

Tempo e trabalho: flexibilidade como ideologia empresarial

Time and work: flexibility as a business ideology

Laura Senna Ferreira (UFSM)

<https://orcid.org/0000-0003-4564-1971>

laurasennafe@hotmail.com

Resumo

O presente artigo consiste numa análise dos processos de flexibilidade, associados ao mundo do trabalho na contemporaneidade. Com base numa reflexão sobre a relação entre trabalhadores e trabalhadoras e o tempo, o presente estudo se propõe a refletir sobre flexibilidade, tanto do ponto de vista dos direitos trabalhistas quanto no campo ideológico, compreendendo a flexibilidade, a partir destas duas chaves analíticas, qual sejam: o polo do concreto, que se refere às experiências dos/as trabalhadores/as com contratos, jornadas, salários etc.; e o polo do simbólico, que diz respeito às representações construídas em torno da noção de flexibilidade, que buscam tratar de modo positivo e legitimar os modelos flexíveis de organização laboral.

Palavras-chave: flexibilidade; direitos; ideologia.

Abstract

This article is an analysis of the processes of flexibility associated with the contemporary world of work. Based on a reflection on the relationship between male and female workers and time, this study sets out to reflect on flexibility, both from the point of view of labor rights and from the ideological field, understanding flexibility from these two analytical keys, namely: the concrete pole, which refers to workers' experiences with contracts, working hours, salaries, etc.; and the symbolic pole, which refers to the representations built around the notion of flexibility, which seek to treat flexible models of work organization positively and legitimize them.

Keywords: flexibility; rights; ideology.

Introdução

É importante compreendermos a relação histórica entre os/as trabalhadores/as e o tempo. E. P. Thompson (1998), historiador britânico, no texto *Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial*, demonstra que, até a consolidação do capitalismo, a maior parte da relação dos trabalhadores com o tempo se orientava pelas tarefas. A transformação da orientação por tarefas para o horário marcado está associada à contratação de mão de obra. Adiante, o tempo passa a ser o do relógio, pois a Revolução Industrial requeria maior sincronização do trabalho. Nessa época, intensificam-se as propagandas, direcionada às massas, que versavam sobre o “uso econômico do tempo”. As classes ociosas, preocupadas, buscavam evitar ou controlar o lazer e o uso do tempo, pelos populares. A ideia era a de que o tempo fosse cada vez mais rígido e heterodeterminado.

Em 1935, sob o título de *O elogio ao ócio*, Russell (2002) afirmou que as possibilidades abertas pelos modernos métodos de produção poderiam levar à instituição de uma jornada de trabalho de quatro horas, sem redução de salários e sem extinção de postos de trabalho. A tese de Russell foi construída, a partir da perspectiva de que o ócio, e não o trabalho, deveria ser o objetivo da vida. Para ele, a diversão, a busca por conhecimento e o lazer deveriam substituir o trabalho, enquanto atividade dignificante, e, no seu entendimento, tal propósito poderia ser concretizado pelo desenvolvimento das novas tecnologias; trabalhando menos, as pessoas poderiam se dedicar mais à educação e à arte. Apesar dos seus ideais e das suas perspectivas, Russel lamentava o fato de que as novas tecnologias computacionais e da informação, em vez de aumentarem a possibilidade de lazer, estavam criando mais trabalho para os que tinham emprego e ócio forçado para os desempregados. Na sua visão, se o assalariado trabalhasse menos, haveria riqueza para todos e não existiria desemprego, pois pequena parte da capacidade de trabalho do mundo moderno já seria suficiente para que a população desfrutasse de um nível de conforto satisfatório. Em nenhum momento, os argumentos de Russell em favor da “preguiça”, semelhante ao que já havia feito Paul Lafargue (1977), por exemplo, consideravam a alternativa do fim do trabalho assalariado; pelo contrário, na opinião do autor, a redução da jornada era condição para que a maioria se assalariasse.

No entanto, longe da construção de uma sociedade do tempo livre, o mundo do trabalho tem produzido sociedades de desemprego, de subemprego, de excesso de trabalho para alguns e sem qualquer trabalho para outros. A flexibilidade tem contribuído para a ampliação das jornadas, caminho que tem sido corrente em diferentes partes do mundo (BASSO, 2018). Embora a evolução tecnológica permita que uma quantidade cada vez menor de trabalho seja necessária à reprodução de uma sociedade viável, a racionalidade produtivista capitalista caminha seletivamente em caminho inverso, com muito trabalho para alguns e com quase nada de trabalho para outros.

