

Regresso ao trabalho em tempos pandémicos: urgência de vinculação social

<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.25.7>

Ana Paula Marques

Ana Paula Marques ([ORCID: 0000-0002-9458-2915](https://orcid.org/0000-0002-9458-2915)) é Professora Associada, com agregação do Departamento de Sociologia e investigadora do Centro de Comunicação e Sociedade (CECS) do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho. Doutorada em Sociologia investiga em temáticas relacionadas com o trabalho, ensino superior, empreendedorismo, profissões e relações de género. Foi responsável pelo Mestrado em Políticas Comunitárias e Cooperação Territorial e pelo Doutoramento em Sociologia da Universidade do Minho até 2019. Entre 2009 e 2017 integrou o Conselho Geral da mesma Universidade.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 faz emergir e ampliar as dimensões sociológicas de desigualdades sociais na consciência pública, em contraste com a ideia generalizada de que o “vírus não discrimina” (Butler, 2020, p. 60)¹. Assumindo que o trabalho constitui uma experiência social central, que estrutura tempos e espaços da vida coletiva e individual, pública e privada, importa desconstruir a narrativa de um vírus neutral e amoral associada ao SARS-CoV-2 para, no contexto da pandemia, dar relevo às desiguais consequências objetivas e subjetivas inscritas na divisão social do trabalho. Com efeito, esta pandemia, mais do que nivelar² todos pela exposição a um vírus sem fronteiras e sem rosto, é sobretudo “reveladora” (Corak, 2020) de desigualdades e vulnerabilidades que urge serem diagnosticadas no sentido de, por um lado, resistir às tendências de homogeneização das consequências (im)previsíveis, e, por outro, repensar os seus impactos nos desenhos de políticas públicas no imediato e no futuro próximo³.

À medida que países, governos e cidadãos se confrontam com a vivência da imposição do distanciamento social e a necessidade de desconfinamento progressivo da atividade económica, as desigualdades tornam-se visíveis no aumento de desempregados, migrantes deslocados, trabalhadores em situação de precariedade laboral

1 No seu testemunho, a autora é incisiva quanto ao potencial de discriminação de um vírus em Estados ou regiões (nomeadamente nos EUA), agudizando a desigualdade radical, que inclui nacionalismo, supremacia branca, violência contra as mulheres, *queer* e transsexuais, e sempre que a exploração capitalista encontra maneiras de reproduzir e fortalecer os seus poderes no âmbito da pandemia (Butler, 2020).

2 Tem surgido na esfera pública a ideia de que o vírus é “um equalizador”, uma vez que todos os seres humanos são propensos a ele de maneira inata (cf. Owoseje, 2020).

3 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 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 entrada prevista a partir de julho até final do corrente ano, com o objetivo de relançar a economia em 2021 (<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/area-de-governo/trabalho-solidariedade-e-seguranca-social>, acesso a 19 de junho 2020).

e subemprego. Desde trabalhadores em regime de teletrabalho, autoemprego e em atividades informais, a trabalhadores com funções manuais, assinala-se o registo de posições ambivalentes por eles assumidas nas economias globais baseadas no conhecimento. Muitos são excluídos de medidas de suporte financeiro avançadas pelo governo, outros, integrando o contingente de trabalhadores em regime de *layoff*, parcial ou total, sofrem cortes salariais. Com efeito, as dificuldades financeiras de partida (politicamente construídas) não explicam todas as assimetrias na distribuição dos apoios para enfrentar a crise.

Também com o encerramento temporário da atividade económica de setores mais expostos, como, por exemplo, turismo, restauração, comércio, cultural e recreativo, muitas empresas enfrentam a urgência de serem recapitalizadas para preservarem negócios, postos de trabalho e cumprirem as suas obrigações fiscais. Nem todas serão capazes de sustentarem este impacto decorrente da crise sanitária global e de voltarem a reabrir; das que conseguirem regressar à “normalidade” económica, a maioria será obrigada a redefinir os seus modelos de organização do trabalho e de produção num mundo pós-COVID-19, encurtando ou diversificando as cadeias de fornecimento e expandindo a inteligência artificial. Por conseguinte, é expectável que se assista a uma tensão contraditória: ao mesmo tempo que se “dispensa” trabalhadores e se difunde a digitalização como *modus operandi* da economia, o consumo produtivo sofrerá uma retração sem precedentes, pondo em causa o modelo inovador do consumismo capitalista como alavanca da acumulação do capital. Para Harvey (2020), paradoxalmente este modelo económico será inútil em tempos de pandemia, face aos riscos de fragilização dos direitos e rendimentos de trabalhadores e pensionistas, pondo em causa o consumo em massa e a segurança social, bem como a capacidade do Estado para apoiar, proteger e investir em quem precisa e defender o interesse comum. Também Stiglitz (2020) enfatiza a importância de se repensar o papel de governos, políticas e valores públicos como antídoto a uma “sociedade de risco” (Beck, 1992). Num mesmo sentido, mas com uma perspetiva diferente, Frazer (2017) argumenta que uma sociedade só será sustentável se conseguir criar e manter laços sociais entre gerações, dentro e entre comunidades em geral. Ora, face à atual pandemia, poder-se-á estar perante uma “sociedade em crise” que nos exorta para a urgência da vinculação

social, repensando-se soluções sustentáveis capazes de mitigar as suas consequências de cariz sistémico (sanitárias, económicas, políticas, sociais, ecológicas e culturais).

Nas duas secções que integram este capítulo refletimos sobre as várias dimensões de (in)visibilidade objetiva, mas também subjetiva, de desigualdades socioeconómicas relacionadas com o mundo do trabalho e apresentamos os primeiros resultados obtidos no estudo sociológico em curso “Regresso ao trabalho pós-COVID-19: (Re)centramento de valores”, no quadro do gradual levantamento das medidas de contenção e do relativo controlo da pandemia.

1 TRABALHAR EM TEMPOS PANDÉMICOS: UM CALEIDOSCÓPIO DE DESIGUALDADES

Nesta secção, tomamos emprestado dois títulos, “A doença como metáfora”, de Susan Sontag (2010)⁴ e “Máquinas de desigualdade”, de Rui Pena Pires⁵, para resistir à tendência de neutralização dos impactos decorrentes da crise sanitária, relançando a discussão para uma maior visibilidade dos sentidos assimétricos dos efeitos socioeconómicos e das políticas para a combater, com inequívocas consequências nas relações *de e no* trabalho pelos diversos grupos sociais.

