

A TRAGÉDIA DE SÍSIFO

**Trabalho, capital e
suas crises no
século XXI**

RICARDO FESTI (ORG.)

PACO  EDITORIAL

Conselho Editorial

Profa. Dra. Andrea Domingues
Prof. Dr. Antônio Carlos Giuliani
Prof. Dr. Antonio Cesar Galhardi
Profa. Dra. Benedita Cássia Sant'anna
Prof. Dr. Carlos Bauer
Profa. Dra. Cristianne Famer Rocha
Prof. Dr. Cristóvão Domingos de Almeida
Prof. Dr. Eraldo Leme Batista
Prof. Dr. Fábio Régio Bento
Prof. Dr. Gustavo H. Cepolini Ferreira
Prof. Dr. Humberto Pereira da Silva
Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa

Prof. Dr. José Rubens Lima Jardimino
Prof. Dr. Juan Droguett
Profa. Dra. Ligia Vercelli
Prof. Dr. Luiz Fernando Gomes
Prof. Dr. Marco Morel
Profa. Dra. Milena Fernandes Oliveira
Prof. Dr. Narciso Laranjeira Telles da Silva
Prof. Dr. Ricardo André Ferreira Martins
Prof. Dr. Romualdo Dias
Profa. Dra. Rosemary Dore
Prof. Dr. Sérgio Nunes de Jesus
Profa. Dra. Thelma Lessa
Prof. Dr. Victor Hugo Veppo Burgardt

©2023 Ricardo Colturato Festi

Direitos desta edição adquiridos pela Paco Editorial. Nenhuma parte desta obra pode ser apropriada e estocada em sistema de banco de dados ou processo similar, em qualquer forma ou meio, seja eletrônico, de fotocópia, gravação, etc., sem a permissão da editora e/ou autor.

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

A0000

Titulo: subtítulo / Nome sobrenome. -- 1. ed. -- Jundiaí, SP : Paco, 2023.
000 p. ; 00 cm.

Inclui bibliografia
ISBN:

1. . 2. . 3. . I. Sobrenome, Nome.

0000000

CDD: 0000000

CDU: 0000000

Bibliotecária

 PACO EDITORIAL

Av. Carlos Salles Block, 658
Ed. Altos do Anhangabaú, 2º Andar, Sala 21
Anhangabaú - Jundiaí-SP - 13208-100
11 4521-6315 | 2449-0740
contato@editorialpaco.com.br

Foi feito Depósito Legal

Para Sadi dal Rosso.

Este mito só é trágico porque seu herói é consciente. O que seria a sua pena se a esperança de triunfar o sustentasse a cada passo? O operário de hoje trabalha todos os dias de sua vida nas mesmas tarefas, e esse destino não é menos absurdo. Mas só é trágico nos raros momentos em que se torna consciente. Sísifo, proletário dos deuses, impotente e revoltado, conhece toda a extensão de sua miserável condição: pensa nela durante a descida. A clarividência que deveria ser o seu tormento consuma, ao mesmo tempo, sua vitória. Não há destino que não possa ser superado com desprezo.

(Albert Camus, *O Mito de Sísifo*)

SUMÁRIO

Prefácio 7
Luci Praun

Apresentação 9
Ricardo Festi

PARTE 1 – POR UMA TEORIA SOCIAL CRÍTICA DO MUNDO DO TRABALHO

O retorno dos sujeitos e das ações: por uma sociologia
da emancipação 17
Ricardo Festi

À procura do trabalho, ensaio em direção a um
“programa de pesquisa” 43
Roberto Della Santa

Para falar em resistência: uma teoria subjetivista de Marx
e a ideia clássica de alienação 103
Breilla Zanon

PARTE 2 - NEOLIBERALISMO E MERCADO DE TRABALHO: DAS CRISES AO EMPREENDEDORISMO E O NOMADISMO DIGITAL

Coalizões neoliberais, reformas estatais e crise(s) econômica(s):
a virada e o retorno do neoliberalismo no Brasil 133
Aristóteles de Almeida Silva

Quando o autoempendedorismo substitui o trabalho
assalariado: o preço e o valor da independência 161
Sarah Abdelnour
Tradução: Thamires Castelar

De trabalhadores assalariados a “empreendedores”:
a transformação da subjetividade no neoliberalismo 203
Cícero Muniz

Contexto de pandemia e (dis)posições dos trabalhadores
no “regresso” ao trabalho em Portugal 239
Ana Paula Marques

PARTE 3 - RESISTÊNCIAS E ORGANIZAÇÃO NO TRABALHO DIGITAL E PLATAFORMIZADO

Precariedade, sofrimento, e resistência no trabalho em
plataformas digitais em Portugal 267
Isabel Roque

Breque dos apps: as morfologias da luta dos(as) entregadores(as)
por aplicativos 299
Marco Gonsales

Trabalho digital e autonomia: criatividade, responsabilidade
e a flexibilização da jornada de trabalho 335
João Pelegrini

Flexibilidade de tempo na era do trabalho digital
e a pandemia da COVID-19 no Brasil 359
João Pedro Inácio Peleja

Controle, autonomia e produção de serviços no trabalho
por aplicativo 387
Felipe Moda

Plataformas digitais e a forma-salário por tarefa 413
Raphael Santos Lapa

Sobre as autoras e os autores 443

CONTEXTO DE PANDEMIA E (DIS)POSIÇÕES DOS TRABALHADORES NO “REGRESSO” AO TRABALHO EM PORTUGAL¹³⁷

Ana Paula Marques

Em contracorrente ao investimento em qualificações superiores, pressuposto da teoria do capital humano¹³⁸, os retornos no mercado de trabalho das gerações atuais expressam dinâmicas crescentes de precarização e (des)valor do trabalho. Se este movimento de fragmentação laboral se vinha desenhando desde os finais do séc. XX, o mesmo intensifica-se no contexto de crise pandêmica (Marques, 2020a,b) e difusão de plataformas digitais (ILO, 2021; Huws, 2019; Huws *et al.*, 2017; De Stefano, 2016)¹³⁹, que põe em jogo trabalhadores heterógenos, com conteúdos e estatutos diversificados. Por um lado, a maioria dos trabalhadores encontra-se fora da norma padrão de emprego vigente no regime do *Welfare State*, dada a profusão de vínculos contratuais atípicos e informais (Supiot, 2021; Marques, 2020c; Kalleberg; Vallas, 2018; Antunes, 2018; Standing, 2011; Gallie; Paugam, 2002). Por outro lado, assume relevância e expressão dos designados “nómadas digitais”, contratados diretamente pelas empresas ou a trabalharem por conta própria, como empresários

137. Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/00736/2020 (financiamento base) e UIDP/00736/2020 (financiamento programático).

138. Apesar de esta teoria ter sido alvo de críticas e aperfeiçoamentos subsequentes, persiste a ótica individualista na análise da dinâmica do mercado de trabalho, perpassando nos discursos públicos e político que enfatizam a relação entre crescimento económico e educação.

