

ANA PAULA MARQUES

Divisão social do trabalho, disposições e consentimento: um itinerário crítico à intersubjetividade normativa

Este texto parte da teoria de reconhecimento proposta por Honneth (2011) para destacar o papel da crítica social dos processos de ressignificação do trabalho, assente em acordos intersubjetivos entre os atores sociais, interpretando-se o lugar de autoexploração consentida ou novas servidões voluntárias. No confronto empírico, foram elaborados dois casos de estudo conduzidos entre 2018 e 2023. O primeiro foca-se nas mulheres fundadoras e sucessoras de empresas familiares e o segundo incide sobre o regresso ao trabalho no período pós-covid-19. Ao contrapor a aceitação quer de condições sociais de produção e reprodução, quer da sua legitimação discursiva plasmada num conjunto de dispositivos normativos e sociocognitivos pelos atores sociais, reivindica-se uma sociologia do trabalho crítica sobre a emancipação pelo e no trabalho.

Palavras-chave: COVID-19; divisão do trabalho; mulher empresária; teoria crítica.

Introdução

Neste texto avança-se o argumento de que o trabalho continua a estruturar as identidades e o bem-estar das experiências vividas de homens e mulheres (Potter, 2020; Strangleman, 2007, 2012), em contraponto à tese de *liquidificação* (Bauman, 2000) de referentes de subjetivação individual. Neste alinhamento, os contributos da teoria social do reconhecimento de Axel Honneth (2011) têm vindo a inspirar interessantes reflexões sociológicas (Boston, 2018; May, 2016; Sebrechts et al., 2019) ao sublinhar, desde logo, o valor do indivíduo com direitos básicos, mas também com capacidades, objetivos e conquistas. O seu não reconhecimento ou a negação dessa condição de ator-sujeito, individual e/ou coletivo, em contextos diversos de interação, responde pelo surgimento de patologias sociais ou lutas sociais.

Será a partir do potencial da teoria de reconhecimento que se argumentará que o “local” de trabalho físico e/ou virtual permanece como a arena central de expressão e desenvolvimento de subjetividades individuais (Honneth, 2008),

mobilizando-se, igualmente, o legado da tese honnethiana para uma crítica à “barbárie”¹ ou às “patologias dos tempos modernos” perante o diagnóstico do estado atual da divisão do trabalho (Honneth, 2014). O reconhecimento pelo trabalho permite apontar para o papel da crítica social dos processos de resignificação do trabalho assente em acordos intersubjetivos dos atores sociais e interpretar o lugar de autoexploração consentida ou “novas servidões voluntárias” (Estanque, 2023, p. 62). Estas são assumidas como formas legítimas e consentidas de expectativas normativas, reforçando as segmentações já existentes de género, classe, idade e etnia (Banks & Milestone, 2011; Fraser, 2017; Marques, 2023a; van Doorn, 2017).

Perante este cenário foram elaborados dois casos de estudo conduzidos entre 2018 e 2023. O primeiro foca-se nas mulheres fundadoras e sucessoras de empresas familiares e o segundo incide sobre o regresso ao trabalho no período pós-covid-19 (Marques, 2020, 2023a; Marques & Silva, 2024). Pretende-se analisar até que ponto traços normativos e sociocognitivos potenciadores de precarização da vida (Butler, 2011, 2015) poderão ser percecionados como uma forma de autoexploração consentida ou como uma nova servidão voluntária, contribuindo para a legitimação da reprodução de novas/velhas divisões sociais de trabalho. Tal poderá colocar em causa a renovação de condições dignas de trabalho e a projeção de futuros possíveis para várias gerações de trabalhadores na contemporaneidade.

O presente texto desenvolve-se em três secções principais, para além desta introdução e notas finais. Na primeira secção, destacam-se as principais transformações no reconhecimento das relações de trabalho para melhor situar o diagnóstico de “barbarização” da divisão social do trabalho. Na segunda secção atualiza-se, ainda que de forma breve, a teoria social do reconhecimento proposto por Honneth e a sua relação com o trabalho. Na terceira secção, são apresentados os resultados dos dois casos de estudo.

1. Reconhecimento e “barbarização” da divisão do trabalho

Na linha de G. W. F. Hegel (1979), em que a identidade humana se desenvolve no contexto de relações sociais caracterizadas pela troca e reciprocidade, e do “outro generalizado” (Mead, 1932), Honneth (2011) assenta as bases da sua teoria do reconhecimento na obra *The struggle for recognition*. Seguindo uma linha filosófica, a partir do paradigma habermasiano da comunicação, dos contributos hegelianos e marxistas da teoria crítica, Honneth apoia-se,

¹ Sem ignorar o desenvolvimento daquele conceito aos movimentos sociais de contestação por parte de Honneth (2014), adotaremos o alcance analítico da “barbárie” ao campo das recomposições do mundo do trabalho.

também, no conhecimento sociológico (Voirol, 2007) para esboçar uma alternativa à teoria crítica, cuja característica principal é a concepção não instrumental do conflito social. O autor defende que um indivíduo apenas pode alcançar o reconhecimento e, subsequentemente, desenvolver a subjetividade individual na reciprocidade que se constitui como um “arco de tensão” entre agentes, a ser atualizado através de uma comunicação intencional e positiva (Honneth, 2011).

O recurso a esta teoria social do reconhecimento (Honneth, 2008, 2011) tem o potencial de defender, numa perspetiva interna, uma dimensão emancipatória das relações do trabalho e, numa perspetiva externa, de efetivar uma crítica social à organização do modo de produção capitalista. Na verdade, com o propósito de resgatar a atenção intelectual e o interesse socioteórico dos que “voltaram as costas” ao mundo do trabalho como objeto de estudo, nas últimas décadas, Honneth (2008, p. 47) examina essa “desproblematização do trabalho”² como um crescente desfasamento entre as aspirações emancipatórias e as condições do mundo real do trabalho. Tal tem sido ilustrado pela incapacidade de se efetivar ontologicamente a ideia de libertação do trabalho da heteronomia e da alienação no quadro da economia neoliberal, afastando-se das utopias do trabalho do século XIX fundadas nas culturas da realização artesanal e artística³.

Todavia, a dependência contratual da força de trabalho apresenta-se como uma experiência real para a esmagadora maioria dos trabalhadores, situação esta que reforça o traço estrutural e estruturante das relações produtivas e reprodutivas, a par do carácter normativo, integrador e de socialização (Honneth, 2008). Como tal, o trabalho define tanto as posições e os estatutos possíveis – e imputáveis – aos atores sociais no interior da organização produtiva, como constitui uma fonte de normas de (re)distribuição de recompensas materiais (subsistência, segurança, utilidade, etc.) e imateriais (autorrealização, prestígio e reconhecimento) na dimensão reprodutiva. A sua privação, seja pela vivência do desemprego, ou pela precariedade e informalidade laboral, entre outras manifestações, resulta em condições objetivas e subjetivas de relações sociais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à ausência de rendimentos económicos e acesso à Segurança Social, como consubstancia

² Para Honneth (2008), as questões relativas à integração política e direitos de cidadania, que configuram as transformações culturais das últimas quatro décadas, têm estimulado mais os intelectuais e contribuído para a teoria crítica da sociedade do que os fenómenos relacionados com o mundo do trabalho.