Com o desenvolvimento das forças produtivas, uma proporção cada vez menor da força de trabalho está sendo necessária à reprodução material da sociedade. Nesse sentido, na discussão colocada em *A lei geral da acumulação capitalista*, Marx (1998) apontava para a tendência do capital em desenvolver mais a sua parte “constante”, à custa da parte “variável”, dessa forma diminuindo o fator subjetivo no processo de trabalho. Segundo Marx, no período infantil da produção capitalista, à acumulação correspondia um crescimento proporcional de procura por trabalho; já o movimento da indústria moderna nasce da transformação constante de uma parte da população trabalhadora em desempregados, ou parcialmente empregados. A mudança na composição técnica do capital leva ao aumento do grau de produtividade no trabalho, e não ao aumento do número de empregados, assim “a população trabalhadora, ao pro-

duzir a acumulação do capital, produz, em proporções crescentes, os meios que fazem dela, relativamente, uma população supérflua. Esta é uma lei da população peculiar ao modo capitalista de produção” (Marx, 1998, p. 734).

Apesar das condições tecnológicas para a redução das jornadas laborais, a dinâmica da flexibilidade do atual mercado de trabalho tem resultado, com frequência, no inverso desta possibilidade. As novas práticas gestoriais tendem a ampliar e a intensificar o tempo das jornadas laborais. O agente econômico privilegiado, seja ele o contratante de uma empresa local, nacional ou multinacional, seja uma plataforma digital, tem se tornado o senhor do tempo alheio, definindo quanto as pessoas devem trabalhar, uma vez que as dinâmicas da flexibilidade impactam a relação tempo/rendimentos. Nesse modelo, os trabalhadores se veem compelidos a trabalhar mais e mais, dentro de uma mesma empresa ou articulando pluriempregos.

Com o propósito de refletir sobre estas questões, o presente estudo tem, por base, uma pesquisa bibliográfica sobre o tema da flexibilidade laboral. Conforme Lima e Mioto (2007), a pesquisa bibliográfica é realizada para fundamentar teoricamente o objeto de estudo, “[...] portanto difere da revisão bibliográfica, uma vez que vai além da simples observação de dados contidos nas fontes pesquisadas, pois imprime sobre eles a teoria, a compreensão crítica do significado neles existente”. (Lima; Mioto, 2007, p. 44). Nesses termos, a partir de obras de diferentes autores, elaboram-se análises e questionamentos, direcionados a determinados dados, a teorias e a conceitos.

A primeira seção do artigo apresenta o que se compreende atualmente por flexibilidade, a segunda seção considera a relação entre flexibilidade e direitos e a terceira seção analisa a relação entre flexibilidade e ideologia. O mote do artigo consiste em analisar as dinâmicas e os impactos da flexibilidade no universo laboral nas mentalidades e nas relações sociais na contemporaneidade do trabalho. Compreende-se que a flexibilização tem uma longa história, a qual assume características singulares em décadas mais recentes, com os processos de reestruturação produtiva e com o desenvolvimento das plataformas digitais. Se a flexibilidade tem sido apresentada, pelo campo empresarial, como virtuosa e geradora de autonomia e de liberdade, a experiência concreta dos trabalhadores não raramente remete a um campo de incertezas e à desregulamentação das proteções do Direito do Trabalho. Aprender sobre a natureza e sobre os impactos sociais destas contradições é um dos principais propósitos do presente artigo.

Flexibilidade

Analisar o tema da flexibilidade laboral diz respeito a refletir sobre o contexto de acumulação flexível e sobre o aprofundamento dos processos de reestruturação produtiva num cenário neoliberal, marcado por competitividade, por privatizações, por mundialização, por financeirização da economia e por desregulamentação do trabalho. A flexibilidade emerge como uma necessidade empresarial, objetivando a adaptação ao nível da demanda, a produção enxuta e as inovações tecnológicas, com a *Internet* e com as plataformas sobrepondo tempo e espaço — como no caso do *home office*, ou teletrabalho, trabalho a domicílio, trabalho remoto etc. A virtualidade permite novos nichos de mercado, no geral flexíveis. Se a ocupação na indústria automobilística foi o paradigma do trabalho no pós-guerra, o trabalho informacional é o paradigma do trabalho na época da acumulação flexível (Leite, 2018).

