, 2016, p.15).

Nesse cenário, Scholz propõe o que chamou de “cooperativas de plataforma” (Scholz, 2016) — uma alternativa às infraestruturas digitais de economia do compartilhamento atuais e uma tentativa de levar a história das cooperativas de trabalhadores para a era digital. Apesar de continuarem visando ao lucro, tais plataformas cooperativistas tentam eliminar elementos presentes nas *startups* de tecnologia, como investidores do mercado financeiro, e pulverizar a propriedade dessas empresas, uma vez que as cooperativas são detidas por seus trabalhadores. Assim como as *startups*, as cooperativas aproveitam as novas tecnologias para disseminar e intermediar a oferta de serviços.

Scholz apresenta alguns exemplos de cooperativismo de plataforma online existentes nos Estados Unidos e na Europa. Em San Francisco, há a Loconomics²¹, uma cooperativa de trabalhadores *freelancers* onde seus membros são sócios, recebem dividendos e têm voz na gestão da empresa. Outro exemplo é o Fairmondo²², da Alemanha, um mercado online descentralizado de propriedade dos próprios usuários. O autor também cita exemplos de cooperativas de taxistas que criaram seus próprios aplicativos nos EUA.

Há também uma rede online promovida pelo Consórcio de Cooperativismo de Plataforma da universidade The New School²³, que tem como um de seus objetivos reunir funcionários ou sócios de *startups* do mundo todo interessados em formar suas próprias cooperativas. Diz o texto do site que convoca os empreendedores:

Trabalhadores de tecnologia podem se unir para formar negócios democráticos detidos e operados tanto pelos trabalhadores como por consumidores e produtores. Sem o comando dos financiadores de VC (*venture capital*), tais cooperativas podem crescer mais devagar, mas isso deixa mais controle nas mãos de seus membros enquanto também cria negócios mais sustentáveis, com raízes comunitárias. O modelo das cooperativas de plataforma é mais ágil para a criação de um ambiente de trabalho mais diverso e seguro porque os trabalhadores podem determinar seus clientes e falar mais abertamente no local de trabalho.²⁴

Além da propriedade coletiva, entre os princípios do cooperativismo de plataforma estão as proteções trabalhistas e benefícios aos trabalhadores/sócios; a transparência em relação ao que é feito dos dados dos usuários; a rejeição à vigilância excessiva no ambiente de trabalho; o direito de se desconectar; entre outros pontos (SCHOLZ, 2016, p.78-84).

²¹ Loconomics Cooperative. <https://loconomics.com/>. Acessado em 05/08/2017.

²² Fairmondo. <https://www.fairmondo.de/>. Acessado em 05/08/2017.

²³ “Join de cooperative platform economy”. <https://platform.coop/>. Acessado em 05/08/2017.

²⁴ <https://platform.coop/about/for-startups>. Tradução livre.

As cooperativas aproveitam as novas tecnologias para se conectar a um número maior de usuários e de trabalhadores, da mesma forma que fazem as *startups*, porém, de maneira mais autônoma, uma vez que não precisam prestar contas a investidores financeiros muitas vezes mais interessados em ganhos de curto e médio prazo. Organizado pela The New School, o repositório Platform.coop descreve mais de 160 experiências de cooperativismo de plataforma localizadas em Europa, EUA, Índia, África do Sul, China e Austrália.

Durante o lançamento do livro de Scholz em 2017 no Brasil, a Fundação Rosa Luxemburgo apresentou algumas experiências de cooperativismo de plataforma brasileiras. Uma delas foi a Colivre²⁵, empresa cooperativa de serviços em Tecnologia da Informação, especializada no desenvolvimento de soluções livres para web 2.0 e com sede em Salvador, na Bahia.

2.8 *Makerspaces e fablabs*

Outras experiências de maior autonomia do trabalho tecnológico podem ser observadas nos chamados *hacker and maker spaces* (HMSs) (SCHROCK, 2014), espaços abertos colaborativos devotados ao trabalho técnico e criativo. Os HMSs são organizações coletivas que mantêm *workshops* para criações individuais, aprendizado social e colaboração para projetos criativos e técnicos, tanto tecnológicos como não tecnológicos. Tais organizações podem eventualmente originar *startups* ou projetos individuais ou colaborativos não voltados ao lucro.

Influenciados pela cultura *hacker* alemã e norte-americana (SCHROCK, 2014), os HMSs surgem com o interesse compartilhado de manutenção de um espaço semipermanente para trabalho individual e colaborativo. Os HMSs normalmente empregam convenções democráticas e meritocráticas, e alguns são focados em tecnologias de segurança da informação, enquanto outros abrigam empreendimentos artísticos, projetos de soldagem, marcenaria, entre outras iniciativas não ligadas ao mundo dos computadores. Estimativas de 2014 (SCHROCK, 2014) dão conta da existência de ao menos 500 *hacker and maker spaces* no mundo.

Segundo a organização Fazedores²⁶, criada para disseminar o movimento *maker*²⁷ no Brasil, os *makerspaces* nasceram dentro de *hackerspaces*, que não necessariamente possuíam

²⁵ Colivre. <http://colivre.coop.br/>. Acessado em 06/08/2017.

²⁶ Fazedores. <http://blog.fazedores.com>. Acessado em 06/08/2017.

ferramentas de prototipagem ou fabricação digital²⁸. De acordo com a organização, os *makerspaces* diferenciam-se também dos *fablabs*, que são *makerspaces* que seguem algumas sugestões de padrões feitas pela FabFoundation²⁹, fundação criada pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT) para disseminar os *fablabs* mundialmente. Entre outras diferenciações, os *fablabs* precisam ter máquinas de impressão 3D, cortadoras a laser, entre outras. Segundo a Fab Foundation:

Um *fablab* é uma plataforma de prototipagem técnica para inovação e invenção, fornecendo estímulo ao empreendedorismo local. Um *fablab* também é uma plataforma para aprendizagem e inovação: um lugar para brincar, criar, aprender, orientar, inventar. Ser um *fablab* significa conectar-se a uma comunidade global de aprendizes, educadores, tecnólogos, pesquisadores, fazedores e inovadores — uma rede de compartilhamento de conhecimento que se estende a 30 países e 24 fusos horários. Uma vez que os *fablabs* compartilham ferramentas e processos comuns, o programa está construindo uma rede global, um laboratório distribuído para pesquisa e invenção.³⁰

2.9 Conclusões do marco teórico

Tendo em vista os referenciais teóricos apresentados, concluiu-se ser mais adequado utilizar nesta dissertação o conceito de trabalho imaterial, e não informacional, para se referir ao trabalho no capitalismo contemporâneo, uma vez que a perspectiva do trabalho imaterial já reconhece a importância do trabalho informacional, enquanto ressalta também o novo papel da dimensão subjetiva do trabalho.

Embora ambas as abordagens forneçam elementos interessantes e semelhantes para analisar o processo de trabalho contemporâneo, como o fato de a ação de conhecimento sobre os próprios conhecimentos tornar-se a principal fonte de produtividade, considerou-se o conceito de trabalho imaterial como mais adequado para a análise proposta nesta dissertação porque este mobiliza não apenas o conjunto de atividades intelectuais e comunicativas, como também afetivas e subjetivas do trabalho contemporâneo.

Também se optou por detalhar os conceitos de capitalismo cognitivo ao lado de era da acumulação flexível, uma vez que o primeiro dá pistas sobre as possibilidades de antagonismos perante o sistema capitalista atual, enquanto o segundo detalha importantes questões de precarização e controle do capital sobre o trabalho na nova configuração.

²⁷ O Movimento Maker é uma extensão mais tecnológica e técnica da cultura Faça-Você-Mesmo ou, em inglês, Do-It-Yourself (DIY), cuja base é a ideia de que pessoas comuns podem construir, consertar, modificar e fabricar objetos e projetos com suas próprias mãos. Fonte: Fazedores. <http://blog.fazedores.com>. Acessado em 06/08/2017.

²⁸ Fazedores. <http://blog.fazedores.com>. Acessado em 06/08/2017.

²⁹ FabFoundation. <http://www.fabfoundation.org>. Acessado em 06/08/2017.

³⁰ What is a Fab Lab? <http://bit.ly/2vESsen>. Fab. Foundation. Acessado em 06/08/2017.

3 CENÁRIO BRASILEIRO E GLOBAL DAS STARTUPS

Este capítulo aborda o mercado de *startups* baseadas em tecnologias da informação e comunicação no Brasil e no mundo, detalhando o tamanho do mercado brasileiro — incluindo número de empresas, de aceleradoras e incubadoras, assim como volumes de investimentos — na comparação com outros países. Também há informações sobre a concentração regional desse tipo de empresa no Brasil, assim como sobre o perfil de seus empreendedores.

O capítulo traz também os resultados do trabalho de campo, durante o qual foram feitas entrevistas com quase duas dezenas de empreendedores de *startups* de diversos estados brasileiros, abordando temas como rotina de trabalho, direitos, e, ao final, percepções desses empreendedores sobre autonomia no trabalho, satisfação (ou insatisfação) pessoal e profissional frente à sua opção pelo empreendedorismo de tecnologia.

3.1 *Startups* de tecnologia no Brasil e no mundo

O Brasil tem aproximadamente 4,2 mil *startups* de tecnologia, segundo dados de fevereiro de 2017 da Associação Brasileira de Startups (ABStartups)³¹, com maior concentração nos estados de São Paulo (31%), Minas Gerais (9%) e Rio de Janeiro (8%). Apesar de ter um mercado ainda pequeno quando comparado a países como Estados Unidos (mais de 100 mil *startups*), Reino Unido (22 mil) e Índia (16,9 mil)³², o Brasil já possui um ecossistema de empresas desse tipo, com a presença de investidores — como investidores anjo, *seed capital* e fundos de *venture capital*³³ — assim como aceleradoras e incubadoras.

A ABStartups define o termo *startup* como “empresas em fase inicial que desenvolvem produtos ou serviços inovadores, com potencial de rápido crescimento”. Trata-se de um modelo de negócios que, por ser baseado em tecnologias da informação e comunicação (TICs), pode ganhar escala facilmente com menor investimento inicial na comparação com indústrias manufatureiras ou empresas convencionais do setor de serviços, na medida em que os gastos com capital fixo e funcionários são relativamente menores. A ABStartups não estabelece um limite de faturamento, lucro ou número de funcionários para definir uma

³¹ Dados da ABStartups foram enviados por e-mail em 19/02/2017 pela associação.

³² Base de dados de junho de 2017 CrunchBase <https://www.crunchbase.com>.

³³ Os investidores anjo são pessoas físicas que aplicam recursos próprios (até cerca de R\$500 mil) em empresas nascentes de tecnologia, enquanto os fundos de capital semente reúnem diversos investidores para aplicar de R\$500 mil a R\$2 milhões. Já os fundos de *venture capital* investem de R\$2 milhões a R\$10 milhões em empresas que já têm algum faturamento. Todos detêm alguma participação na empresa investida. (Exame, 9 mar 2011 <http://abr.ai/2nHH6P0>).

startup. Para fins de análise, este trabalho focará nas empresas iniciantes de tecnologia que tenham como negócio principal serviços inovadores baseados ou vendidos pela Internet, como aplicativos ou sites, assim como fabricantes de hardwares.

Apesar de haver registros do uso da palavra *startup* para designar empresas nascentes de tecnologia nos EUA já na década de 1980³⁴, o termo passou a ser mais utilizado pelos norte-americanos a partir da chamada “bolha da Internet”, período de 1996 a 2001, marcado pelo surgimento de grande número de empresas de tecnologia. O modelo de negócios que se constituiu então se baseou no dinheiro dos capitalistas de risco, fundos de investimento e investidores pessoas físicas que passaram a aplicar recursos em ideias e empresas inovadoras de Internet com objetivo de posteriormente vendê-las, principalmente por meio de ofertas públicas iniciais de ações (IPO, na sigla em inglês), para obter retorno do investimento realizado.

Assim, os empresários das *startups* de tecnologia nasceram e continuam dependendo dos capitalistas de risco para dar andamento a seus negócios, enquanto estes precisavam dos criadores tecnológicos “para terem sucesso como capitalistas, de modo a poder negociar no mundo financeiro mais amplo, como guardiões das fontes da nova criação de riqueza” (CASTELLS, 2001, p.51).

As *startups* e o empreendedorismo tecnológico propagam-se, especialmente a partir dos anos 2000 nos países centrais e, em menor grau, nos países em desenvolvimento, como uma alternativa ao emprego assalariado em empresas tradicionais, tendo maior apelo entre jovens qualificados atraídos pelo imaginário de *glamour* disseminado pela mídia e pela espetacularização que passou a envolver essas empresas, assim como pelo desejo de não responder a hierarquias empresariais e enriquecer rapidamente, em uma atualização da expressão *self made man*.

Por seu caráter inovador, trata-se de um empreendimento de alto risco. Estimativas do professor da Harvard Business School Shikhar Ghosh³⁵ (2011) apontam que de 70% a 80% das *startups* do mundo não conseguem obter o retorno dos investimentos efetuados, enquanto seu sucesso depende da aceitação dos consumidores, do mercado financeiro e da inserção em lojas de aplicativos como Apple Store e Google Play — dos sistemas operacionais iOS e Android, respectivamente, que dominam o mercado de *smartphones* no mundo. No Brasil,

³⁴ Silicon Valley Fever: Growth of High-Technology Culture, de Everett M. Rogers, Judith K. Larsen Basic Books, 1984. <http://bit.ly/2pel0Uy>.

³⁵ Why Companies Fail—and How Their Founders Can Bounce Back. <http://hbs.me/2hA4gIr>. Acessado em 07/08/2017.

estudo da Fundação Dom Cabral³⁶ mostra que apenas uma em cada quatro *startups* sobrevive após o primeiro ano de vida. Isso, no entanto, não parece arrefecer o interesse de empreendedores por essas empresas, diante dos altos retornos caso a empreitada seja bem sucedida.

Em geral, os sócios fundadores das *startups* brasileiras são também seus únicos funcionários. Essas empresas eventualmente têm em seu quadro de empregados representantes dos capitalistas de risco, que passam a ter ingerência sobre o futuro da companhia. No Brasil, alguns sócios fundadores já exerceram a função de executivos de empresas convencionais ou do mercado financeiro, mas decidiram empreender por não se adaptar a estruturas corporativas consideradas por eles tradicionais demais ou por sentir falta de “realização profissional”, segundo mencionado por empreendedores nas entrevistas de campo que serão detalhadas mais à frente nesta pesquisa.

O papel dos empreendedores de *startups* assemelha-se ao do executivo de colarinho branco de grandes empresas, podendo também ser comparado ao microempresário ou ao trabalhador autônomo. Alguns autores consideram que microempresários não podem ser considerados parte da classe trabalhadora, uma vez que essa definição é dada pelo assalariamento e pela venda de sua própria força de trabalho (ANTUNES, 1999, p.103). No entanto, esta dissertação considera que a figura do empreendedor ganha complexidade na medida em que, apesar de deter o controle da empresa — mesmo que este seja dividido com outros sócios —, ele também executa funções de funcionário ao desenvolver e vender seus serviços e produtos. A ausência de patrão não representa, assim, o “cancelamento da relação capital-trabalho e sua imanente contradição” (ALVES; TAVARES, 2006, p.435), uma vez que o controle do capital sobre o trabalho “prescinde da figura física do patrão” (ALVES; TAVARES, p.436).

A disseminação do empreendedorismo ocorre em um contexto do que Harvey chamou de mudança geral das normas e valores coletivos presentes até ao menos a década de 1960 para um crescente “individualismo muito mais competitivo como valor central numa cultura empreendedimentista que penetrou em muitos aspectos da vida” (HARVEY, 1992, p.161). Se, por um lado, o empresário de *startup* é “chefe de si mesmo”, por outro sofre pressão de clientes, concorrentes e, principalmente, de investidores do mercado financeiro — que muitas vezes tomam a forma de aceleradoras ou incubadoras³⁷ —, em uma relação de dependência e

³⁶ Estudo da Fundação Dom Cabral foi realizado em 2012. <http://bit.ly/2qjLvJY>.

³⁷ Tanto incubadoras como aceleradoras têm como objetivo auxiliar empreendedores na etapa inicial do negócio, tendo como foco empreendimentos inovadores com alto potencial de crescimento. No entanto, as

sem os direitos trabalhistas de um funcionário de empresa tradicional com registro em carteira.