Antes de mais, importa fazer uma declaração de princípios na nossa argumentação. O ideário de “sacralização” do mercado (Marques, 2010), como justificação da institucionalização crescente de desregulação, privatização e flexibilização das condições de produção e reprodução dos atores sociais, tem vindo a sustentar a lógica neoliberal de mercadorização do *valor* do trabalho, patente nas últimas décadas nas economias avançadas. A partir da crise de 2008, e conseqüente período de austeridade enfrentado por Portugal entre 2011-2015, o investimento financeiro público respondeu por opções

⁴ Após o período de convalescença de um cancro, a autora escreveu este ensaio, publicado em 1978, sobre a utilização alegórica e frequentemente culpabilizante e estigmatizante da doença na nossa cultura.

⁵ Publicado a 13 de abril 2020 no Jornal Público (<https://www.publico.pt/2020/04/13/opiniao/opiniao/maquinas-desigualdade-1912051>).

político-ideológicas de curto prazo orientadas para setores voláteis como o turismo⁶, abdicando ou secundarizando a (re)industrialização da atividade produtiva dependente de cadeias globais de redistribuição. Nos serviços estatais, as reduções ou cortes significativos dos financiamentos são justificados pelas virtualidades da gestão privada (sob o dogma do *New Public Management*)⁷, transferindo recursos para prestadores privados, por via de externalização e/ou *outsourcing* empresarial (Marques, 2018).

Decorrente destas transformações estruturais na natureza do capital e na produção, assiste-se à intensificação de fenómenos de segmentação e precarização do mercado de trabalho, extensíveis a grupos sociais cada vez mais alargados, incluindo jovens com elevadas qualificações escolares. Muitos ficam nos limites dos mercados de trabalho (Marques, 2020), ou seja, são precários e vulneráveis ao (risco de) desemprego, subemprego e, no limite, à informalidade contratual, expressando, de forma concreta e simbólica, um desperdício de talento em termos económicos, e uma desclassificação simbólica em termos de capital social. Sobre a magnitude da precarização na atualidade, tem sido possível sistematizar conhecimento relevante (Kalleberg & Vallas, 2018), remetendo essa discussão para um quadro mais amplo que extravasa os propósitos do presente capítulo. Todavia, (re)atualizar as interrogações sobre a precarização permite-nos traçar,

6 Segundo o mais recente boletim do Banco de Portugal (2020), se outrora o turismo foi uma fonte de receitas muito importante para o PIB, hoje constitui o “calcanhar de Aquiles”, dado o colapso desta componente no total das exportações. Tal explica que Portugal, ao contrário de a maioria dos países europeus, se encontre muito exposto à capacidade de recuperação deste setor de atividade. Prevê-se que para 2020 o recuo da economia portuguesa ronde os 9,5% (o mais severo recuo desde 1928), arrastando todos os setores da procura e com uma recuperação prevista apenas para daqui a dois anos e meio. Todavia, num cenário mais adverso, caso se venha a observar uma “segunda vaga” de infeção pelo coronavírus, as consequências futuras de medidas de confinamento podem levar a um recuo em 13% ou mais no PIB (https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_jun2020_p.pdf).

7 Trata-se de uma expressão que pretende destacar a relevância das tendências de mimetismo verificadas nos anos noventa em Portugal quanto à adoção de modelos de gestão privada no setor público. Baseada nos princípios de mercado, privatização, lógica de custo e benefícios, avaliação e transparência, aquela expressão não representa, no entanto, um movimento consensual nem homogêneo, quer no que diz respeito à comunidade académica, quer nas suas manifestações práticas em contextos organizacionais diversos. Em todo o caso, essa expressão remete-nos para um quadro comum de importantes transformações nos modelos de governação e gestão dos serviços sob a alçada do Estado. Tanto a educação como a saúde, mas também o setor da ação social, têm sido palco de “experiências” várias próximas do movimento designado por *New Public Management*.

ainda que de forma necessariamente sintética, os vários ângulos do caleidoscópio das desigualdades evidenciadas pela crise excecional que vivemos na nossa história coletiva. Dito de outra forma, as repercussões económicas e sociais filtram-se através de discriminações que se afiguram por todo o mundo como persistentes, assumindo padrões de regularidades que nada têm que ver com o mito⁸ de que este vírus não escolhe classes sociais, género ou outras barreiras e limites sociais.

1.1 Emergência sanitária, os “heróis” da linha da frente

Um primeiro ângulo ou filtro de desigualdades remete-nos para os trabalhadores que têm estado na “linha da frente” do combate à pandemia. Dos aclamados “heróis”, sobretudo os diversos profissionais de saúde e de apoio social nos contextos hospitalares e em centros sociais como os lares, aos “invisíveis” que asseguram atividades logísticas indispensáveis ao funcionamento “contínuo” da sociedade (por exemplo, operadores de caixas em supermercados e pessoal de limpeza), partilham em comum a maior exposição ao risco de contágio e à doença. Todavia, integram categorias sociais distintas. Uns são trabalhadores qualificados (e.g. médicos e enfermeiros) e com melhores rendimentos e proteção social, ao passo que os que se mantiveram na “retaguarda”, são trabalhadores, na sua maioria, pouco qualificados, com baixos níveis de rendimento salarial, encontrando-se muitos deles em situações contratuais precárias (e.g. subcontratados e temporários). Igualmente, integram segmentos de mercado de trabalho distintos (Marques, 2012). Os primeiros tendem a fazer parte do mercado primário, caracterizado por uma mão-de-obra estável, central, com segurança no emprego e com possibilidades de carreira. São designados, por isso, mercados “protegidos”, na base de uma lógica credencialista que assegura a monopolização do mercado de trabalho (Marques, 2014). Já os outros têm em comum o facto de pertencerem ao segmento secundário, caracterizado por debilidades ao nível da proteção social e segurança no trabalho e incidirem em grupos mais vulneráveis, como mulheres, jovens, migrantes

⁸ Alguma verdade poderá ser, ainda assim, atribuída a este mito, se tivermos em consideração que face às epidemias de cólera do século XIX que, como também atingiram as classes altas de então, estiveram na base do movimento de saúde pública e higiene (profissionalizando-se) e que perdura até hoje. Todavia, importa saber se esse movimento foi pensado para proteger todos ou apenas as classes sociais altas que se sentiram ameaçadas.

e desqualificados. Destinados a flutuar em função de exigências da conjuntura e, por isso, sujeitos a elevadas taxas de rotação e com perspectivas de carreira limitadas, estes grupos vivenciam situações de instabilidade de emprego e estratégias de externalização praticadas pelas entidades empregadoras. Estas tendem a recorrer a contratos temporários ou a termo e são, em regra, acompanhados de um perfil de mão-de-obra pouco qualificada e com más condições de trabalho (ao nível de equipamento de proteção individual, social e capacidade de negociação ou defesa sindical).