Harvey (1992) indica que a busca por superação da crise de superacumulação fordista-taylorista resultou, a partir dos anos 1970, em um novo modelo — o da “acumulação flexível” —, marcado pela alta capacidade das inovações tecnológica, comercial e organizacional, bem

como pelo alto índice de desemprego, pelos trabalhos em tempo parcial, temporários ou subcontratados, pelos ganhos salariais modestos e pelo retrocesso do poder sindical. A acumulação flexível, assim como o modelo anterior, apresenta-se de modo heterogêneo, em termos de arranjos organizacionais, de setores, de países e de regiões. Ainda, as formas de produções fordista, artesanal e/ou flexível podem coexistir (“ecletismo”) na busca de vantagens competitivas, quer dizer, “em condições de acumulação flexível, parece que sistemas de trabalho alternativos podem existir lado a lado, no mesmo espaço, de uma maneira que permita que os empreendedores capitalistas escolham à vontade entre eles” (Harvey, 1992, p. 175).

Nesse sentido, Antunes (2006) argumenta que a crise estrutural do fim dos anos 1970 leva o capital a buscar novas alternativas para superar a queda dos lucros e para ampliar a produtividade/lucratividade, resultando nos aprofundamentos da desregulamentação da esfera do trabalho e dos processos de reestruturação produtiva, com fragmentação da produção, com inovação (dos serviços, produtos, tecnologia), com deslocamentos territoriais da produção (para regiões sem tradições industrial e sindical) e com mudanças organizacionais, tais como Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), *Just in Time*, *Kanban*, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), subcontratação e terceirização. Assim, as respostas aos conflitos laborais e à competitividade internacional promovem a busca por novas estratégias de aumento da produtividade e de redução dos custos laborais, encontrando a estratégia decisiva para estas questões na flexibilização do trabalho.

A flexibilidade é um traço presente no capitalismo (Arrighi, 2013), que assume feições históricas distintas nos diferentes momentos do capitalismo global, conforme os conflitos capital-trabalho se organizam. Conforme Rosso (2017), a flexibilidade tem longa história, mas pode ser sintetizada em dois casos:

a flexibilidade pré-transição para o regime de tempo integral, com direitos; e a flexibilidade neoliberal ou pós-fordista ou pós-transição, envolvendo ... a desconstituição de direitos e a eliminação em maior ou menor medida dos cânones do trabalho de tempo integral (Rosso, 2017, p. 60).

Na história do trabalho:

A flexibilidade pré-fordista teve lugar em condições de liberalismo amplo, em que o patronato toma as decisões fundamentais antes da regulação estatal, bem como em situações de trabalho anteriores ao assalariamento; já a flexibilidade pós-fordista acontece em contraposição à regulamentação dos direitos do trabalho implementada pelo Estado ou por acordos (Rosso, 2017, p. 61).

O contexto que envolve os processos mais recentes de flexibilização laboral, desde os anos 1970, conecta-se, por um lado, às dinâmicas da reestruturação produtiva e, por outro, aos regimes políticos de perfil neoliberal. Com o neoliberalismo, a flexibilização tomou lugar proeminente, com destaque para “a alteração da distribuição das horas laborais de alocação repetitiva para móvel” (Rosso, 2017, p. 77). A flexibilidade se mostra intrínseca à razão neoliberal e envolve várias frentes: flexibilização de empregos; mercado de trabalho; tecnologias; processos; produtos; contratos; carreiras; entre outros. Não raramente, o Estado é o agente que promove, por meio da legislação, ajustamentos às práticas e aos valores neoliberais, favoráveis às dinâmicas da flexibilidade.

A flexibilidade ganha *status* como oposição à padronização fordista e como tradução de algo que seria moderno, estimulante e libertador, ocasionando autonomia, horizontalidade (no lugar das estruturas rígidas e burocráticas das pirâmides de comando), elasticidade e mobili-

dade. Todavia, não raro, contrapondo expectativas, verificam-se frustrações em inúmeras experiências nas dimensões materiais, afetivas e de reconhecimento, trazendo repercussões negativas nos aspectos relacional, psíquico e afetivo. Nas várias expressões da flexibilidade — uberização, pejota, freela, conta própria, teletrabalho, temporários, intermitentes, terceirizados, entre outros —, impõem-se os imperativos das desregulações e das despadroneizações das jornadas e dos contratos laborais.