Adiciona-se a isso o fato de o trabalho ser todo baseado na hiperconectividade, com uso constante de computadores, *smartphones*, redes sociais, utilizados para dar andamento ao negócio. Essas ferramentas permitem conexão 24 horas por dia, sete dias da semana, o que faz com que não exista uma jornada de trabalho definida, o que é agravado pelo fato de o funcionário ser também sócio da empresa. As fronteiras entre horário de trabalho e de lazer se misturam, o que fica evidente com a recente "moda" entre as *startups* do Vale do Silício de disponibilizar brinquedos e jogos em seus escritórios para os funcionários/sócios "relaxarem" durante a jornada e dessa forma incentivarem a criatividade e a permanência no escritório.

A Fundacity, uma espécie de rede social norte-americana que liga investidores a *startups*, afirmou em estudo de setembro de 2015 que o Brasil se tornou “significativamente mais empreendedor na última década”, o que pode ser explicado em parte, segundo a organização, pela demanda por produtos e serviços estimulada pelo crescimento da classe média no país, assim como por avanços na área da tecnologia digital, “o que notoriamente diminuiu os custos para se abrir novos negócios”, segundo a entidade. Ainda segundo o levantamento da Fundacity, naquele ano, o Brasil tinha 27 empresas aceleradoras e mais de 300 incubadoras (sendo estas não exclusivamente voltadas para *startups*, mas também para empresas iniciantes tradicionais). O país contava ainda com 24 fundos de *venture capital* e 15 grupos de investidores anjo. No primeiro semestre de 2015 (últimos dados disponíveis), o investimento total em *startups* totalizou 170,8 milhões de reais, direcionados a 183 empresas por 45 investidores.

No Brasil, as *startups* de tecnologia são consideradas um tipo de micro e pequena empresa (MPEs), mas se diferenciam destas e das demais empresas em geral por apostar em lucratividade e ganhos de receita mais rápidos com base em serviços considerados inovadores (enquanto as demais MPEs focam em serviços já conhecidos) e por se basearem no financiamento de investidores e fundos de investimento em vez de bancos privados e de desenvolvimento.

O avanço das empresas iniciantes de tecnologia no Brasil na última década está intimamente ligado ao aumento da penetração de *smartphones* e do uso da Internet no país³⁸.

primeiras normalmente não têm fins lucrativos e são administradas por instituições públicas, enquanto as segundas têm fins lucrativos e são mantidas por investidores (Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios, 3 de Jun 2013 <http://bit.ly/2pel0Uy>).

³⁸ De acordo com a pesquisa TIC Domicílios de 2015, realizada pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), e

Segundo pesquisa da ABStartups, as empresas iniciantes de tecnologia brasileiras oferecem serviços variados como aplicativos de Internet; comunicação e mídia; varejo e comércio eletrônico, saúde; entretenimento; finanças; logística; eventos e turismo; moda e beleza; games; entre outros — serviços na maior parte das vezes relacionados a produtos e processos de informação. Parte das *startups* tem como base de seu negócio o comércio eletrônico (e-commerce), setor que, segundo a Associação Brasileira de Comércio Eletrônico (ABComm), teve faturamento de 53,4 bilhões de reais³⁹ em 2016, crescimento de 11% na comparação com o ano anterior.

Mais do que definir o conceito de *startup*, há divergências no mercado de tecnologia para definir quando uma empresa deixa de ser *startup*. As definições do mercado ainda são nebulosas quanto a este tema. Alguns investidores afirmam que mesmo empresas como Uber permanecem *startups*, apesar de serem gigantescas. Isso ocorre porque o Uber continua dando prejuízo globalmente, enquanto seu modelo de negócio é frequentemente contestado por legislações locais e nacionais no mundo todo. Dessa forma, o critério para a definição de *startups*, para esses investidores, é o risco de uma empresa quebrar nos próximos 12 meses.

O trabalho de campo desta dissertação foi realizado a partir de entrevistas qualitativas, feitas entre abril e novembro de 2017, com 17 empreendedores brasileiros atuando em negócios baseados em tecnologias da informação e comunicação (TICs) — número alcançado após a aplicação do método de saturação, quando as respostas começam a se repetir. Na definição dos entrevistados, consideraram-se diversidade espacial (embora apenas duas empresas estejam localizadas fora da região Sudeste, sendo uma no Sul e outra no Nordeste), etária e de gênero, assim como diferentes estágios de desenvolvimento da empresa, priorizando-se a realização de entrevistas com o empreendedor sócio da *startup* (e não apenas funcionário).

A maior parte dos entrevistados (13 deles) é CEO (presidente-executivo) e fundador da empresa. Foram selecionados a partir de indicações feitas por aceleradoras de *startups*, por alguns dos próprios entrevistados, por informações obtidas em reportagens sobre as empresas publicadas na imprensa e por indicações de pessoas que trabalham em empresas do setor tecnológico.

pelo Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR (NIC.br), 93% dos domicílios brasileiros detinham telefone celular naquele ano, enquanto 25% detinham computador de mesa e 32%, computador portátil. Segundo o levantamento, 51% dos domicílios brasileiros têm acesso à Internet, com o percentual chegando a 60% na região Sudeste. A pesquisa mostrou ainda que o celular é o dispositivo utilizado por 89% dos usuários para acesso individual à Internet.

³⁹ G1 2 Jan 2017. <https://glo.bo/2i32qvO>.

Com exceção de uma empreendedora de *startup*, cuja entrevista ocorreu pessoalmente, todas as demais foram feitas por telefone, Skype ou Whatsapp (voz). O tempo das conversas variou entre 30 e 40 minutos, e foi utilizado um mesmo roteiro para todos os entrevistados (Apêndice I), com blocos de perguntas abordando informações sobre a empresa; histórico trabalhista e da carreira dos entrevistados; detalhamento de sua rotina, carga horária, direitos e benefícios; aspectos do trabalho imaterial; e percepções sobre autonomia e independência.

O objetivo das entrevistas foi analisar de que forma o trabalho imaterial pode ser caracterizado a partir do trabalho dos empreendedores nas *startups*, visando discutir as novas configurações do trabalho contemporâneo em meio à ascensão das novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) e seus impactos não somente nos novos negócios como no trabalho dos empreendedores.

3.2 Introdução aos resultados do trabalho de campo

De maneira geral, o trabalho de campo indicou que as *startups* são fundadas e geridas por mão de obra altamente qualificada. As entrevistas — feitas exclusivamente com sócios das *startups* — indicaram que o perfil mais frequente de empreendedor é de jovens do sexo masculino, brancos, com idade entre 25 e 40 anos, de classe média ou alta, egressos de universidades públicas e privadas de qualidade, tais como Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP), Pontifícia Universidade Católica (PUC), Insper, Fundação Getúlio Vargas, entre outras.

No trabalho de campo, foram entrevistados 17 empreendedores, dos quais apenas três são mulheres. Todos têm curso superior, com exceção de dois empreendedores que têm apenas curso técnico (técnico em eletrônica e em informática). Aqueles com ensino superior são formados em áreas como Engenharia Agrônoma, Ambiental, Civil, Elétrica, Administração de Empresas, Economia ou Publicidade e Propaganda.

Os produtos e serviços oferecidos pelas *startups* entrevistadas variaram, mas todos são baseados em tecnologias da informação e comunicação, sejam softwares, hardwares ou websites. A maioria dos empreendedores (11) atua em *startups* cujos serviços têm como cliente-alvo outras empresas (business to business – B2B), e outras seis têm produtos cujo alvo é o consumidor final (*business to consumer* - B2C). Sete empreendedores disseram atuar em *startups* cujos produtos ou serviços tinham algum efeito socioambiental positivo — comumente chamados no mercado de *startups* de “negócios de impacto”. Alguns exemplos são *startups* entrevistadas cujos produtos ou serviços visavam economizar água e energia

elétrica tanto na produção industrial e agrícola como na rede pública de saneamento das cidades, outras tinham como objetivo impulsionar o mercado de turismo para trabalho voluntário no exterior ou desenvolver equipamentos e softwares para facilitar a comunicação de pessoas com deficiência.

A lista completa de serviços e produtos oferecidos pelas *startups* entrevistadas inclui biotecnologia e tecnologia para manejos agrícolas; software de monitoramento de gastos de energia elétrica para a indústria; plataforma que conecta clientes a babás; sistema de gerenciamento de atividades empresariais; sistema para elaboração de planilhas de Excel para outras empresas; plataforma que cria créditos de energia renovável para empresas; portal colaborativo sobre assuntos técnicos de sistemas embarcados (computação). Outros serviços de *startups* entrevistadas incluem agência online de viagens para trabalhos voluntários no Brasil e no exterior; brechó online; ferramenta online que cria, a partir de *big data*, perfis psicológicos para facilitar o processo de recrutamento de funcionários das empresas; software de acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva; sistema (software e hardware) de detecção de vazamento de água em redes e canais de distribuição da rede pública; software para gestão industrial; software de gestão especificamente para a indústria de laticínios; plataforma que elimina fila de estabelecimentos comerciais; desenvolvimento de equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física. Muitas são inspiradas em modelos de negócios já existentes nos Estados Unidos⁴⁰.

As empresas abordadas têm entre três e 17 pessoas trabalhando no negócio, incluindo sócios e funcionários. Em média, as companhias têm de três a quatro sócios. Seis empresas só têm sócios trabalhando, sem a contratação de funcionários ou terceirizados. Treze afirmaram já estar gerando receita, enquanto apenas cinco disseram ter atingido o chamado *break even*, termo usado pelo mercado de *startups* para se referir à etapa em que a empresa já gera receitas suficientes para pagar todas as suas despesas. Foram entrevistados empreendedores de *startups* criadas entre 2007 e 2017, sendo que uma delas tinha apenas dois meses de existência. Alguns entrevistados nunca trabalharam em empregos tradicionais assalariados, dois ainda são estudantes universitários, enquanto outros deixaram altos cargos em multinacionais para empreender. Nenhum dos entrevistados decidiu empreender depois de ficar desempregado.

⁴⁰ Segundo um dos entrevistados, ainda há limitações de financiamento para *startups* no Brasil, o que faz com que muitas optem por replicar modelos de negócios já existentes nos EUA, o que diminui o risco e atrai mais investidores brasileiros.

A maior parte das *startups* entrevistadas não tem escritório exclusivo, o que faz com que seus empreendedores trabalhem principalmente em escritórios compartilhados (no jargão do mercado, *co-working*), disponibilizados por aceleradoras ou universidades, ou/e em casa (*home office*). Algumas empresas têm mais de um escritório compartilhado, e dividem seus sócios/funcionários entre eles. Quatro empreendedores disseram ter escritório exclusivo — um deles descreveu seu local de trabalho como “descontraído”, no estilo Vale do Silício, com decoração “descolada” e brinquedos para que funcionários e sócios se entretendam durante a jornada de trabalho. Outros quatro empreendedores disseram trabalhar apenas de casa.

Quatro empreendedores de *startups* entrevistados estão localizados no Rio de Janeiro (RJ), três em São Paulo (SP) e dois em Itajubá (MG), polo tecnológico impulsionado pela Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). Os demais estão em São Carlos (SP), Campinas (SP), Sorocaba (SP), Curitiba (PR), São Luiz (MA) e Maceió (AL). Como dito anteriormente, a maioria dos entrevistados é homem (14 deles) e, no geral, a idade variou entre 20 e 44 anos. A idade média é de 32 anos. Não foi pedido para autodeclararem sua raça ou etnia, porém, com base nas fotos dos entrevistados encontradas nas redes sociais, foi possível verificar que apenas um era negro. As áreas universitárias que mais se destacaram foram Engenharia (4), Administração de Empresas (4) e áreas ligadas à computação (Tecnologia, Ciências da Computação, Informática, Sistemas de Informação e Eletrônica). Como mencionado, há dois empreendedores que fizeram curso técnico, não universitário, e um deles ainda está cursando a faculdade. Alguns têm mestrado e doutorado no Brasil ou no exterior. De maneira geral, é possível concluir que os entrevistados têm mão de obra altamente qualificada, enquanto a maioria desenvolveu capacidades interdisciplinares para lidar com diferentes etapas e funções na empresa. Alguns dos entrevistados têm mais de uma *startup* e já faliram ou venderam empreendimentos tecnológicos anteriores.

Do total de empreendedores de *startups* entrevistados, a maioria atua em empresas com produtos já em fase de comercialização. Cinco estão em fase de validação do produto ou serviço, com elaboração e execução de pilotos. Com exceção de duas empresas, todas têm websites. Sete *startups* recorreram a investimento anjo e aceleradoras, nove aplicaram capital próprio, além de passar por processo de aceleração. Apenas uma não tem capital de investidores nem de aceleradoras.

Dez empreendedores disseram trabalhar mais de 12 horas por dia, com alguns chegando a trabalhar 18 horas. Uma entrevistada trabalhava em um emprego assalariado enquanto dava andamento à *startup*, trabalhando, em média 20 horas por dia, quando somado o horário do trabalho tradicional ao tempo gasto no desenvolvimento da empresa iniciante. Dez

empreendedores recebem remuneração fixa da empresa e um recebe remuneração da aceleradora, que também é sócia da empresa. Desse total, dois disseram receber bônus anual de acordo com o desempenho da empresa, e dois disseram receber remuneração mensal abaixo da média salarial de mercado caso estivessem trabalhando em uma empresa tradicional em suas respectivas áreas. Três disseram não retirar nenhum dinheiro da empresa, reinvestindo a totalidade do que é ganho e vivendo de reservas acumuladas anteriormente. Dois disseram ter remuneração variável de acordo com o andamento do negócio. Um não quis responder à questão.

3.3 Características gerais das empresas e de seus sócios

Apesar de haver uma prevalência de sócios vindos das áreas de Engenharia, Administração e Tecnologia, é possível verificar certa interdisciplinaridade nas *startups*, com uma mistura de pessoas com formação mais especializada em tecnologia e programação, e outras que entendem mais de administração do negócio e comunicação, de forma a complementar as especialidades em uma mesma empresa.

Questionados sobre a formação dos demais sócios, os entrevistados mencionaram dois economistas, um advogado, nove engenheiros, nove especialistas em tecnologia⁴¹, quatro administradores, uma psicóloga, uma dentista, um publicitário, um arquiteto e um matemático. De acordo com muitos dos entrevistados, cada sócio precisa realizar atividades diferentes de sua formação, aprendendo novas técnicas ao longo do processo e do avanço do negócio, tanto por meio de leituras especializadas⁴², como por meio de eventos setoriais com outras *startups* e nos processos de aceleração, com os chamados “mentores”, normalmente empresários cujas *startups* avançaram e que dão cursos de formação. No entanto, quando não há nenhum profissional na *startup* com conhecimento em determinada área necessária para o andamento do negócio, esse serviço é terceirizado⁴³.

Para crescer e obter recursos, as *startups* entram nos chamados processos de aceleração, realizados por aceleradoras frequentemente criadas por ex-empreendedores e investidores ou

⁴¹ As menções à formação em tecnologia incluíram cursos universitários e técnicos de Ciência da Informação, Sistemas de Informação, Tecnologia e Engenharia da Computação.

⁴² O livro “Lean Startup” (“A Startup Enxuta”), escrito pelo empreendedor norte-americano Eric Ries, foi citado por alguns dos entrevistados como fonte de aprendizagem para o empreendedorismo. O conceito de “enxuta”, na administração de empresas, refere-se ao trabalho de identificação e eliminação de desperdícios nos processos; apresenta conceitos como produto mínimo viável (MVP, na sigla em inglês), mencionado muitas vezes durante as entrevistas; entre outros pontos. Fonte: Endeavor <http://bit.ly/2rIM2tl>

⁴³ O tema da terceirização será mais bem abordado no trecho sobre trabalho imaterial e informacional.

por grandes corporações. Essas empresas realizam treinamentos e fornecem consultorias para as empresas nascentes, passando pela criação da identidade visual até a adequação de processos administrativos em geral, assim como assessoria jurídica. Em troca, ficam com uma participação na empresa (que gira em torno de 10%) ou com a preferência no caso de uma venda futura.