1.2 Confinamento social, os “resistentes” em teletrabalho

Na mesma linha de argumentação, impõe-se destacar um segundo ângulo ou filtro de desigualdades. Este remete-nos para os que se encontram a trabalhar a partir de casa, em regime de teletrabalho, e os que exercem atividades manuais e exigem o desempenho presencial nas empresas. Mais uma vez, será possível renovar a inscrição e a ampliação de velhas distinções da divisão social do trabalho, designadamente entre trabalho intelectual *versus* manual, colarinhos brancos *versus* azuis e atividades femininas *versus* masculinas. Se em comum têm o facto de serem forçados a se adaptarem ao impacto brutal das mudanças de organização do trabalho, uns e outros enfrentam-nas diferentemente. Em paralelo, um terceiro ângulo de assimetrias, com geometrias diversas, diz respeito às desigualdades de género numa economia e sociedade que tem deixado o cuidar num lugar de desvalorização (quando praticado na economia formal) e de invisibilidade (quando exercido no domínio doméstico e familiar). Se é certo que a feminização do mercado de trabalho é real e notável, ela é, porém, inacabada, já que se faz em contextos de desigualdade, precariedade e vulnerabilidade. Embora a participação da mulher na força de trabalho esteja agora próxima ou igual à dos homens na maioria dos países industrializados, as mulheres continuam a fornecer uma parcela desproporcional do trabalho doméstico (como cozinhar e limpar) e cuidar das crianças. Por sua vez, a segregação ocupacional da força feminina em setores intensivos na indústria e, em especial, nos serviços de ação social, geralmente mais mal pagos e com menor proteção contratual, a par da segregação vertical associada ao fenómeno de *ceiling glass*, alicerça a persistência de desigualdades no trabalho e vida familiar/privada. De resto, este é um dos eixos estruturantes de reiteradas clivagens apontadas pela literatura

académica e organismos internacionais que ficam mais visíveis com as repercussões das medidas de combate à pandemia da COVID-19⁹.

Ora, retomando o fio condutor atrás exposto, em resposta à pandemia da COVID-19 e, de forma quase instantânea, decisores públicos e empresários do setor privado adotaram estratégias de continuarem a atividade produtiva com recurso a um conjunto de tecnologias de informação e comunicação e plataformas digitais. Trata-se de uma organização de trabalho assente na flexibilidade temporal e espacial designada de teletrabalho (também denominado *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, entre outros termos), que se desenvolveu residualmente, sobretudo, a partir dos anos oitenta do século XX¹⁰, e que, no atual contexto pandémico, assume uma expansão inusitada na história recente do trabalho¹¹. Sobretudo para os que trabalham com a informação, os designados “analistas simbólicos” (Reich, 2004), a sua *performance* produtiva e as condições salariais mantiveram-se durante o período de isolamento obrigatório, nas várias fases de desconfinamento, e com proporções significativas de trabalhadores a passarem a assumir esse regime de trabalho¹².

Todavia, nem todas as atividades são potencialmente transferíveis para a modalidade de teletrabalho, em especial as que envolvem trabalho manual e interação interpessoal. Estas são dependentes do “contexto de trabalho” ou de “atividades de trabalho generalizadas” (Dingel & Neiman, 2020), que incluem desde operários especialistas (e.g. mecânicos, eletricitas, operadores de máquinas) a serviços “personalizados” (e.g.

9 A importância do impacto da COVID-19 para as desigualdades de género tem feito soar os alarmes por parte da Nações Unidas ou do Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Por cá, a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), em parceria com a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e o apoio da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), disponibilizaram entre 15 de maio e 2 de junho uma linha de investigação especial para este domínio específico (veja-se a linha de financiamento *Gender Research 4 COVID-19*).

10 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”.

11 Segundo estimativas mais recentes, esta medida terá condicionado um terço da população global (Kaplan *et al.*, 2020). Em Portugal, dados disponíveis em linha no sítio do governo apontam para 850 mil trabalhadores atingidos pelo *layoff* simplificado num total de 105.404 empresas (<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/area-de-governo/trabalho-solidariedade-e-seguranca-social>, acesso a 19 junho 2020).

12 Por parte do governo português estima-se que 25% dos seus trabalhadores possam adotar este regime de teletrabalho no futuro.

cabeleireiros, vendedores, empregados de mesa e limpeza). 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.

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/espço de trabalho; *ii*) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); *iii*) tipo de contrato (assalariado ou independente); e *iv*) competências requeridas (conteúdo do trabalho). A partir de um estudo levado a cabo pela Comissão Europeia (EC, 2000)¹³ foram sinalizadas seis modalidades de teletrabalho em condições e oportunidades desiguais: umas orientadas para conteúdos qualificantes e baseadas na autonomia do trabalhador, outras mais ambivalentes pela relação de subordinação e controlo, por via de triangulação e/ou externalização produtiva, e outras ainda mais crepusculares pela opacidade da natureza do vínculo contratual (de trabalho ou de serviços) e dos níveis de proteção social e capacidade de negociação ou defesa sindical. Ainda que de forma esquemática, vale a pena enunciá-las: 1) trabalho ao domicílio¹⁴, também identificado com o termo *small office/home office*, caracterizando qualquer tipo de trabalho realizado na casa do trabalhador; 2) trabalho em escritórios-satélite, em que os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; 3) trabalho em *telecentros*, onde o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem

13 Realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA.

14 Vale a pena insistir que se entende aqui por trabalho ao domicílio aquele que se socorre das tecnologias de informação e comunicação, aproximando-se, assim, do termo de teletrabalho. Nada tem que ver com o sentido mais amplo e clássico do trabalho ao domicílio, enquanto um sistema de organização produtiva em vigor na fase pré-industrial e durante a revolução industrial, persistindo até aos dias de hoje em atividades de menor valor acrescentado (Godelier, 1986).

postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos; 4) trabalho móvel realizado fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente; 5) trabalho em empresas remotas ou *off-shore: call-centers* ou telesserviços por meio das quais as empresas instalam escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do mundo com mão-de-obra mais barata; 6) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Portanto, uma das consequências das políticas de combate à atual crise sanitária é a de trazer à discussão a não neutralidade da opção pelo teletrabalho, não só porque nem todos os conteúdos funcionais assim o permite, como nem todos os/as trabalhadores/as têm as mesmas condições e oportunidades de a assumirem (espaços privados sem capacidade nem equipamento suficientes, a acrescer as funções domésticas e de apoio familiar). Além de contemplar inserções distintas na relação com a empresa, direitos sociais e laborais a elas associadas, contribui para a erosão da fronteira entre público e privado.