139. As plataformas digitais apresentam-se como uma temática recente, porém em franco desenvolvimento e assumindo diversas configurações organizacionais. Para uma sistematização dos traços que convergem para um corpo relativamente estabilizado do conhecimento neste domínio, cf. relatório da ILO (2021).

ou *freelancers*. Igualmente, o “capitalismo de plataforma” (Srnicsek, 2016), apesar de convocar uma multiplicidade de abordagens, não deixa de ser expressão de uma tendência de retaylorização do trabalho, desqualificação e perda de autonomia por parte dos trabalhadores, bem como indicia novas formas de controlo indireto e algorítmico que contribui para gerir e instrumentalizar os trabalhadores¹⁴⁰. Ainda que sejam diferentes os segmentos de trabalhadores, mais ou menos qualificados, mais jovens ou adultos, mulheres ou homens, expressam um processo inexorável de erosão tanto das condições de trabalho e direitos sociais, como dos referentes identitários inscritos em expectativas previsíveis de trajetórias de vida. Como tal, estão em causa distintos e desiguais contextos de trabalho, com consequências nas (dis)posições sociais e ideológicas dos atores sociais.

Assume-se, por isso, a multidimensionalidade do processo de precarização do trabalho nas vertentes objetiva e subjetiva (cf. Chonara *et al.*, 2022; Zanon, 2019; Armano, *et al.*, 2017; Fraser, 2017; Kalleberg, 2009), às quais se inclui a vertente híbrida, para captar os trabalhadores que se encontram em teletrabalho (exclusivo ou alternado). Subscrevemos a urgência de se incluir nesta discussão os regimes “híbridos” de trabalho (Murgia *et al.*, 2020; Azaïs, 2019) ou as “zonas cinzentas” (Bureau *et al.*, 2019), potenciados pelas plataformas digitais no contexto pandémico, perspetivando-as como mais uma *porta aberta* para novas/velhas formas de desregulação de relações contratuais. Como suporte empírico, ainda que de forma incompleta e não exaustiva, mobilizam-se os resultados obtidos no estudo em curso “Regresso ao trabalho pós Covid-19. (Re)centramento de valores”.

Este capítulo organiza-se a partir das seções a seguir apresentadas, incluindo a introdução e as respectivas notas conclusivas. Primeiro, parte-se da sistematização da literatura relevante em tor-

140. A discussão mais aprofundada do fenómeno de plataformização do trabalho extravasa os propósitos do presente capítulo, sendo que assumimos como denominador comum às transformações em curso a gestão algorítmica do trabalho, a vigilância oculta e contínua sobre o trabalhador, bem como o duplo movimento de expropriação dos dados e sua apropriação pelo capital, concebendo o trabalhador como um mero fator produtivo dissociado das condições de reprodução do mesmo.

no da precarização, para se discutir a urgência da reflexão sobre as faces (in)visíveis da crise do trabalho na contemporaneidade. Em seguida, enquadra-se a digitalização da economia e sociedade e suas implicações ao nível dos modelos de organização do trabalho, com particular destaque para o teletrabalho. Na terceira secção, apresenta-se o desenho metodológico que permitiu, na última secção, conduzir à análise das metamorfoses dos contextos e (dis)posições face ao alegado descentramento do trabalho como experiência social dos que se encontram em regime de teletrabalho (exclusivo ou alternado com o presencial). Estes resultados representam uma primeira aproximação ao fenómeno em estudo. Como tal, futuras investigações são necessárias na interpretação e explicação do consentimento e autossubjugação percebida pelos teletrabalhadores, tomando por referência a orientação positiva da flexibilização dos rearranjos no espaço social do trabalho e da vida.

Precarização e crise(s) do trabalho

Da recente sistematização da literatura sobre as metamorfoses no mundo do trabalho, fica patente que a precarização tende a envolver grupos alargados de trabalhadores, independentemente do seu nível de qualificação, faixa etária, sexo, pertença étnica e racial. Significa isso que estamos perante uma megatendência que assume contornos de *transversalização* crescente e que abrange diversos setores económicos, chegando a tudo e a todos. Mas também significa que essa mesma precarização tem vindo a apresentar contornos multidimensionais ao convocar, simultaneamente, mudanças dos contextos do espaço-tempo de trabalho, e de atribuição de sentidos e orientações valorativos por parte dos atores sociais. Aliás, expressões como “pandemia da precarização” (Choonara *et al.*, 2022) ou “pandemia do capital” (Antunes, 2020) expressam as múltiplas faces (in)visíveis da crise do trabalho, que permitem captar os movimentos de *precarização objetiva e subjetiva* do capitalismo neoliberal.

Na verdade, apesar da diversidade de estudos que se debruçam sobre precarização e insegurança laboral e as controvérsias em torno das distinções entre “precário”, “precariedade” e “precarização” (Choonora, 2020; Standing, 2011, Sá, 2010; Pinto, 2006), é possível sistematizar esses contributos em duas linhas de investigação e teorização (Armano *et al.*, 2022). Desde logo, um movimento de fundo de *precarização objetiva*. Este contempla as transformações recentes nas relações laborais, destacando as práticas de vulnerabilização dos contextos de trabalho, seja por via de jornadas de trabalho irregulares ou a tempo parcial, pagamento à hora, contratos temporários ou de curto prazo, contratos de prestação de serviço, entre outras, seja por via da desregulação e perda de direitos sociais e laborais. Neste contexto, destacam-se as formas de emprego divergentes da “relação de trabalho padrão”, baseada no contrato sem termo, a tempo integral e com proteção social e laboral. Como tal, esta primeira linha de estudos centra-se nas transformações das condições objetivas do emprego e suas consequências em termos de proliferação de empregos mal pagos e com más condições de trabalho (Armano *et al.*, 2022: 29), dando conta da segmentação crescente do mercado de trabalho que contempla desiguais posições e relações de poder entre os que se encontram num mercado regulado e primário, por oposição aos que são pressionados para mercados secundários, periféricos e desregulados (Marques, 2012; Kalleberg, 2011; Vosko, 2010).

Um segundo movimento de fundo, assente na *precarização subjetiva* (Armano *et al.*, 2022, 2017; Marques, Vieira, 2017; Sennett, 2001), dá-nos conta da extensão das condições de progressão profissional individualizadas, precárias e incertas nas trajetórias de vida dos atores sociais. Na verdade, os processos de privatização, desregulação e individualização transversais à sociedade em geral (Boltanski; Chiapello, 1999), não deixam de ter contrapartidas na erosão de “culturas de trabalho”, identidades socioprofissionais e capacidade de projetar o futuro (Leccardi, 2005). Com efeito, muitos dos trabalhadores “instalados” na precariedade laboral (Paugam, 2000), acumulam fenómenos de desqualificação, exploração, *bur-*

nout, desânimo, incapacidade e desconfiança (inter)pessoal no futuro, remetendo-nos para uma reflexão mais profunda da reconversão sociocultural na contemporaneidade. Ou seja, parafraseando Bourdieu (1998), assume-se que a “precariedade está em toda parte” e envolve tanto as condições sociais de produção como as de reprodução. Nesta vertente, associa-se a subjetivação da precarização com enfraquecimento e corrosão de laços sociais e proteção laboral, a incerteza na projeção de futuros profissionais e, no limite, a responsabilização individual da “sorte ou azar” do ator social. Este assume-se autor do seu destino que interioriza o ônus da responsabilidade pela sua existência, incorporando um *ethos* precário, muitas vezes acompanhadas por identidades incertas e negativas. Ao instigar o ator social à sua autossubjugação e servidão (in)voluntária, reitera-se o ideário de “sacralização” do mercado (Marques, 2010) e reforça-se a tese da mercadorização do valor do trabalho e sua incrustação nos circuitos de acumulação do capital (Polanyi, 2012).