³ Tais como as utopias do trabalho artesão ou estético e as correntes românticas do socialismo, que permitiram alastrar a concepção de que todo o trabalho humano deveria conter traços de criatividade como fim em si mesmo, que se realiza de modo exemplar na produção de uma obra de arte (Honneth, 2008, p. 49).

sentimentos de vulnerabilidade, incapacidade, inutilidade, frustração, degradação da qualidade de vida e bem-estar físico e mental.

Mais relevante para o argumento central deste texto é destacar a dimensão de (auto)exploração que pode ser visível não apenas nas dimensões objetivas das condições de trabalho, como, sobretudo, nas formas subjetivas de identificação, consentimento e aceitação nas atuais relações de trabalho. Do “esmigalhamento das tarefas”, em Benjamin Coriat (1985), no início da racionalização do trabalho do século XX, que destituiu a identidade do operário de ofício, assim como o seu saber e controlo, regressa-se no século XXI à “usurpação” de funções (Susskind, 2020) e às microtarefas (De Stefano, 2016), em concorrência com a Inteligência Artificial (IA) e a gestão algorítmica⁴. Ambas expressam formas de expropriação e apropriação das relações de trabalho em favor do capital (Marques, 2023b), imprimindo um processo inexorável de erosão de direitos sociais e referentes identitários. O enfraquecimento e corrosão dos laços sociais e da proteção laboral, a par da incerteza na projeção de futuros profissionais e, no limite, da responsabilização individual da “sorte ou azar” do ator social, contribui para um *ethos* precário na linha de Pierre Bourdieu (1998).

Na verdade, apesar de ser possível convocar uma multiplicidade de abordagens (Boavida & Moniz, 2022; ILO, 2021)⁵, sabe-se que o trabalho mediado por plataformas digitais põe em jogo trabalhadores heterógenos, com conteúdos e estatutos diversificados (Marques, 2023a). A maioria dos trabalhadores tende a encontrar-se fora da *norma padrão* (Marques, 2023b), pela profusão de vínculos contratuais atípicos e informais que podem assumir. Estes podem incluir os *nómadas digitais* (Marques et al., 2022) a trabalharem por conta própria – empresários ou *freelancers*, em regime de subcontratação – como podem incluir, também, contratados diretamente pelas empresas e que desempenham a sua atividade profissional numa relação de dependência contratual, ainda que em modalidades de teletrabalho e/ou híbridas. Reconhecendo, igualmente, a diversidade interna do nomadismo

⁴ Nos países de economia avançada, alega Susskind (2020, p. 62) que há uma mudança de prioridades à medida que o progresso tecnológico avança, assumindo-se que a inteligência humana já não é o único caminho para a eficácia. A usurpação de funções pela IA assume-se como outra forma de responder às exigências de tarefas “não rotineiras”, colocando em debate o futuro com menos trabalho humano. Apesar de este ser um dos temas mais polarizados da agenda da sociologia do trabalho, designadamente o debate sobre o alegado fim do trabalho (extinção *versus* criação do trabalho), entende-se que extravasa os limites e o sentido da discussão proposta para o presente artigo.

⁵ Uma das principais sistematizações dá-nos conta da distinção entre *location based platforms* e *online web-based platforms* (ILO, 2021). As primeiras remetem-nos para tarefas realizadas pessoalmente em locais físicos, como serviços de táxi e entregas ao domicílio (Uber, Glovo, etc.). As segundas remetem para tarefas ou atribuições de trabalho realizadas *online* ou remotamente pelos trabalhadores (desenvolvimento de *software*, páginas *web*, vídeos, etc.).

digital (Cook, 2023)⁶, o presente artigo privilegia os trabalhadores envolvidos nas *online web-based platforms*⁷ detendo, contudo, uma relação de trabalho assalariada.

Ao expressar diferentes posições e relações de poder dos trabalhadores nos contextos de interação e nas organizações, as plataformas reforçam as persistentes desigualdades económicas, políticas, sociais e simbólicas. Neste alinhamento, defende-se a multidimensionalidade do processo de precarização do trabalho nas vertentes objetiva e subjetiva (cf. Choonara et al., 2022), às quais incluímos a vertente da crescente hibridização das modalidades de teletrabalho exclusivo ou alternado (Marques, 2023a; Marques & Silva, 2024).

Por isso, não está em causa a falta de centralidade dos fenómenos complexos do mundo do trabalho na atualidade. Mais do que excluir a categoria do trabalho e, em especial, as controvérsias e querelas sobre o seu fim, ou mesmo o seu descentramento, importa, na linha de Honneth, incluí-las no marco de uma teoria social de renovação com potencial heurístico para interpretar e explicar o estado atual da divisão do trabalho, criticando o quão afastados nos encontramos daquela dimensão emancipatória, aproximando-nos de um estado de “barbarização” das relações de trabalho (Honneth, 2014). Para isso, impõe-se revisitar, ainda que necessariamente de modo breve, os contributos mais recentes da teoria social do reconhecimento.

2. Revisitação da teoria social do reconhecimento

Ao distinguir mercado e capitalismo, Honneth assume a tese de que o princípio do reconhecimento recíproco assenta em pressupostos morais⁸, afastando-se de uma visão funcionalista durkheimiana da divisão do trabalho⁹. Em oposição a patologias sociais do egoísmo instrumental e da postura social autointeressada, o autor defende a norma implícita de uma divisão do trabalho moralmente qualificada pela perceção de que os mercados são esferas de satisfação recíproca de necessidades e de codeterminação individual

⁶ A este propósito, o autor identificou cinco tipos de nómadas digitais: 1) *digital nomad freelancers*; 2) *digital nomad business owners*; 3) *salariated digital nomads*; 4) *experimental digital nomads*; 5) *armchair digital nomads* (Cook, 2023, p. 259).

⁷ Trata-se de uma importante linha de investigação sobre condições e propósitos dos trabalhadores de plataformas digitais e uberização, com foco na precarização, degradação e falta de qualidade de vida quando assumido o estatuto de “prestador de serviços”, ou seja, próximo dos profissionais liberais ou dos trabalhadores por conta própria (cf. Antunes, 2018, 2020; Festi, 2023; Hiessl et al., 2024).

⁸ Honneth assume a centralidade de uma moral orientada para as noções de “honra” e de “espírito” como elementos da construção de uma intersubjetividade plena.

⁹ Sem ser apenas como resposta aos requisitos técnico-funcionais da solidariedade constitutiva das sociedades (mecânica e orgânica).

(Honneth, 2008, 2011).¹⁰ Com este propósito, assegura-se a eticidade moderna pela satisfação de necessidades materiais e a possibilidade de identificação como valor social a partir da contribuição de cada um, em contexto de mercado, conferindo legitimidade moral ao sistema capitalista.¹¹ Como tal, a reconstrução normativa da moralidade nesta esfera do mercado destaca a legitimidade das relações de trabalho e as suas modalidades, que podem ser assumidas aos “olhos” dos atores sociais, ou seja, a partir do princípio de consciência do reconhecimento recíproco em contexto de interação. Na prática, assume-se que as normas são permanentemente interpretadas e aplicadas como forma de interação social, o que pode conduzir à legitimação/reprodução de desigualdades sociais.

Todavia, será no distanciamento face ao carácter fortemente normativo da divisão social do trabalho que importa recuperar o posicionamento de Honneth (2014) para melhor sustentar a “barbarização” do conflito social, atrás referenciada. Este apresenta-se como um importante “instrumento” de diagnóstico da divisão do trabalho, permitindo compreender sociologicamente os processos “patológicos” do tempo presente.