1.3 Desconfinamento gradual, os “empresários nómadas”

É indiscutível a relevância da dimensão digital e virtual em que trabalhamos e vivemos. Veja-se como as medidas de encerramento temporário de certos setores económicos fizeram disparar o comércio eletrónico e a entrega ao domicílio através de plataformas *online* (e.g. *UberEats, Foodora, Glovo*), para manterem em funcionamento os negócios em contexto de pandemia. Ironicamente, no entanto, ninguém parece perceber que a *pizza* não é entregue por um robô, mas por um indivíduo que está em perigo - de ser contagiado pela doença, de se tornar um veículo para sua propagação e assim por diante - e que, em regra, não tem um seguro de saúde (Marà & Pulignano, 2020) e, geralmente, trabalha como *freelancer* ou “empresário nómada”.

Ora, emerge um quarto ângulo ou filtro face às contradições que surgem naquelas recomposições do teletrabalho, atrás referenciadas, em articulação com a proliferação recente de formas “não padronizadas”, incluindo, em concreto, as modalidades

de autoemprego ou trabalhador independente. Estas saem da *norma* que define um emprego típico (Marques, 2013), como sendo estável, a tempo inteiro e com proteção social, podendo ser referidas categorias de trabalhadores independentes dependentes, trabalhadores temporários, falsos trabalhadores independentes, trabalhadores de plataformas digitais, com potenciais sobreposições entre eles (por exemplo, um trabalhador independente que trabalha em plataformas digitais para uma entidade empresarial) e com regimes diversos (por exemplo, a tempo parcial como fonte de rendimento complementar a um outro emprego). Como traço comum destaca-se a “independência” contratual e libertação organizacional ou subordinação hierárquica desses trabalhadores, porém sujeitos à lógica de mercado, i.e., ao “risco de negócio”. Se aparentemente ser trabalhador independente parecer ser atrativo para alguns segmentos de jovens qualificados (Marques, 2016), expressando uma escolha, em muitas circunstâncias este exercício profissional faz-se em contextos de opacidade e subordinação, impondo ou horários e locais de trabalho para uma ou mais instituições ou externalizando os custos de produção no prestador desse serviço. A panóplia de categorias de trabalhadores que cabem nesta situação é tão ampla que pode ir desde arquitetos¹⁵ a profissionais itinerantes¹⁶ em áreas da cultura e turismo. Expressam riscos diversos na sua relação com o trabalho, pela ausência de direitos laborais (incluindo negociação coletiva e direitos de participação) e insuficiente proteção social (benefícios sociais e de saúde adequados).

Da atração associada a um *status* de trabalhador independente, aliás estimulada por políticas europeias para a criação de emprego e combate do desemprego, mas também como resposta à atual transição digital da economia, urge dar conta do efeito *boomerang* quanto ao risco de maior vulnerabilidade e exclusão (formal) do mercado

15 Num estudo promovido em 2019, pela Secção Regional do Norte da Ordem dos Arquitetos, mostra que os arquitetos portugueses ganham cerca de 1/3 do que ganham os europeus e, no país, 2/3 do que ganham os licenciados nos mesmos escalões etários. Na comparação com os Estados-membros, as disparidades são mais evidentes, tendo levado à criação de um movimento de proteção de defesa dos direitos dos arquitetos (cf. <https://espacodearquitectura.com/noticias/esta-a-nascer-um-movimento-para-defender-os-direitos-dos-trabalhadores-em-arquitectura/>).

16 As manifestações públicas junto de decisores políticos no sentido de abertura das atividades (e.g. circos, feiras, discotecas) revelam a necessidade de apoios específicos para estes setores económicos face à perda completa de rendimentos desde o início da crise provocada pelo coronavírus.

de trabalho a que se encontra sujeito. Como se depreende, o trabalhador independente, em especial o que se encontra na informalidade económica (Williams & Kayaoglu, 2020), é o primeiro a sucumbir numa situação de desaceleração geral do sistema produtivo provocado pela atual situação pandémica. Neste sentido, importa convocar prudência analítica na referenciação destas modalidades de trabalho assentes na autonomia ou independência profissional. Só a partir de uma análise das condições de realização da atividade profissional, dos quadros de interação privilegiados e dos operadores simbólico-valorativos se pode reunir evidências empíricas relevantes que permitam sustentar tratar-se de uma relação de autonomia e independência profissional ou, pelo contrário, de formas compósitas e opacas de dependência económica, organizacional e hierárquica.

1.4 Flexitrabalho a longo prazo, os “nativos digitais” do futuro

Se é certo que as atividades à distância, seja no contexto do teletrabalho, seja no desenvolvimento do estatuto de trabalhador independente, não se encontram isentas de alguma controvérsia quanto às suas alegadas vantagens e inconvenientes, tal remete-nos para uma problemática a suscitar investigação robusta quanto ao futuro do trabalho. Por um lado, é inquestionável o impacto da atual REV 4.0 baseada em sistemas de *big data* (com a qual concentraremos grandes volumes de informação), engenharia genética (com a qual venceremos muitas doenças), inteligência artificial (com a qual substituiremos muito trabalho intelectual), nanotecnologia (pela qual os objetos se relacionarão entre eles e conosco) e impressoras 3D (com as quais construiremos em casa muitos objetos). O seu potencial de transformação não se reduz apenas a uma área ou setor económico, como o transporte, comércio, saúde, ciência, mas envolve atividades que fazem parte do domínio privado e lúdico. Ainda assim, cada uma daquelas revoluções enunciadas apresenta limitações na sua implementação efetiva atual, ao requerer um enorme esforço de análise de dados, robótica, engenharia, genética, impacto de mudanças climáticas, entre outros, bem como se encontra dependente de fatores exógenos de natureza política e económica (e.g. regulamentação, disponibilidade de financiamento adequados). Todavia, ao trazer benefícios tangíveis para certas empresas e melhores níveis de serviço para os consumidores, o futuro do trabalho será cada vez mais digitalizado, acelerado, conectado e disruptivo face ao passado recente (Schwab, 2018).

Por outro lado, o movimento de destruição do trabalho vivo e a degradação da qualidade do fator humano, a par do desemprego estrutural e tecnológico ou da desqualificação humana (Gerd, 2017), ainda que em curso, fará parte do futuro do trabalho e do trabalhador pós-COVID-19. Dificilmente, a longo prazo, entidades públicas e privadas prescindirão da possibilidade de adoção de estratégias híbridas de emagrecimento, fragmentação e externalização da produção de bens e serviços, com sistemas globais de produção geridos virtualmente (e.g. *home office*, *outsourcing*, *uberização*), fazendo do “digital” um recurso a mobilizar na dinâmica competitiva. Neste domínio não há propriamente uma interpretação única sobre a evolução do mercado de trabalho, em especial qual o ritmo de destruição de postos de trabalho e que tipos de novos empregos podem ser criados, assumindo que tais movimentos não serão idênticos entre países, setores e empresas. Assim, esta dualização e segmentação do mercado de trabalho e concorrência a nível mundial conferem ao *valor* do trabalho registos de ambivalências acrescidas em dois sentidos principais: *i*) maior investimento na aquisição e desenvolvimento de conhecimento e competências, acompanhado pela sua desclassificação e nivelamento dos rendimentos e condições de proteção social, fruto do excesso de mão-de-obra qualificada e automatização de postos de trabalho; *ii*) maior disponibilidade e intensificação dos ritmos de trabalho, diluindo fronteiras de espaços profissionais e privados, com consequentes impactos na qualidade de vida e saúde no trabalho e do trabalhador.