Digitalização, hibridização e desigualdades laborais

Desde o início do século XXI, os avanços na automação e robótica, na internet das “coisas” e realidade virtual, na inteligência artificial e *big data*, entre outras manifestações, representam um enorme desafio para a economia pela sua aceleração, complexidade e imprevisibilidade. Esta quarta revolução industrial é marcada pela convergência de tecnologias físicas, digitais e lógicas e transforma, na perspectiva de Schwab (2018), a forma como vivemos, nos relacionamos e trabalhamos. Nada e ninguém se encontra totalmente imune às alterações dos ciclos de vida cada vez mais curtos de inovação constante nos processos e produtos.

Desde logo, as implicações para a organização empresarial e do trabalho são inúmeras. São visíveis estratégias de emagrecimento, fragmentação e externalização da produção de bens e serviços (por exemplo, *lean production*, *offshoring*, *outsourcing*, *uberização*), bem como a emergência de “fábricas inteligentes” ou “empresários de

si próprios”, em que os sistemas globais de produção são geridos virtualmente através de plataformas digitais. Igualmente, são visíveis formas de trabalho/ emprego sob designações novas como, por exemplo, “nómadas digitais” ou *freelancers*, que replicam a ausência de traços de regulação da força laboral.

Por sua vez, importa referir, em particular, a forma de flexibilidade temporal e espacial designada de teletrabalho (também denominado *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, *smart work*, entre outros). Este se desenvolveu residualmente, sobretudo, a partir dos anos oitenta do século XX¹⁴¹, tendo conhecido uma expansão inusitada na história recente do trabalho, a partir do confinamento decorrente da pandemia da Covid-19¹⁴². A sua importância tem sido acompanhada por esforços de regulamentação dos Estados-Membro. Em Portugal, assinala-se as alterações introduzidas no código de trabalho quanto à definição legal de teletrabalho, às disposições em matéria de segurança e saúde no trabalho e ao direito a desligar¹⁴³.

De um modo geral, estas novas/velhas formas de emprego tendem a ser vistas como divergentes de uma “relação de trabalho padrão”, como referido previamente. Com efeito, podem assumir a particularidade de expressar uma relação compósita e opaca face à autonomia e à independência contratuais, traduzidas em experiências de autoemprego e/ou de empreendedorismo, como, no caso específico do teletrabalho, podem ser expressão da porosidade ou mesmo diluição de fronteiras de tempo e espaço das esferas profissional e familiar/privada. Nesta linha de argumentação, sinalizam-se as potencialidades e os desafios destas recomposições de emprego ao proporcionar flexibilidade e rapidez de adaptação organizacional

141. O termo teletrabalho remonta aos anos setenta do século XX (*telecommuting* ou *telework*, em inglês), colocando em convergência as noções de “trabalho à distância” e “trabalho em casa”.

142. No início da pandemia, esta medida terá condicionado um terço da população global (Kaplan *et al.*, 2020). Por parte do governo português estima-se que 25% dos seus trabalhadores possam adotar este regime de teletrabalho no futuro.

143. Para mais informação, consultar o novo regime de teletrabalho - Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022.

face à incerteza dos mercados e clientes. Igualmente, a autonomia dos trabalhadores, livres de constrangimentos organizacionais e controlo hierárquico, que escolhem o seu tempo e espaço de trabalho, surge como um dos fatores de atração deste ideário normativo associado às *heteronomias profissionais* (Marques, 2016)¹⁴⁴.

Porém, estas mudanças fazem-se acompanhar também de uma crescente precarização objetiva e subjetiva nos termos da exposição supra, já que a “plataformização do trabalho” pode esconder tanto o aumento das burocracias digitais e hiper-tecnologização organizacional, como dimensões de subordinação, dependência e opacidade que se consubstanciam na menor proteção legal, nos baixos salários, na menor ou inexistente proteção sindical, na vulnerabilidade face às flutuações conjunturais, incluindo a recente crise pandêmica. Com efeito, são muitos os trabalhadores que assumem um “falso” estatuto de profissional independente (“recibos verdes”) ou de “autoemprego dependente”, que, todavia, mantêm o exercício de uma atividade, horário e local de trabalho fixo e dependente na relação com uma ou mais empresas/ organizações. Para a ILO (2021), apesar de não se conhecer a “grandeza” dos números dos trabalhadores envolvidos nas plataformas digitais¹⁴⁵, é inquestionável o aumento de atividades pontuais e de “biscate” (por exemplo, trabalho ocasional e temporário), mas também a propensão para condições de trabalho independente em “zonas cinzentas” legais (por exemplo, prestação de serviços, triangulação contratual e subcontratação).

Num outro ângulo de análise, nem todas as atividades são “teletrabalháveis”, ou seja, transferíveis para a modalidade de teletrabalho, em especial as que envolvem trabalho manual e interação interpessoal. Estas são dependentes do “contexto de trabalho” ou

144. Com a expressão de *heteronomias profissionais* visa-se dar conta de uma relação composta e opaca face à autonomia e independência contratuais, traduzidas em experiências de autoemprego dos diplomados do Ensino Superior. Para mais informação cf. Marques (2016).

145. Para a ILO (2021), há ainda insuficientes estudos sobre a “grandeza” dos fenómenos em curso, ainda que entre 2010 e 2020 se tenha verificado um crescimento exponencial, passando de 142 para 777 plataformas digitais, respetivamente.

de “atividades de trabalho generalizadas” (Eurofound, 2020; Marques, 2020a; Dingel; Neiman, 2020), que incluem desde operários especialistas (por exemplo, mecânicos, eletricitas, operadores de máquinas) a serviços “personalizados” (por exemplo, cabeleireiros, vendedores, empregados de mesa e limpeza)¹⁴⁶. A acrescentar a esta discussão, importa referir que o teletrabalho pode assumir diferentes reconfigurações, cujas características filtram segmentos da força de trabalho, considerando: i) local/ espaço de trabalho; ii) horário/ tempo de trabalho (integral ou parcial); iii) tipo de contrato (assalariado ou independente); e iv) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Como tal, nem sempre envolve os designados “analistas simbólicos” (Reich, 2004), cuja expressão marcou uma perspectiva otimista e tecnocrática ao dar conta dos “ganhadores” do trabalho qualificado associado à inovação tecnológica. Numa visão mais crítica, envolve também os “perdedores”, que podem incluir atividades rotineiras, manuais e intelectuais, acentuando a polarização de qualificações, a degradação das condições e o ambiente de trabalho.