Opondo-se ao entendimento de que as zonas de conflito potencial passaram a ser inscritas num antagonismo entre as relações comunicacionais e as dinâmicas político-económicas, Honneth distancia-se do modelo habermasiano e da sua conceção de conflito no capitalismo avançado.¹² Este reforça o argumento de que os conflitos sociais extravasam as dimensões comunicacionais ao incluírem imperativos de reconhecimento e acordos intersubjetivos nas esferas de relações interpessoais (família e relações íntimas) no mercado de trabalho e no domínio da esfera pública democrática. Com efeito, as formas de distinção e diferenciação das relações de trabalho têm dado conta de fenómenos de crescente conflitualidade, experiências negativas e perceção de injustiça

¹⁰ Não cabendo aqui a sua total explanação, para Honneth (2008, 2011), a meritocracia seria expressão da circulação de méritos individuais em contexto de produção social de reconhecimento das atividades profissionais interpretadas a partir de recompensas percebidas pelos diversos atores sociais.

¹¹ Os desenvolvimentos em torno da legitimidade e os limites dos mercados modernos têm sido abordados de forma ampla e controversa a partir do que se convencionou designar por “problema de Marx” e “problema de Smith”. Para uma sistematização, cf. Souza (2023).

¹² Interessa-nos destacar o posicionamento crítico de Honneth face a Habermas, nomeadamente quanto à separação radical entre trabalho e comunicação e à insuficiente tematização do conflito, permitindo-lhe uma reformulação da teoria crítica. Segundo a teoria habermasiana, os conflitos foram incorporando formas de compensação e de legitimação, sustentando a ideia de que se tratavam de reivindicações de justiça social dos grupos socialmente privilegiados em busca de novos princípios éticos. Nesta ótica, os conflitos emergem nos interstícios entre o “sistema” e o “mundo da vida” por força das contradições e/ou tensões da normatividade padronizada, em regra incorporada em papéis sociais e margens de autonomia possíveis.

social¹³, em que os diferentes grupos profissionais avaliam a ordem social, fazem julgamentos sobre si próprios e reivindicam margens de autonomia e transformação societal. É certo que aqui Honneth socorre-se dos contributos de Bourdieu (2001) quanto à “violência simbólica”, ao assumir que o conflito pode incluir lutas de interesse, não exclusivamente de domínio económico, indo mais além ao se centrar na análise dos sentimentos morais que estão na origem das lutas simbólicas. Mais importante, a partir do argumento de que o capitalismo neoliberal permanece atravessado por conflitos e sentimentos de injustiça, tanto nas suas dimensões objetivas como subjetivas, pode-se assumir que, na linha de Honneth, para a reconstrução da teoria crítica importa contemplar o papel das expectativas normativas nas lutas sociais, podendo, assim, analisar formas de conflitualidade subterrânea e/ou oculta, incluindo movimentos de resistência de grupos sociais e de contestação social.

Se atendermos à historiografia da sociologia do trabalho, importa dar conta, justamente, dos movimentos de resistência dos trabalhadores, a par da sua participação, desde que se introduziu a racionalização do trabalho com o *taylorismo-fordismo* (Marques, 2023b). Estes movimentos de resistência operária (e sobretudo da aristocracia operária nos seus primórdios) à introdução da “organização científica do trabalho” manifestou-se através de uma “participação oculta”, desde o apego às terras, ao não cumprimento de horários, às sabotagens de máquinas, entre outros fenómenos. Para combater o fenómeno da “fadiga industrial” nas primeiras décadas do século xx, estabeleceu-se uma “participação provocada” dos trabalhadores entre motivação e produtividade. Mais recentemente, formas de “participação-resolução” de imprevistos desenvolveram-se a partir da renovação concetual da escola sociotécnica (Orstman, 1984), que procura potenciar os efeitos de autorregulação por parte dos trabalhadores face aos contextos organizacionais incertos e instáveis. A ênfase nas propriedades extrínsecas e intrínsecas de conteúdos de trabalho enriquecidos e potenciadores de iniciativa e conhecimento augura a procura de propósitos de autorrealização e reconhecimento no trabalho.

A par das transformações tecnológicas e automação flexível, incentiva-se a “participação-responsabilização” que assenta, simultaneamente, na revalorização da intervenção do trabalhador, no seu conhecimento e na responsabilidade-compromisso, mas em bases objetivas de crescente precariedade e instabilidade de direitos laborais e sociais, bem como em projeções de carreiras

¹³ Com base nas pesquisas sociológicas, Honneth reforça o argumento de que os membros das classes trabalhadoras conseguem expressar experiências negativas e princípios de justiça social, a partir dos quais avaliam a ordem social, fazendo julgamentos sobre eles próprios, contra a ideia de uma hegemonia cultural da classe dominante (Voirol, 2007).

profissionais incertas.¹⁴ A propósito deste “novo espírito do capitalismo” (Boltansky & Chiapello, 2009), registre-se a “corrosão do carácter” (Sennett, 2001) e a difusão de uma “nova classe perigosa”, o precariado (Standing, 2011). A desqualificação do valor do trabalho e a sua mercadorização parecem assumir um referente normativo da divisão social do trabalho transversal à maioria dos grupos de trabalhadores, sustentando o argumento de que o “chão” da fábrica (Burawoy, 1979; Estanque, 2000), tanto no sistema fordista como no “capitalismo de plataforma” (Srniczek, 2017), providencia explicação para a “produção” de consentimento no que diz respeito à exploração e participação no jogo de compensações.

3. Autonomia e heteronomia: consentimento e legitimação

Retomar as interações nos contextos atuais do mundo do trabalho permite analisar os posicionamentos e as orientações valorativas a serem ilustrados a partir de duas investigações recentemente conduzidas. A primeira refere-se ao posicionamento das mulheres fundadoras e sucessoras de empresas familiares (Marques, 2018, 2021); e a segunda analisa o regresso ao trabalho após a pandemia de covid-19 (Marques, 2020, 2023a; Marques & Silva, 2024).

Sem pretensões de generalização, a escolha destes dois estudos justifica-se, igualmente, por duas razões distintas, ainda que complementares, a seguir expostas, respetivamente. A primeira deve-se ao facto de Portugal ter conhecido, nas últimas décadas, uma feminização do mercado de trabalho muito significativa, acompanhada por uma elevação do nível de qualificação das mulheres, em especial ao nível das empresas familiares, por comparação com o padrão do nível de qualificação do “empresário-homem” em geral (Marques, 2018, 2021). Essa mudança associa-se diretamente à oportunidade de, em muitas empresas familiares, as mulheres terem assumido projetos de autonomização empresarial que podem conduzir a alterações nas perceções sobre a sua competência profissional, identificação e reconhecimento pelo trabalho e capacidade de conciliação da vida profissional com a familiar/privada. A segunda razão resulta da existência de plataformas digitais, através das quais os trabalhadores têm vindo a combinar modalidades de teletrabalho de forma exclusiva ou híbrida. Neste sentido, o mercado de trabalho confronta-se com transformações nas modalidades de emprego por força de rearranjos possíveis, potenciados pela flexibilização tecnológica e organizacional, com impactos significativos nos quotidianos de trabalho e na vida familiar/privada.