As *startups* entrevistadas frequentemente participam de mais de um processo de aceleração. Dos sócios entrevistados, cinco trabalham em empresas que estão em processo de aceleração pela aceleradora privada Baita, localizada em Campinas (SP). Uma delas está na incubadora da Universidade de São Paulo (USP), uma no Startup-SP (do Sebrae), duas no EDP Starter (da empresa do setor energético Energias de Portugal), três no Startup Rio (do governo do estado do Rio de Janeiro), três no InovAtiva Brasil (do governo federal e do Sebrae), uma no Facebook Start (do Facebook), uma na Artemisia (aceleradora paulistana focada em negócios de impacto social⁴⁴), uma no SP Stars (do governo municipal de São Paulo), uma no Instituto Quintessa (outra aceleradora paulistana focada em negócios de impacto social⁴⁵) e uma no Google Launchpad Accelerator (do Google, no Vale do Silício). Duas fizeram aceleração no exterior, em Portugal e França.

Alguns empreendedores elogiaram tais processos de aceleração, afirmando ter aprendido com eles elementos que faltavam em sua formação universitária ou técnica, não apenas com os “mentores”, mas com as demais *startups* participantes⁴⁶. Para sócio fundador e CEO de uma *startup* que desenvolve equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física em Campinas (SP), um técnico em eletrônica de 33 anos:

O processo aplicado pela Baita (Aceleradora) foi muito interessante porque ficamos em conjunto com outras empresas de diferentes áreas, diferentes perfis, e a experiência delas — cada uma está em um estágio — ajuda muito a fortalecer e a passar pelos problemas. Quando você vê pessoas com problemas parecidos, com desafios próximos, e discute com elas como passaram ou estão passando, é muito rica essa troca de informação e esse convívio com outros empreendedores, de forma meio que um *co-working*. Além de tudo, tem os mentores. Com ótimos contatos, com direcionamento pessoal. Eles ajudam bastante não só na empresa, mas também com o perfil de cada empreendedor e entender qual é a melhor forma que aquele empreendedor tem que atuar.

⁴⁴ No caso da Artemisia, são considerados negócios de impacto social aqueles que oferecem, de forma intencional, soluções escaláveis para problemas sociais da população de baixa renda. Fonte: <http://bit.ly/1FxfUf>.

⁴⁵ Para o Instituto Quintessa, negócios de impacto social são empreendimentos cuja missão explícita é gerar impacto socioambiental ao mesmo tempo em que geram resultado financeiro positivo de forma sustentável. Fonte: <http://quintessa.org.br/>.

⁴⁶ Mais sobre o tema das redes de relacionamento no mundo das *startups* será abordado no trecho sobre trabalho informacional.

Houve, por outro lado, empreendedores entrevistados que não ficaram satisfeitos com as diversas acelerações pelas quais passaram, criticando esses processos, classificando-os de repetitivos e superficiais. Para o sócio fundador de uma *startup* de serviço de monitoramento e gestão de energia elétrica localizada em São Paulo (SP), um engenheiro ambiental de 29 anos formado pela Universidade Estadual Paulista (UNESP):

O que melhor sai, no final das contas, é o *networking* mesmo, as pessoas que você acaba conhecendo. Porque acontecem algumas coisas bizarras. No SP Stars, por exemplo, são só ‘mentorias’. Uma vez por mês, a gente senta, eles trazem algum mentor de alguma área para a gente bater um papo. Da última vez, a mulher não sabia muito como nos atender, tinha visto a ficha, então, ela levou o marido para ajudar. No final, o marido era o diretor de *supply chain* de uma empresa gigantesca. Aí acabou que ele adorou o que a gente estava fazendo, fizemos negócio. (...) Mas em questão de conteúdo, é muito similar em todos os programas. Então, depois que você consome uma vez, se for bem dado o conteúdo, as próximas vezes é só ‘repeteco’.

Além das aceleradoras, os sócios das *startups* costumam recorrer a investidores do mercado financeiro para obter recursos — muitas vezes apenas com uma ideia na cabeça ou em uma apresentação de Power Point⁴⁷. Os chamados investidores anjo aplicam dinheiro em empresas iniciantes de tecnologia, esperando retorno futuro caso tais empresas cresçam e sejam vendidas. Os recursos aplicados por eles frequentemente se unem ao capital próprio mobilizado na empresa pelos sócios.

Entre as empresas entrevistadas, verificou-se que oito delas optaram por não receber recursos de investidores na atual fase de desenvolvimento, sendo que cinco delas mencionaram essa escolha como estratégica, denominada “bootstrap”⁴⁸, tendo como objetivo uma maior independência ou autonomia⁴⁹ frente ao mercado financeiro. Segundo um dos empreendedores, sócio fundador de uma *startup* de serviço de monitoramento e gestão de energia elétrica de São Paulo (SP):

⁴⁷ Uma empreendedora de Sorocaba (SP) apresentou sua ideia — um sistema (software e hardware) para detecção de vazamentos nas redes de coleta e distribuição de água nas grandes cidades — para um investidor e um potencial cliente do poder público do governo do estado de São Paulo por meio de uma apresentação de Power Point em uma reunião, sem ter desenvolvido o serviço. Após a aprovação da ideia por parte do cliente e do investidor, a empresa efetivamente deu andamento ao desenvolvimento do software e do hardware em questão.

⁴⁸ Na administração de empresas, “bootstrap” é a situação em que um empreendedor inicia uma empresa com pouco capital. Um indivíduo está em “bootstrap” quando tenta fundar uma empresa a partir de recursos pessoais ou reinvestindo as receitas da nova companhia. Comparado ao uso de investimento anjo ou *venture capital*, o “bootstrap” pode ser benéfico, uma vez que o empreendedor é capaz de manter controle sobre todas as decisões da empresa. Por outro lado, essa forma de financiamento pode colocar um maior risco financeiro sobre o empreendedor ou não fornecer o investimento necessário para a empresa crescer rapidamente. Fonte: <http://bit.ly/2ndz42n>.

⁴⁹ Este tema será mais bem aprofundado no trecho referente à percepção sobre autonomia.

Decidimos pular a etapa do investimento anjo para termos mais liberdade de gestão na empresa, porque essa é a graça de empreender. Como nosso tíquete médio⁵⁰ é alto, só o primeiro contrato com um cliente pagou o investimento inicial da empresa. Já chegamos ao *break even* por conta disso.

Essa estratégia é possível somente no caso de empresas que conseguem gerar alguma receita para ser reinvestida no negócio, ou que tenham recursos pessoais altos o suficiente para um primeiro investimento. Para o sócio de uma *startup* que vende planilhas de Excel para outras companhias, localizada no Rio de Janeiro (RJ), a estratégia foi adotada na medida em que os sócios não têm interesse em vender a empresa no futuro. Segundo seu sócio fundador, um administrador de 36 anos:

Não é nossa cultura. (...) Tem a ver com o fato de eu querer desenhar minha vida. Não quero fazer isso para os outros. Quando você começa a arrumar investimento, seu objetivo passa a ser ganhar valor de mercado todos os dias. Não acredito nesse modelo.

Mesmo empreendedores que têm investidores em seu Conselho de Administração disseram que estes estão mais interessados na valorização rápida e de curto prazo. Outros, que optaram por não recorrer ao mercado financeiro, disseram que ter um investidor significa mais uma pessoa, além dos sócios, para prestar contas. O mesmo empreendedor da *startup* de planilhas de Excel do Rio de Janeiro (RJ) disse que, na eventualidade de aceitar recursos do mercado financeiro, optaria um investidor de longo prazo que “venha realmente contribuir com o negócio”.

Para a sócia de uma empresa que criou uma solução para reduzir filas em estabelecimentos comerciais no Rio de Janeiro (RJ), inicialmente a melhor opção é não recorrer a investidores, apesar de não descartar a possibilidade de fazê-lo no futuro, quando a empresa estiver mais “robusta”. Na opinião do sócio de uma empresa que desenvolve aparelhos eletrônicos para pessoas com deficiência de Campinas (SP), a opção de não receber investidores e aplicar capital próprio ocorreu para não modificar, sob uma eventual demanda destes, seu negócio de impacto social.

Essa escolha foi estratégica, porque como temos um cunho bastante social, a gente quer ter bem clara nossa proposta de valor para que um investidor venha a agregar e não direcionar para um lado mais capitalista e tire essa nossa vertente um pouco mais social. Se você tiver um produto gerando receita, é possível fazer isso, apesar de ser mais complicado (do que recorrer a investidores, diante da necessidade constante de capital).

Entre os objetivos mencionados pelos sócios das *startups* entrevistadas, o crescimento e o ganho de escala aparecem como principais metas (citados 12 vezes); seguidas por venda

⁵⁰ Valor médio cobrado dos clientes.

(cinco vezes); internacionalização (três vezes); geração de dividendos para os sócios (uma vez); e abertura de capital (uma vez). Duas empresas não responderam à questão.

3.4 Histórico profissional, motivação e dificuldades encontradas

Dos 17 empreendedores entrevistados, 15 já trabalharam como funcionários assalariados ou estagiários de empresas, alguns tiveram a carreira inteira no mercado corporativo e outros passaram apenas alguns meses. Dois disseram nunca ter tido um trabalho assalariado na vida. Do total de entrevistados, quatro afirmaram que já foram donos de outras *startups* no passado que não deram certo ou foram vendidas, enquanto um deles detém atualmente quatro *startups*, dividindo seu tempo de trabalho entre elas.

Ao menos três trabalhavam em multinacionais ou grandes empresas pouco antes de empreender, sendo que um deles, engenheiro civil, estava no cargo de diretor de uma importante empresa de energia quando decidiu deixar o emprego, em 2015, aos 40 anos, para passar um período sabático, quando teve a ideia da *startup*, o já mencionado serviço de *baby sitters*. Outro empreendedor, de 25 anos, já tinha cargo de chefia em uma multinacional da indústria automobilística quando decidiu abandonar o posto para dar andamento à empresa. Na maior parte das entrevistas, verifica-se a existência de certa estrutura familiar e renda acumulada que permitiram essas transições.

Entre as motivações mais alegadas nas entrevistas, destacam-se o apelo econômico e a expectativa de enriquecer mais rapidamente, deixar de trabalhar para empresas de outras pessoas, a possibilidade de controlar todas as etapas do negócio, o fato de considerarem a estrutura hierárquica das grandes corporações “muito engessada” e a possibilidade de criar negócios de impacto socioambiental positivo. Segundo um empreendedor de 29 anos de São Paulo (SP), dono de uma empresa de monitoramento e gestão de energia elétrica para a indústria:

Depois de três ou quatro meses em qualquer uma dessas empresas grandes eu já estava inquieto querendo alguma mudança, querendo fazer ou aprender algo diferente. Em pelo menos três meses, já dava para pegar o *feeling* do negócio, dava para fazer muito no automático. Isso já começava a me incomodar. Quis fazer algo diferente e que fosse meu, para que eu tivesse que fazer tudo.

Apesar de o discurso da realização pessoal e profissional prevalecer entre os entrevistados, alguns afirmaram que a expectativa de ganhar mais dinheiro foi o que os moveu a abrir seu próprio negócio de base tecnológica. Para o CEO de uma plataforma para controle da frequência dos alunos em sala de aula, um tecnólogo de 37 anos morador do Rio de Janeiro

(RJ), a “percepção de que poderia receber muito mais por aquilo que já fazia” foi determinante. No caso dele, que passou grande parte de sua carreira trabalhando em empresas como Microsoft e Symantech, a expectativa se confirmou verdadeira. Ele é exceção entre a maioria dos entrevistados, que continua esperando o negócio dar o retorno esperado para elevar sua renda ou mesmo voltar ao mesmo nível de poder aquisitivo que tinham quando eram assalariados⁵¹.

Quando se refere à motivação, o discurso mais recorrente, no entanto, está ligado a uma suposta “missão”, um negócio de impacto positivo para o mundo, o que traria realização pessoal e profissional. Isso pode ser verificado no seguinte relato de um empreendedor de 21 anos, ainda cursando a faculdade de Ciências da Computação em Itajubá (MG), sócio de uma plataforma que cria créditos de energia renovável para redução do valor da conta de clientes corporativos:

Nunca me vi num emprego tradicional por vários motivos. Nessa *startup*, a gente tem uma missão muito forte de democratizar o acesso à utilização de energia limpa. Tem uma missão por trás disso, um objetivo. E tem aquela coisa de empreendedor, de não querer trabalhar para alguém, de querer ter seu próprio negócio sempre.

Um sócio de um portal de compartilhamento de informações sobre sistemas embarcados de computação afirmou já ter recebido diversas propostas de emprego tradicional nos últimos anos, para receber pelo menos três vezes mais do que ganha hoje com a empresa, mas recusou as abordagens por “estar trabalhando em uma causa, que é levar desenvolvimento tecnológico e eletrônico para o Brasil”. Para outro sócio de *startup* de São Paulo (SP), com idade de 25 anos e formado em Propaganda e Marketing pela ESPM, “o dinheiro sozinho não está mais segurando as pessoas em um emprego”. Ele prossegue:

A motivação foi em parte a incompatibilidade entre os meus valores e os das grandes empresas. E a questão de implementar a visão que eu tinha dentro de uma empresa. Se eu ficasse numa multinacional, daqui a 20 anos eu seria diretor e poderia implementar essa visão. O próprio presidente (da empresa) tem cinco ou seis chefes. É difícil conseguir começar a fazer as coisas que você acredita. Saí por causa disso, e porque queria me envolver mais com a empresa e com causas sociais. Pelos meus valores e por querer implementar minha visão de forma mais rápida.

Para uma técnica de informática carioca de 23 anos, sócia de uma plataforma online de venda de roupas usadas ainda em fase inicial de desenvolvimento, não era desejável continuar “trabalhando pelo objetivo de outra pessoa”. Ela, então, começou a “trabalhar por seus próprios objetivos”, apesar de ainda manter o trabalho assalariado, já que sua empresa não

⁵¹ Mais detalhes sobre padrão de vida dos entrevistados serão vistos no trecho relativo à percepção sobre autonomia.

gera receitas. Outro sócio de *startup*, focada em soluções tecnológicas para pessoas com deficiência, afirmou por sua vez que a ideia era “ligar a tecnologia ao que pudesse causar impacto na vida das pessoas”, enquanto uma empreendedora de Sorocaba (SP) declarou: “tenho 33 anos, não vou passar o resto da minha vida sofrendo porque tenho que trabalhar, então, tentei mudar” as coisas. A expectativa de uma maior liberdade de criação também foi mencionada por uma empreendedora de 44 anos do Rio de Janeiro (RJ), produtora cultural que resolveu entrar no mercado de tecnologia.

Já a estrutura “engessada das grandes corporações” foi o motivo alegado por um técnico de eletrônica de 33 anos, morador de Campinas (SP) e sócio de outra *startup* que desenvolve equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física, para iniciar seu empreendimento. Ele afirma que nunca foi uma pessoa satisfeita nos empregos tradicionais — já havia trabalhado no setor de pesquisa e desenvolvimento da Samsung. Diz que gostava de empreender mesmo dentro das grandes empresas, criando coisas novas. Porém, esbarrava na estrutura “que hoje uma grande empresa pratica”.

Os entrevistados também descreveram as maneiras como as ideias para produtos e serviços surgiram. Dois disseram ter criado a solução depois de eles mesmos ou seus sócios cursarem MBA nos Estados Unidos e entrarem em contato com *startups* de lá, cujos modelos de negócios foram replicados no Brasil. Segundo um dos relatos:

Sou engenheiro ambiental e fui fazer mestrado nos Estados Unidos em Sistemas Sustentáveis, onde conheci meus sócios. Trabalhamos em projetos de eficiência energética para edifícios. (...) Tivemos a ideia de aplicar no Brasil o que aprendemos por lá. Tínhamos um pouco de capital, porque a gente estava trazendo dinheiro em dólar. Além disso, percebemos que havia gargalos nas informações sobre consumo de energia elétrica no Brasil.

Outros negócios foram criados com base em ideias surgidas a partir de experiências pessoais cotidianas, fora do horário de trabalho ou dos escritórios. Um exemplo é o caso da ferramenta de percepção da presença do aluno em sala de aula, desenvolvida por uma *startup* carioca. Segundo seu sócio:

O produto é focado na comunicação e percepção do aluno. Eu tive um caso pessoal de evasão, cursava uma universidade e, por questões financeiras, tive que parar de estudar. E em momento algum a universidade percebeu a minha ausência (meses depois). Então, diante disso, vi a oportunidade de criar uma ferramenta que percebesse o aluno, sem controlá-lo.

