

## Trabalho imaterial e mercado de trabalho contemporâneo: novas configurações a partir da informatização

JONAS CARDOSO\*

**Resumo:** Este artigo visa discutir o avanço do trabalho imaterial a partir dos anos 1970 considerando o contexto de configuração do mercado contemporâneo com o avanço da informatização. Metodologicamente adotou-se a pesquisa em livros e artigos acadêmicos que descrevessem o breve percurso histórico e o estado da arte referente às categorias contempladas no tema. Os resultados determinados a partir da análise do estado da arte apontam que em contexto de trabalho imaterial as empresas buscam aumentar ao máximo a produtividade do trabalho e, mesmo com as limitações da legislação, conseguem que trabalhadores dos mais diferentes níveis e tipos de atividades trabalhem mais e se vinculem mais estreitamente à empresa. A tecnologia, principalmente na área da informatização, contribui para o aumento do trabalho imaterial. Conclui-se que esse envolvimento do trabalhador que o faz esquecer ou desleixar o seu tempo de não trabalho se realiza dentro de um ambiente informatizado em que se articulam autonomia, cooptação, metas de produção/productividade e desenvolvimento pessoal.

**Palavras-chave:** Trabalho imaterial; Informatização; Mercado de trabalho.

**Abstract:** This paper discusses the progress of immaterial labor from the 1970s considering the configuration context of the contemporary market with the advancement of informatization. Methodologically, the research was done in books and scholarly articles that describe the brief history and state of the art relating to the categories included in the theme. The results derived from the analysis of the state of the art show that in the context of immaterial labor companies seek to maximize the productivity of labor and, even with the limitations of the law, workers who get the most different levels and types of activities work more and binding themselves more closely to the company. Technology, especially in the area of informatization, contributes to the increase of immaterial labor. The conclusion is that the involvement of the worker who makes him forget or neglect your non work time takes place within a computerized environment in which they articulate autonomy, cooptation, targets production / productivity and personal development.

**Key words:** Immaterial Labour; Informatization; Labor market.



\* **JONAS CARDOSO** é Professor assistente 4 do Departamento de Economia da Universidade Federal de Rondônia. Aluno do PPGA da Escola de Administração da UFRGS.

## Introdução

O mundo do trabalho passa por transformações advindas das mudanças na política e na economia que tiveram como ponto de partida a ruptura no padrão monetário estabelecido em Breton Woods. A insegurança mundial fez com que o capital procurasse portos seguros para assegurar a sua rentabilidade, deslocando-se do setor produtivo para entrar numa grande ciranda financeira mundial. Para manterem-se no mercado, as empresas precisaram implantar inovações em seus processos produtivos, no qual, ao mesmo tempo em que diminuíssem seus custos, aumentassem a capacidade de atender ou criar demandas pelos seus produtos. Para alcançar estas metas foi necessário compreender as funções do trabalhador como um alicerce não apenas nas tarefas repetitivas, cada vez menos utilizadas, mas compreendê-lo como “capital humano”, capaz de contribuir por meio de ações de cunho intelectual. Este novo trabalhador, agora munido de ferramental advindos do avanço da informatização, tem as condições necessárias de trabalhar de forma polivalente, conhecendo todo o processo de produção e tendo “liberdade” de contribuir para melhorá-lo.

Este artigo, de cunho teórico, tem como objetivo discutir o avanço do trabalho imaterial a partir de 1970, contribuindo para discussões acerca do avanço das funções que exigem maior capacitação do trabalhador para a execução de tarefas polivalentes e interativas. Nesse sentido, faz-se necessária uma discussão preliminar sobre as transformações no mercado de trabalho a partir de 1970,



entendido aqui, como o período em que se iniciaram as mudanças na forma de emprego padrão, até então estabelecidas pelo processo produtivo inspirado no taylorismo e no

fordismo. Em seguida, de forma breve, será levantada a discussão sobre o perfil do trabalhador para ocupar as vagas nesse novo cenário no mercado de trabalho. O terceiro tópico insere o conceito de trabalho imaterial e seus desdobramentos nas relações de trabalho. Nas considerações finais é feita uma análise nas informações levantadas e apontamentos sobre as relações de trabalho.