¹⁴ Além dos fatores de segmentação dos mercados de trabalho considerados pela teoria institucionalista (e.g., género, idade, qualificação), não se pode deixar de incluir e realçar a particular conjuntura europeia quanto à instabilidade provada pelos fluxos volumosos de imigrantes no quadro de uma política de integração social de direitos laborais e sociais.

No fundo, nos dois estudos, também estão em curso mudanças ao nível dos traços normativos e sociocognitivos das relações de trabalho, que se orientam para acordos intersubjetivos entre os atores sociais, muitos deles reforçando a ordem legitimada da divisão social do trabalho.

3.1. Caso 1 – Escolhas no feminino: fundadoras e gestoras de empresas familiares

Considerando o primeiro estudo, foram selecionadas duas entrevistas que ilustram posições de autonomia profissional e hierárquica, e que integraram um projeto mais amplo realizado por Marques (2018, 2021), sobre empresas familiares.¹⁵ As fundadoras/gestoras de empresas familiares tendem a assumir traços próprios de uma liderança empreendedora, adotando comportamentos de risco, iniciativa e capacidade de resiliência. Enquanto algumas assumem o risco de romper com uma trajetória de dependência organizacional como trabalhadoras por conta de outrem ou detendo um vínculo precário (por via de “recibos verdes”), outras referem que a socialização para a autonomização empresarial se fez no seio da família, vendo os seus progenitores ou outros familiares que tiverem empresas (Marques, 2021). Em todo o caso, atendendo à literatura disponível, na origem da criação de um negócio estão razões intrínsecas, tal como o legado familiar ou o desafio profissional, sendo útil a mobilização de recursos existentes na família, quer sejam materiais, quer sejam afetivos e de estímulo (Marques, 2018; Marques & Silva, 2020).

¹⁵ O projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas” (NORTE-02-0853-FEDER-000018), delimitado à região Norte de Portugal, visou: 1) mapear as empresas familiares da Região Norte que podem ser pequenas, médias ou grandes, cotadas na bolsa, mas também corporações multinacionais; 2) avaliar o seu impacto na economia local, nacional e internacional, tendo em conta a dinâmica da criação de emprego, a internacionalização e inovação do investimento e a profissionalização da gestão, assegurando um modelo transparente e eficaz da sucessão empresarial. A metodologia mobilizou várias etapas expostas a seguir. A primeira, de cariz transversal e quantitativo, consistiu na obtenção de uma perspetiva macro e extensiva à região Norte, com a análise de um conjunto de indicadores de caracterização das empresas familiares. Para isso, construiu-se uma base de dados, única e pioneira em Portugal, com o registo de 41 496 entidades com informação descritiva dessa tipologia, tendo sido aplicado um questionário a uma amostra de 1147 empresas familiares. Em articulação com esta etapa, que forneceu uma radiografia dos perfis de empresas familiares do norte de Portugal, foram realizadas 23 entrevistas aprofundadas, através de um guião semiestruturado, a empresário(a)s/gerentes de empresas familiares. Cada entrevista foi alvo de agendamento prévio, com duração entre uma hora e meia e duas horas, sujeita a gravação áudio. Através do *software* MAXQDA (versão 12), procedeu-se a uma análise de conteúdo temática a partir dos eixos privilegiados no estudo. No total, foram entrevistados(as) 14 homens e 9 mulheres, com idades compreendidas entre os 30 e os 60 anos, detentores(as) de qualificações de nível superior, sendo ou fundadores(as) ou sucessores(as) de segunda, terceira ou mais gerações de empresas familiares. Do conjunto das entrevistas realizadas foi possível atender à diversidade de dimensões das empresas (desde micro a grandes), setores de atividades e antiguidade do negócio familiar. Para este artigo, mobilizamos duas entrevistas: uma mulher fundadora do seu negócio e uma mulher “escolhida” pelo pai para o suceder. Para um maior aprofundamento da informação metodológica e dos resultados obtidos, consulte-se Marques (2018).

A entrevistada 1, com 45 anos, divorciada e mãe de dois filhos, é proprietária e CEO de uma microempresa familiar de primeira geração, de consultoria científico-técnica, nas áreas de viticultura e enologia. Tendo uma trajetória prévia de trabalhadora dependente, com *know-how* nestas áreas, assumiu dar o salto para um projeto de negócio próprio como forma de capitalizar as suas competências e redes de contactos. A percepção de que poderia tornar rentável, alvo de transação económica, o que já fazia de forma gratuita, constituiu a sua principal motivação para um projeto empreendedor.

Na base foi, sem dúvida, tornar rentável aquilo que eu fazia de forma gratuita! Porque eu fazia gratuitamente [desenhar a estratégia de negócio] e era a altura de viabilizar contactos que tinham uma importância financeira grande e, portanto, eu pensei: não, eu tenho de tirar partido disto e desta situação, porque ela é válida e é importante não só para o setor, mas para o país! Estamos a falar de exportar tecnologia de Portugal para fora para o setor vitivinícola e não sermos só nós a receber, mas a levar para fora. Em 2010 a empresa nasce em consequência daquilo que tem sido o meu percurso. Ou seja, eu tirei enologia, no final do curso percebi que gostava das questões relacionadas com o *marketing*.

Enquanto empresária percebi que a necessidade de mais *know-how* de gestão era fundamental. E então nessa altura eu iniciei uma pós-graduação em Gestão Comercial e Marketing. (E1, Mulher, Proprietária/CEO)

A procura de qualificações ou credenciais académicas, autonomia, flexibilidade e mais “tempo para si” também constituíram motivações intrínsecas na opção pela criação da empresa por parte desta entrevistada. Todavia, tal como afirma a certa altura, as ordens das esferas profissional e familiar não facilitam ainda o reconhecimento do investimento em projetos empreendedores como fonte subjetiva de bem-estar. Pelo menos, parece que ser mulher à frente de um negócio e a exigência de dedicação à vida familiar pressupõem que a mesma o faça com a percepção de risco ou custo de “faturas a pagar”.

Enquanto mulheres, misturamos o lado família e depois o ser mães e gerir tudo isto, acho que há vantagens e desvantagens, acho que há faturas a pagar se nós não soubermos de facto fazer as coisas no seu devido momento! No meu caso em particular, tendo dois filhos pequenos! Às vezes, o difícil é conseguir conciliar, mas há as ajudas e depois há a própria obrigação de desacelerar, de dizer não! Calma que amanhã também é dia! (E1, Mulher, Proprietária/CEO)

O papel crucial que as empresas familiares desempenham e a importância que têm na economia é inquestionável. O legado familiar e a forte ligação

pessoal fundamentam o desejo de continuidade na transição do controlo executivo. Numa fase inicial da empresa familiar, o fundador tem uma posição única e privilegiada na criação da identidade cultural da organização, impondo os seus valores e crenças. A socialização e a história familiar, a trajetória escolar e profissional, além dos traços de personalidade e “espírito empreendedor” marcam a visão do fundador e a missão da empresa familiar, funcionamento e cultura da organização.