Uma experiência cotidiana também originou a *startup* que visa reduzir filas em estabelecimentos comerciais, no Rio de Janeiro (RJ). Segundo o relato de sua sócia:

Eu estava na fila de uma loja do Boticário. Sempre tive problema com fila, já arranjei confusão, já briguei. E eu tinha terminado meu MBA executivo no COPPEAD (Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro) e a gente fica com aquela cabeça de que tudo pode ser uma oportunidade de negócio. Aí conversei com o Paulo, meu sócio, e ele disse: “isso é uma ideia genial, vamos criar um sistema, um aplicativo para eliminar a fila de espera”.

Algumas ideias surgiram a partir de eventos de *startups* ou mesmo de *hackers*, os chamados *hackathons*⁵². Aos 20 anos, o sócio de uma empresa de software de gestão integrada da indústria de laticínios, localizada em Itajubá (MG), disse que teve a ideia de sua primeira *startup* ao participar de um evento setorial e de um *hackathon* na UNIFEI. A *startup*, um serviço de localização de bicicletas roubadas, não deu certo por conta da dificuldade de sinal de telecomunicações nas estradas — local em que mais bicicletas eram roubadas na região. Pouco depois de fechar a empresa, o universitário entrou em um novo empreendimento, agora focado na gestão da produção da indústria de laticínios, a partir da ideia de uma colega de curso.

A iniciativa de empreender também ocorre a partir de convites de terceiros, já que foram entrevistados para a pesquisa sócios de *startups*, não apenas seus fundadores. Segundo um empreendedor:

Sempre tive uma veia *maker* e de desenvolvimento. Um dia, um amigo que estava tentando fazer a adequação de um paciente tetraplégico que só movimentava a cabeça para a lateral me perguntou se eu poderia desenvolver algo que facilitasse a comunicação dessa pessoa, porque eles não estavam conseguindo. Ele estava sem a fala, com a movimentação muito limitada. Num final de semana, eu fiz uma bexiga calibrada para detectar o movimento de forma bem ergonômica e simples e, depois disso, recebi um vídeo mostrando que essa pessoa estava conseguindo se comunicar. Aí eu vi que minha paixão pela tecnologia podia ser aplicada de forma que me motivasse a ter uma empresa.

Em muitos casos, os empreendedores realizam uma profunda análise do mercado em que já atuam como assalariados, percebendo falhas ou oportunidades de negócios. Um engenheiro agrônomo de São Carlos (SP), de 30 anos, percebeu que poderia criar uma solução que reduzisse os custos dos produtores agrícolas. A ideia surgiu porque ele conhecia esse mercado, uma vez que tinha uma carreira de funcionário em empresas de irrigação e de venda de defensivos agrícolas.

Entre as principais dificuldades para estabelecer as empresas, foram citadas complicações técnicas para desenvolver as soluções prometidas aos potenciais clientes que já tinham sido

⁵² Um *hackathon* é um evento no qual programadores de computação e outros envolvidos em desenvolvimento de software colaboram intensamente em um curto período de tempo em projetos de software. Esses eventos encorajam a experimentação e a criatividade, e podem envolver competições e desafios. Fonte: BRISCOE, Gerard. Digital Innovation: The Hackathon Phenomenon. Queen Mary University London. 2014. p. 1. <http://bit.ly/2nIG38L>.

abordados em um primeiro momento de análise de mercado, ou seja, antes do desenvolvimento do produto. No caso da *startup* de biotecnologia de São Carlos (SP), o entrevistado afirma que esse desafio foi ainda maior, já que a solução precisou ser aprovada por órgãos reguladores. Outros encontraram dificuldades operacionais e burocráticas, como relatado a seguir por um empreendedor de São Paulo (SP) que criou um aplicativo para conectar pais, mães e famílias em geral a babás:

Da hora que eu tive a ideia até entrar em operação foi pouco mais de um ano de processo. As dificuldades envolveram desde a abertura da empresa, até dificuldades operacionais, como achar meios de pagamento que funcionassem, e complicações operacionais básicas.

Houve ainda relatos de que a inexperiência dos sócios em relação a empreendimentos tecnológicos dificultou o estabelecimento da empresa. Tais dificuldades, segundo alguns empreendedores, foram resolvidas na prática ao longo do processo de desenvolvimento ou por meio de leituras e cursos especializados e, em alguns casos, pela terceirização. Segundo o sócio fundador de uma *startup* de sistema de gerenciamento de atividades para empresas de São Luiz (MA):

As dificuldades foram inúmeras. No começo, a principal era a falta de experiência de toda a equipe. Ninguém tinha um parâmetro para saber o que era bom em termos de vendas, o que era uma meta interessante, e a gente percebeu que muita coisa não dava certo. Outras dificuldades foram questões técnicas em vendas, em marketing. A gente precisou aprender novas tecnologias, novos recursos, começar a trabalhar com conteúdo, marketing digital, tudo isso a gente foi aprendendo e fazendo.

Um dos empreendedores citou dificuldades de relacionamento com os sócios. Já as empreendedoras mulheres mencionaram dificuldades relativas às desigualdades de gênero. Uma delas, de Sorocaba (SP), disse ser um desafio conseguir tocar “três projetos” — sendo eles uma *startup* e dois filhos pequenos —, uma vez que o trabalho doméstico se acumulava ao trabalho da empresa e aparentemente não era dividido com o cônjuge, seu sócio. Outra afirmou ser difícil lidar com o fato de o meio das *startups* ser tão masculino e dominado por pessoas de classe média e alta que, segundo ela, recebem mais incentivo para empreender. De fato, a empreendedora de 23 anos foi a única entrevistada que disse viver em zonas periféricas da cidade. Segundo ela:

Em relação a TI (Tecnologia da Informação), observando o ambiente do Startup Rio, é muito masculino. Tem empresas totalmente formadas por homens. Também é de uma classe mais alta. É difícil encontrar alguém de *startup* que more no Lins de Vasconcelos (zona norte do Rio de Janeiro) que nem eu. Muito difícil. A maioria mora na zona sul, tem condição de classe média para classe média alta. É difícil encontrar pessoas começando *startups* que não sejam desse perfil, porque não existe muito incentivo. Eu não tive muito incentivo de ninguém para fazer isso.

Um dos entrevistados, do Rio de Janeiro (RJ) e que criou uma plataforma para melhorar o recrutamento de Recursos Humanos das empresas a partir de algoritmos baseados em perfis psicológicos, disse que sua principal dificuldade foi lidar com a redução do padrão de vida e os desafios de não ter dinheiro, “de acabar o investimento e a *startup* ainda não faturar a ponto de me remunerar”. Mencionou o apoio e a paciência de sua família e a dificuldade e ansiedade geradas pelo ambiente altamente competitivo das *startups*, tanto por recursos dos investidores como pela necessidade premente de inovação constante. Segundo ele:

A ansiedade gerada pela competição é um desafio. O tempo de maturação de alguns negócios de inovação... não existe uma regra, depende do setor que você está atuando. (...) A gente acabou optando por investir em um mercado que talvez seja um dos mais avessos à inovação e ultrapassados, que é a área de RH das empresas. (...) Além disso, o mercado de investimento brasileiro é pequeno. Tem uma cultura de resultado imediato, imediatista, muito estruturada, muito diferente dos investimentos internacionais.

Uma das frases mais recorrentes entre os entrevistados era “empreender no Brasil é complicado” ou “empreender no Brasil é difícil”. Um deles reclamou do fato de ser necessário pagar cerca de 600 reais para abrir uma empresa no país, mesmo valor para encerrá-la caso a empreitada não dê certo. Mas a mesma dificuldade não foi encontrada por outra *startup*, que conseguiu abrir seu CNPJ e realizar todos os trâmites burocráticos por meio de um serviço online de contabilidade (outra *startup*) que cobrava apenas 50 reais pelas mesmas tarefas de um contador.

Para o sócio de uma empresa que produz planilhas de Excel prontas a clientes corporativos, um administrador de empresas de 36 anos do Rio de Janeiro (RJ), a principal dificuldade foi encontrar um modelo de negócios e de empresa que não seguisse o estilo do que se conhece como *startup*, já que, segundo ele, desde 2002, quando começou a empreender, foi frequentemente “dragado por essa moda”. Ele diz:

É um meio muito agressivo, há interesses ali que não são bonitos. O pessoal quer ficar milionário, isso envolve muitos conflitos, interesses. Não estou falando que seja nada ilegal, só estou dizendo que é um meio agressivo com o qual não me identifico. Fui dragado por ele inúmeras vezes, porque quando eu comecei, não existia esse conceito e não existia esse romantismo das *startups*, o que começou de 2008 para cá.

Com a intenção de fugir do excesso de horas trabalhadas e da competição desenfreada, ele fundou em 2007 a empresa que permite “ter a vida que eu quero ter”, sem investidores do mercado financeiro. Ele prossegue:

A gente faz uma coisa pouco romântica, a gente vende planilha de Excel, mas é um operacional muito simples, é um mercado com pouquíssimos concorrentes, mas que é enorme, porque todo mundo usa Excel. (...) Tenho um filho de 2 anos, passo a semana inteira em casa trabalhando do lado dele, brinco com ele nos intervalos, levo e busco na escola todos os dias, quando ele dorme, pego o computador e mexo numa coisa ou outra ou fico conversando com a minha esposa. (...) Você pode considerar minha empresa como *startup*, mas provavelmente eu serei um ponto fora da curva. Trabalho com Internet, sou do mundo digital, só não sou agressivo.

3.5 Rotina de trabalho, direitos e trabalho imaterial

De maneira geral, verificou-se que há alguma divisão de tarefas nas *startups* de acordo com o cargo do sócio — CEO (diretor-executivo); CMO (diretor de marketing); CTO (diretor técnico) — e suas respectivas formações universitárias ou técnicas. No entanto, a maior parte dos entrevistados disse realizar atividades em todas as áreas da empresa, enquanto alguns deles afirmaram que o trabalho na *startup* é menos “especializado” ou “segmentado” na comparação com o emprego assalariado em grandes companhias tradicionais. Além disso, declararam que a rotina de trabalho muda de acordo com a etapa do negócio — do desenvolvimento de produto/serviço para comercialização, ganho de escala, internacionalização etc.

Entre as principais atividades citadas pelos sócios das *startups* estão elaboração de estratégias de negócio; realização de pesquisa e desenvolvimento de produtos e serviços; vendas e marketing; tarefas organizacionais, administrativas e financeiras; relacionamento e prestação de contas para clientes, investidores e parceiros; criação, gestão ou alteração do código-fonte do software ou do site; supervisão de equipes; desenho e mapeamento de processos de trabalho; análise de dados; entre outras. Alguns entrevistados também mencionaram fazer parte de sua rotina a participação em eventos de *startups* ou dos setores em que atuam (indústria, saúde, moda etc) e realizar estudos e análises de mercado, no caso de empresas que ainda não têm produtos validados.

Apesar da intensa carga de trabalho — como dito anteriormente, os empreendedores trabalham, em média, 12 horas por dia —, a maioria afirma que o horário não é determinado, sendo altamente flexível, dependendo dos compromissos estabelecidos e das demandas com prazos determinados. A maior parte disse trabalhar nos fins de semana e feriados e, durante semana, até altas horas da noite, em casa, depois de chegar do escritório, caso este exista. Quando questionados sobre a carga horária, alguns responderam que “respiram a empresa 24 horas” por dia. Segundo empreendedor de *startup* do setor energético de Minas Gerais:

Tem dia que vou até as 3 horas da madrugada e no outro entro depois do almoço. Não tem muito padrão. A gente tem bastante reunião, videoconferência, então, acaba sendo horário comercial. Nos dias que a gente tem esses compromissos, faço 8 horas no escritório e em casa trabalho até a hora de cansar, até a hora que não aguento mais.

Outro empreendedor, de uma empresa de turismo de trabalho voluntário sediada em São Paulo (SP), afirma que tenta “não trabalhar mais do que 12 horas por dia”, mas que está constantemente conectado à Internet para responder e-mails e mensagens. Ele explica que, como a operação da empresa é toda online, fica “checando as coisas o tempo todo”. Diz que trabalhava muito quando era executivo da indústria automobilística, mas que agora “trabalha o tempo todo” — “no almoço, no bar, em momentos de lazer, entrego meu cartão”.

Nenhum dos entrevistados disse tirar férias de 30 dias anualmente, sendo que a maioria dos que disseram tirar férias afirmou que, na verdade, aproveitam emendas de feriados ou viagens a trabalho para ter alguns dias de folga com a família. Dois disseram não terem saído de férias desde que começaram a empresa, sendo que um deles está sem férias há pelo menos três anos. Sete dos 17 empreendedores afirmaram contribuir de forma autônoma para a previdência pública ou privada. Apenas três declararam ter vínculo sindical patronal ou de trabalhadores. Somente um empreendedor disse que a empresa está estudando pagar 13º salário para seus sócios e funcionário — os demais afirmaram não ter esse tipo de benefício, somente eventual bônus de acordo com o desempenho anual do empreendimento.

No caso das entrevistadas mulheres, no que se refere ao tema de direitos trabalhistas, sobressai-se o relato de uma empreendedora de Sorocaba (SP), que engravidou de seu segundo filho logo após a abertura da *startup*. Ela não tirou licença maternidade e fez o possível para trabalhar durante toda a gravidez e também depois do nascimento do bebê. Ela descreve esse momento:

Não tirei licença maternidade. Quando engravidei, vim para a casa da minha sogra. Ela cuidava do bebê, eu só parava para amamentar e voltava a trabalhar. Não foi uma exigência do sócio, do anjo, de ninguém. Foi porque eu queria. A empresa estava nascendo, eu não conseguia ficar em casa assistindo TV sabendo que estava pegando fogo no escritório.

As respostas para o bloco de perguntas sobre direitos trabalhistas como férias, 13º salário, previdência social ou vínculo sindical frequentemente eram curtas e diretas, sendo que alguns entrevistados se mostraram surpresos com a pergunta, enquanto um deles disse que a ausência de direitos trabalhistas “faz parte do processo de ser dono de alguma coisa”. Segundo o fundador de uma empresa de software de gestão industrial de Curitiba (PR):

Como empreendedor, eu não sei o significado dessas palavras “férias” ou “décimo terceiro”. Recentemente, indo para um evento em Portugal, tirei dois dias para dar uma volta com a esposa. Sempre estou conciliando a vida com o trabalho, não o trabalho com a vida.

A maior parte (11) dos entrevistados disse que sua renda e seu poder aquisitivo foram reduzidos depois que começaram a empreender, apenas um disse que seu padrão de vida aumentou e cinco não responderam a questão. Alguns empreendedores estão se sustentando ou se sustentaram com reservas guardadas, outros receberam apoio familiar ou venderam imóveis e automóveis para aplicar os recursos na empresa ou se manter. Um engenheiro ambiental de 29 anos de São Paulo (SP), sócio de uma desenvolvedora de software de monitoramento de gastos de energia elétrica, disse que teve que voltar a morar com os pais por causa da empresa; o sócio de 37 anos de uma *startup* de serviços para RH do Rio de Janeiro (RJ) disse ter recebido apoio de familiares e amigos; uma empreendedora de 32 anos de Sorocaba (SP) vendeu sua casa para aplicar na *startup*.

Sócio de uma desenvolvedora de software de acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva, um empreendedor de 36 anos de Maceió (AL) contou que o salário dos sócios tinha alta variação mês a mês quando a empresa ainda não gerava receitas suficientes para cobrir todas as suas despesas. Segundo ele:

Não digo (que tive) dificuldades financeiras, mas enquanto a gente não atingia o *break even*, em alguns momentos, como a prioridade sempre era a empresa, a gente passou alguma dificuldade com relação à remuneração dos sócios. Era intercalado, tinha mês que as receitas eram maiores que as despesas, em outros as despesas eram maiores, então, uma coisa acaba compensando a outra e a gente deixava para receber mais para frente.