## 2. Transformações políticas e econômicas e o mundo do trabalho a partir de 1970

A partir de 1970 iniciaram-se crescentes transformações no mundo, com destaque para o avanço da tecnologia da informação, globalização da economia, enfraquecimento das estruturas sociais, reestruturação produtiva e consequente flexibilização das relações de trabalho. A especialização fragmentada utilizada no processo produtivo não atendia mais as demandas advindas do aumento da produtividade e competitividade, o mercado exigia uma mão-de-obra menos rígida, menos formal e menos coletiva, pois o mundo do trabalho estava ingressando no processo de produção marcado pelo modelo toyotista, que tinha como características a busca por mudanças e adaptações constantes (MATTOSO, 1994; BORSOI, 2011). As mudanças no processo de produção são caracterizadas como,

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).

A crise do padrão de acumulação impactou no enfraquecimento do paradigma fordista. Podem-se destacar dois pontos que levaram a esta situação (CORIAT, 1994): primeiro, a falta de garantia da manutenção dos níveis de produtividade e, segundo, devido à rigidez, que não suportava as novas tecnologias de produção e o processo contínuo das tecnologias da informação. Além disso, a produção de carros “pretos” não atendia mais as demandas do mercado consumidor. Dentro desse cenário, que resultou em baixa rentabilidade do capital, há a busca por um novo padrão de acumulação.

Começa a se configurar uma nova organização do trabalho, as mudanças são consequências de transformações nos cenários socioeconômicos e políticos e também devido à expansão do setor tecnológico, principalmente no que concerne ao uso intensivo da tecnologia da informação. A percepção do tempo passa por mudanças, tornando-se resposta à velocidade da informação, o tempo toma forma conforme a demanda, que por sua vez tem caráter de simultaneidade e instantaneidade (GIDDENS, 1991). Para Vergara e Vieira (2005, p.111),

as organizações globais transpuseram os limites de tempo impostos pelas distâncias e pelas tecnologias da informação

disponíveis na era da industrialização mecânica. A revolução da microeletrônica, a partir de 1970, cuja rápida evolução chegou aos anos 90 como alta tecnologia, mudou as noções de tempo-espaço na nova economia.

A necessidade de garantir a demanda pelos produtos e recuperar a rentabilidade fez com que as organizações voltassem seus olhos para o Japão, que desenvolvia um novo processo produtivo com diferencial de produção, tratava-se da acumulação flexível (HARVEY, 1992), que tem como característica a mudança nas formas de emprego, tornando o mais adaptável, na produção de bens e serviços e de investimentos de capital. Palavras como reengenharia, downsizing, terceirização, virtualização, dentre outras, tornaram-se jargões para explicar as mudanças nas práticas empresariais, que aliadas à busca por produção enxuta, necessidade de regulação do mercado de bens, serviços e mão-de-obra obrigaram o estado a se desregulamentar, tornando o estado mínimo a meta ideal.

A produção baseada no modelo toyotista, adotado no novo padrão de acumulação, muda as relações de trabalho nas organizações (ANTUNES, 1999). Procurando manter a harmonia nas relações de trabalho, mister para a manutenção da produtividade, o modelo de produção toyotista recorre às ideias de cooperação, consenso, integração e participação para formar grupos responsáveis pela produção. Exemplifica-se por meio da implantação de programas de qualidade total e melhoria contínua. O apelo feito no mercado não era mais baseado apenas em remuneração, as empresas precisavam de trabalhadores qualificados e participativos, multifuncionais e polivalentes, por isso,

saía na frente aquela empresa que oferecesse vantagens persuasivas, que premiasse o esforço e reconhecesse o papel do trabalhador. Dentre estas vantagens, destaca-se a flexibilidade para trabalhar, participação e melhoria de qualidade de vida no trabalho.