A sucessão executiva constitui, por isso, um dos maiores desafios que qualquer empresa familiar enfrenta. Neste domínio, a sucessão empresarial tem destacado a invisibilidade das mulheres enquanto escolha na sucessão, dada a prevalência de lógicas de primogenitura masculina e persistência de estereótipos e papéis sociais de género. Estas assentam em modelos masculinizados de carreiras profissionais e desconfianças nas capacidades e competências de gestão e liderança organizacional das mulheres em geral. Apesar do esforço a nível legislativo e das políticas e iniciativas de combate à discriminação de género e de segregação horizontal e vertical, é possível atestar um acordo intersubjetivo que reforça uma divisão moral do mercado de trabalho, com a persistência de estruturas patriarcais, relações de poder, práticas e culturas organizacionais genderizadas. Com graus distintos de exigências profissionais e de conciliação com a vida familiar/privada, que operam tendencialmente em desfavor das mulheres, é possível observar, todavia, nalgumas empresas familiares sinais de alterações nos padrões de segregação vertical com mulheres em posições de liderança ou gestão de topo (Marques, 2018, 2021).

Sem aprofundar esta vasta temática¹⁶, a entrevistada 2, com 34 anos, casada e com duas filhas pequenas, foi escolhida pelo pai para o suceder na empresa. Trata-se de uma média empresa, do setor metalúrgico, localizada na zona do Porto e que se encontra na quinta geração, revelando uma longevidade assinalável no ciclo de vida desta tipologia empresarial. A importância da sustentabilidade do negócio e de o mesmo ficar nas “mãos” dos familiares fazem com que se identifiquem alguns sinais de viragem face à hegemonia da primogenitura masculina neste domínio.

O meu pai disse: “Ó filhota, eu estava aqui a pensar se tu querias ir trabalhar para a fábrica... É que eu não estou a ver as tuas irmãs! Se não fores tu, não estou a ver qual

¹⁶ Reconhecemos a pertinência de se introduzir nesta discussão o contributo dos estudos sociais de género. Tal não nos é possível no quadro deste artigo, até por não ter sido esse o nosso propósito inicial. Porém, esse desafio orientará desenvolvimentos subseqüente de análise de dinâmicas de autoexploração consentida e “novas servidões voluntárias” das relações de trabalho na contemporaneidade.

delas se adapta à realidade”. Para além do meu pai, eu trabalho com o meu marido e agora trabalho com a minha irmã mais nova que integrou a empresa há três anos. Eu vim cá parar, eu cresci aqui, eu lembro-me da empresa quando era na parte de trás da casa do meu bisavô com 200 m² [...]. Para mim existe desde sempre e, pronto, vinha muitas vezes à fábrica com o meu pai e gostava muito de vir para a fábrica de manhã nas férias, ficava a fazer desenhos no gabinete dele [...]. Depois fui crescendo, fui aprendendo um bocadinho mais sobre a gestão da empresa, portanto, depois passado algum tempo tornei-me diretora geral da empresa e depois passado pouco tempo integrei o conselho de administração, que, na altura, estava uma pessoa que era de fora e, portanto, depois ficou inteiramente dentro da família. Quis-me formar em Psicologia, gostei muito do meu curso, hoje teria tirado outro curso, ou ia para Engenharia e Gestão Industrial ou ia para Economia, que me desse mais ferramentas para a gestão da empresa. (E2, Mulher, Proprietária/CEO)

Ainda assim, aquela “escolha no feminino” para suceder ao pai não surge apenas como reconhecimento do mérito individual e profissional frente às competências detidas pela entrevistada. Pelo contrário, há a assinalar um processo de socialização que marca a sua trajetória e que, apesar de reconhecer os avanços no domínio da igualdade de género na área do setor metalúrgico – que constitui um setor fortemente masculinizado – a mesma reforça as exigências de liderança profissional e, sobretudo, a intensificação do ritmo de trabalho. Mas, também há as exigências de conciliação para quem tem de articular as esferas profissional e familiar, tal como a anterior entrevistada já tinha apontado.

O meu pai queria que eu estivesse mais envolvida com o processo produtivo. Ora, eu nunca consegui, porque toda a área comercial e de gestão absorve-me muito e eu tenho muita dificuldade [...] o que faz realmente com que eu adote mais responsabilidades nesta área e o meu pai continue a tomar mais decisões na parte das máquinas [...].

Hoje temos muitas mulheres com muita garra e muita perfeição no trabalho na parte da produção, até na soldadura e essas coisas mais complicadas [pelo que] temos capacidade para dominar o mundo. É como o meu pai diz: “O mundo é das mulheres, vai correr bem porque o mundo é das mulheres!”

Eu acho que somos melhores, eu acho que somos mais metódicas, mais organizadas, mais atentas ao detalhe. Eu notei muito, por exemplo, quando engravidei e depois quando as minhas filhas nasceram, quer dizer, a rotina muda completamente e chegar a casa é uma loucura, chegar a casa e dar banhos, o jantar, metê-las na cama, portanto, não há aqui a questão de agora eu vou ficar aqui mais um bocadinho a acabar – não! Não há tempo, portanto, o trabalho tem que ser feito e as horas não esticam. Sim, o dia,

em vez de ser de 24 horas, devia ser de 48 horas, mas também já me disseram depois tendo 48 horas querias 72 horas, não é? (E2, Mulher, Proprietária/CEO)

Estas duas entrevistadas, ainda que distintas do ponto de vista do seu posicionamento face à longevidade do negócio da empresa familiar, uma mais recente e outra com uma história centenária, exprimem o reconhecimento do papel assumido decorrente da perceção do desempenho e sucesso profissionais por via da credencial académica – poder simbólico na linha bourdieusiana – mas também da interiorização de responsabilidades familiares decorrentes do estatuto de mulher e/ou mãe. Ainda que tenham sido identificados alguns sinais de conflito quanto à perceção do reconhecimento na esfera familiar, há um reforço ao nível das recompensas sociais decorrentes da autonomização empresarial.

3.2. Caso 2 – Presencial, teletrabalho e híbrido: disposições e consentimentos

Para o segundo estudo, recorreu-se à informação sistematizada e publicada do projeto “Retorno ao trabalho pós-covid-19: (re)centramento do trabalho”, iniciado em 2020, em plena pandemia, e replicado em 2022.¹⁷ Na conceção daquele projeto, cujos principais resultados já foram publicados (Marques, 2020, 2023a; Marques & Silva, 2024), estiveram presentes os seguintes objetivos que lhe deram corpo: i) caracterizar a situação socioprofissional dos trabalhadores durante o confinamento e pós-pandemia; ii) analisar as principais transformações de reorganização do trabalho decorrentes da experiência do teletrabalho e sua recetividade 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.¹⁸

Da segunda amostra respeitante ao segundo momento de inquirição em 2022,¹⁹ reforça-se o perfil sociodemográfico obtido no primeiro momento de inquirição, em 2020 (Marques, 2020), nomeadamente a sobrerrepresentação

¹⁷ Foi possível aprofundar os resultados obtidos no início da pandemia em Portugal, no ano de 2020, através da replicação de idêntico questionário *online*, entre 24 de janeiro e 9 de março de 2022. Através de amostragem em bola de neve, obtiveram-se 420 questionários válidos, tendo sido usada a mesma estratégia de aproximação ao terreno.

¹⁸ Como se depreende, muitos destes objetivos remetem-nos para análises mais detalhadas que não serão aqui mobilizadas.