Na verdade, o teletrabalho pode estar associado a conteúdos qualificantes e autonomia do trabalhador, porém, pode incluir formas ambivalentes pela relação de subordinação e controlo, por via de triangulação e/ ou externalização produtiva, e, ainda, formas opacas ou “cinzentas” da natureza do vínculo contratual (de trabalho ou de serviços), níveis desiguais de proteção social e capacidade de negociação ou defesa sindical. Como tal, este novo regime de trabalho contribui, igualmente, para ampliar as desigualdades laborais e sociais, com resultados na fragmentação do mercado de tra-

146. Recentes evidências focadas nos segmentos da força de trabalho norte-americana que se encontram em teletrabalho versus os que não se encontram apontam para padrões de desigualdade com base no salário, educação, género, raça e outras características demográficas e socioeconómicas (Yasenov, 2020): os trabalhadores com salários mais baixos têm uma probabilidade três vezes menor de trabalharem em casa do que os trabalhadores com salários mais altos. Os que detêm níveis mais baixos de educação, mais jovens e pertencendo a minorias étnicas e imigrantes também estão concentrados em ocupações com menor probabilidade de serem realizadas em casa.

balho e supressão de um conjunto de garantias sociais com reflexos na precarização da força de trabalho.

Neste sentido, ao desafiar as dicotomias pelas quais o mercado de trabalho tem sido interpretado desde a era fordista, os conceitos de “hibridização” (Dieuaide; Azaïs, 2020; Azaïs, 2019) e “zonas cinzentas” (Supiot, 2021, 2001; Bureau, 2019; Marques, 2016; Smeaton, 2003) permitem-nos repensar as categorias interpretativas de trabalho e emprego, nomeadamente, a oposição binária histórica entre emprego e autoemprego, trabalho formal e informal, remunerado e não remunerado. Desta forma, poder-se-á capturar a coexistência de múltiplas características, direções e sentidos que têm vindo a caracterizar o esbatimento de fronteiras das relações laborais na atualidade (Murgia *et al.*, 2020), conferindo maior poder heurístico aos conceitos mobilizados em contexto de investigações de cariz científico.

Retorno ao trabalho pós Covid-19: notas de investigação em curso

A presente investigação inscreve-se numa abordagem qualitativa suportada em premissas teóricas ancoradas no património consolidado da sociologia do trabalho e das desigualdades sociais. Para efeitos deste capítulo, recorreremos aos principais resultados do estudo em curso “Retorno ao Trabalho Pós Covid-19: (Re)centramento do trabalho”. Delimitado a Portugal, visa-se analisar os impactos da vivência de confinamento e distanciamento social e posterior retorno ao trabalho nos valores e atitudes face ao trabalho. Na conceção deste projeto de investigação estiveram presentes os seguintes objetivos: i) caracterizar a situação socioprofissional dos trabalhadores durante e pós-pandemia (ou confinamento); ii) analisar as principais transformações de reorganização do trabalho decorrentes da experiência do teletrabalho e sua receptividade ou resistência por parte dos trabalhadores; iii) identificar e caracterizar as principais consequências emergentes e decorrentes da pandemia pela utilização do teletrabalho na qualidade de vida dos trabalhadores; iv) interpretar receios

face ao futuro do mercado de trabalho mais “digital” e “à distância”, tendo como pressuposto a difusão do teletrabalho:

Assim, com o propósito de aprofundar os resultados obtidos no início da pandemia em Portugal, no ano de 2020¹⁴⁷, procedeu-se à replicação de idêntico questionário *online*¹⁴⁸, entre 24 janeiro a 9 março 2022¹⁴⁹, e seguiu-se a mesma estratégia de aproximação ao terreno¹⁵⁰. Desta forma, podem ser analisados efeitos percebidos pelos inquiridos durante o confinamento no quadro das regras impostas pela pandemia num período de dois anos¹⁵¹. Utilizando a técnica de amostragem por conveniência em “bola de neve”, esta dinâmica de pesquisa assentou na disponibilização de contactos para a participação por via do preenchimento do questionário nas redes

147. Dada a excecionalidade da vivência do primeiro confinamento em 2020, aplicou-se um primeiro questionário *online*, com um perfil claramente exploratório. Este questionário foi concebido em coautoria com Rui Brites, professor no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, e aplicado entre 04 e 30 de julho de 2020. A estratégia de acesso aos inquiridos usada foi a disseminação do link do questionário *Google forms* para as redes de contactos dos investigadores envolvidos. Foi possível obter uma amostra por conveniência, em forma de bola de neve (N= 582).

148. O primeiro questionário sofreu ligeiras alterações pela formulação de algumas questões relacionadas com a situação do teletrabalho, que surgiu reforçado neste segundo questionário *online*. Sempre que seja oportuno, dar-se-á conta das alterações introduzidas ao longo da análise realizada para este capítulo.

149. Após a sistematização da informação disponibilizada num primeiro momento do estudo referenciado num capítulo publicado (Marques, 2020a), foi nossa intenção alargar a equipa de investigadores afeta a este projeto, ao incluir mestrandos de sociologia, o que nos permite realizar um trabalho de discussão em diversas dimensões do estudo.

150. Ou seja, tendo sido aplicado o instrumento numa fase mais tardia da vivência das experiências de confinamento provocada pela Covid-19.

151. Na análise e discussão dos resultados, iremos privilegiar a informação mais recente, nomeadamente a obtida em 2022. Sempre que for oportuno, comparar-se-ão os resultados obtidos nos dois momentos de inquirição (2020 e 2022), que, apesar de serem duas amostras independentes, foi possível assegurar características idênticas e procedimentos de amostragem, o que nos permite realizar a comparação ao longo do período temporal em estudo.

sociais (privadas e profissionais) e, posteriormente, a sua divulgação para outros contactos das respectivas redes mobilizadas.

Embora de natureza não probabilística, considera-se que esta amostra, constituída por 420 respostas válidas neste segundo momento de inquirição, permite conferir valor teórico e heurístico aos resultados obtidos. São assumidos os constrangimentos técnicos¹⁵² associados a este procedimento metodológico, bem como a prudência na interpretação dos resultados, dadas as limitações decorrentes da amostra, nomeadamente a sobrerrepresentação ao nível da qualificação académica de nível superior (85,9%) e do sexo feminino (68,3%) do total dos respondentes. As restantes características sociodemográficas são plasmadas na Tabela 1, que não sofreram grandes alterações face ao primeiro momento de inquirição em 2020.

Composição da amostra		Nº	%
Sexo	Homem	133	31,7
	Mulher	287	68,3
	Total	420	100,0
Idade	Até 30 anos	151	36,0
	31-50 anos	177	42,1
	>50 anos	85	20,2
	Sem informação	7	1,7
	Total	420	100,0
Escolaridade	Com formação académica de nível superior	360	85,9
	Sem formação académica de nível superior	58	13,8
	Sem informação	2	0,5
	Total	420	100,0
Estado Civil	Solteiro(a)	187	44,7
	Casado(a)/União de facto	193	46,0
	Divorciado(a)/Separado(a)	36	8,6
	Viúvo(a)	2	0,5
	Sem informação	2	0,5
	Total	420	100,0

152. Tratando-se de uma amostra por conveniência, os resultados não são passíveis de extrapolação ou generalizações estatísticas, porém podem ser assumidos como sinalizadores das metamorfoses em curso face ao trabalho.