Em anos mais recentes, os processos de flexibilização passaram por uma nova guinada no contexto da economia de plataforma. As plataformas digitais, operando com base nas tecnologias da informação e da comunicação, ampliaram o alcance das mudanças; trata-se de um novo nível de flexibilidade, quer dizer, as novas tecnologias não são requisitos para a flexibilidade, mas a ampliam (Figueiras, 2021).

As plataformas extraem dados de trabalhadores/as e de clientes, que vêm a ser decisivos para as operações de controle realizadas pelos algoritmos, sob comando das corporações. No caso exemplar de uma plataforma como a Uber, a empresa fixa as regras e os/as trabalhadores/as são responsáveis pelos custos, recebendo exclusivamente pelo tempo trabalhado (conforme a demanda). Trata-se de “trabalhadores/as informais ... disponíveis ao trabalho, mas só são utilizados/as na medida determinada pelas próprias empresas” (ABÍLIO, 2020, p. 18), os/as quais podem ser dispensados/as a qualquer momento, por motivos que a plataforma entender aplicáveis.

As plataformas, que tem as TIC como pressupostos, são ativas na produção de discursos sobre flexibilidade e sobre autonomia, os quais se voltam à ideia de produção de uma mentalidade empreendedora. Assim, busca-se afastar a ideia de subordinação para descaracterizar a relação assalariamento/emprego, ofuscando a multidão sob um trabalho desregulamentado, individualizado e invisibilizado. Opera-se na lógica do “contrato zero hora”, uma espécie de flexibilização total, na qual o tempo em que o/a trabalhador/a é remunerado é bem diferente do tempo em que ele/ela está à disposição.

Igualmente, as plataformas agudizam a fragilização da fronteira entre os tempos de trabalho e de não trabalho. Nesse sentido, o universo digital representa um salto significativo: “a uberização apresenta uma mudança qualitativa nessa flexibilização por meio da combinação entre gerenciamento algorítmico e redução do trabalhador a trabalhador *just-in-time*” (ABÍLIO, 2020, p. 24). Trata-se de um fenômeno global: “formação de um espaço transnacional de exploração do trabalho, que ainda tem estrangulamentos da territorialização..., mas opera desvinculado das regulações e proteções do trabalho” (Abílio, 2020, p. 18).

As tecnologias, como celular, *smartphone*, *notebook* e *Internet*, também favorecem a flexibilidade, pois são tanto meios de trabalho quanto meios de controle, de monitoramento, dificultando a desconexão e estendendo a jornada, tendo a Indústria 4.0 como a mais nova etapa do processo permanente de reestruturação produtiva (Antunes, 2018, p. 48).

Todo o processo de reestruturação produtiva, direcionado pela concorrência intercapitalista e pela tendência de queda da taxa de lucro, resulta em aumento da fração de capital constante (meios de produção), em relação à de capital variável (força de trabalho). Dito de outro modo, uma massa menor de trabalho coloca em movimento massas maiores de maquinário e de matéria-prima, decrescendo a demanda por trabalho e produzindo uma superpopulação relativa (ou exército de reserva, excedente), logo quanto maior esta massa, menores são os salários. Assim, faz parte da saúde deste modelo manter parte da população desempregada ou semiempregada (MATTOS, 2019). Os contextos de flexibilidade e de precariedade — desemprego, perda de direitos, informalidade, intermitência — funcionam, “depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando” (Antunes, 2018, p. 25).

O aumento do capital constante, e seus efeitos correlatos (como o desemprego, por exemplo), faz parte da dinâmica do processo.

Como o capital não se valoriza sem realizar alguma forma de interação entre trabalho vivo e trabalho morto, ele procura aumentar a produtividade do trabalho, intensificando os mecanismos de extração do sobretrabalho, com a expansão do trabalho morto corporificado no maquinário tecnológico-científico-informacional. Nesse movimento, todos os espaços possíveis se tornam potencialmente geradores de mais-valor (Antunes, 2018, p. 33).

Nesse aspecto, as TIC, cada vez mais presentes no mundo da produção, representam um “elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias” (Antunes, 2018, p. 33). Nesses termos, verifica-se um novo salto tecnológico, com a utilização de celulares, de *tablets* e de *smartphones*, o que significa “a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente” (Antunes, 2018, p. 37). Para Antunes (2018, p. 38), as mudanças organizacionais e os novos processos tecnológicos informacionais dão origem a uma “nova fase de subsunção real do trabalho ao capital”.