¹⁹ Os resultados obtidos no primeiro e segundo momento de inquirição (2020 e 2022) não são passíveis de extrapolação ou generalizações estatísticas, pelo que se exige cautela na mobilização da respetiva informação.

da qualificação académica de nível superior (85,9%) e do sexo feminino (68,3%) do total dos respondentes (Marques, 2023). Além disso, atendendo aos resultados obtidos em 2022, verifica-se que há, claramente, um “regresso” ao trabalho presencial (51%), representando sensivelmente aqueles que tinham estado, em 2020, em *lay-off* (total ou parcial). Todavia, é de realçar atualmente a segmentação dos contextos de trabalho pela maior presença do regime de teletrabalho, que já representa 40,3% do total das modalidades de trabalho previstas: 23,6% para os trabalhadores em regimes de teletrabalho alternado com o presencial e 16,7% para os que se encontram apenas em regime de teletrabalho. Assim, passados dois anos, tanto o teletrabalho como os registos híbridos de desempenho profissional parecem estar para ficar (Eurofound, 2020, 2022).

Dos resultados obtidos nos dois momentos de inquirição,²⁰ é importante registar, antes de mais, o “regresso” ao trabalho na modalidade presencial e as razões elencadas pelos inquiridos, permitindo corroborar a tese da centralidade do trabalho, apesar das suas múltiplas metamorfoses em curso (Tabela 1). Os argumentos de natureza coletiva e intrínseca tendem a sustentar a importância do trabalho presencial, ou seja, convocam a relevância de contextos de interação organizacional e social e a perceção de reconhecimento pelo trabalho. Em dois anos²¹, registou-se a maior mudança no posicionamento dos inquiridos face à dimensão do trabalho como experiência social de socialização, pela possibilidade de (re)encontrarem os colegas de trabalho. Além disso, foram também reforçados aspetos como, por exemplo, a realização profissional, o equilíbrio do trabalho com o tempo de lazer e a conciliação do trabalho e vida familiar/privada.

O trabalho presencial contribui igualmente para manter o equilíbrio mental e psicológico, remetendo para o reconhecimento do bem-estar subjetivo, sendo útil para a sociedade. Os inquiridos tendem a reforçar uma orientação normativa positiva face ao contributo que reconhecem para a dimensão coletiva no quadro da divisão social do trabalho.²²

²⁰ Será seguido de perto um subtópico publicado em Marques (2023a), por economia de texto e tempo.

²¹ Com ligeiras oscilações, estes posicionamentos seguiram a tendência já sinalizada em 2020. Estando em plena pandemia, é expectável que este resultado transporte também o efeito da conjuntura de incerteza sanitária e social.

²² Importa ainda referir que, face ao perfil sociodemográfico dos inquiridos – a esmagadora maioria declarou ser técnico superior, com uma relação estável de emprego (Marques, 2023a) –, se compreendem os valores relativamente residuais, por exemplo, do risco de um eventual desemprego, perda do posto de trabalho/emprego e manutenção do nível económico do agregado familiar. Ainda assim, sobretudo tendo em conta a crescente inflação do custo de vida e o contexto de guerras na atualidade que ameaçam a competitividade e paz global, aqueles resultados não são totalmente despiciendos.

TABELA 1 – (Dis)posições face ao trabalho presencial, em 2020 e 2022 (% horizontais)

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

* QQ (Qui-quadrado) e Prob. (probabilidade): os indicadores mobilizados nos dois momentos de inquirição apresentam-se significativos do ponto de vista estatístico, diferindo no período em análise.

Fonte: Resultados do projeto “Retorno ao trabalho pós-covid-19” de 2020 e 2022.

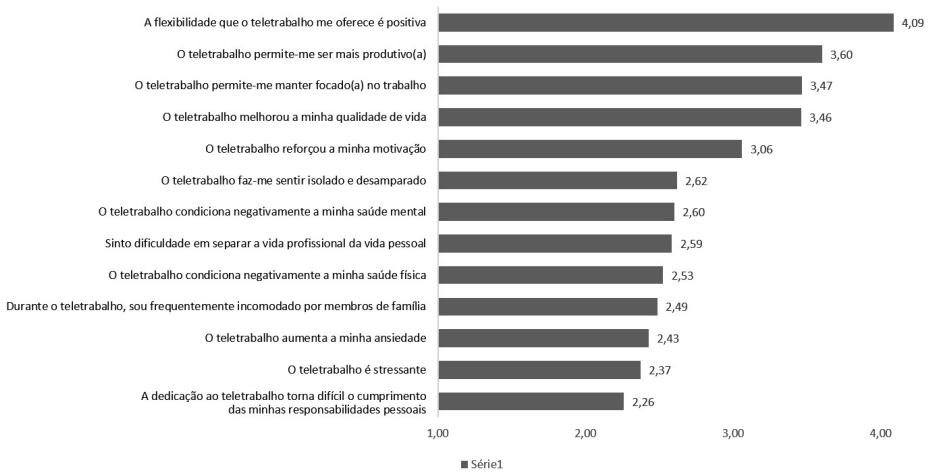
As plataformas digitais permitiram a manutenção da atividade profissional sem interrupção durante os períodos de confinamento na pandemia de covid-19, obrigando os trabalhadores a adaptarem-se às mesmas.

Após estes confinamentos, muitos permanecem na modalidade de teletrabalho de forma exclusiva, ou em dias alternados da semana em registo presencial. A experiência de economia do tempo, ao se evitarem 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*, plataformas de videoconferências/videochamadas, entre outros dispositivos tecnológicos, conferem robustez 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 libertarão tempo de trabalho que poderá ser 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 (De Masi, 2000; Gorz, 1998; Susskind, 2020).

Com estes múltiplos rearranjos temporais e espaciais do trabalho, regista-se um aumento da modalidade de teletrabalho na União Europeia, incluindo em Portugal. Como já referido, em 2022, 40,3% dos inquiridos declararam estar a trabalhar em regime de teletrabalho (de forma exclusiva ou híbrida). As preferências dos trabalhadores tornam provável a prevalência do teletrabalho a médio e longo prazo, tendo em conta as perceções positivas orientadas para a sua prática (Gráfico 1). Também aqui, as razões que prevalecem nesta valorização do teletrabalho estruturam-se pelo conjunto de itens previstos que registaram níveis de maior concordância dos valores médios (acima dos três pontos), ao dar conta de que o mesmo permite uma flexibilidade positiva, manter o foco no trabalho, ser mais produtivo, aumentar a motivação e a qualidade de vida.

Apesar de alguns teletrabalhadores experimentarem situações de isolamento, *stress* e ansiedade, condicionando a sua saúde mental e física, bem como dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ligados à indefinição de fronteiras entre trabalho e vida privada, em geral, o teletrabalho é perspetivado como um benefício. Os valores médios inferiores registados nesses itens (abaixo de três) parecem corroborar uma perceção francamente favorável do teletrabalho pelos inquiridos, denotando eventualmente a instituição de uma outra “ordem normativa” na relação com o trabalho.

**GRÁFICO 1 – (Dis)posições dos trabalhadores em teletrabalho
(exclusivo e/ou alternado)**



Nota: médias de respostas, variação entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

Fonte: Projeto “Retorno ao trabalho pós-covid-19” em 2022.