### **3. Novas exigências para o trabalhador**

Para Lazzarato e Negri (2001) as organizações pós-modernas lidam com um novo trabalhador, que além de se apresentar com sua mão de obra destinada ao trabalho material, traz também todo um aparato de conhecimento de difícil mensuração de seu valor, utilizado para produção de mercadorias com alto conteúdo de trabalho imaterial. Se na modernidade os trabalhadores eram apenas um componente na produção, agora eles são utilizados como elementos presentes em todas as instâncias de decisão das organizações. A composição orgânica do capital se modificou, o capitalista não precisa de mais máquinas para aumentar sua produtividade, o trabalhador já têm suas “ferramentas”, que diferente da época pré-moderna, não são utilizadas para a cristalização de valor nas mercadorias unitariamente, mas são ferramentas potencializadas, que aliada ao conhecimento e criatividade do trabalhador, produz demanda baseada no modismo e fidelização dos clientes.

Também mudou o relacionamento do trabalhador com a organização, agora ele aparentemente não quer apenas um emprego, ele está à busca de desafios e de reconhecimento, ele quer trabalhar numa organização que tenha objetivos e regras “claras”, e não se importa de ser “explorado”, desde que seja “recompensado” por isso. As palavras entre aspas possuem significados que podem ser explicados em parte por

Pagès et al (1990) que analisam de forma clara a relação “maternal” entre a organização e o trabalhador. A exploração é reconhecida pelo trabalhador (angústia), mas ao mesmo tempo ele se sente feliz de fazer parte de um grupo seletivo, que lhe criou desde o estágio e lhe mostrou novos desafios e conquistas.

As funções assumidas, ainda segundo os estudos de Pagès et al (1990), são dinâmicas, evitando-se assim, relacionamentos que possam levar a uma associação com objetivos de reivindicação. Aliás, o esvaziamento dos movimentos reivindicatórios são resultados de políticas que procuram se antecipar às reivindicações, além disso, há também a mudança no padrão de cobrança de resultados. O trabalhador passa a ter metas, independente de como irá cumpri-las (SENNET, 1999), ou seja, o tempo dedicado ao trabalho não possui mais amarras, o trabalhador está “livre” para trabalhar no horário que quiser.

Com o enfraquecimento do modelo de produção baseado nas premissas taylorista/fordista, caracterizado, em grande parte, pelo equilíbrio entre a intensificação do trabalho, produtividade e rentabilidade, fortaleceu-se o modelo baseado na produção flexível que é caracterizado pela dependência do trabalho vivo principalmente aos ditames da organização do trabalho, da comunicação e da integração. Para Thompson (1998), a introdução de novos meios de comunicação possibilitou novas formas de ação e interação aliado aos novos tipos de relacionamentos sociais. Nesse sentido, o avanço da informatização traz consigo tanto novos objetos (ciberespaço, realidade virtual, etc.) como novos modos de percepção e representação

(geometria fractal, representações da realidade via computador, etc.), que por si só requerem novos modos de pensamento e cognição (VIRILIO, 1999).

Para Antunes (1999) e Castells (1997), devido às transformações sociais, laborais e econômicas, as relações de trabalho se consolidaram e instauraram um novo modelo de gestão, baseado nas competências (FLEURY e FLEURY, 2000), o qual é caracterizado pela:

- a) Transição da organização no que tange aos aspectos espaciais e temporais, que conseqüentemente mudam as construções identitárias e concepções acerca do mundo;
- b) Necessidade de mudanças na formação educacional, que se mostrava insuficiente para o desenvolvimento de novas aptidões, de acordo com a exigência no mercado de trabalho;
- c) Atributos mais fragmentados, marcados pela complexidade e heterogeneidade, que se adaptam às características necessárias dentro de um mercado de trabalho mais flexível;
- d) O desenvolvimento de competências e de carreira segue um padrão que acarreta maior individualização.
- e) Instaura-se um novo perfil de trabalhador, o qual terá maior empregabilidade não por suas qualificações, mas pelas suas competências.

O mercado de trabalho também passou por transformações visíveis quanto aos critérios de mobilidade, hierarquização, definição dos cargos, admissão,

avaliação quanto ao desempenho, além disso, há as exigências *ex-ante* e contínua quanto à formação e desenvolvimento. O trabalhador passa a ser preferido quando possui um perfil genérico, que ultrapasse as exigências técnicas de sua ocupação, agora ele precisa ser empreendedor, ávido por desenvolvimento profissional, com capacidade de entrega e pronto para aceitar as mudanças impostas pela organização (BAUMAN, 2008).