Composição da amostra		Nº	%
Nº de pessoas que compõem o agregado familiar	1	48	11,3
	2	85	20,3
	3	118	28,1
	4	119	28,3
	Mais de 4 pessoas	27	6,4
	Sem informação	23	5,4
	Total	420	100,0

Tabela 1. Perfil sociodemográfico dos respondentes (2022)

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022).

Para os propósitos deste capítulo, importa comparar a situação face ao mercado de trabalho em 2020 e 2022, até porque há claramente o efeito da conjuntura por via da imposição legal do confinamento obrigatório e respectivas medidas de *layoff*⁵³. Igualmente, fica patente a presença do teletrabalho que, tendo assumido o carácter de obrigatoriedade no início da pandemia, passou, em 2022, a ser recomendando nas atividades e profissões em que tal se aplique.

Assim, ao analisar a informação da Tabela 2, em 2020, a maioria dos inquiridos declaram-se em *layoff* (57,9%), total ou parcial, com peso residual para os que se encontravam empregados em forma presencial (4,2%). O teletrabalho tem também alguma expressão em 2020 (16,4%), ainda que não tanto como seria de esperar, sendo

153. O Plano de Estabilização Económica e Política (PEES) do governo português foi sendo alvo de ajustamentos no decorrer da pandemia. Numa primeira fase, a 20 de março de 2020, o pacote financeiro anunciado visou três objetivos: proteger o emprego, proteger o rendimento das famílias e evitar a destruição das empresas. Tal traduziu-se em investimentos diretos na economia, por via de apoio financeiro a linhas de crédito, alargamento de prazos de cumprimento de obrigações fiscais das empresas (e.g. IVA, IRS e IRC) e no *layoff* simplificado, fruto da suspensão do contrato de trabalho; e nas famílias (prorrogação da caducidade dos contratos de arrendamento); mas também em medidas de proteção e segurança social, através da prorrogação automática do subsídio de Desemprego, do Complemento Social para Idosos e o Rendimento Social de Inserção. A 4 de junho de 2020, o governo anuncia um reforço daquelas medidas com o objetivo de relançar a economia em 2021 (<https://bit.ly/3PhJ7kF>. Acesso em: 19 jun. 2020).

que, na “outra situação” (21,5%), se incluem percentagens relativas mais baixas, por exemplo, de profissional liberal ou autoemprego¹⁵⁴, assistência familiar e desempregado¹⁵⁵.

Neste momento, encontra-se:	2020		2022	
	N	%	N	%
Empregado (em forma presencial)	17	4,2	199	51
Empregado (em teletrabalho)	67	16,4	65	16,7
Empregado em dias alternados de teletrabalho-presencial *	-	-	92	23,6
Em regime de <i>layoff</i> (total ou parcial) **	237	57,9	-	-
Outra situação	88	21,5	34	8,7
Total	409	100,0	390	100

Tabela 2. Situação face ao mercado de trabalho em 2020 e 2022

Fontes: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2020); Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022).

* Este item apenas foi contemplado no segundo questionário, em 2022.

** Este item apenas foi contemplado no primeiro questionário, em 2020.

Com base nestes resultados do primeiro questionário de 2020, procuramos clarificar a situação do teletrabalho combinada com a modalidade de trabalho em regime presencial por dias alternativos. Como tal, olhando agora para os resultados em 2022, verifica-se que há claramente um “regresso” ao trabalho presencial (51%), representando sensivelmente os que tinham estado, em 2020, em *layoff* (total ou parcial).

Não obstante, também fica evidenciada uma clara tendência para a segmentação dos contextos de trabalho pela maior presença do regime do teletrabalho. Este representa mais de um terço da amostra (40,3%) ao incluir trabalhadores em regimes de teletra-

154. Durante a pandemia, foram reforçados apoios fiscais para os trabalhadores em autoemprego e em regime informal de trabalho, tendo sido publicado o Decreto-Lei n.º 10-F/2020 de 26 de março, que estabelece um regime excecional e temporário de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais.

155. Não foram consideradas as percentagens dos “missing values” nesta análise comparativa, que rondou 15% do total da amostra de 2020 (N=582) e 7,1% do total da amostra de 2022 (N=420).

balho alternado com o presencial (23,6%) e os que se encontram apenas em regime de teletrabalho (16,7%). Ou seja, se em 2020 esta modalidade de organização do trabalho não representou uma mudança significativa, passado dois anos, pode-se assumir que o teletrabalho parece estar para ficar, evidenciando registros “híbridos” de desempenho profissional.

De salientar, ainda, que a grande maioria dos respondentes declara que desde a pandemia não houve alteração no seu estatuto laboral, pelo que o desemprego, ainda que previsto nos dois questionários assumiu valores muito residuais¹⁵⁶. Por sua vez, em alinhamento com a percepção do rendimento do agregado familiar, em 2022, os respondentes declaram que o seu “rendimento disponível dá para viver” (45,5%), seguido da afirmação de que o “rendimento disponível permite viver confortavelmente” (45%). Com valores menores, encontram-se as posições que declaram ser “difícil viver com o rendimento disponível” (7,6%) e ser “muito difícil viver com o rendimento disponível” (1%). Esta distribuição segue o padrão já identificado para 2020, o que reforça estarmos perante inquiridos com uma relativa estabilidade de rendimentos e de emprego, assumindo posições técnicas, intelectuais e científicas de nível superior e médio.

(Dis)posições face ao trabalho presencial e teletrabalho

Inúmeros estudos empíricos destacam o trabalho como experiência social central da contemporaneidade, intimamente heterogénea, ambivalente e paradoxal. Para lá das polémicas sobre o futuro do trabalho (destruição *versus* criação de emprego) é consensual admitir-se que o mesmo enfrenta profundas metamorfoses. Nesta era do conhecimento, vaticina-se, igualmente, a “insustentável leveza do trabalho”, dada a sua crescente (des/i)materialização e, por conseguinte, o descentramento do trabalho como espaço-tempo de vinculação coletiva.

156. Tendo sido possível assegurar o controlo das duas amostras, constata-se que, para o total de cada uma delas, os valores dos que se declararam desempregados foram 1,8% em 2020 (N=582) e 2,6% em 2022 (N=420).

Ora, enquanto traço modal e específico da espécie humana, o trabalho tem vindo a assumir contornos e significados diferenciados ao longo da história, consoante os contextos preponderantes, nomeadamente político, económico, social e ideológico. A sua ambivalência tem estruturalmente definido o lugar e a natureza do trabalho, alimentando processos que são simultaneamente: *i*) fonte de sofrimento, opressão e constrangimento, mas também de autonomia, autorrealização, integração e identidade; *ii*) espaços-tempo de socialização e aprendizagem, de existência social e realização de si, a par de outros agentes como família, escola, grupos de pares e meios de comunicação; *iii*) sistemas simbólico-valorativos que expressam evoluções histórico-sociais de categorias de trabalhadores, a partir de uma panóplia diversa e distinta de referenciais e capitais sociais (Marques, 2020^a, p. 146).