Os negócios desejam trabalhadores/as flexíveis, para melhor se ajustar aos desencontros entre oferta e procura, elevando a intensidade do trabalho, ao impedir tempos perdidos. Trata-se de uma estratégia de competição entre empresas, para realizar o trabalho em momentos mais adequados, ante as flutuações do mercado. Com a jornada flexível, tem-se conseguido produzir muito mais valor do que com as jornadas longas, repetitivas e de tempo integral.

Ao introduzir jornadas flexíveis no processo de trabalho, o capital está movendo um mecanismo que converte tempos de não trabalho em tempos de trabalho, trazendo para a esfera de controle do capital horas laborais que estavam sistematicamente fora de sua dominação, ativando o processo de subsunção real (Rosso, 2017, p. 15).

Conforme Rosso (2017), a flexibilização costuma se intensificar com as crises econômicas e sociais. Mesmo antes dos processos mais recentes de flexibilização, o regime contratual regulamentado e de tempo integral já era restrito. Inclusive, no interior dos Estados-nações mais desenvolvidos, tal correspondeu a fatias da população assalariada, apenas, enquanto outra parte da coletividade ficou restrita a ocupações de tempo parcial, por dias ou por horas. Em países de desenvolvimento capitalista tardio, essa foi uma promessa presente em parcelas bem limitadas da força de trabalho. Diferente do que ocorre no círculo central do capitalismo, difícil é encontrar na periferia uma maioria de trabalhadores/as em regime de tempo integral e com direitos. Nessa pirâmide, o Brasil ocupa um lugar intermediário, em que “o processo de transição para jornadas de tempo integral regulamentadas nem sequer se completou” (Rosso, 2017, p. 79). Portanto, o que ocorre nos países centrais não se aplica aos periféricos, uma vez que a flexibilidade pós-regulamentação se impõe em um contexto, no qual a regulamentação sequer havia se generalizado.

Nos processos de mundialização e de reestruturação produtiva global, observam-se as especificidades territoriais, quando se analisa a relação entre o centro e a periferia do capitalismo. No Sul Global, com seus processos de uberização, as “empresas-aplicativo conseguem subordinar massivamente e apropria-se de forma organizada e produtiva de um autogerenciamento que é constitutivo do viver de trabalhadores e trabalhadoras periféricos” (Abílio, 2020, p. 24). Quer dizer, “o viver periférico é agora centralizado e produtivamente administrável” (Abílio, 2020, p. 24), uma vez que o modo de vida da periferia vem se generalizando, por meio da flexibilização, levada a cabo pelas plataformas digitais.

A precariedade, que historicamente marcou o proletariado do Sul, tem se ampliado no Norte: “A superexploração do trabalho, então, deixou de ser um discreto charme da burguesia dependente e subordinada e adentrou o coração do *welfare state*” (Antunes, 2018, p. 62). Todavia, a precarização segue desigual, quando se toma o mundo em sua globalidade. Embora a flexibilidade seja uma tendência global, desde os anos 1970, produzindo distanciamento do trabalho-padrão, com direitos, e ampliando a exploração da classe trabalhadora de modo geral, a taxa de exploração maior ocorre na periferia.

Rosso (2017) indica que “desregulamentar pressupõe recriar condições de aumentar a produção do mais-valor” (Rosso, 2017, p. 65) e define os vários tipos de flexibilidade: 1. Flexibilidade quantitativa externa: relacionada ao número de pessoas, ao ajustamento das flutuações de demandas, à contratação de temporários etc.; 2. Flexibilidade qualitativa externa: relação tipo comercial e de prestação de serviços; 3. Flexibilidade quantitativa interna: variação na duração das horas, nas horas extras, na adequação do trabalho às demandas do mercado de trabalho, no banco de horas, nos fins de semana, com flexibilização nos tempos e nos horários laborais; 4. Flexibilidade qualitativa interna: também chamada flexibilidade funcional (trabalho polivalente); 5. Flexibilidade salarial: bônus, incentivos, metas; 6. Flexibilidade de lugar: deslocamento no território; 7. Flexibilidade de regulamentação: retirada de direitos presentes no âmbito do Estado-nação; e 8. Flexibilidades na duração e na organização do tempo de trabalho: a primeira, associada à distribuição dos horários em tempo parcial e em horas extras; a segunda, ao trabalho em casa e a horários laborais atípicos, por exemplo.