#### **4. Trabalho imaterial e informatização**

A sociedade pós-industrial caracteriza-se principalmente pela revolução informacional (CASTELLS, 1997), alicerce da economia do imaterial (LAZZARATO; NEGRI, 2001). A mudança nos processos produtivos e na reorganização do trabalho dentro do contexto qualitativo do trabalho imaterial, resultou em mudanças na sociedade. Inicia-se um processo de des-individualização e à des-especialização do trabalhador: ele agora é solicitado a participar por meio de seu engajamento no processo produtivo, processo este caracterizado por forte participação da comunicação, conhecimento e cooperação. O quadro formado pelo conjunto das mudanças traz nuances de outra subjetividade que, embora seja requerida pelo capital, consegue preservar sua autonomia (SANSON, 2010).

Trabalho imaterial é um conceito que desenvolvido por Lazzarato e Negri (2001), tenta explicar o papel do trabalhador e as relações de trabalho na sociedade pós-industrial. O objetivo principal é trazer elementos que demonstrem que é possível haver socialismo sem que seja necessária uma revolução radical, como propunha Marx. Na concepção desses autores, o trabalho imaterial se realiza pela

utilização da subjetividade do trabalhador no processo de produção. Nesse sentido, em um contexto em que o setor industrial baseado na oferta de produtos padronizados perde espaço, entra em cena a necessidade de se buscar novas formas de manter o lucro das organizações produtivas. Esta nova forma se baseia na necessidade de criar produtos inovadores e que tenham grande apelo emocional junto aos consumidores. Para tal, o modelo fordista não se encaixava nesse perfil quanto ao tipo de trabalhador doutrinado e especializado utilizado na produção, era preciso buscar formas de explorar, além da força e destreza física, a inteligência e criatividade. Para alcançar tal objetivo foi preciso destruir a estrutura de gestão vertical e adotar uma gestão horizontal, na qual, todos os envolvidos, quer sejam eles os engenheiros, que anteriormente apenas planejavam olhando de cima para baixo, quer sejam os operários do chão de fábrica, que executavam conforme ordens que vinha de cima para baixo.

O novo trabalhador ganha um novo espaço e adquire maior controle sobre o trabalho que realiza. Há certa autonomia na tomada de decisão, desde que esta decisão esteja de acordo com a equipe, com as premissas e prazos das metas a serem cumpridas. Para Lazzarato e Negri (2001) essas transformações nas relações de trabalho são o ponto de partida para um socialismo baseado no equilíbrio entre as classes que historicamente se digladiavam em torno da manutenção ou conquista de suas reivindicações. Uma vez que o trabalhador adquire controle sobre o processo de produção, ele pode ser comparado ao antigo artesão, que conhecia e participava de todas as etapas da produção da mercadoria. Nesse novo cenário, o capitalista precisa negociar com o trabalhador no sentido

de entrarem em acordo quanto aos processos de trabalho e repartição da renda. A cooptação para que o trabalhador se insira nesse novo processo ocorre de várias formas, destaca-se:

- Carreira: O trabalhador é convencido de que será promovido conforme seu desempenho na função, para tal, se submete a realizar tarefas em prazos cada vez mais curtos e a contribuir com toda a sua criatividade para o crescimento da organização (OLTRAMARI; WEBER; GRISCI, 2009).
- Ameaça de desemprego: O desemprego é uma realidade, o trabalhador precisa estar preparado para conseguir uma vaga. Quando consegue, deve se submeter às regras impostas pela organização, doando-se por completo no processo de produção e criação (FARIA, 2004; SENNETT, 2006; DEJOURS, 1999)
- Consumo/status: A renda auferida no emprego e suas promoções permitem que o trabalhador consiga adquirir bens disponíveis e carregados de conteúdo subjetivo. Torna-se um ciclo vicioso, quanto mais adquire bens mais é preciso se entregar ao trabalho, quanto mais trabalha, maior a possibilidade de adquirir bens que irão satisfazê-lo nos raros momentos de tempo livre (BAUMAN, 2008).
- Pertencimento: Fazer parte de um grupo seletivo, que trabalha em uma grande organização, a qual o trabalhador reconhece como a grande mãe (PAGÉS et

al, 1990). Para merecer fazer parte do grupo, o trabalhador se sujeita a cumprir todos os compromissos impostos pela organização, nem que para isso tenha que sacrificar seu tempo livre.