Dos resultados obtidos nos dois momentos de inquirição, fica patente o grau de importância do “regresso” ao trabalho, em especial na modalidade presencial, ainda que se registre uma tendência para a sua diminuição: em 2020, 83% declararam ser “muito importante” e “importante”, contra 61%, em 2022. As percentagens dos que referiram ser “pouco importante” e “nada importante” são relativamente residuais: em 2020, temos 11,7% e 4,3%, respetivamente; em 2022, segue-se aquele padrão, com 11,5% e 2,9%, respetivamente.

Analisando as razões elencadas pelos inquiridos em regime de trabalho presencial, é-nos possível corroborar a tese da centralidade do trabalho, apesar das suas múltiplas metamorfoses em curso (Tabela 3). Em alinhamento com a discussão dos resultados por nós publicados (Marques, 2020a), reiteram-se os argumentos, sobretudo de natureza coletiva e intrínseca, da sustentação da importância do trabalho presencial.

A importância do trabalho presencial acompanha-se também pela percepção crescente em torno da saúde mental do(a) trabalhador(a). Em 2022, “manter o equilíbrio mental e psicológico” assume um grau “muito importante” para a maioria dos inquiridos (55,2%), seguido de “ser útil à sociedade e a todos os que dependem dos trabalhadores” (43,1%). Estes posicionamentos seguiram

a tendência de 2020, com inversão desta última razão. Estando em plena pandemia, é expectável que este resultado transporte também o efeito da conjuntura de incerteza sanitária e social. “Manter-se realizado numa atividade profissional”, “conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer” e “conciliar a vida familiar/ privada com a atividade profissional”, apresentam valores relativos, acima dos 40%, em 2020 e 2022. A maior mudança registrou-se no posicionamento face à dimensão do trabalho como experiência social de socialização, já que com o regresso ao trabalho presencial é possível “(re)encontrar os colegas de trabalho”.

Indicadores	Ano.	Nada import.	Pouco import.	Import.	Muito import.	QQ₍₃₎ Prob.*
Voltar à minha rotina diária	2020	7,1	17,1	42,2	33,7	11,9
	2022	12,8	16,2	37,9	33,2	0,008
Manter o nível económico do agregado familiar	2020	9,4	11,5	41,3	37,9	30,1
	2022	18,8	14,0	29,7	37,6	0,000
(Re)encontrar os colegas de trabalho	2020	5,8	21,5	53,4	19,4	73,2
	2022	5,6	11,5	41,9	41,0	0,000
Preservar o meu posto de trabalho/ emprego	2020	10,1	9,3	45,2	35,4	42,1
	2022	19,0	16,9	32,9	31,2	0,000
Manter o equilíbrio mental e psicológico	2020	5,7	8,6	37,4	48,3	10,5
	2022	8,6	6,5	29,7	55,2	0,015
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional	2020	5,3	9,2	40,5	45,0	16,6
	2022	9,8	13,7	35,5	41,0	0,001
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer	2020	5,3	10,3	41,6	42,9	12,0
	2022	9,9	12,5	37,5	40,1	0,007

Indicadores	Ano.	Nada import.	Pouco import.	Import.	Muito import.	QQ ₍₃₎ Prob.*
Evitar o risco de eventual desemprego	2020	15,2	12,5	34,8	37,5	19,0 0,000
	2022	21,7	18,7	27,4	32,2	
Manter-me realizado numa atividade profissional	2020	7,1	11,0	37,7	44,2	16,2 0,001
	2022	13,4	7,8	38,8	40,1	
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim	2020	6,8	7,3	37,8	48,0	20,1 0,000
	2022	12,9	11,2	32,8	43,1	

Tabela 3. (Dis)posições face ao trabalho presencial, em 2020 e 2022 (% horizontais)

Fontes: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2020); Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022).

*Os indicadores mobilizados nos dois momentos de inquirição apresentam-se significativos do ponto de vista estatístico, diferindo no período em análise.

Todavia, os resultados indiciam, também, sinais de mudanças em curso com registros de ambivalência face ao menor grau de importância atribuído, por exemplo, ao risco de um eventual desemprego, perda do posto de trabalho/emprego e manutenção do nível econômico do agregado familiar, sobretudo tendo em conta a crescente inflação do custo de vida na atualidade e o contexto de guerra e ameaça da competitividade global.

Como referido, 40,3% dos inquiridos declararam, em 2022, estar a trabalhar em regime de teletrabalho (exclusivo e/ou alternado). Na verdade, as plataformas digitais permitiram a manutenção da atividade profissional sem interrupções durante os períodos de confinamento, obrigando os trabalhadores a adaptarem-se às mesmas. Após esses confinamentos, muitos permaneceram na modalidade de teletrabalho ora de forma exclusiva, ora em dias alternados da semana com o registro presencial, como já referimos. A experiência de economia de tempo, ao se evitar as deslocações físicas para o local de trabalho, mas também a agilidade na

comunicação com os colegas e a rapidez de *feedback*, por via de *emails*, *zoom*, *teams*, entre outros dispositivos tecnológicos, poderão conferir “musculatura” ao trabalho virtual no sentido de estas práticas resistirem a longo prazo. Aliás, segundo a visão otimista e tecnocrática dominante, a digitalização e a automação libertará tempo de trabalho orientado para a vida pessoal, familiar, cultural e comunitária. Igualmente, com a reorganização dos tempos de trabalho e extratrabalho, as empresas e os trabalhadores poderão ser mais criativos e produtivos. A contrapartida seria, por isso, uma nova ordem social que refrearia a lógica mercantilista da economia e criaria novas formas de viver mais racionais e proveitosas para o mundo contemporâneo. Tratar-se-ia de uma profunda mudança cultural ao se recentrar o “ócio criativo” em linha com a importância dos tempos livres, dos valores de solidariedade e interajuda na esfera pública (Susskind, 2020; De Masi, 2000; Gorz, 1998).

Com estes múltiplos rearranjos temporais e espaciais do espaço social do trabalhar, regista-se um aumento da modalidade de teletrabalho na União Europeia (Eurofound, 2022) e em Portugal. As preferências dos trabalhadores e empregadores tornam provável a prevalência do teletrabalho a médio e longo prazo, tendo em conta as perceções positivas orientadas para a sua prática (Gráfico 1). No conjunto dos itens previstos, registram-se níveis de maior concordância dos valores médios, nomeadamente, no facto do teletrabalho permitir uma flexibilidade positiva, manter o foco no trabalho, ser mais produtivo, aumentar a motivação e qualidade de vida.