Na verdade, as exigências de competências futuras têm sido alicerçadas nas sistematizações disponíveis pela literatura mais recente. Sem pretendermos ser exaustivos atente-se aos resultados obtidos em investigações nacionais e internacionais (Marques, 2019; World Economic Forum, 2018), que nos apontam para a convergência de competências orientadas para a análise e resolução de problemas, criatividade e inovação, adaptação e flexibilidade e planeamento e organização. Dos mais criativos aos mais analíticos, outras capacidades são importantes como, por exemplo, relacionamento interpessoal e gestão de conflitos, trabalho em equipa, gestão do tempo, liderança, tomada de decisão, ética e responsabilidade social e comunicação. Todavia, nestes “futuros” de trabalho mais acelerados, conectados, mas também mais competitivos, incertos e vulneráveis, somos desafiados a repensar os modelos de reorganização do trabalho e da gestão

mais delicada de articulação com a vida familiar/privada. Coletiva e individualmente, importa desenvolver estratégias objetivas orientadas para a proteção da integridade e saúde dos trabalhadores e seus direitos sociais. Só assim será possível atenuar a degradação das condições de trabalho, a precarização e expulsão do mercado de trabalho, o nivelamento por baixo dos sistemas de proteção social, mas também a maior incidência de patologias associadas a fenómenos de *burnout*, fadiga visual, mental e física, *stress*, que minam a dignidade do trabalho e qualidade de vida. Subjetivamente, está em causa a preservação de *culturas de trabalho* pela destabilização dos processos de vinculação profissional e redes de sociabilidades e procura de sentidos de autorrealização no e fora do trabalho, enquanto experiência social central contemporânea. Aprofundaremos esta temática na secção seguinte.

2 REGRESSO AO TRABALHO PÓS-COVID-19: (RE)CENTRAMENTO DE VALORES

Tendo como referência a reflexão teórica atrás enunciada, recolhem-se nesta secção alguns resultados de uma análise preliminar da informação empírica obtida no estudo sociológico “Regresso ao trabalho pós-COVID-19: (Re)centramento de valores”, conduzida em coautoria com Rui Brites¹⁷. Para a escrita deste capítulo é nossa intenção explorar as dimensões previstas nesse estudo, em especial as que respondem à seguinte questão: Em tempos de pandemia, o que mudou nas perceções e expectativas do/as trabalhadores/as no seu “regresso ao trabalho”? Em concreto, prosseguimos dois objetivos: 1) interpretar quais foram as principais mudanças nas orientações valorativas face ao trabalho, antes e durante as medidas políticas de combate à atual crise sanitária da COVID-19 e 2) antecipar os principais receios ou riscos que associam à experiência de isolamento e distanciamento social e respetivas fases de desconfinamento gradual da economia e sociedade portuguesa.

¹⁷ Sociólogo e professor no ISEG-Universidade de Lisboa e investigador do CIES-ISCTE-IUL (rui Brites@iseg.ulisboa.pt). Agradeço, desde já, a sua disponibilidade para o primeiro tratamento dos dados globais, ainda que provisórios, de suporte à redação do presente capítulo.

2.1 Metodologia e perfil sociodemográfico

Como tivemos oportunidade de observar, desde que se registaram os primeiros casos de pandemia da COVID-19, sem ser no continente asiático, primeiro em Itália e espalhando-se rapidamente para os países europeus e EUA, que se faz sentir a urgência em se conhecer o mais possível este novo agente patogénico e suas repercussões sanitárias, económicas, sociais, ambientais, políticas, entre outras. Tal assume maior importância quanto mais se amplia a incerteza e a imprevisibilidade de uma “segunda vaga” e o não controlo do *timing* da descoberta de uma vacina eficaz e condições de aplicação maciça.

Nesse sentido, no curto espaço de tempo em que decorre esta investigação, é nossa intenção recolher evidências empíricas que nos permitam sustentar informações que têm sido veiculadas nos diversos artigos e ensaios sobre esta crise sanitária global. Se a metodologia se inscreve numa abordagem de cariz exploratória, ela suporta-se em premissas teóricas ancoradas no património consolidado da sociologia do trabalho e desigualdades sociais. Para isso, concebeu-se um questionário *online* aplicado, numa primeira fase, entre os dias 04 e 16 de junho de 2020¹⁸. A disseminação do *link* para preenchimento do questionário foi feita através da lista do correio eletrónico dos investigadores das respetivas instituições de pertença, do *Facebook* e do *LinkedIn*, tendo sido recebidas 445 respostas válidas.

Considerando o carácter ainda preliminar dos resultados, pode-se, desde já, fazer uma primeira caracterização dos respondentes. Do total, quase dois terços são mulheres (72%), têm uma idade média de 46,5 anos (34,7% têm menos de 30 anos e 20,1% têm mais de 50 anos) e a esmagadora maioria detém o ensino superior (87%). Muitos declaram estar casados ou a viverem em união de facto (58,2%), sendo que 76,6% indicaram que o seu agregado familiar era composto por 4 elementos, incluindo o/a respondente. Todos os distritos do Continente e Açores (7,9%) encontram-se presentes neste estudo. Todavia, a maior parte do/as respondentes reside no

¹⁸ Dado que o trabalho de campo do presente estudo se encontra ainda em curso para uma segunda fase de recolha de dados, os resultados utilizados para apoio à escrita deste capítulo são necessariamente provisórios.

distrito de Lisboa (36,4%), seguido de Braga (21,3%), Porto (9%), Aveiro (7,4%), Setúbal (4,5%) e Santarém (2,9%). É de notar, ainda, que 12 respondentes residem no Estrangeiro (2,7%).