Morgan (1996, p. 46), contribui para esta discussão, indicando que:

[...] fazendo os empregados se sentirem mais úteis e importantes, dando a eles cargos significativos, bem como autonomia, responsabilidade e reconhecimento tanto quanto possível, isto seria um meio de envolvê-los mais no seu trabalho. O enriquecimento do trabalho, combinado com um estilo de liderança mais participativo, democrático e centrado no empregado, surge como uma alternativa à orientação excessivamente estreita, desumana e autoritária gerada pela administração científica e teoria clássica de administração.

O trabalho imaterial se produz dentro deste contexto, no qual o trabalhador está inteiramente entregue às suas metas e realizações profissionais. Mansano (2009 p.515) destaca que

o trabalho imaterial está presente em todas as profissões, desde aquelas que exigem maior habilidade para a criação, produção de conhecimento e contatos sociais até aquelas que demandam majoritariamente a força física dirigida para atividades repetitivas e rotineiras.

Quanto mais o trabalhador produz, maiores são os ganhos dos capitalistas e maior o tempo dedicado ao trabalho. A lógica que permeia este processo é de toda perversa, uma vez que não permite caminhos alternativos ao trabalhador, que faz de sua vida um instrumento de produção de mais-valia para o

capitalista, recebendo em troca um salário que será transformado em consumo de bens acrescidos de “valorização” imaterial. Esta lógica premia o capitalista, que consegue aumentar seus lucros a partir da alienação explícita conforme definida pelo contrato de trabalho e sua jornada de trabalho legal; e implícita, a partir do momento em que o trabalhador perde seu tempo livre preso aos meios de comunicação que o encontram em qualquer lugar, tornando sua vida totalmente dedicada ao trabalho. Como bem destaca Bauman (2010, p.52),

quem quiser ser bem sucedido no ambiente de trabalho deve demonstrar capacidade de convivência em grupo e de comunicação, abertura mental e curiosidade, vende sua própria pessoa, inteira, como valor único e insubstituível, capaz de enriquecer a qualidade do grupo de trabalho.

O trabalhador contemporâneo encontra-se preso à estilos de vida dedicado aos compromissos do trabalho. Sua missão nesse cenário informatizado e contextualizado pelo trabalho imaterial é produzir intensamente, independente do tempo e espaço ocupado.

### Considerações finais

A mudança nas formas de relação de trabalho é bem delineada por diversos autores, que destacam a reestruturação produtiva como inerente à capacidade do capitalismo de se reinventar. Neste sentido, pode se afirmar que houve uma intensificação do trabalho a partir do início da produção com base nos ensinamentos advindos do toyotismo aplicado no Japão. Para contextualizar basta comparar a forma como se dava as relações de trabalho nas organizações que se utilizavam do processo de produção chamado fordista com o processo de produção flexível.

Enquanto no processo de produção fordista havia uma hierarquia bem demarcada e horários fixos para a jornada de trabalho, na produção flexível há uma horizontalização quanto às funções que diferenciavam os operários chão-de-fábrica dos gerentes, essa homogeneização acarreta maiores controles e maiores responsabilidades para os trabalhadores. Se antes o trabalhador podia encerrar seu expediente conforme determinava o relógio ponto, atualmente ele continua a serviço do capital em qualquer lugar e período.

O conceito de trabalho imaterial foi trabalhado mais detalhadamente por Lazzarato e Negri (2001), que a partir da conceituação original feita por Marx (2003) conseguiram trazer uma nova visão sobre relações de trabalho. Neste sentido o trabalho imaterial está relacionado com o “conhecimento cristalizado” na mercadoria, ou seja, a produção da mercadoria pressupõe etapas importantes que vão determinar a sua colocação no mercado. A mercadoria precisa estar revestida não só pelo que ela representa materialmente para o consumidor que a adquire como também deve impregnar os sentidos, saciando vontades que estão relacionadas com status e bem-estar emocional do comprador.