As ideias de disciplina, sacrifício ou privação no presente em nome de um bem maior que virá no futuro com o sucesso da empresa foram bastante frequentes nas respostas dos entrevistados, não apenas nesta etapa do questionário, como em todas as demais, sendo que muitas vezes os empreendedores citavam literatura empresarial para justificar essa escolha. Para Boltanski e Chiapello (2009), um dos aspectos do que chamaram de “novo espírito do capitalismo” é justamente a ascensão da literatura empresarial, especialmente a partir dos anos 1960. Tal literatura destaca que o modo de obter lucro pode ser “atraente, interessante, estimulante, inovador ou meritório”. Segundo os autores, a literatura empresarial — voltada não somente aos donos de empresas, mas aos executivos assalariados responsáveis por sua gestão — não se detém aos motivos e estímulos econômicos, mas se respalda em visões normativas que levem em conta as aspirações pessoais e de autonomia desses executivos, e também “o modo como essas aspirações podem ser vinculadas a uma orientação mais geral

para o bem comum”, com uma preocupação permanente de mobilização e motivação pessoal. Tal literatura adota frequentemente um estilo lírico e heroico, apoiada em referências a fontes como budismo, Bíblia, Platão ou a filosofia moral contemporânea. O aspecto de sacrifício em nome de algo positivo que virá no futuro fica evidente no relato do fundador de uma desenvolvedora de software de gestão industrial de Curitiba (PR):

Acredito que a partir do ano que vem a empresa vai conseguir me pagar melhor, ainda não estamos nessa fase. Se eu virasse um funcionário, ganharia pelo menos três vezes mais do que eu ganho empreendendo. (...) Estou realmente privando não só a mim, como a minha família, em prol de um empreendimento. E isso vai mudar em pouco tempo.

Empreendedores mais jovens também disseram estar abrindo mão de hábitos que eram parte de sua rotina de vida antes de abrir a empresa. Um exemplo é o sócio de uma *startup* de software de gerenciamento da indústria de laticínios de Itajubá (MG), de 20 anos, segundo o qual desde que começou a empreender não sai mais para se divertir, “difícilmente” vai a festas e tem bem menos amigos do que antes. Os motivos são tanto a falta de tempo, diante do trabalho intenso na *startup*, como a necessidade de economizar dinheiro para ser investido na empresa. Ele diz que “esse é o preço que se paga” para ter o próprio negócio. Para o sócio de uma agência online de viagens para trabalhos voluntários de São Paulo (SP), um publicitário de 25 anos:

Para empreender, é necessário ter consciência de que vai ficar bom tempo sem trabalho (assalariado) e que suas reservas têm que segurar a onda. A pessoa tem que ter pelo menos um ano de dinheiro guardado. Se você gasta 3 mil (reais) por mês com lazer, você não vai poder gastar isso. Tem que gastar a metade disso.

Segundo o CEO e fundador de uma empresa de monitoramento de gastos de energia elétrica de São Paulo (SP), de 29 anos, foi necessário abrir mão de determinados hábitos de consumo e de comportamento para conseguir manter a empresa. Ele detalha:

Meu padrão de vida reduziu, porque até a gente começar a fazer retirada de dinheiro, não tem muito o que fazer. São linhas que correm de maneira oposta, quanto mais a empresa demanda e mais do meu capital eu invisto, menos eu tenho para a minha vida pessoal. Então, eu deixei de fazer muita coisa que eu fazia antes. Não só por tempo, mas por recursos também. Faz um tempo que eu não viajo, viajo bem menos do que antes, eu saio menos aos finais de semana, isso é bem comum.

O sócio de um portal de computação de Campinas (SP), de 37 anos, é mais enfático quanto ao tema da redução da renda e poder aquisitivo. Engenheiro eletrônico, trabalhava anteriormente em grandes multinacionais fabricantes de produtos tecnológicos quando entrou

como sócio da *startup* em 2013. Segundo ele, todo seu padrão de vida foi alterado depois de ter começado a empreender. Ele detalha:

Quando eu trabalhava em empresa tradicional, eu tinha um apartamento lindo, ganhava muito bem, tinha carro, namorada. Toda sexta-feira eu estava em casa, todo sábado a gente viajava. E toda a noite eu ia para a casa dos meus amigos. Era bem legal. E na empresa eu tinha um salário muito bom. Lembro que trabalhava pouco e me divertia muito. Hoje em dia, eu trabalho muito, falo com muita gente, trabalho todo dia, converso com muita gente, no Whatsapp, Facebook, viajo toda semana para algum lugar do Brasil. (...) A vida está muito mais corrida e está meio incerta.

De forma a abordar uma das características do trabalho imaterial, a centralidade e a maior importância da criatividade no processo de trabalho, foi perguntado aos entrevistados se eles consideravam seu trabalho nessas empresas mais criativo ou mais operacional. Mesmo sendo difícil delimitar uma fronteira evidente entre os dois tipos de trabalho, de maneira geral, os empreendedores responderam que suas atividades mudam conforme a etapa do negócio, passando de um trabalho de maior criação na fase inicial — quando se está desenvolvendo e elaborando o produto ou serviço — para uma etapa de mais execução após este ser lançado no mercado. Esse processo se renova conforme a necessidade de criação de novos produtos e serviços pela empresa, uma vez que o mercado de *startups* tem alta demanda por inovação diante da forte competição por clientes e investidores.

Do total, nove empreendedores disseram adotar tanto softwares livres como proprietários nas atividades da empresa. Na opinião do fundador de uma *startup* que desenvolve equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física de Campinas (SP), por terem recursos escassos, as *startups* só têm duas opções — trabalhar com softwares piratas ou livres. O software livre é usado nas atividades administrativas e gerenciais da *startup* — houve menções ao Wordpress, serviço de criação de sites, e ao Trello, serviço de gerenciamento de projetos baseado em Web. Algumas *startups* utilizam código aberto na base de seus softwares posteriormente vendidos como serviços fechados e registrados no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI)⁵³, algo condenável do ponto de vista dos princípios do movimento de software livre. Este foi o caso da empresa carioca que desenvolveu aplicativo para reduzir fila nos estabelecimentos comerciais, que registrou seu código-fonte, feito a partir de códigos abertos, no instituto. Em ao menos um caso, o empreendedor afirmou ter preferência pelos softwares proprietários para uso no dia a dia da *startup*. Na opinião de um sócio de *startup* de software de gestão industrial de Curitiba (PR), um administrador de 35

⁵³ O registro do código-fonte do software garantiria maior segurança jurídica ao seu detentor, no caso de demanda judicial para comprovar a autoria ou titularidade do programa. Fonte: INPI <http://bit.ly/1r76pdU>.

anos, os softwares proprietários têm a vantagem de permitir contato com o desenvolvedor no caso de algum problema com o produto.

A maioria dos entrevistados deu grande ênfase à importância das redes de relacionamento para seu próprio trabalho e para o andamento da empresa. Tais relações ocorrem tanto pessoalmente como pela Internet, dentro do próprio ambiente de *startups* ou nos setores específicos em que cada empresa atua. Segundo um engenheiro ambiental, sócio de uma empresa de gestão de energia elétrica de São Paulo (SP), “todo mundo se conhece” no meio de *startups*. Ele prossegue:

O mundo das *startups* se ajuda muito, é muito comum até ser ensinado, nos programas ou encontros. ‘Sempre pergunte o que você pode fazer pelo outro e não peça nada em troca’. É muito bom isso, pelo menos no ecossistema paulista. Tenho centenas de grupos de Whastapp que enchem o saco, mas quando eu preciso de alguma coisa, eu sei que alguém daqueles grupos vai me ajudar.

O escritório compartilhado (*co-working*) dentro de aceleradoras e incubadoras também é visto pelos entrevistados como um ambiente propício para o estabelecimento desse tipo de redes de relacionamento — ou *networking*, conforme o vocabulário corporativo. Essas redes parecem ser mais fortes, ou ter uma maior quantidade de empreendedores e empresas, nos estados da região Sudeste. Essa é a impressão do sócio de uma *startup* de gerenciamento de atividades corporativas de São Luiz (MA), que passou alguns meses em Campinas (SP) para um processo de aceleração:

Quem consegue transformar isso em resultado sabe o quanto é importante ter redes de relacionamento. Aqui no Maranhão, a gente vive isolado, temos um ecossistema bem fraco em termos de *startups*. Em Campinas, eu senti a importância de estar perto de um grupo de pessoas parecidas.

A maioria dos entrevistados diz ter certeza de que as redes de relacionamento trazem benefícios para o negócio. Segundo a sócia de uma *startup* de Sorocaba (SP), 90% dos contratos da empresa foram fechados via *networking*. De acordo com ela, os clientes ganham confiança no serviço fornecido pela empresa quando este é indicado por outros pares da indústria. Para uma empreendedora de 23 anos do Rio de Janeiro (RJ), *startups* que não recorrem a essas redes para obter apoio acabam morrendo. Na opinião dela, tais redes também têm importância para o empreendedor por motivos emocionais e psicológicos. A empreendedora carioca explica:

O ambiente (de *startups*) me ajudou a continuar, a me motivar, quando alguém me diz que já passou pelos mesmos problemas. Estar envolvida com outras *startups* é essencial, principalmente nesse momento de

criação para desenvolvimento, porque você fica muito sozinho, muito abandonado. É importante ter outras pessoas com quem trocar, desabafar.

Na opinião do empresário de uma *startup* que desenvolve software para a indústria de laticínios de Minas Gerais, um dos principais motivos para o sucesso do Vale do Silício é justamente a ampla rede de empresários e investidores. Segundo ele, algumas universidades brasileiras tentam estabelecer ecossistemas semelhantes, como é o caso da UNIFEI, que criou seu próprio Centro de Empreendimento, onde a própria *startup* surgiu. Para o dono de uma empresa desenvolvedora de softwares para pessoas com deficiência de Maceió (AL), independentemente do setor, ter uma rede de relacionamentos é essencial. Ele diz:

Fazemos parte de grandes redes, principalmente redes de negócios de impacto social aqui no Brasil. Fora isso, constantemente a gente está em eventos e palestras, fortalecendo essa rede, não só oferecendo e falando dos nossos produtos, mas fortalecendo essa rede de acessibilidade.

Apesar disso, em três entrevistas os empresários disseram que eles mesmos ou seus sócios tinham sérias dúvidas sobre o real retorno que esses encontros e eventos de *startups* davam para o negócio. Um deles, sócio de uma empresa do Rio de Janeiro (RJ) que desenvolve planilhas de Excel para outras companhias, disse ver esses eventos como uma “perda de tempo”. Para outro empreendedor, sócio de uma *startup* carioca do setor de educação, “empreendedor não faz negócio com empreendedor” e, por isso, diz não frequentar eventos só com *startups*. O sócio de um portal de compartilhamento de informações sobre temas de computação, com sede em Campinas (SP), afirmou que esse tema já foi insistentemente discutido entre os sócios de sua empresa, e até hoje não houve consenso. Ele detalha:

É difícil medir qual o retorno desses eventos (de *startups*). É uma discussão longa, sobre o valor das redes de relacionamento. Tem gente que tem certeza que vale muito a pena e tem gente que tem certeza que é uma perda de tempo. Meus sócios todos acham que é uma perda de tempo. Eu tenho certeza que eles estão errados. Tem valor porque quando você gera valor para outras pessoas elas acreditam em você e elas te ajudam. (...) Mas não sei explicar como. Pode ser só para ir para o Céu mesmo.

Quando se trata do ambiente dentro das empresas, sete entrevistados disseram que seu trabalho é mais cooperativo do que individual, enquanto cinco afirmaram que é ambas as coisas. Apenas dois disseram trabalhar mais individualmente e dois não responderam à questão. O sócio de uma *startup* de Maceió (AL) disse que o escritório da empresa foi decorado e concebido de forma a impulsionar as interações entre os sócios e funcionários, sem divisões por salas, com todos trabalhando em um mesmo ambiente “descontraído”. Em

geral, o discurso dominante entre os empreendedores reforçava a importância do trabalho em equipe para o sucesso da empresa.

Também foi perguntado aos entrevistados o que eles consideravam características essenciais de um bom empreendedor tecnológico. A maior parte das respostas indicou uma individualização e uma “psicologização” do trabalho, sendo que as palavras mais usadas foram “garra”, “determinação”, “foco”, “força de vontade” e, a mais recorrente de todas, “resiliência”. Alguns mencionaram a necessidade de saber “consertar as coisas rapidamente”, ter um propósito, ser capaz de lidar com incertezas, “ter coragem para errar e arriscar”. Outros falaram sobre a necessidade de autoconfiança e controle emocional, de entregar resultados e executar tarefas. Segundo um empreendedor de São Carlos (SP), um engenheiro agrônomo de 30 anos:

Tem que ter um conhecimento técnico, mesmo que seja básico. Você não consegue delegar alguém para fazer uma coisa se você não tem uma noção básica dela. E resiliência, que é a base do empreendedorismo. Porque o caminho do empreendedor não é uma reta linear para o sucesso, existem várias curvas, várias dificuldades, várias barreiras.

Algumas respostas enfatizaram o mérito do indivíduo, no sentido de que se este tiver as qualidades necessárias para ser um empreendedor, haveria maior chance de sucesso. Para o CEO de uma *startup* do Rio de Janeiro (RJ):

Não é para todo mundo. Precisa ter aptidão para isso, tendo, pode ter certeza que alcança o sucesso. (...) Muita força de vontade, conhecimento técnico, não para que você desenvolva o negócio em si, mas para que você conheça a lógica daquilo que você está tratando. E a coragem para errar, errar é positivo, mas errar com a consciência de que você tem que consertar aquilo muito mais rápido.

Também foi frequente a ideia de que o empreendedor de *startups* precisa estar preparado para se atualizar constantemente sobre as novas tecnologias, sob o risco de ficar para trás dos concorrentes. Esse temor fica evidente na resposta de um empreendedor de Maceió (AL), que repetiu diversas vezes a ideia de “rapidez” e “solução de problema”. Segundo ele:

O que diferencia o empreendedor é essa habilidade extremamente importante, esse *mindset* de solução de um problema, de girar rápido, de querer resolver os problemas, errar rápido, consertar rápido, e poder fornecer a melhor das soluções para os seus clientes e seus produtos. Nesse meio de *startups*, as coisas precisam rodar muito rápido. A tecnologia fica para trás muito rápido, coisas novas surgem todo momento. Então, é radar ligado o tempo todo, principalmente escutando os *feedbacks* dos usuários.

Para o sócio de uma empresa de Campinas (SP), não é todo mundo que aguenta pressão da concorrência do mundo das *startups*.

Não é todo mundo que tem perfil para suportar essa pressão. (...) Porque as habilidades que um empreendedor deve ter é saber se transformar no que precisa. Ter facilidade para testar rápido, falhar rápido. Se não souber, pedir ajuda. Ele tem que ser muito flexível e muito adaptativo.

A maior parte dos empreendedores utilizava as novas ferramentas de comunicação pela Internet para entrar em contato com os sócios, investidores e clientes. Em geral, os sites e aplicativos citados foram Facebook, Facebook Messenger, Whatsapp, Skype, Trello, LinkedIn, e-mails, Slack. Um empreendedor de Campinas (SP) mencionou que inclusive decisões gerenciais eram tomadas via conversas de Whatsapp, usando-se o Skype e as ligações por telefone somente no caso de reuniões mais importantes. O fundador de uma empresa que liga babás a clientes, sediada em São Paulo (SP), disse evitar reuniões presenciais, preferindo agendar reuniões, inclusive com potenciais clientes, por Skype, com o objetivo de evitar gastar tempo em deslocamentos. Outros, no entanto, disseram preferir as reuniões presenciais e o “olho no olho” para conquistar eventuais novos clientes.

Mesmo com a alta carga horária de trabalho, oito dos 17 entrevistados afirmaram ter atividades paralelas à *startup*, ainda que indiretamente ligadas à empresa, enquanto quatro disseram focar totalmente na empresa e cinco não responderam à questão. Foram mencionados projetos com ONGs, produção de conteúdo para blogs sobre temas relacionados a *startups*, palestras sobre empreendedorismo, tanto de forma voluntária como remunerada. Alguns ajudam outros empreendedores em seus negócios em fase inicial, como é o caso de um sócio de uma *startup* do Rio de Janeiro (RJ) que auxilia conhecidos na gestão de sites de comércio eletrônico.

3.6 Percepção sobre autonomia, satisfação pessoal e profissional

A percepção de que o empreendedorismo tecnológico traria mais autonomia, entendida como uma maior gestão do próprio trabalho (MORAES, VASCONCELOS, CUNHA, 2012), foi um dos pontos citados pelos empreendedores no início das entrevistas como motivação para abrir seu próprio negócio. Assim, um dos blocos de perguntas posteriores do questionário retomou esse tema, de forma a verificar se, após o início da empreitada, essa percepção havia se mantido. Os entrevistados foram questionados não somente sobre sua percepção sobre autonomia na comparação com eventuais empregos assalariados anteriores, como sobre questões mais práticas como a quem precisavam prestar contas no dia a dia da empresa.