Não obstante, poder-se-á interpretar estes primeiros resultados como um movimento de fundo assente num consentimento tácito ou de autossubjugação dos teletrabalhadores envolvidos nestas modalidades de teletrabalho e/ou 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*. Ou seja, o trabalho executado à distância introduz-se como “uma rutura na ordem estabelecida com impacto em várias dimensões externas, especialmente na organização da vida dos trabalhadores, porém parece ainda subsistir uma desconfiança latente a que não escapa a perceção do historial das transformações do trabalho travestidas com pele de cordeiro para esconder o lobo que se acoberta” (Marques & Silva, 2024, p. 210). Além disso, são vários os desafios ao nível de regulamentação destes rearranjos do trabalho por via das plataformas digitais, o que tem permitido aprofundar as desiguais posições e direitos laborais e sociais no quadro das relações de trabalho, sobretudo por parte dos que se encontram em situações de informalidade ou opacidade de contratualização.

Notas finais

Para uma crítica do capitalismo global, é crucial convocar património teórico que sustente as profundas metamorfoses do trabalho e as desiguais

consequências objetivas e subjetivas inscritas na divisão social na contemporaneidade. A precarização da vida, profissional e privada, remete-nos para fenômenos de intensificação e ampliação das desigualdades sociais no quadro de sucessivas crises, e em curso, contribuindo para interações sociais profundamente contaminadas pela incerteza, angústia e impotência, individual e coletivamente.

Destacar as subjetividades como objeto de estruturação significa também atender às metamorfoses dos sentidos de legitimação das ordens sociais inscritas na divisão social do trabalho, num processo dialético em que qualquer indivíduo poderá tornar-se “ator” ou “sujeito” de si mesmo no contexto em que se insere. Portanto, as representações e as expectativas em torno das atuais transformações das relações de trabalho permitem o acesso aos sistemas de conhecimento elaborado e partilhado socialmente, às orientações e juízos de valor das esferas da vida profissional e privada dos trabalhadores, e uma aproximação da intersubjetividade como matéria-prima por excelência na análise das transformações das estruturas normativas em curso. Deste ponto de vista, importa que a sociologia do trabalho inclua no seu repertório objetos teórico-empíricos alicerçados em diagnósticos substantivos, tanto das faces de “crises” do trabalho, como das condições intersubjetivas de reconhecimento que expressam tendências de empobrecimento e degradação das próprias expectativas normativas que os atores sociais têm de si próprios.

Para tal, resgatamos os contributos da teoria do reconhecimento orientada para as relações de trabalho, reinterpretando a tese honnethiana quanto ao seu potencial de reconstrução de uma teoria crítica de diagnósticos realistas do capitalismo neoliberal. O mesmo é dizer que o “outro lado da moeda” no mundo do trabalho tem evidenciado recomposições no sentido da individualização, fragmentação e precarização que importa analisar substantivamente e por confronto empírico. Para isso, mobilizaram-se parte dos resultados de investigações realizadas nos últimos anos e que deixam pistas relevantes sobre as reconfigurações em curso no plano das estruturas de intersubjetividade de reconhecimento.

Dos excertos das entrevistas sobre as empresas familiares foi possível dar conta de processos de divisão social e de género no mercado de trabalho, em especial pelo reconhecimento da posição de autonomia decorrente de recompensas financeiras, mas também da percepção do valor do investimento académico e profissional detidos no contexto da relação empresarial. Todavia, ficam patentes ainda os argumentos que fundamentam a persistência de estruturas patriarcais, práticas e culturas organizacionais genderizadas nas empresas familiares, quando são incorporadas pelas

próprias mulheres, muito em especial quando reforçam as características intrínsecas de liderança no feminino, ou seja, os estereótipos e preconceitos de gênero que moldam as expectativas e as percepções sobre a adequação, as capacidades e o papel das mulheres neste domínio. O mesmo acontece quando as ordens das esferas profissional e familiar não facilitam ainda o reconhecimento do investimento em projetos empreendedores como fonte subjetiva de bem-estar.

Sobre o regresso ao trabalho pós-covid-19, tanto para os que valorizam o trabalho na modalidade presencial como na que é executada por via de plataformas digitais e com rearranjos nos horários e espaços de realização do mesmo (teletrabalho exclusivo e/o híbrido), surge reforçada a centralidade do trabalho que estrutura as ordens de legitimação das esferas profissional e familiar. Reconhecem-se as dimensões intrínsecas do trabalho pela autorrealização e convivialidade, porém surgem indícios de erosão da vida privada e da menor qualidade do emprego e bem-estar associadas a essas novas modalidades “à distância”. Todavia, na transição para o teletrabalho no regresso ao trabalho, ainda que os nossos resultados não o apontem de forma maioritária, há indícios de riscos de isolamento, desamparo, menor saúde mental, ansiedade e maiores dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal por parte dos trabalhadores.

Não se pretende, em todo o caso, generalizar as conclusões destes estudos sobre processos tão complexos como são as “caixas negras” de percepções e orientações valorativas das relações sociais de trabalho, mas, sobretudo, iniciar um itinerário crítico no domínio da *intersubjetividade* de normas que questionem a reprodução de reciprocidades ao nível da divisão social do trabalho. Este processo, que também se insere na desumanização do trabalho, tende a acompanhar dinâmicas de autoexploração consentida por parte dos teletrabalhadores que, muitas vezes, transformados numa extensão da tecnologia, se veem privados da sua condição social e humana, interiorizando a tendência inexorável da precariedade objetiva e subjetiva. Ao contrapor a aceitação, quer das condições sociais de produção e reprodução, quer da sua legitimação discursiva plasmada num conjunto de dispositivos normativos e sociocognitivos pelos atores sociais, reivindica-se o espaço para a sociologia do trabalho poder avançar na teoria crítica sobre a emancipação pelo e no trabalho.

Declaração de conflitos de interesse

A autora declara não existir quaisquer conflitos de interesse.

Financiamento

Este trabalho foi 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).

Declaração de ética

Esta investigação seguiu procedimentos éticos de recolha de informação. As entrevistadas receberam informação relativa aos objetivos do estudo em que participaram, bem como do processo de recolha de informação e tratamento anonimizado dos dados, e deram o seu consentimento informado sobre a sua participação voluntária nas gravações das entrevistas.

Referências bibliográficas

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Antunes, R. (Ed.). (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo.
- Banks, M., & Milestone, K. (2011). Individualization, gender and cultural work. *Gender, Work and Organization*, 18(1), 73–89.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Policy.
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2022). “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (número temático), 32–61. <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2022a3>
- Boltansky, L., & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo* (I. C. Beneditti, Trad.). Martins Fontes.
- Bourdieu, P. (1998). La précarité est aujourd’hui partout. *Contre-feux* (pp. 95–101). Éditions Raisons d’Agir.
- Bourdieu, P. (2001). *O poder simbólico* (F. Tomaz, Trad.). Edições 70.
- Boston, T. (2018). New directions for a critical theory of work: Reading Honneth through Deranty. *Critical Horizons*, 19(2), 111–124.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press.
- Butler, J. (2011). Vida precária (A. M. Vasco, Trad.). *Contemporânea*, 1(1), 13–33. <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/18>
- Butler, J. (2015). *Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?* (S. T. de N. Lamarão & A. M. da Cunha, Trad.). Civilização Brasileira. (Trabalho original publicado em 1956)