Mais relevante para efeitos da nossa discussão é a relação dos respondentes face ao mercado de trabalho (Tabela 1): 40,1% encontram-se empregados em teletrabalho e sensivelmente idêntica proporção fá-lo em forma presencial (38,1%), assumindo valores manifestamente inferiores os que se encontram em autoemprego (6,3%), em regime *layoff* (2,3%), desempregado (1,8%) e a darem assistência familiar (0,2%). Esta amostra por conveniência, apesar das suas limitações¹⁹ e de o estudo ainda se encontrar em curso, permite destacar claramente a presença do teletrabalho como uma modalidade muito importante na atualidade. Esta nova realidade de reorganização flexível espaço temporal apresenta-se coerente com o referido atrás, bem como com o facto de os grupos profissionais mais expressivos que responderam ao questionário serem “Especialistas das Actividades Intelectuais e Científicas” (36%), seguidos de “Técnicos e profissões de Nível Intermédio” (17,8%) e “Pessoal de Chefia e Direcção” (17,8%). Ainda que estejam representados todos os grupos profissionais, desde pessoal de serviços e vendedores, trabalhadores qualificados, operários e operadores de instalações e máquinas até trabalhadores não qualificados, os seus valores são manifestamente residuais. É admissível deduzir, todavia, que muitos dos respondentes integrem esses grupos profissionais estejam a trabalhar presencialmente de forma contínua.

¹⁹ Face à importância de se realizar um estudo próximo da vivência dos trabalhadores em tempos de pandemia, a nossa escolha recaiu numa estratégia de amostragem por conveniência, por razões óbvias de exequibilidade e de capacidade de mobilizar redes institucionais, profissionais e pessoais para a maior participação possível de respondentes. Ainda assim, tal estratégia confronta-se com as limitações decorrentes deste tipo de amostra, nomeadamente os resultados não serem passíveis de extrapolação.

Tabela 1. Situação face ao mercado de trabalho em tempos pandémicos.

Neste momento, encontra-se:	N	%
Empregado (em forma presencial)	169	38,1
Empregado (em teletrabalho)	178	40,1
Autoemprego (profissional liberal)	28	6,3
Em regime de <i>layoff</i>	10	2,3
A dar assistência familiar	1	0,2
Desempregado	8	1,8
Outra situação	50	11,3
Total	444	100,0

Fonte: Questionário *online* - Regresso ao trabalho pós-COVID-19.

2.2 Primeiro “estranha-se, depois entranha-se”: a musculatura do trabalho virtual

Em apenas alguns meses, a pandemia de coronavírus alterou o nosso dia-a-dia, concretizando a profecia avançada por McLuhan (1962) de que o mundo é agora uma “aldeia global”. Com o confinamento obrigatório, as pessoas que até então não estavam acostumadas a usar ferramentas tecnológicas no local de trabalho não tiveram escolha a não ser adaptarem-se. Muitos dos encontros, reuniões e viagens de negócios foram substituídos por plataformas digitais, permitindo a não interrupção da atividade produtiva. Poder-se-ia admitir que este “estranhamento” tecnológico se existiu antes da pandemia, foi-se se “entranhando” no quotidiano da vida dos trabalhadores ora pela sua necessidade imperativa, ora pelo virtuosismo que se foi adquirindo no seu manuseio. A 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*, poderão conferir “musculatura” ao trabalho virtual no sentido de as boas práticas resistirem a longo prazo. De resto esta é uma das teses avançadas por Domenico De Masi, conhecido pelas obras “O ócio criativo” (2000) e “O futuro do trabalho” (1999). Na sua perspetiva, com a digitalização e a automação seria possível libertar tempo de trabalho orientado para a vida pessoal, familiar, cultural e comunitária. Com a

reorganização dos tempos de trabalho e extratrabalho, as empresas e os trabalhadores passarão a ser mais criativos e produtivos. A contrapartida será, 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.

Todavia, ainda que aquele cenário esteja cada vez mais próximo, em especial os múltiplos rearranjos temporais e espaciais de trabalhar no futuro, importa confrontá-los com os primeiros resultados do nosso estudo. Com efeito, quando interpelados sobre o grau de importância atribuído ao regresso ao trabalho de forma presencial, após as medidas de confinamento adotadas pelo governo, quase metade referiu que este é “muito importante” (48,3%), seguido de “importante” (34,2%), sendo residuais as percentagens dos/as que declararam que era “pouco” (13,8%) ou “nada importante” (3,7%). Mas, atente-se às razões que sustentam essas posições sobre a importância do regresso ao trabalho presencial (Tabela 2).

Tabela 2. Razões para regressar ao trabalho presencial (%).

	Nada import.	Pouco import.	Im- port.	Muito import.
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim	6,9	7,9	34,8	50,3
Manter o equilíbrio mental e psicológico	5,2	8,6	36,4	49,8
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional	4,8	10,4	37,7	47,1
Manter-me realizado numa atividade profissional	7,9	11,0	34,4	46,7
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer	4,9	10,4	39,2	45,5
Manter o nível económico do agregado familiar	9,0	9,7	42,4	39,0
Evitar o risco de eventual desemprego	15,0	11,5	34,6	38,8
Preservar o meu posto de trabalho/emprego	10,1	7,6	44,4	37,8
Voltar à minha rotina diária	8,9	18,8	44,0	28,3
(Re)encontrar os colegas de trabalho	6,2	20,7	51,4	21,7

Fonte: Questionário *online* - Regresso ao trabalho pós-COVID-19.

Ficam patentes razões sobretudo de natureza coletiva e intrínseca para a sua sustentação. Com posições relativas mais relevantes, vale a pena destacar os seguintes argumentos centrais relacionados com a categoria de resposta “muito importante”: ser útil à sociedade e a todos os que dependem dos trabalhadores (50,3%); manter o equilíbrio mental e psicológico (49,8%); conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional (47,1%). Ainda é de relevar a dimensão de realização profissional (46,7%) e conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer (45,5%). Olhando para as posições relativas que foram alvo de maior escolha na categoria de resposta “importante”, é de assinalar as seguintes: reencontro com os colegas de trabalho (51,4%), preservar os pontos de trabalho/ emprego (44,4%), voltar à rotina diária (44%) e manter o nível económico do agregado familiar (42,4%). Estas reforçam a dimensão estruturante da experiência social do trabalho. Todavia, os resultados indiciam também sinais de mudanças em curso com registos de ambivalência ao serem atribuídas percentagens relativas de “pouca” ou “nenhuma importância” mais significativas a estes últimos argumentos. Certamente que a passagem por esta crise provocada pela pandemia da COVID-19 não deixará ninguém indiferente quanto ao futuro do trabalho e, em especial, quanto à predisposição para se questionar a sua centralidade, sobretudo na sua modalidade presencial, na estruturação dos tempos e espaços, dos valores e orientações subjetivas a ele associados na economia e sociedade atuais.