Do total, 13 entrevistados disseram que precisam prestar contas, em primeiro lugar, para seus sócios. Segundo eles, não se trata necessariamente de dizer onde se está e o que se está fazendo em todo momento, mas de comunicar por meio de métricas qual o andamento do trabalho no sentido de atingir determinadas metas propostas. Um dos empreendedores, um engenheiro ambiental de 29 anos, sócio de uma *startup* de São Paulo (SP), disse ter fechado com os demais três sócios um acordo jurídico denominado *vesting*. Trata-se de um contrato no qual a participação dos sócios na empresa vai aumentando de acordo com seu desempenho. Segundo o empreendedor, isso evita que um dos sócios trabalhe menos do que outro e receba a mesma remuneração⁵⁴, além de criar maior comprometimento com a estratégia da empresa no longo prazo.

Nas *startups*, as entrevistas realizadas sugerem diferentes graus de autonomia entre os sócios, dependendo de sua participação no negócio. Sócios majoritários têm maior poder decisório que os minoritários, podendo fazer escolhas nem sempre discutidas com os demais. Segundo um engenheiro civil de 40 anos, sócio majoritário de uma *startup* com sede em São Paulo (SP):

Todos os sócios prestam contas uns para os outros. Trabalhamos num conjunto, somos um grupo de tomadores de decisão. Mas alguns têm a chancela de tomar a decisão e fazer, estão dentro dos limites que a gente estabeleceu do que pode e do que não pode. Então, tem coisa que eu só informo e tem coisa que a gente discute juntos.

Conforme abordado anteriormente, oito empresas optaram por não recorrer a investidores, sendo que, desse total, cinco mencionaram ter adotado tal medida como estratégia para ter maior independência frente ao mercado financeiro. No caso dessas empresas, a prestação de contas geralmente se dá somente aos demais sócios ou à aceleradora. Já entre aquelas que receberam aportes, oito disseram que precisam frequentemente prestar informações sobre o andamento do negócio aos investidores anjo. Segundo o fundador de uma empresa de Campinas (SP):

Tenho que prestar contas para os outros sócios e para aceleradora que hoje acompanha a evolução da empresa. Tem a planilha de gastos e de diretrizes, semanalmente tem o nosso encontro para dizer o que vai ser feito durante a semana e o que foi feito (na semana anterior). É feito um direcionamento.

⁵⁴ *Startups* brasileiras passaram a ver o *vesting* como alternativa para estimular um eventual parceiro a entrar no risco do negócio, trabalhar sem cobrar por seus serviços e contribuir com o crescimento da *startup*. Isso se deve à lógica de bootstrapping (minimização de custos, já mencionada) adotada por grande parte das empresas iniciantes de tecnologia. Fonte: Startupi <http://bit.ly/2Bp39Uj>.

A comunicação das informações da empresa se dá por meio da elaboração de balancetes e relatórios mensais, sendo que os investidores também participam de reuniões do Conselho de Administração, que costumam tratar de estratégias de longo prazo. Uma das empreendedoras, de Sorocaba (SP), disse que precisa fornecer informações sobre o andamento do negócio a oito investidores anjos, o que a obriga a “manter a coisa organizada” em termos de métricas e dados de desempenho. O sócio de uma empresa de software para gestão industrial de Curitiba (PR) lembra a importância de se manter um controle rígido sobre as informações da companhia:

A gente leva uma governança muito forte aqui. Eu venho da área administrativa, então, minha empresa tem hoje todas as informações bem controladas. Temos indicador para tudo, desde financeiro, comercial, de desenvolvimento, até à área de atendimento a clientes.

Apesar de terem que frequentemente prestar contas aos investidores, a maior parte dos empreendedores afirma que a ingerência deles no negócio não é significativa. Isso ocorre porque todos os entrevistados ainda detêm a maior participação na empresa. Segundo o sócio de uma *startup* carioca do setor educacional:

A gente é bem autônomo, porque eu detenho uma fatia bem interessante da empresa. Mas, mensalmente, a gente apresenta números e relatórios. Esse investidor em especial acaba virando um mentor para a gente, um orientador. Não alguém que tenha ingerência de veto ou faça exigências, mas, dentro do bom senso, ele vai nos direcionar para o caminho do sucesso. Até porque, se não fosse assim, não teria porque ele existir.

Por outro lado, houve ao menos dois casos em que os empresários reclamaram justamente da falta de participação dos investidores no cotidiano do negócio. Para o fundador de uma *startup* de software para Recursos Humanos do Rio de Janeiro (RJ), sob o ponto de vista financeiro, a experiência de ter um investidor está sendo positiva por permitir à empresa avançar no desenvolvimento de seus serviços. No entanto, ele critica o fato de o investidor anjo não participar mais intensamente do gerenciamento da empresa. Uma empreendedora de Sorocaba (SP) disse que seus oito investidores “ficam longe até demais” do cotidiano da *startup*. Outros empresários classificam a atuação dos investidores como “estratégica e não operacional”, no sentido de que eles atuam mais como orientadores para um objetivo de longo prazo do que como “chefes” ou gerenciadores das atividades cotidianas. Segundo um analista de sistemas de 36 anos, fundador de uma empresa de Maceió (AL):

Os fundadores que tocam a empresa, mas a gente se baseia muito na opinião dos investidores na tomada de decisão estratégica, porque são investidores muito complementares, cada um na sua área. Eles sempre contribuem muito, com *networking*, com indicação e solução de problemas, com a experiência que eles têm.

Não é possível tirar uma conclusão imediata a partir das respostas ao questionário sobre o grau de ingerência das aceleradoras, que normalmente detêm 10% das empresas que aceleram. Isso porque os discursos dos empreendedores começam negando qualquer ingerência, mas logo em seguida detalham uma série de procedimentos que precisam seguir de acordo com as orientações da aceleradora. Um exemplo disso pode ser observado no relato do CEO de uma empresa de software de gestão industrial de Curitiba (PR). Segundo ele:

A gente recebeu um investimento da Baita agora, pelo fato de a gente entrar com eles. Eles pedem 10% do *equity* da empresa. Então, a gente recebeu um aporte deles em troca desses 10% (de participação na empresa) e da aceleração. (...) O grau de ingerência da aceleradora na empresa é zero. A aceleradora passa conteúdos e fica a critério do empreendedor aplicar ou não. A gente tem metas, eles obrigam a gente... obrigam não, eles sugerem, controlar, ter metas, crescer. Vai do empreendedor querer crescer ou não.

Segundo o sócio de uma empresa que desenvolve equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física de Campinas (SP), a aceleradora só interfere no negócio quando os sócios pedem que o faça. De acordo com ele, a única regra que precisa ser seguida são as reuniões denominadas *Status Day*, nas quais os empresários detalham as estratégias e o andamento do negócio. Porém, segundo o empreendedor, a aceleradora “não desce nos números”, ou seja, não verifica o balanço financeiro da *startup*.

Quando questionados sobre o que mudou na vida após empreender, as respostas foram bastante heterogêneas. Quatro entrevistados disseram “ter mais responsabilidade”, uma vez que percebem ter maior autonomia. Para o sócio de um sistema de gerenciamento de atividades para empresas de São Luiz (MA), abrir uma *startup* significou “amadurecimento, desenvolvimento pessoal e autoconhecimento”. Ele enfatiza a “responsabilidade” necessária para lidar com pessoas e “com desafios de contratar, demitir, formar uma equipe, ter o moral do time em alta, liderar”. No mesmo sentido, o fundador de uma *startup* carioca do setor educacional afirma:

Desde que eu comecei a empreender, o sentimento de responsabilidade é muito maior, muito mais crescente. Eu tenho dois filhos, então, quando você tem um emprego, você é uma pessoa estatutária ou celetista, você está de alguma maneira protegido pelo Estado. Se te acontecer qualquer coisa, alguém vai zelar por você. Quando você é esse zelador, você tem uma preocupação muito maior, você não pode faltar no dia seguinte.

O dono de uma desenvolvedora de software de gestão industrial de Curitiba (PR) também enfatizou o maior senso de responsabilidade, acrescentando que isso faz com que o empreendedor tenha mais compromisso com seu próprio trabalho uma vez que, se não trabalhar, os resultados não virão. Segundo ele:

Quando você é o seu empreendedor, você é o comandante do seu barco. A partir do momento que você tem um emprego fixo, você tem mais comodidade, mais segurança principalmente. Com o empreendedor, é adrenalina todo dia. Se você não correr atrás, não tem dinheiro.

As menções à “responsabilidade” e à “autonomia” estiveram frequentemente relacionadas, nas respostas dos entrevistados, às menções a “incerteza” e à “tomada de risco”. Ao mesmo tempo em que elogiam a suposta maior independência que teriam no empreendedorismo tecnológico, ressaltam que essa autonomia vem com o custo de uma maior insegurança, com a qual os empreendedores precisam lidar em seu dia a dia. Segundo o sócio de uma plataforma que cria créditos de energia renovável, um universitário de 21 anos de Itajubá (MG):

Eu sempre quis empreender, e as coisas mudam muito, porque você está na faculdade, está pensando em ter emprego, mas quando você entra nesse mundo de *startup* é tudo muito incerto. Pode dar tudo certo amanhã, pode dar tudo errado. O dia acaba virando uma montanha-russa, todo dia você é a pessoa mais feliz e mais triste do mundo. Então acaba que (minha vida) mudou nesse sentido, de muita incerteza.

Além da questão da responsabilidade, houve uma menção à gestão do próprio tempo, o que também está relacionado ao conceito de autonomia. No entanto, enquanto alguns entrevistados afirmam ser possível gerenciar a própria jornada de forma a tirar, como já mencionado anteriormente, alguns dias de folga independentemente de autorização de um “patrão”, outros afirmam ter mais difícil ter clientes do que chefes. Para um técnico em eletrônica de 33 anos, fundador de uma *startup* de Campinas (SP):

Você tem mais liberdade se você souber gerenciar seu tempo. Você consegue aproveitar coisas como viajar fora de temporada. Então, se torna um pouco mais dono das suas atitudes minimamente, mas, também se torna menos em outras, porque é muito mais fácil ter um patrão do que vários clientes. O cliente é sempre mais complexo. Porque ele tem (sempre) razão.

Um entrevistado disse que mesmo tendo jornadas de 12h a 14h diárias, consegue ter flexibilidade de horários para conciliar seu trabalho com a rotina familiar e dos filhos, o que melhorou sua relação com a família na comparação com a época em que era diretor de uma multinacional, quando tinha horários menos flexíveis e uma jornada tão exaustiva quanto a que tem na *startup*. Outros temas abordados nas respostas sobre mudança de vida incluíram novamente a questão da interdisciplinaridade e o fato de terem que realizar tarefas ou trabalhar em áreas diferentes de sua formação, o que é visto como uma dificuldade e, ao mesmo tempo, “uma oportunidade de crescimento profissional” — fator também mencionado

nas motivações para empreender e que acabou se confirmando posteriormente. Segundo o dono de uma empresa de biotecnologia de São Carlos (SP):

Em relação à minha vida profissional, eu tive um crescimento muito significativo, porque a minha formação é Engenharia Agrônômica, eu trabalho com projetos para os quais são necessários um engenheiro químico, um engenheiro de controle e automação, um engenheiro físico. Então, a bagagem técnica que eu absorvi... hoje, eu trabalho com algumas áreas temáticas que meu curso não me deu. (...) . É diferente quando você trabalha em uma grande empresa, onde as rotinas administrativas já estão prontas.

Mesmo que em algum momento da entrevista os empreendedores parecem lamentar o fato de estarem trabalhando mais e tendo um padrão de consumo e de vida menor — apenas um entrevistado, do total de 17, disse que seu poder aquisitivo aumentou depois da *startup* —, os empreendedores afirmam estar satisfeitos com o trabalho que realizam hoje, e dizem que essa satisfação passa por questões de realização pessoal e profissional, além de aguardar uma maior satisfação financeira no futuro, quando a empresa estiver mais madura. Segundo o sócio de uma *startup* do Rio de Janeiro (RJ) que sempre foi empreendedor e nunca trabalhou como assalariado, o negócio próprio permite a ele “respeitar a si mesmo” e “não separar o pessoal do profissional como se fossem coisas distantes e incomunicáveis”. De maneira geral, as respostas passam por realizações de âmbito individual e pela ideia de prazer no trabalho. Segundo um empreendedor de São Paulo (SP) que antes trabalhava em uma multinacional da indústria automobilística:

(Meu trabalho) ficou muito mais satisfatório, no sentido de que toda vez que eu saio com pessoas que conheço, que eu estou conhecendo, sinto que falo com muito mais prazer sobre o que eu faço, e mesmo que esteja passando por ‘perrengues’ muito maiores do que todo mundo, parece muito mais satisfatório comparado a todo mundo que está chorando ou reclamando que está cansado do trabalho etc.

Segundo o sócio de uma empresa de São Luiz (MA), o trabalho na *startup* é bem mais gratificante, porém, mais difícil. Outro sócio de uma empresa do Rio de Janeiro (RJ) disse que “ganha suficientemente e consegue desfrutar melhor de seu tempo”. Já para a sócia de uma empresa também carioca em fase inicial, o trabalho na *startup* é mais prazeroso do que o trabalho que ela tem durante o dia como assalariada e, por isso, consegue ficar noites insones trabalhando, sem que isso seja um problema. Para o CEO de uma desenvolvedora de equipamentos eletrônicos para pessoas com deficiência física de Campinas (SP):

Eu tenho muito mais satisfação pessoal pela jornada que eu trilha do que pelo que eu tenho. Acho que a consequência disso que a gente está plantando pode ser alguma coisa rentável financeiramente. Mas, para mim, fez muito bem poder investir naquilo que eu acredito e não estar inserido em algo que é de outra pessoa e na qual sou apenas um operário.

No mesmo sentido, o sócio do portal de computação de Campinas (SP), que foi veemente em lamentar a redução de seu poder aquisitivo após o empreendimento, ressalva que não está incomodado com sua nova realidade. Ele enfatiza a satisfação com a “fama” que adquiriu no mercado de *startups* brasileiro, onde é frequentemente convidado para dar palestras, e o fato de estar realizando um empreendimento que, para ele, tem efeitos positivos socioeconomicamente. Segundo o empresário, estar trabalhando por uma causa gera propósito para sua escolha já que, segundo ele, recebe mensalmente propostas para voltar a trabalhar em empresas tradicionais para ganhar muito mais dinheiro.

Outros entrevistados também mencionaram uma “missão” ou supostos efeitos socioambientais positivos de seus negócios, mesmo que, em alguns casos, isso não seja evidente. Um exemplo é o da empresa de biotecnologia de São Carlos (SP), cujo sócio acredita que, ao ajudar a reduzir o custo de produção agrícola, está contribuindo para uma maior segurança alimentar no mundo. O fundador de uma empresa de software de gestão industrial de Curitiba (PR) deu respostas no mesmo sentido. Segundo ele, ajudar a indústria a melhorar sua produtividade tem “um lado filantrópico por trás”. Ele diz:

Olha o que eu estou te dizendo, trabalho mais, ganho menos, não tenho férias e isso não é um problema. Isso é uma coisa boa. (...) Primeiro, traz uma satisfação muito grande de querer mudar o mundo. Esse trabalho nosso, com indústrias, existe um lado filantrópico por trás, que é ajudar essas empresas a crescer, estar gerando mais renda.

Apenas um empreendedor, de uma *startup* do setor educacional do Rio de Janeiro (RJ), recusou o discurso da “missão” ou de supostos efeitos socioambientais positivos da empresa, enfatizando que havia iniciado o empreendimento com o objetivo de se satisfazer profissionalmente e enriquecer. Segundo ele:

Diferentemente do que muitos empreendedores possam dizer, que fazem por uma paixão ou por uma missão, se eu pudesse eu não trabalharia, devo ser um brasileiro típico. Eu sou muito preguiçoso, eu tento fazer as coisas da maneira mais rápida possível para poder descansar, apesar de não conseguir. Então, se eu não tiver satisfação, se isso não estiver me suprindo financeiramente e emocionalmente, não valeria a pena.