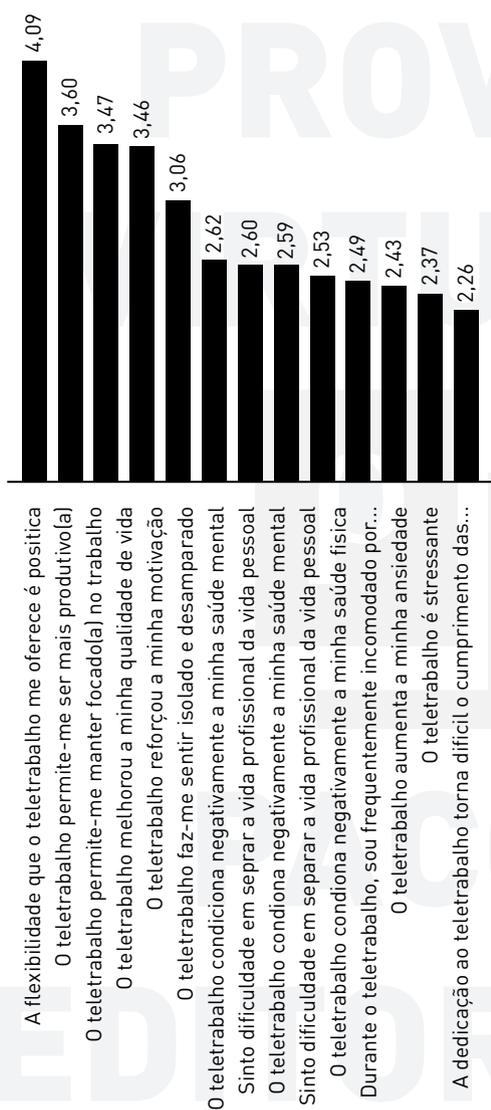


Gráfico 1. (Dis)posições dos trabalhadores em teletrabalho (exclusivo e/ou alternado)

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022): médias de respostas variam entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

Esta “ordem normativa” alinha-se com as maiores exigências em combinar o teletrabalho e as responsabilidades pessoais, a gestão da saúde mental e física, o sentimento de isolamento e desamparo, entre outros. Os valores médios inferiores registrados nesses itens (abaixo de 3) corroboram uma percepção francamente favorável do teletrabalho pelos inquiridos. Com efeito, apesar de alguns teletrabalhadores experimentarem situações de isolamento, stress, ansiedade, condicionando a sua saúde mental e física, bem como dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ligados à indefinição das fronteiras entre trabalho e vida privada, em geral o teletrabalho é perspetivado como um benefício. Os nossos resultados estão em linha com as principais conclusões do estudo sobre o aumento do teletrabalho na União Europeia (Eurofound, 2022), as alterações parciais nas condições de trabalho e os desafios de regulamentação destes rearranjos do trabalho (teletrabalho em tempo integral, parcial e/ ou híbrido e ocasional). Por sua vez, poder-se-á interpretar estes primeiros resultados como um movimento de fundo assente num consentimento tácito ou de autossubjugação por parte dos teletrabalhadores envolvidos nesta modalidade *híbrida* que, ao serem transformados numa extensão da tecnologia, tendem a se desligar da sua condição social e humana, e interiorizam a inexorável tendência de precarização *objetiva e subjetiva*.

Notas conclusivas

Da vasta literatura na área das ciências sociais, temos o registo da historiografia possível do lugar do trabalho nas suas dimensões de (i)materialidade e nas apropriações subjetivadas pelos atores sociais. Reiterando as cautelas heurísticas decorrentes dos resultados obtidos no presente estudo, foi possível dar conta de significativas transformações nas condições de trabalho, capturando-se os registos ambivalentes e paradoxais das (dis)posições dos inquiridos. Igualmente, estes primeiros resultados parecem apontar para a dupla face do “capitalismo de plataforma” (Srnicsek, 2016) e as “fa-

ces da precarização” (Choonara *et al.*, 2022). É inquestionável que neste *novo espírito* o capitalismo neoliberal acelera a decomposição de estruturas do trabalho e culturas profissionais, enfatizando a neutralização da digitalização. Esta tende a ser acompanhada de uma visão otimista e tecnocrática que estimula a subliminar subtração do conhecimento, valor e capital, expropriando a esmagadora maioria dos trabalhadores do retorno do investimento da sua acção humana, individual e coletiva.

Na verdade, por via da desregulação e instabilidade laboral, merece relevo a tendência de subjetivação das condições de *existência precária* dos atores sociais transposta para os quotidianos de trabalho cada vez mais mediados por plataformas digitais. Assim, partindo destes primeiros resultados, avançamos com as seguintes questões de investigação como ponto de partida para um aprofundamento futuro. Em que medida a presença de formas “híbridas” de contratualização exprime estratégias de resistência à precarização objetiva? Até que ponto a precarização subjetiva pressupõe a aceitação tácita das “regras do jogo”, nomeadamente a instabilidade, incerteza e impossibilidade de se projetar futuros como uma inevitabilidade coletiva? Os diversos trabalhadores serão capazes de resistir aos sintomas de menor bem-estar (saúde mental e física), *burnout* e ingestão crescente na conciliação trabalho-vida? E, neste contexto, como se poderá desencadear a agência coletiva pela defesa da qualidade e dignidade do trabalho e da vida?

Estes questionamentos remetem-nos para uma reflexão mais profunda da reconversão sociocultural na contemporaneidade patente na “sacralização” do mercado. As consequências de ausência de horizontes de futuro e oportunidades profissionais conduzem a sentimentos de frustração, injustiça e rejeição social, que equivalem a uma negação de cidadania econômica e dá lugar ao desespero e ressentimento. Muitas vezes são fonte de identidades incertas e negativas, contribuindo para o estilhaçamento dos processos de vinculação social. Como tal, importa desocultar os limites de uma visão hegemônica centrada na racionalidade instrumental, e conferir

visibilidade a formas de relacionamento social que potenciem compromissos intersubjetivos dos atores sociais e lógicas de ação coletiva.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo**. São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/42JvVrU>. Acesso em: 23 jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** - O novo proletariado de serviço na era digital. S. Paulo: Boitempo, 2018.

ARMANO, Emiliana; BOVE, Arianna; MURGIA, Annalisa (Eds). **Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance**. London: Routledge, 2017.

ARMANO, Emiliana; MORINI, Cristine; MURGIA, Annalisa. Conceptualizing precariousness: A subject-oriented Approach. *In*: CHOONARA, Joseph, MURGIA, Annalisa, CARMO, Renato Miguel (Eds). **Faces of Precarity. Critical Approaches to Precarity: Work, Subjectivities and Movements**, Bristol: Bristol University Press, 2022. p. 29-43.

AZAÏS, Christian. Hybridation. *In*: BUREAU, Marie-Christine; CORSANI, Antonella; GIRAUD, Olivier; REY, Frédéric (Eds.). **Les zones grises des relations de travail et d'emploi**. Un dictionnaire sociologique. Buenos Aires: Teseo, 2019. p. 213-225.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **Le Nouvel Esprit du Capitalisme**. Paris: Gallimard, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **La précarité est aujourd'hui partout**. Contre-feux, Paris: Liber- Raison d'agir, 1998. p. 95- 101.

BUREAU, Marie-Christine *et al.* **Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique**. Buenos Aires: Teseo, 2019.

CHOONARA, Joseph, MURGIA, Annalisa, CARMO, Renato Miguel. **Faces of Precarity. Critical Approaches to Precarity: Work, Subjectivities and Movements**. Bristol: Bristol University Press, 2022.

CHOONARA, Joseph. The Precarious Concept of Precarity. **Review of Radical Political Economics**, v. 52, n. 3, p. 427-446, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3NeRRFs>. Acesso em: 4 maio 2021.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Lisboa: Editora Sextante, 2000.