2.3 Descentramento do valor do trabalho? Receios no futuro próximo

Retomando o fio orientador da argumentação sobre qual o *valor* do trabalho nestes tempos de pandemia, importa refletir sobre um possível descentramento do mesmo no futuro. Ou seja, por força da difusão de outras modalidades de flexibilização dos espaços e tempos, e cumulativamente, da expansão de formas de sociabilidade fora da esfera produtiva, é exetável que se assista ao “fim do trabalho” tal como o conhecemos. Não é nosso propósito retomar os debates e controvérsias associados a esta problemática que, desde os anos noventa do século passado, têm alimentado a literatura da especialidade. Aliás, a essas questões outras poderiam ser formuladas tendo em conta o contexto das revoluções tecnológicas que dão corpo à REV.4.0. (Marques, 2019),

designadamente: qual o lugar do trabalho no mundo tecnológico, digital em que hoje vivemos? Quais as competências exigidas pelo mercado de trabalho global? O trabalho está a humanizar-se ou a desumanizar-se no confronto com a “máquina”? Ele é gerador de maiores desigualdades ou contribui para as reduzir?

Evidentemente que o trabalho, enquanto traço modal e específico da espécie humana, 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 constrangimentos, mas também de autonomia, autorrealização, integração e identidade; *ii*) espaços-tempo de socialização e de 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.

Para já, reiterando as cautelas heurísticas decorrentes dos resultados obtidos no presente estudo, num futuro próximo (2 a 3 anos), os receios do/as respondentes são relativamente acentuados no que diz respeito à possibilidade (“alguma” e “muita”) de sofrerem com uma redução dos rendimentos económicos, bem como ao facto de virem a ser contagiados por este vírus ou um outro que surja e serem obrigados a ficarem em quarentena por períodos longos e intercalados (Tabela 3). Também o facto de terem de aceitar abdicar de direitos até então consagrados na lei e assistirem à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado, integram o cômputo geral dos receios mais apontados.

Tabela 3. Receios no futuro próximo (%).

	Nenhum	Pouco	Algum	Muito
Ter uma redução dos rendimentos económicos	5,1	19,9	40,4	34,6
Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	11,1	28,1	32,3	28,5
Ter de aceitar abdicar de direitos até então consagrados na lei	13,0	24,3	35,8	26,9
Ficar em quarentena por períodos longos e intercalados	11,0	22,5	41,0	25,5
Ser contagiado por este vírus ou de um outro que surja	7,8	17,9	49,1	25,2
Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	16,5	35,4	27,4	20,8
Vir a ser dispensado/despedido pela entidade patronal	21,3	29,3	29,6	19,9
Abrir falência da empresa/negócio em que estou envolvido	42,7	21,8	19,2	16,3
Ser vítima de estigma social (por desemprego, ser migrante, ser velho, etc.)	26,4	35,6	23,3	14,6
Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados	29,4	30,3	26,3	14,0
Ser substituído pela tecnologia digital	36,0	31,8	22,7	9,5

Fonte: Questionário *online* - Regresso ao trabalho pós-COVID-19.

Em sentido inverso, com posições sinalizadas nas categorias “nenhum” e “pouco” receios no futuro próximo, destacam-se, entre outros, os seguintes: serem substituídos pela tecnologia digital; abrirem falência da empresa/negócio em que se encontram envolvido; serem vítimas de estigma social (por desemprego, ser migrante, ser velho, etc.); e serem obrigados a aceitar turnos e horários de trabalho desreguladas ou virem a ser dispensados/despedidos pela entidade patronal. Atendendo que muitos dos/as respondentes integram quadros técnicos superiores e intermédios e pessoal de chefia e direção, o seu enquadramento laboral confere, em grande medida, inteligibilidade a estes resultados. Com efeito, estes tendem a caracterizar o segmento primário do mercado de trabalho, com empregos estáveis e rendimentos protegidos, podendo perspetivar este “parêntese temporal”, sem que o mesmo ponha em causa o futuro profissional.

Ora, assumindo que a pandemia da COVID-19 faz emergir e ampliar outras dimensões sociológicas das desigualdades, em especial no que diz respeito ao mundo do trabalho, será prematuro sustentar a sua dispensabilidade na moldagem de configurações societais, lógicas de estratificação e estratégias de poder associado (económico, político, educativo, simbólico, entre outros). Os diversos ângulos ou filtros, que constituem o caleidoscópio de desigualdades exposto na secção precedente deste capítulo, atestam a urgência da atualização da reflexão sobre o *valor* do trabalho para melhor conhecermos as mulheres e os homens reais que, *de facto*, trabalham, sob “novas morfologias do trabalho” (Antunes, 2013) e camuflagens diversas, que condicionam o exercício pleno e inteiro da cidadania.

NOTAS FINAIS

Regressando à nossa escolha dos dois títulos emprestado, “A doença como metáfora”, de Susan Sontag (2010) e “Máquinas de desigualdade” (2020), de Rui Penas Pires, resta-nos fechar este capítulo corporizando duas interrogações principais. Primeiro, a partir desta crise de saúde pública, como contrariar um futuro com maior empobrecimento económico dos diversos grupos de trabalhadores, a instauração de uma sociedade psicótica e hipocondríaca face aos sucessivos estados de emergência nacional e ao maior controlo sobre a nossa privacidade? Segundo, como impedir que se tornem invisíveis as desigualdades perante os riscos de degradação das condições de trabalho, diluição da fronteira entre público e privado e erosão das condições de proteção social e capacidade de negociação coletiva?

Se é incerto o que poderá acontecer nos próximos meses ou anos, quanto à existência de vagas de pandemia deste ou outro vírus, é certo que esta não é apenas uma crise de saúde pública. Aguarda-se que os resultados da investigação no terreno em curso realizado no âmbito do referido estudo - que aqui só foi possível utilizar muito parcialmente - permitam, a breve prazo, fundamentar em bases mais sólidas o percurso interpretativo aqui traçado.

Conhecer as causas desta pandemia força-nos a reconhecer as transformações globais na economia e sociedade, nas empresas e trabalhadores, nos espaços públicos

e privados, nas expectativas e receios face ao futuro. Mas são as suas consequências e impactos no tempo que nos desafiam a projetar para além de uma crise de contornos apenas sanitários. Trata-se de uma crise económica e social, com desdobramentos das consequências da pandemia na produção de assimetrias (in)visíveis nas relações *de e no* trabalho. Em especial, a experiência objetiva e subjetiva dos trabalhadores que frequentemente representam “o futuro do trabalho” só será sustentável, com enquadramento e regulação que promovam a dignidade e qualidade de vida no trabalho.

Estas desigualdades são também palco de uma crise que se antecipa em termos coletivos e individuais, no plano da cidadania e democracia, da liberdade e responsabilidade, mas também dos limites e da necessidade de novas formas de regulação. Requer-se maior consciência para a governação democrática com a qual todos - particularmente os governos nacionais e as instituições europeias - devem contribuir para a criação. Saúde *versus* economia, sugere, por isso, uma equação que se esgota na sua linearidade e impossibilidade de opção. Será necessário afirmar ser possível a escolha política e societal, seja qual for o cenário que o futuro nos reserve.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, R. (2013). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Coimbra: Edições Almedina.