Todos os entrevistados responderam acreditar ter mais autonomia e independência na comparação com eventuais empregos anteriores, mesmo diante das demandas de investidores e clientes. Os exemplos citados pelos empreendedores como indicação dessa suposta maior autonomia incluíram o fato de se envolverem em todas as etapas do negócio e não apenas em uma área determinada; um maior poder de decisão na comparação com eventuais empregos assalariados anteriores; flexibilidade de constituir a própria agenda; entre outros pontos. Para

o proprietário de um aplicativo de babás de São Paulo (SP), que era alto executivo de uma empresa de energia antes de empreender e optou por ter poucos investidores anjo que aportaram pequenos valores na empresa:

É uma grande diferença que traz certa calma e certa paz, não preciso passar por uma bateria de discussões com várias outras pessoas, com investidor, com acionista, para tomar uma decisão de negócios. Enquanto hoje somos três pessoas e às vezes eu sozinho tomo uma decisão de negócios e a gente segue em frente.

No mesmo sentido, o sócio de uma *startup* carioca do setor educacional afirma ter “total independência”. Ele prossegue na comparação com o trabalho assalariado tradicional:

Eu fui gerente de produtos de uma multinacional, mas ainda assim eu tinha que reportar para a minha matriz. Hoje, apesar de ter toda a consideração e reporte para o meu investidor e meu time, eu sei que a condução está na minha mão. É uma responsabilidade maior, mas é uma autonomia maior também.

De maneira geral, percebe-se nas respostas que os empreendedores estão satisfeitos com a possibilidade de administrar seu próprio trabalho, mesmo diante dos riscos e custos que isso implica em termos de proteções sociais. Para o dono de uma empresa de software de gestão industrial de Curitiba (SP), essa autonomia passa não apenas pela tomada de decisão na empresa, como pelo cotidiano de trabalho. Segundo ele:

Hoje se eu quiser terminar essa reunião e ir para a praia eu termino. Essa liberdade de você poder ser dono de si mesmo, fazer somente o que eu quiser. Isso é o principal benefício de você trabalhar mais e ganhar menos, é você ter liberdade.

Ao final das entrevistas, os empreendedores foram questionados se voltariam para um emprego tradicional assalariado. A maioria respondeu que não, apenas se houvesse extrema necessidade de dinheiro e se seus negócios não dessem certo. A sócia de um aplicativo de brechó online do Rio de Janeiro (RJ) disse ser difícil se enxergar “não trabalhando com algo que tenha ajudado a desenvolver”. Para o sócio de uma empresa que fornece serviços de RH também do Rio de Janeiro (RJ), “a hipótese de estar enfiado em uma empresa, mesmo recebendo uma grana bacana” não lhe agrada. De acordo com o sócio de uma desenvolvedora de software de gestão industrial de Curitiba (PR):

Já tive proposta para ganhar três vezes mais do que eu ganho hoje. Hoje estou tirando em torno de 7 mil a 8 mil, já tive proposta de 30 mil mensais. Não. Não voltaria mesmo. É a mesma coisa pegar um leão e dizer que ele quer ficar dentro do zoológico. Vai lá pro zoológico e veja o olhar de um leão lá dentro, não quero isso para mim.

Outros, no entanto, fizeram ressalvas. Para o sócio de uma desenvolvedora de aplicativos de babás de São Paulo (SP), uma motivação para retornar ao emprego tradicional seria a questão financeira. Na opinião dele, “cair o salário todo mês tem as suas vantagens”, e essa escolha dependeria do “projeto e do desafio” proposto. Para o CEO de uma desenvolvedora de sistema de gerenciamento de atividades corporativas de São Luiz (MA), um retorno a um emprego tradicional só seria viável se este lhe desse algum grau de autonomia. Segundo seu relato:

Eu acredito que preciso de um pouco de autonomia. Um equilíbrio seria legal. Um trabalho tradicional, muito fechado, eu com certeza não consigo me identificar mais. Mas se houver um lugar em que eu tenha alguma autonomia, pode ser dentro de uma empresa, eu me vejo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, argumentou-se que o capitalismo cognitivo é marcado pela ascensão do trabalho imaterial, caracterizado pelo trabalho que mobiliza informação, conhecimento, ideias, imagens, relacionamentos, afetos (HARDT, NEGRI, 2005, p.100-101). Como dito, isso não quer dizer que, em termos quantitativos, o trabalho imaterial se sobreponha ao trabalho típico da era industrial, mas sim que suas características tendem hoje a transformar outras formas de trabalho e a sociedade de maneira geral. Trata-se de uma discussão sobre as mudanças na natureza do trabalho — e não apenas sobre o tipo de produto derivado dele —, bem como sobre renovadas tensões entre a autonomia do trabalho e a apropriação de valor pelo capital (ALBAGLI, 2013, p.124).

A dissertação teve como objetivo analisar as novas características do trabalho contemporâneo partindo do retrato de uma forma de trabalho em crescimento que é o empreendedorismo das *startups* de tecnologia. Não se tratou aqui de dizer que apenas o empreendedorismo de *startups* tem as características do trabalho imaterial que, pelo contrário, está presente em todas as formas de trabalho (e de vida). A intenção foi analisar e descrever esse tipo de empreendedorismo como uma forma ascendente de trabalho que apresenta elementos demonstrativos das questões e do debate sobre o presente e o futuro do trabalho no capitalismo cognitivo, realizando trabalho empírico com o objetivo de demonstrar os conceitos da literatura mobilizada.

Para esta dissertação, foi considerada como definição de *startup* toda empresa iniciante com negócio ou serviço tecnológico inovador e potencial de crescimento rápido baseado ou vendido pela Internet. Como visto, foram selecionadas *startups* desenvolvedoras de softwares, hardwares ou websites que vendem produtos ou serviços, independentemente do setor da economia. Não foram consideradas como definição de *startups* empresas iniciantes que não tivessem nenhuma etapa de seu negócio ligada à Internet ou à produção de hardware e softwares, levando em conta que esses empreendimentos podem ser classificados apenas como micro e pequenas empresas (MPE). As *startups* foram escolhidas como objeto de estudo por seu uso intensivo das TIC tanto nos processos de trabalho como nos produtos e serviços vendidos; por seus processos de trabalho, produtos e serviços demandarem altos níveis de criatividade, inovação e troca de informações e conhecimentos ao mesmo tempo em que demandam pouca infraestrutura de capital fixo; por concentrarem crescentes volumes de investimento por parte do mercado financeiro; por serem alvo de crescente interesse por parte de jovens trabalhadores qualificados no mundo todo; por apresentarem novas formas de

organização do trabalho e de relação do trabalhador/empreendedor com o próprio trabalho, como empreendedores de si; e pela promessa de maior autonomia do trabalho.

De fato, conforme indicado pelo trabalho de campo, os empreendedores de *startups* fazem uso intensivo das TIC tanto em seu processo de trabalho, como na base de seus produtos e serviços. O uso das TIC está presente na fase de elaboração do produto ou serviço, na organização, gestão e administração da oferta desse serviço ou produto e na comunicação entre sócios, funcionários e investidores. O trabalho de campo também indicou a presença de novas formas de organização do trabalho nas *startups*, na medida em que os contratos são uma fusão entre contrato de trabalho e de propriedade; os sócios/funcionários participam de todas as etapas do negócio; a empresa mobiliza toda a subjetividade dos sócios, apresentando-se como um “projeto” pessoal e profissional, tendo como objetivo uma maior autonomia do trabalho e maior satisfação; entre outras características mencionadas anteriormente.

Esta pesquisa considerou o conceito de trabalho imaterial como mais adequado para se referir ao trabalho contemporâneo, na medida em que o trabalho imaterial se sobrepõe como a principal fonte de geração de valor e, logo, de extração de valor, no capitalismo cognitivo, ao abranger as duas principais dimensões do trabalho na contemporaneidade — informacional e subjetiva. Contudo, o conceito de trabalho informacional também foi mobilizado nesta pesquisa por enfatizar a importância da digitalização e das TIC no processo de transformação do conhecimento em informação e inovação (ALBAGLI, 2013, p.114) que marca o que Castells (1999) chamou de sociedade informacional, assim como por enfatizar a separação do “espaço-tempo” do trabalho e a dispersão geográfica possibilitada por essas mesmas TIC. O conceito de “informação viva” de Pasquinelli (2011), também abordado nesta pesquisa, pode ser considerado uma ponte entre os dois conceitos, ao considerar que “a série de atos criativos, as medidas e as decisões que os operários devem tomar constantemente são o mais importante valor que eles produzem” (PASQUINELLI, 2011, p. 19).

Importante lembrar que os conceitos de trabalho imaterial e informacional têm forte relação com os processos de autonomia e precarização, uma vez que abordam as novas formas de extração de valor por parte do capital sobre o trabalho, enquanto também consideram novas possibilidades de resistência e antagonismos. Mais associada à ausência de direitos, a precarização também se investe de um “caráter altamente produtivo de uma riqueza social que pode ser tanto de autonomia do trabalho, quanto de captura e apropriação (pelo capital) do que esse trabalho produz” (ALBAGLI, 2013, p.124). Tal contradição e relação estão presentes tanto na literatura mobilizada para esta pesquisa como nos resultados do trabalho empírico.

Nas entrevistas, foi possível verificar a presença de inúmeros elementos do conceito de trabalho imaterial e informacional no trabalho dos empreendedores de *startups*. Um desses elementos refere-se ao fato de as empresas surgirem a partir de ideias de produtos ou serviços que, quanto mais inovadores, mais chances têm de rentabilidade e crescimento rápido. Algumas das *startups* selecionadas surgiram a partir de um ideia apresentada em Power Point que, após aceitação de clientes e investidores, foram de fato executadas e lançadas. Todo o trabalho do empreendedor de *startup* é feito por meio da troca de informações e conhecimentos, tanto via novos recursos oferecidos pelas tecnologias da informação e comunicação quanto pessoalmente. A formação universitária ou técnica do empreendedor e seus conhecimentos sobre o mercado são tão essenciais para o negócio quanto sua criatividade, sua flexibilidade — em meio ao que Harvey (1992) chamou de acumulação flexível, há flexibilidade tanto contratual como para realizar diferentes e múltiplas tarefas — e sua forma de se relacionar com outras pessoas e consigo mesmo — o autoconhecimento, a autoconfiança, entre outras características psicológicas ou subjetivas, foram citadas pelos entrevistados como importantes para empreendedores de um mercado de alto risco. A criatividade e o conhecimento mobilizados no empreendimento têm origem tanto em instituições formais (universidades, cursos técnicos) como em toda a vida cotidiana, afetos, lazer e cultura. Tais dimensões subjetivas são mais importantes do que a infraestrutura de capital fixo mobilizada para a empreitada, que muitas vezes se limita a um computador com Internet. Além disso, verificou-se que a rede de empreendedores e *startups* tem papel essencial na formação do ecossistema inovador e criativo, no sucesso das empresas e na confiança dos empreendedores, ao mesmo tempo em que tais redes são baseadas em colaboração e comunicação, mas também na forte competição.

Hardt e Negri (2005) abordam as novas formas de o capital extrair valor do trabalho imaterial, uma vez que, quando ideias, afetos e emoções são postos a trabalhar, “vivenciamos novas e intensas formas de violação ou alienação” (HARDT, NEGRI, 2005, p.100-101). Eles lembram que as condições contratuais contemporâneas vêm tornando mais precária a posição do trabalho de maneira geral:

Existe, por exemplo, a tendência, em várias formas de trabalho imaterial, para o obscurecimento da distinção entre horários de trabalho e de não trabalhar, estendendo o dia de trabalho indefinidamente até ocupar toda a vida, e outra tendência para o funcionamento do trabalho imaterial sem contratos estáveis de longo prazo, assumindo com isto a posição precária de se tornar flexível (realizar várias tarefas) e móvel (estar constantemente mudando de lugar). (HARDT, NEGRI, p.100-101)

Para analisar elementos de precarização, esta dissertação considerou tanto a presença ou ausência de direitos trabalhistas e de seguridade social, como questões mais subjetivas e psicológicas como manifestações de satisfação ou insatisfação pessoal e profissional. De fato, os empreendedores de *startups* entrevistados para esta pesquisa descreveram uma rotina de trabalho intenso favorecido pela hiperconexão, muitas vezes sem horário determinado; ausência de direitos trabalhistas como férias, previdência, 13º salário e seguridade social; insegurança em relação ao futuro; realização de múltiplas tarefas na empresa, muitas vezes não ligadas à sua área de formação; mobilidade física e geográfica constante; pressão da concorrência e dos investidores; cansaço; entre outras situações. Verificou-se também, na maior parte dos casos, uma redução do padrão de vida na comparação com a época em que trabalhavam em empresas tradicionais e recebiam salário fixo mensal, fator que provocou, nas entrevistas, manifestações de insatisfação. Alguns chegaram a mencionar ou insinuar os efeitos negativos dessa situação em sua vida pessoal e amorosa. Apesar de, em geral, tais fatores estarem presentes em outras formas de trabalho no capitalismo cognitivo, alguns são específicos ou mais intensos nas *startups*, como, por exemplo, a pressão da concorrência e dos eventuais investidores, diante da necessidade de inovação constante e crescimento mais rápido do que nas empresas tradicionais.

Esta pesquisa também pretendia verificar a influência do imaginário de empreendedorismo como espetáculo disseminado pela mídia no trabalho dos empreendedores de *startups*. Nas entrevistas, foi observada alguma influência do imaginário empreendedor norte-americano no discurso e na prática dos empresários brasileiros, que enxergam no Vale do Silício um modelo a ser seguido, tendo como referência “empresários-celebridade” como Steve Jobs (Apple), Mark Zuckerberg (Facebook) e Elon Musk (Space X e Tesla Motors). O próprio ambiente de *startups* no Brasil, formado por aceleradoras, investidores anjo e de *venture capital*, escritórios de *co-working* “descontraídos” de estética *hipster*, encontros de *startups*, *demo days* (eventos de demonstração a investidores), remete à mencionada ideologia californiana (BARBROOK, CAMERON, 1996), no sentido de uma cultura empreendedora forjada no Vale do Silício e replicada em outros países que não apenas dita o modelo de organização das empresas como também o comportamento e linguajar dos empreendedores e investidores. No entanto, essa posição não foi unânime entre os entrevistados, já que alguns deles disseram rejeitar a ideia de empreendedor como celebridade, afirmando que sua motivação para empreender não passava por uma necessidade de se tornar conhecido ou ficar bilionário, mas por fazer o que gostavam de forma mais autônoma. De maneira geral, o discurso dos entrevistados foi marcado por elementos não apenas da cultura de *startups*, como

também da cultura corporativa tradicional, tanto nos termos utilizados em inglês, como nas ideias recorrentes da literatura de gestão empresarial, com menções a “meritocracia”, “trabalho em equipe”, “resiliência”, entre outras. Foi frequente a ideia, subentendida nas falas dos empreendedores, de certa “jornada heroica” e de sacrifício para a construção do empreendimento até que este gere lucro.

Além disso, como apontado no capítulo do marco teórico, os resultados das entrevistas corroboram as indicações de que a principal forma de extração de valor e exploração no capitalismo cognitivo passa a ocorrer sobre a subjetividade dos trabalhadores como “empreendedores de si”. Isto é particularmente evidente no caso dos empreendedores estudados, que mobilizam totalmente vida, tempo, criatividade, motivação, felicidade, relações sociais e afetivas em prol do negócio que desenvolveram. A maneira como mobilizam sua subjetividade dita o resultado da empreitada, em um cenário em que a valorização da mercadoria está crescentemente ligada à cooperação social e conhecimento incorporado aos bens e serviços.

Por outro lado, nessa nova configuração, o cérebro humano também se reapropria do instrumento da produção (NEGRI, 2003, p.95), mudança essencial na medida em que o capital não consegue capturar totalmente esse valor, uma vez que o sujeito produtivo retoma esses instrumentos de trabalho antes pré-constituídos pelo capital (NEGRI, 2006, p.12-15). O argumento é de que “o capital hoje pode capturar, mas não pode organizar a produção de trabalho vivo” (ROGGERO, 2011, p. 2), já que “[...] cada vez menos o capital organiza a cooperação social com antecedência, de cima para baixo, e cada vez mais deve organizar sua captura a posteriori” (ROGGERO, 2012, p. 63).