- Choonara, J., Murgia, A., & Carmo, R. (2022). *Faces of precarity. Critical approaches to precarity: Work, subjectivities and movements*. Bristol University Press.
- Cook, D. (2023). What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal*, 65(2), 256–275. <https://doi.org/10.1080/16078055.2023.2190608>
- Coriat, B. (1985). O taylorismo e a expropriação do saber operário (M. A. F. Costa e Sousa & T. Saraiva, Trad.). In D. Pimentel, F. C. Silva, J. Freire, K. Wall, & M. P. de Lima, *Sociologia do trabalho: organização do trabalho industrial* (pp. 78–107). Regra do Jogo.
- De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Editora Sextante.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of work and employment series*, 71. International Labour Organization. Consultado a 20 de setembro 2021, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Estanque, E. (2000). *Fábrica e a comunidade: subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Afrontamento.
- Estanque, E. (2023). *Ressonâncias e sociologia pública. Ensaio sociológico sobre a sociedade portuguesa*. Vida Económica.
- Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>
- Eurofound. (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>
- Festi, R. (Ed.). (2023). *A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI*. Paco Editorial.
- Fraser, N. (2017). Crisis of care? On the social-reproductive contradictions of contemporary capitalism. In T. Bhattacharya (Ed.). *Social reproduction theory. Mapping class, recentring oppression* (pp. 21–36). Pluto Press.
- Gorz, A. (1998). *Métamorphoses du travail. Quête du sens : critique de la raison économique*. Galilé.
- Hiessl, C., Gonsales, M., Ronato, M. S., van der Laan, M., & Antunes, R. (Eds.). (2024). *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa* (P. Davoglio, Trad.). Boitempo.
- Hegel, G. W. F. (1979). *Hegel's system of ethical life and first philosophy of spirit* (H. S. Harris & T. M. Knox, Eds. & Trans.). SUNY Press.
- Honneth, A. (2008). Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição (E. Sobottka & G. Saavedra, Trad.). *Civitas*, 8(1), 46–67. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2008.1.4321>

- Honneth, A. (2011). *Luta pelo reconhecimento: para uma gramática moral dos conflitos sociais* (J. T. de Menezes, Trad.). Edições 70. (Trabalho original publicado em 1992)
- Honneth, A. (2014). Barbarizações do conflito social. Lutas por reconhecimento ao início do século 21 (L. G. da C. de Souza & E. A. Sobottka, Trad.). *Civitas*, 14(1), 154–176. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2014.1.16941> (Trabalho original publicado em 2011)
- ILO – International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm
- Marques, A. P. (Ed.). (2018). *Empresas familiares da região Norte. Mapeamento, retratos e testemunhos*. Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais; Associação Empresarial de Portugal.
- Marques, A. P. (2020). Regresso ao trabalho em tempos pandémicos: urgência de vinculação social. In M. Martins & E. Rodrigues (Eds.), *A Universidade do Minho em tempos de pandemia. Tomo III: Projeções* (pp. 127–151). UMinho Editora. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.25.7>
- Marques, A. P. (Ed.). (2021). *Mulheres empresárias e empreendedoras*. Edições Húmus.
- Marques, A. P. (2023a). Contexto de pandemia e (dis)posições dos trabalhadores no “regresso” ao trabalho em Portugal. In R. Festi (Ed.), *A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI* (pp. 239–264). Paco Editorial.
- Marques, A. P. (2023b). *Contributos para uma sociologia do trabalho*. Copissauro Repro.
- Marques, A. P., Estanque, E., Silva, E. J., & Festi, R. C. (2022). Trabalho e nomadismo digital: práticas, sentidos e regulações. Uma introdução. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (129), 77–84.
- Marques, A. P., & Silva, E. J. (2024). Metamorfoses e subjetivação do trabalho digital em contexto de pandemia. In E. Estanque, A. de S. Barbosa, & F. Maciel (Eds.), *Re-trabalhando as classes no diálogo Norte-Sul: trabalho e desigualdades no capitalismo pós-covid* (pp. 189–216). UNESP.
- Marques, A. P., & Silva, L. A. (2020). Portuguese and Brazilian family business: In between urgency and delay perceptions in the succession process. *European Journal of Social Sciences*, 3(2), 43–54.
- May, V. (2016). When recognition fails: Mass observation project accounts of not belonging. *Sociology*, 50(4), 748–763.
- Mead, G. H. (1932). *Mind, self, and society*. University of Chicago Press.
- Orstman, O. (1984). *Mudar o trabalho – As experiências, os métodos, as condições de experimentação social*. Fundação Calouste Gulbenkian
- Potter, J. (2020). The ghost of the stable path: Stories of work-life change at the ‘end of career’. *Work, Employment and Society*, 34(4), 571–586.

- Sebrechts, M., Tonkens, E., & Da Roit, B. (2019). Unfolding recognition: an empirical-theoretical contribution to the concept. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 20(2), 173–189.
- Sennett, R. (2001). *A corrosão do carácter – As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Terramar.
- Souza, L. G. C. (2023). Trabalho, identificação e reconhecimento: uma reflexão e duas questões sobre meritocracia e normatividade. *Caderno CRH*, 36, 1–19. <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/34700>
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.
- Strangleman, T. (2007). The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators. *The Sociological Review*, 55(1), 81–103.
- Strangleman, T. (2012). Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work. *Sociology*, 46(3), 411–425.
- Susskind, D. (2020). *A world without work: Technology, automation and how we should respond*. Allen Lane.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914.
- Voirol, O. (2007). Axel Honneth et la sociologie : Reconnaissance et théorie critique à l’épreuve de la recherche sociale. In A. Caillé (Ed.), *La quête de reconnaissance : Nouveau phénomène social total* (pp. 243–268). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.caill.2007.01.0243>

Ana Paula Marques

Departamento de Sociologia, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho
 Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, Portugal
 Contacto: amarques@ics.uminho.pt
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9458-2915>

Artigo recebido a 02.10.2024

Aprovado para publicação a 28.01.2025

<https://doi.org/10.4000/146cj>



Social division of labour, dispositions and consent: A critical itinerary towards normative intersubjectivity

This paper draws on the theory of recognition proposed by Honneth (2011) to highlight the role of social criticism in the processes of work resignification based on the intersubjective agreements of social actors, which interprets the place of consented self-exploitation or the new voluntary servitude. In the empirical comparison, two recent case studies were carried out between 2018 and 2023. The first focuses on women founders and successors of family businesses, while the second examines the return to work in the post-covid-19 period. By contrasting the acceptance of both the social conditions of production and reproduction, and their discursive legitimisation embodied in a set of normative and socio-cognitive devices by social actors, a critical sociology of work on emancipation through and in work is advanced.

Keywords: COVID-19; critical theory; division of labour; woman entrepreneur.

Division sociale du travail, dispositions et consentement : un itinéraire critique de l'intersubjectivité normative

Cet article s'appuie sur la théorie de la reconnaissance proposée par Honneth (2011) afin de souligner le rôle de la critique sociale dans les processus de re-signification du travail, fondés sur des accords intersubjectifs entre les acteurs sociaux, en interprétant la place de l'autoexploitation consentie ou des nouvelles servitudes volontaires. Deux études de cas, menées entre 2018 et 2023, sont mobilisées dans l'analyse empirique. La première porte sur les femmes fondatrices et héritières d'entreprises familiales et la seconde sur le retour au travail dans la période post-covid-19. En confrontant l'acceptation des conditions sociales de production et de reproduction ainsi que leur légitimation discursive, matérialisée dans un ensemble de dispositifs normatifs et sociocognitifs par les acteurs sociaux eux-mêmes, l'article plaide pour une sociologie du travail critique centrée sur l'émancipation par et dans le travail.

Mots-clés: COVID-19; division du travail; femme entrepreneuse; théorie critique.