Banco de Portugal (2020). *Boletim económico*. Junho 2020. Edição Departamento de Estudos Económico. Consultado em https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_jun2020_p.pdf.

Beck, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage.

Butler, J. (2020). El capitalismo tiene sus límites. In G Agamben, S. Zizek, J.L. Nancy, F. “Bifo” Berardi, S. L Petit, J. Butler, P. B. Preciado. *Sopa de Wuhan - Pensamiento Contemporaneo em Tiempos de Pandemias*. ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), (59-65). Consultado em <http://tiempodecrisis.org/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf?fbclid=IwAR386959-q7FG9ZCeGsEFSxGBOerZNNMf3s1hmLn8nYjcieT4QA-yyx6zE>.

Corak, M. (2020). COVID-19 is not the great leveller, it's the great revealer. *Economics for Public Policy*. Consultado em <https://milesorak.com/2020/04/13/COVID-19-is-not-the-great-leveller-its-the-great-revealer/>.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Editora Sextante.

De Masi, D. (1999). *O Futuro do Trabalho*. Editora Jose Olympio.

European Commission (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. ECaTT final report 2000. Bruxelas: IST.

Fraser, N. (2017). *Social Reproduction Theory e mapping Class, Recentering Oppression*. Editor Tithi Bhattacharya.

Gerd, L. (2017). *Tecnologia versus Humanidade. O confronto futuro ente a Máquina e o Homem*. Gradiva Editora.

Godelier, M. (1986). Trabalho. *Enciclopédia Einaudi-Modo de Produção. Desenvolvimento/Subdesenvolvimento*, Vol. 7 (11- 62), Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Harvey, D. (2020). Política anticapitalista en tiempos de coronavirus. In G Agamben, S. Zizek, J.L. Nancy, F. “Bifo” Berardi, S. L Petit, J. Butler, P. B. Preciado. *Sopa de Wuhan - Pensamiento Contemporaneo em Tiempos de Pandemias*. ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), (79-96). Disponível em <http://tiempodecrisis.org/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf?fbclid=IwAR386959-q7FG9ZCeGsEFSxGBOerZNNMf3s1hmLn8nYjcieT4QA-yyx6zE>

Jonathan I. D. & Brent N. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home?. *NBER Working Papers 26948*, National Bureau of Economic Research, Inc.

Kalleberg A. L. & Vallas S. P. (Eds.) (2018). *Precarious Work. Book Series: Research in the Sociology of Work*. Bingley, England: Emerald Publishing.

Kaplan, J, Frias, L., McFall-Johnse, M. (2020). A third of the global population is on coronavirus lockdown - here’s our constantly updated list of countries and restrictions. *Business Insider*, Disponível em <https://www.businessinsider.com/countries-on-lockdown-coronavirus-italy-2020-3>. &

Marà, C., & Pulignano, V. (2020). Working - Work Disruption in a Context of Pandemics: Social Bonds and the ‘Crisis Society’ (RN17). *European Sociologist. Issue 45: Pandemic (Im)Possibilities*. vol. 1, Discussion - Key Debates, Viewpoints & Interviews, Disponível em <https://www.europeansociologist.org/issue-45-pandemic-impossibilities-vol-1/working-work-disruption-context-pandemics-social-bonds-and>.

Marques, A. P. (2020). Na fronteira do mercado de emprego: jovens, trabalho e cidadania. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 18 (Suppl.1), e0024981. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>

Marques, A. P. (2019). Rev. 4.0. e competências. De que “futuros” de trabalho falamos?. *Revista Formar & Dirigir*, n. 22 (32-35). Lisboa: IEFPP.

Marques, A. P. (2018). “Reformas de saúde nos países do Sul da Europa, razão gestonária e profissionalismo. In S. Gomes, V. Duarte, F.B. Ribeiro, L. Cunha, A Brandão, A. Jorge (Orgs.), *Desigualdades sociais e políticas públicas*. (415-434). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.

Marques, A.P. (2016). Self-Employment experiences of young graduates: new forms of professional (in) dependence. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, v. 3, n. 2 (97-106). <http://dx.doi.org/10.26417/ejsr.v6i2.p97-106>.

Marques, A. P. (2014). Mercados de trabalho no sector da saúde: Profissionalismo, paradoxos e dilemas de regulação. In M. I. C. Martins, A. P. Marques, N. R. Costa, A. Matos (Orgs.). *Trabalho em Saúde, Desigualdades e Políticas Públicas*. (127-139), CICS-UMinho/ ENSP/FIOCRUZ, Disponível em http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics_ebooks/issue/view/149/showToc.

Marques, A. P. (2013). Empregabilidade e (novos) riscos profissionais. A.M Brandão & A. P. Marques (Org). *Jovens, Trabalho e Cidadania: Que Sentidos?*. (20-34). CICS/ Universidade do Minho. Disponível em http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics_ebooks/issue/view/123.

Marques, A. P (2012). Restituir a multidimensionalidade do mercado de trabalho: O ‘olhar’ sociológico’. In F. B. Ribeiro, M. C. Silva & A. P. Marques (Org.). *Trabalho, Técnicas e o Mundo: Perspectivas e debates*. (61-81). Vila Nova de Famalicão: Húmus.

Marques, A.P. (2010). ‘Sacralização’ do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. *Revista Configurações*, 7: 65-89.

McLuhan, M. (1962). *Gutenberg galaxy the making of typographic man*. University of Toronto press.

Owoseje, T. (2020). Coronavirus is ‘the great equalizer,’ Madonna tells fans from her bath-tub, CNN, 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=K63Ga8gcvM4>.

Pires, R. P. (2020). Máquinas de desigualdade. *Jornal Público*, 13 de Abril. Disponível em <https://www.publico.pt/2020/04/13/opiniao/opiniao/maquinas-desigualdade-1912051>.

Reich, R. B. (2004). *O futuro do Sucesso: viver e trabalhar na nova economia*. Lisboa: Terramar

Schwab, K. (2018). *A Quarta Revolução Industrial*. Editora Levoir.

Sontag, S. (2010). *A Doença Como Metáfora. A Sida e as Suas Metáforas*. Quetzal Editores.

Stiglitz, J.E. (2020). Four Priorities for Pandemic Relief Efforts. *Roosevelt Institute Working Paper*. Disponível em https://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2020/04/RI_Four-Priorities-for-Pandemic-Relief-Effort-WP-202004.pdf.

Williams, C. C. & Kayaoglu, A. (2020). COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1757073>.

World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs. Report 2018*. World Economic Forum. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Yasenov, V. (2010). Who can work from home?. *Discussion paper series*, IZA DP, nº 13197. Disponível em <http://ftp.iza.org/dp13197.pdf>.