A esta nova fase relativa à produção de bens enriquecidos pelo trabalho imaterial deve-se ter novos requisitos para a contratação de mão-de-obra. Aqui entra o que se chama “capital humano” que nada mais é do que uma escamoteação do verdadeiro motivo pelo qual o trabalhador deverá se sujeitar. Dentro do processo de produção flexível, há uma intensa busca por cooptação do trabalhador em relação aos objetivos, missão e visão da empresa (FARIA, 2004), é necessário

persuadir o trabalhador de que ele está trabalhando no lugar certo e por isso deve se doar ao máximo por meio do processo produtivo e intelectual. Por outro lado, Bauman (2010) destaca que a oferta de postos de trabalho que levem a um desenvolvimento na carreira está aquém do número de pretendentes. Esta situação faz com que aqueles que se encontram empregados receiem perder o emprego. Nesse sentido, cabe agora aos subordinados adotar um comportamento que tenha boas chances de “agradar” aos chefes e de estimulá-los a “adquirir” seus serviços e seus “produtos” particulares – exatamente como outros produtores e revendedores estimulam em seus potenciais consumidores o desejo de comprar as mercadorias que vendem. “Seguir a rotina” não basta para atingir esse objetivo (BAUMAN, 2010, p. 52).

Os trabalhadores se encontram dentro de um esquema no qual ele deve produzir o que lhe é pedido dentro de prazos cada vez mais curtos, além disso, ele deve ser criativo o tempo inteiro para poder se destacar de seus colegas, caso contrário, pode perder aquela promoção tão almejada (OLTRAMARI, WEBER E GRISCI, 2009). O trabalho imaterial se produz dentro deste contexto, no qual o trabalhador está inteiramente entregue às suas metas e realizações profissionais.

O trabalhador enquanto instrumento utilizado na produção de valor aparece como apêndice, refém dos prazos cada vez mais apertado na realização das tarefas. Cada segundo deve ser dedicado ao trabalho, pois do contrário não haverá trabalho, ou seja, devido ao medo de perder o emprego ou a promoção, o trabalhador se dedica totalmente aos ditames do tempo controlado pelas organizações.

A informatização acelerada a partir do final do século XX foi fruto das necessidades de adaptação às demandas de mercado. Sua utilização foi generalizada para todos os processos organizacionais, tornando-se imprescindível para a manutenção da competitividade. O tempo passa a ser mais acelerado, decisões são tomadas instantaneamente e afetam todos os envolvidos, que precisam se adaptar para sobreviver do trabalho.

### Referências

- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BAUMAN, Z. *Vida para consumo: A transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.
- BAUMAN, Z. *Capitalismo parasitário e outros temas contemporâneos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.
- BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergência*, v. 18, n. 55, p. 113-133, jan.-abr., 2011.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1997.
- CORIAT, B. *Pensar pelo avesso - O modelo japonês de trabalho e organização*, Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- FARIA, J. H. de. *Economia política do poder*. Curitiba: Juruá, 2004. Vol. 1, Cap. 3.
- FLEURY, A; FLEURY, M. T. L. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico das indústrias brasileiras*. São Paulo: Atlas, 2000.
- GIDDENS, A. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.
- HARVEY, David. *A Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- LAZZARATO, M.; NEGRI, A. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- MANSANO, S. R. V. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. *Estudos e pesquisas em psicologia*, v.1, n.2, p.512-524, 2º semestre de 2009.
- MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: livro 1*. RJ: Civilização Brasileira, 2003.
- MATTOSO, J. E. L. Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 13-21, 1994.
- MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.
- OLTRAMARI, A. P.; WEBER, L; GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, carreira e relações familiares: a dinâmica de dilemas pessoais na contemporaneidade. *II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Curitiba, 15 a 17 de Nov. 2009.
- PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1990.
- SANSON, C. Trabalho e subjetividade: da sociedade industrial à sociedade pós industrial. *Cadernos IHU Idéias (UNISINOS)*, v. 32, p. 01-63, 2010.
- SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- THOMPSON, J. B. *A mídia e a modernidade: uma teoria social da mídia*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- VERGARA, S. C.; VIEIRA, M.M.F. Sobre a Dimensão Tempo-Espaço na Análise Organizacional. *RAC*, v. 9, n. 2, p.103-119, Abr./Jun. 2005.
- VIRILIO, P. *A bomba informática*. São Paulo: Estação Liberdade, 1999.