DE STEFANO, Valereo The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, International Labour Office, Conditions of work and employment series; No. 71, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/46bNRP0>. Acesso em: 20 set. 2021.

DIEUAIDE, Patrick; AZAÏS, Christian. Platforms of work, labour, and employment relationship: the grey zones of a digital governance. **Frontiers in Sociology**, v. 5, n. 2, p. 1-14, 2020.

DINGEL, Jonathan I.; NEIMAN, Brent. How many jobs can be done at home? **Journal of Public Economics**. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3JhWu0z>. Acesso em: 20 set. 2021.

EUROFOUND. **Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age**, New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

EUROFOUND. **The rise in telework: Impact on working conditions and regulations**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.

FRASER, Nancy. Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism. In BHATTACHARYA, Tithi (Ed.). **Social Reproduction Theory e mapping Class, Recentring Oppression**. Editor, 2017, p. 21-36.

GALLIE, Duncan; PAUGAM, Serge. **Social precarity and social integration: Report for the European Commission**. Directorate-General Employment (Eurobarometer 56.1), 2002. Disponível em: <https://bit.ly/42Ns0KF>. Acesso em: 20 set. 2021.

GORZ, André. **Métamorphoses du travail. Quête du sens: Critique de la raison économique**. Paris: Galilé, 1998.

HUWS, Ursula *et al.* **Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy**. Foundation for European Progressive Studies, 2017.

HUWS, Ursula. **Labour in Contemporary Capitalism. What Next?** London: Palgrave/MacMillan, 2019.

ILO. **World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work**, International Labour Organization, Geneva, 2021; Disponível em <https://bit.ly/3NcWmAD>. Acesso em: 30 set. 2021.

KALLEBERG, Arne L. **Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s**. New York: Russell Sage Foundation, American Sociological Association Rose Series in Sociology, 2011.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. **American Sociological Review**, 74, 1, p. 1-22, 2009.

KALLEBERG, Arne L.; VALLAS, Steven P. (Eds.). **Precarious Work. Book Series: Research in the Sociology of Work**. Bingley, England: Emerald Publishing, 2018.

KAPLAN, Juliana.; FRIAS, Lauren; MCFALL-JOHNSE, Morgan. **A third of the global population is on coronavirus lockdown - here's our constantly updated list of countries and restrictions**. Business Insider. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3N9JA5P>. Acesso em: 20 set. 2020.

LECCARDI, Carmen. Facing uncertainty: temporality and biographies in the new century. **Young – Nordic Journal of Youth Research**, v.13, n.2, p.123-46, 2005.

MARQUES Ana Paula. 'Sacralização' do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. **Revista Configurações**, 7, p. 65-89, 2010.

MARQUES, Ana Paula. Crise e trabalho: interrogações em tempos de pandemia. In: OLIVEIRA, Madalena *et al.* (Eds.). **Sociedade e Crise(s)**. UMinho Editora, p. 31-37, 2020b. Disponível em: <https://bit.ly/3PkyptE>. Acesso em: 8 out. 2022.

MARQUES, Ana Paula. Na fronteira do mercado de emprego: jovens, trabalho e cidadania. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. 18 (Suppl.1), 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3oZEhOs>. Acesso em: 5 out. 2021.

MARQUES, Ana Paula. Regresso ao trabalho em tempos pandémicos: Urgência de vinculação social. In: MARTINS, Manuela; RODRIGUES, Eloy (Eds). **A Universidade do Minho em tempos de Pandemia**. Proje-

ções. ebook, Tomo III, UMinho Editora, p. 127-151, 2020a. Disponível em: <https://bit.ly/3NapUi5>. Acesso em: 8 out. 2022.

MARQUES, Ana Paula. Restituir a multidimensionalidade do mercado de trabalho: O 'olhar' sociológico. *In*: RIBEIRO, Fernando Bessa; SILVA, Manuel Carlos; MARQUES, Ana Paula (Org.). **Trabalho, Técnicas e o Mundo: Perspectivas e debates**. V.N. Famalicão: Húmus, p. 61-81, 2012.

MARQUES, Ana Paula. Self-Employment experiences of young graduates: new forms of professional (in)dependence. **European Journal of Multidisciplinary Studies**, v. 3, n. 2, p. 97-106, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3X8vSVr>. Acesso em: 8 out. 2022.

MARQUES, Ana Paula; VIEIRA, Diana. Citius, Altius, Fortius in a de-regulated labour market: Narratives of precarious graduates. **Work Organisation, Labour & Globalisation**, v. 11, n. 1, p. 28-47, 2017.

MURGIA, Annalisa *et al.* Hybrid areas of work between employment and self-employment: emerging challenges and future research directions. **Frontiers in Sociology**, v. 86, n. 4, p. 1-8, 2020.

PAUGAM, Serge. **Le Salarié de la Précarité**. Paris: PUF, 2000.

PINTO, José Madureira. Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho. **Sociologia**, Série I, 16: 177-190, 2006.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**. Lisboa: Almedina, 2012.

REICH, Robert B. **O futuro do Sucesso: viver e trabalhar na nova economia**. Lisboa: Terramar, 2004.

SÁ, Teresa. Precariedade e trabalho precário: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, 7, p. 91-105, 2010.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Vila Nova Rainha: Editora Levoir, 2018.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Carácter - As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Lisboa: Terramar, 2001.

SMEATON, Deborah. Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends. **Work, Employment and Society**, v. 17, n. 2, p. 379-391, 2003.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge. UK ; Malden, MA: Polity Press, 2016.

STANDING, Guy. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Academic, 2011.

SUPIOT, Alain. **Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

SUPIOT, Alain. Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. **International Labour Review Volume: 160 Issue 1**, 2021. ISSN: 0020-7780 Online ISSN: 1564-913X.

SUSSKIND, Daniel. **A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond**. London: Allen Lane, 2020.

VOSKO, Leah F. **Managing at the Margins**. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford: Oxford University Press, 2010.

YASENOV, Vasil. Who can work from home? **Discussion paper series, IZA DP, n° 13197**. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/43KBEinf>. Acesso em: 2 abr. 2021.

ZANONI, Patrizia. Labor market inclusion through predatory capitalism? The 'sharing economy', diversity, and the crisis of social reproduction in the Belgian coordinated market economy. *In*: VALLAS, Steven P., KOVALAINEN, Kovalainen (Eds). **Work and Labor in the Digital Age**. Bingley, Emerald Publishing Limited, p. 145-64, 2019.

PACO
EDITORIAL

PARTE 3 – RESISTÊNCIAS E ORGANIZAÇÃO NO TRABALHO DIGITAL E PLATAFORMIZADO



Título	A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI
Organizador	Ricardo Colturato Festi
Assistência Editorial	Andressa Marques Taís Rodrigues
Capa e Projeto Gráfico	Leticia Nisihara
Imagem da Capa	Tiziano: Sisyphus. 1548-1549. Museo del Prado (Madrid)
Preparação	Talita Franco
Revisão	Marcia Santos
Formato	14x21
Número de Páginas	448
Tipografia	Adobe Garamond Pro
Papel	Alta Alvura Alcalino 75g/m ²
1ª Edição	Junho de 2023