Assim, para se reproduzir, o capital recorre a diferentes mecanismos para limitar a disseminação livre de informações e conhecimentos, como barreiras institucionais e legais. No caso das *startups*, isso é feito com o registro dos softwares, hardwares ou ideias de serviços em instituições de propriedade industrial, além da evidente cobrança de tarifas para uso dos bens e serviços e do fato de que o objetivo último da criação de uma *startup* é a valorização de mercado e o ganho de escala em uma velocidade ainda maior do que as empresas tradicionais.

No entanto, mesmo com tais estratégias, a captura do valor não ocorre plenamente na nova configuração do capitalismo cognitivo, uma vez que o capital não consegue controlar inteiramente a inteligência, as capacidades afetivas, a produção de linguagem e os conhecimentos técnicos da multidão (NEGRI, 2006, p.12-15). Nesse sentido, Hardt e Negri (2005) lembram que as características do trabalho imaterial também apresentam potencial

para a transformação social positiva (HARDT, NEGRI, 2005, p.100-101). Tais características são, paradoxalmente, as mesmas que ensejam exploração do trabalho e das subjetividades. Por não se limitar mais ao terreno econômico, o trabalho imaterial transforma-se imediatamente em “uma força social, cultural e política” — torna-se biopolítico (HARDT, NEGRI, 2005, p.100-101).

Tal experiência ambivalente e contraditória também perpassa os resultados do trabalho de campo desta dissertação. As 17 entrevistas indicaram que, ao mesmo tempo em que estão em parte insatisfeitos com a precarização de sua situação trabalhista atual — considerando a ausência de direitos, a redução da renda, a incerteza em relação ao porvir, entre outros fatores — os entrevistados se veem felizes, satisfeitos com seu empreendimento, que segundo eles traz mais prazer no trabalho, maior autonomia e realização pessoal e profissional. Nesse sentido, podemos considerar que os mesmos fatores que causam preocupação são a outra face do que lhes traz satisfação: o fato de não terem chefes a quem prestar contas gera sensação de insegurança e ao mesmo tempo de independência, e o fato de se dedicarem inteiramente ao empreendimento do qual são donos e do qual participaram da elaboração em todas as suas etapas gera motivação e propósito, assim como pressão e cansaço. As menções à satisfação e à autonomia foram especialmente frequentes entre os empreendedores de *startups* que optaram por recusar recursos do mercado financeiro em um primeiro momento.

As entrevistas indicaram que os empreendedores recuperam na *startup* o sentido do trabalho, mesmo que isso signifique se submeter a uma empreitada de alto risco na qual investem patrimônio pessoal e profissional. Tal experiência mudou as representações que eles fazem do próprio trabalho, em uma espécie de “fazer artesanal” mediado pela tecnologia, na medida em que são responsáveis por todo o empreendimento e não apenas por uma etapa da empresa de terceiros. Passam, assim, a ter uma percepção de maior poder de controle e gestão do próprio trabalho, apesar de ainda precarizados e premidos pela concorrência do mercado no capitalismo cognitivo.

Vale lembrar que a opção pelo caminho do empreendedorismo, em muitos casos nas entrevistas realizadas, ocorreu não apenas por motivações individuais de bem estar psicológico e econômico, mas também por questões socioeconômicas. Muitos citaram como motivação para continuar empreendendo o fato de suas empresas terem, além do lucro, objetivos como a redução do consumo de água e energia, o apoio a pessoas com deficiência física, entre outras características consideradas importantes pelos entrevistados para continuar trabalhando na *startup*. As motivações, no entanto, estão sempre inseridas dentro dos limites do desenvolvimento social e do livre mercado no capitalismo cognitivo. Não houve menções

sobre a possibilidade de se pensar em alternativas de organização do trabalho fora do sistema capitalista.

Mesmo mantendo elementos de precarização e exploração no trabalho, o empreendedorismo das *startups* de tecnologia concomitantemente mobiliza o prazer no trabalho que, por sua vez, incentiva a obtenção de melhor desempenho e de novos conhecimentos, ampliando a autonomia na organização do trabalho e favorecendo estratégias de enfrentamento do sofrimento relacionado às condições precárias⁵⁵. A maior liberdade na organização do trabalho na comparação com os empregos assalariados em corporações tradicionais ou na indústria atuam como importante elemento de mobilização subjetiva (MORAES, VASCONCELOS, CUNHA, 2012).

Assim, o trabalho nas *startups* de tecnologia é precário e autônomo, concomitantemente. A análise do que traz satisfação ao empreendedor de *startups* pode ser importante para os debates sobre o presente e o futuro da organização do trabalho no capitalismo cognitivo, na medida em que mesmo empresas contemporâneas não ligadas à indústria foram consideradas pelos entrevistados desta pesquisa muito rígidas hierarquicamente e em termos de *modus operandi*, ao não dar margem para uma maior autonomia de seus funcionários. Ao mesmo tempo, a análise do que mobiliza a subjetividade dos trabalhadores pode ajudar na elaboração de experiências mais autônomas de organização do trabalho, como é o caso das já mencionadas cooperativas de plataforma (SCHOLZ, 2016) que, apesar de permanecerem inseridas no mercado capitalista cognitivo, são menos dependentes do mercado financeiro do que as *startups*, e visam criar condições mais igualitárias entre seus sócios e trabalhadores, num modelo semelhante às antigas cooperativas de trabalhadores, com a diferença de que agora a intermediação é toda feita por softwares e plataformas online. Segundo Scholz:

O cooperativismo de plataforma pode fazer vigorar uma economia do compartilhamento genuína, uma economia solidária. Ela não irá remediar os efeitos corrosivos do capitalismo, mas pode mostrar que o trabalho pode ser dignificante ao invés de empobrecedor para a experiência humana. (SCHOLZ, 2016, p.90-91)

As questões abordadas nesta pesquisa também levantam o debate sobre a necessidade de uma renda mínima universal, principalmente tendo em vista o cenário de precarização do trabalho no contexto da economia do compartilhamento e na crescente automação que acaba

⁵⁵ Mesmos indicativos foram obtidos em pesquisa com camelôs que comparou o prazer no trabalho frente ao emprego na indústria tradicional. Ver: MORAES, Rosângela Dutra; VASCONCELOS, Ana Cláudia; CUNHA, Stephane Caroline de Paula. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. Florianópolis: Rev. Psicol., 2012.

por substituir a mão de obra humana. Hardt e Negri (2010) lembram que a “generalidade de produção biopolítica” torna necessária uma “demanda política programática da multidão” — que seria “um salário social e uma renda garantida para todos” (HARDT; NEGRI, 2010, p. 427). Segundo os autores, o salário social estende-se para toda a multidão, mesmo para os desempregados, porque “a multidão inteira produz, e sua produção é necessária do ponto de vista de todo o capital social” (HARDT; NEGRI, 2010, p. 427). Segundo eles:

Na transição para a pós-modernidade e a produção biopolítica, a força de trabalho torna-se cada vez mais coletiva e social. Não é possível nem mesmo apoiar o velho *slogan* “salário igual para trabalho igual” quando o trabalho não pode ser medido individualmente. A demanda por um salário social estende à população inteira a demanda com uma compensação igual, de modo que um salário social seja na realidade uma renda garantida. (HARDT; NEGRI, 2010, p. 427)

O tema vem ganhando força recentemente entre empresários e investidores do Vale do Silício⁵⁶, que veem na renda mínima universal uma forma de reduzir os impactos da precarização de trabalhadores de plataformas como Uber e TaskRabbit, reduzindo também a pressão social sobre as empresas no sentido de dar mais direitos a essa mão de obra precarizada. A renda mínima universal também é vista pelos empresários do Vale do Silício como uma forma de compensar trabalhadores cujos empregos foram eliminados pelo processo de automação⁵⁷ — garantindo, concomitantemente, a manutenção do consumo — ou de apoiar cidadãos prejudicados pelo processo de gentrificação muitas vezes provocado pelo estabelecimento de empresas de tecnologia em pequenas cidades norte-americanas, o que também acaba gerando pressão social contrária a essas empresas. No entanto, a proposta da renda mínima nesse contexto recebe críticas⁵⁸, na medida em que tem como principal objetivo não a redução das desigualdades sociais, mas a redução do escrutínio sobre as companhias no que se refere à garantia de direitos.

A análise da precarização, da autonomia e da extração de valor das diferentes formas de trabalho no capitalismo cognitivo também é importante para imaginar realidades fora do sistema capitalista, diante de uma configuração em que as mesmas forças produtivas e relações sociais que mantêm a base do capital tornam-se condições para desconstruí-las. O trabalho passa a ser produtivo independentemente do comando do capital, o que enseja novas possibilidades de resistências.

Ao mesmo tempo em que o trabalho imaterial e informacional é objeto de captura e exploração, os mesmos fatores que atuam sobre sua valorização “são constituídos por outras

⁵⁶ Why Silicon Valley is embracing universal basic income. <https://bit.ly/28PjEMk> (Acessado em 15/07/2018)

⁵⁷ Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos. <https://bit.ly/2EKLVDH> (Acessado em 15-07/2018)

⁵⁸ Why Silicon Valley is embracing universal basic income. <https://bit.ly/28PjEMk> (Acessado em 15/07/2018)

lógicas que não aquelas próprias à acumulação capitalista, como a circulação de informação, do conhecimento e da cultura” (ALBAGLI, 2013, p.125) — tal transformação acaba por se constituir como um dos principais pontos de antagonismos e de lutas no capitalismo cognitivo.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, Ricardo. **A Economia Híbrida do Século XXI**. In: COSTA, Eliane; AGUSTINI, Gabriela (Org.). **De Baixo para Cima**. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2014.
- ALBAGLI, Sarita. **Informação, saber vivo e trabalho imaterial**. In: **Fronteiras da Ciência da Informação**. Brasília: IBICT, 2013.
- _____; MACIEL, Maria Lucia. **Informação, conhecimento e poder. Mudança tecnológica e inovação social**. Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 2011.
- _____; SIQUEIRA, Mauricio; COCCO, Giuseppe. **Inovação no capitalismo cognitivo**. In: **Por uma política menor: arte, comum e multidão**. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2014.
- ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: autonomia ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- AMADEU, Sérgio. **Software livre: a luta pela liberdade do conhecimento**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BARBROOK, Richard; CAMERON, Andy. **The Californian Ideology**, science as culture. 1996.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2009.
- BAUER, Martin W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002, p.189-216.
- BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. Porto Alegre: Zouk, 2007.
- BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRISCOE, Gerard. **Digital Innovation: The Hackathon Phenomenon**. Queen Mary University of London. 2014. p. 1.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- _____. **A Galáxia da Internet**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan de Oliveira. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, v. 5, n.2, 2009.

COMBESSIE, Jean-Claude. **O método em sociologia**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

CORSANI, Antonella. Elementos de uma ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe Mario; SILVA, Gerardo; GALVÃO, Alexander Patez. **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

DANTAS, Marcos. Trabalho material sígnico e mais-valia 2.0 nas condições do capital-informação. In: SIERRA CABALLERO, Francisco (Org.). **Capitalismo cognitivo y economia social del conocimiento**. Quito: Ediciones Ciespal, 2016.

_____. Informação como trabalho e como valor. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**. Rio de Janeiro, 2006.

DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão: guerra e democracia na era do Império**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

_____. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2010.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002, p.64-89.

GORZ, André. **O Imaterial**. São Paulo: Annablume Editora, 2005.

KROKER, Arthur; WEINSTEIN, Michael. **Data Trash**. New World Perspectives, 1994.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEVY, Steve. **Hackers: Heroes of the Computer Revolution**. Penguin-US. Nova York: 1984. Apud

MARAZZI, Christian. **O lugar das meias**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

MORAES, Rosângela Dutra; VASCONCELOS, Ana Claudia; CUNHA, Stephane Caroline de Paula. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho** v. 12, n. 2, 2012.

MOULIER-BOUTANG, Yann. The Pollination of Creativity. In: **CREATIVE Capitalism, Multitudinous Creativity: radicalities and alterities**. London: Lexington Books, 2015.

NEGRI, Antonio. **5 lições sobre o império**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

PASQUINELLI, Matteo. Italian Operaismo and the Information Machine. **Theory, Culture & Society**, v. 32, n.3, 2011.

RIBEIRO, Bruno Santos. **Princípios e desafios para regulação da economia do compartilhamento, com substrato da teoria responsiva e enfoque na atuação do aplicativo Uber**. Brasília: Universidade Federal de Brasília, 2016.

ROGGERO, Gigi. **The production of living labor**: the crisis of the University and the transformation of labor in Europe and North America. Philadelphia: Temple University Press, 2011.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

SCHROCK, Andrew Richard. **Education in Disguise**: Culture of a Hacker and Maker Space. University of Southern California: 2014.

SILVA, Georgina Alves Vieira; LIMA, Wellington Damasceno. Empresas flexíveis, vínculos de trabalho e contrato psicológico: questões abertas aos estudos organizacionais. In: **Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO/ANPAD)**, v. 6, 2010, Florianópolis.

SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, v. 8., n.4, p. 1757- 1777, 2016.

SODERBERG, Johan. **Hacking capitalism**: the free and open source software movement. Nova York/Londres: Routledge, 2008.

VILARIM, Gilvan. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e algumas discussões sobre produção de software. SIQUEIRA, Mauricio; COCCO, Giuseppe Mario. In: **Por uma política menor**. Rio de Janeiro: 2014.

APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EMPREENDEDORES DE STARTUPS

Nome do entrevistado:

Idade:

Cidade:

Formação:

Faculdade:

Data:

Empresa:

Cargo:

Dados da empresa

- 1) Quais são as principais atividades da empresa?
- 2) Quantos funcionários e sócios tem a empresa?
- 3) Qual a formação dos demais sócios?
- 4) A empresa recebeu consultoria de alguma aceleradora ou incubadora? Descreva esse processo.
- 5) Você aplicou capital próprio ou recorreu a investidores (venture capital, anjo)?
- 6) Quais as estratégias da *startup* para conquistar mais usuários?
- 7) Quais são os planos para a empresa? (venda, crescimento, internacionalização).

Histórico

- 1) Qual era a sua profissão, empresa e cargo/tipo de vínculo empregatício antes de empreender?
- 2) O que te motivou a abrir uma *startup*?
- 3) Como surgiu a ideia do aplicativo/site?
- 4) Quais condições contribuíram e quais dificultaram a empreitada?

Rotina de trabalho

- 5) Quais são suas principais funções?
- 6) Qual o seu local de trabalho? A empresa tem um escritório exclusivo ou compartilhado?
- 7) Caso trabalhe de casa, quais as vantagens e desvantagens do *home office*?
- 8) Quantas horas, em média, você trabalha por dia? Tem um horário de trabalho determinado?
- 9) Costuma trabalhar à noite, em finais de semana e/ou feriados?
- 10) Você recebe uma remuneração fixa ou variável?
- 11) Você tem benefícios como férias, 13º salário e previdência?
- 12) Tem vínculo sindical?
- 13) A quem você deve prestar contas?

Trabalho informacional

- 14) Descreva o processo de trabalho: há mais atividades de criação ou de execução?
- 15) A empresa adota *software* livre ou proprietário?
- 16) O que é feito diretamente pela empresa e o que é terceirizado ou subcontratado?
- 17) Como funciona e qual o papel das redes de relacionamento no empreendedorismo tecnológico?
- 18) Você avalia que seu trabalho é mais individual ou cooperativo? Por quê?
- 19) Quais são, na sua opinião, as habilidades necessárias para ser um empreendedor tecnológico?
- 20) Quais são as ferramentas que você utiliza para se comunicar com sócios, clientes, eventuais clientes e parceiros em geral?
- 21) Você atua em outros projetos ou trabalhos não relacionados à *startup*? De forma remunerada ou voluntária?

Percepções sobre autonomia

- 22) O que mudou na sua vida pessoal e profissional desde que decidiu empreender?
- 23) Que tipo de satisfação pessoal e profissional este trabalho te trouxe?
- 24) Em que este trabalho é mais ou menos gratificante que o anterior?
- 25) Você trabalha mais ou menos que no seu emprego anterior? Isso é um problema?
- 26) Você considera ter mais ou menos autonomia/independência que no emprego anterior?
- 27) Você voltaria para um emprego tradicional?
- 28) Tem sugestões de outros empresários que topariam falar comigo?
- 29) Gostaria de acrescentar algo que eu não tenha perguntado?