Portanto, a flexibilidade se aplica a diferentes campos, tais como: quantitativo (emprego/desemprego); funcional (polivalência); territorial (deslocamento no espaço); e temporal (distribuição da jornada), e pode ser pensada, a partir de duas situações: um regime de trabalho regulamentado de tempo integral (presente nos Estados de bem-estar social); e um regime de trabalho desregulamentado e com horários flexíveis. A flexibilidade acaba lançando mão de uma lógica de distribuição de jornadas que reduz os espaços de não trabalho e que resulta em uma “incursão sobre novos tempos de não trabalho, agregando à esfera da mercadoria novos valores, tempos que costumemente seriam empregados em lazer, descanso ou o que quisessem os trabalhadores” (Rosso, 2017, p. 85).

Nenhum indivíduo toma sozinho a decisão de quantas horas de sua vida vai dedicar ao trabalho. Os indivíduos trabalham a carga laboral que a sociedade lhes impõe ou apresenta como aceitável para aquele momento histórico. O tempo da vida das pessoas gasto em trabalho resulta de enfrentamentos sociais gigantescos, pois as camadas dominantes, política e economicamente, colocam sobre os ombros dos assalariados o máximo que podem de horas de trabalho. A luta por libertar-se do trabalho necessário é uma luta constante e invisível, que escapa aos olhares atentos da academia e dos meios de comunicação. As pessoas, entretanto, percebem em seu corpo os impactos do exercício cotidiano do labor (Rosso, 2017, p. 88).

A distribuição flexível das horas laborais acaba resultando no esfacelamento das fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho: “grande façanha da modernidade e da globalização: fazer de qualquer momento da vida tempo rotineiro de trabalho” (Rosso, 2017, p. 105), dinâmica que tende a ter vieses racial, geracional, de gênero e de classe e que amplia as desigualdades, otimizando as jornadas ao máximo e frustrando formas históricas de resistências: “O recurso a tempos mortos é a defesa dos trabalhadores contra o excesso do trabalho” (Rosso, 2017, p. 112). Trata-se de uma organização do tempo, conforme o ponto de vista e a conveniência empresariais.

A flexibilidade levou a incorporação de tempos atípicos — noite, fins de semana, feriados — ao laboral, isto é, “passou a ocupar horários ‘não utilizados’ do território do trabalho” (Rosso,

2017, p. 98), trazendo, “para dentro do processo de produção de valores, determinados tempos que haviam, historicamente, sido conquistados para o mundo do não trabalho (ROSSO, 2017, p. 113) e produzindo alongamento e intensificação de jornadas, com uma maior quantidade de trabalho, reduzindo tempos perdidos. Nesse horizonte, o trabalho em tempo parcial vem a ser utilizado como forma de diminuir os tempos mortos, uma vez que a mão de obra se encontra potencialmente mais descansada e ativa, incidindo sobre a produção de mais valor.

A flexibilização lança mão de diferentes recursos de distribuição da jornada: trabalho em tempo parcial; fins de semana; feriados; noturno; banco de horas; contratos anuais ou quinzenais; horas-extras, e utiliza várias formas contratuais: MEI, CLT, estágios, *trainees*, aprendizes, pejetas, freelas, por hora, por empreitada, conta própria etc.: “A chave da flexibilidade esconde-se na capacidade que cada modalidade tem para produzir valores excedentes e acumuláveis” (Rosso, 2017, p. 166). De certa forma, tudo isto se passa em conexão com a tecnologia: “a inovação tecnológica é pressuposto para o trabalho flexível” (Rosso, 2017, p. 120), que, por meio de dispositivos e de plataformas, contribui para a flexibilização e para a uberização do trabalho.

Nesse contexto, observam-se a heterogeneidade das experiências de flexibilidade e a precariedade dos pontos de vista racial, de gênero, de sexualidade, geracional, nacional etc. (Rosso, 2017); uma heterogeneidade que impacta os rendimentos e a visibilidade, uma vez que o “o trabalho é uma atividade inseparável do corpo e da identidade de quem o executa” (Rosso, 2017, p. 225). Nesse sentido, Castro (2016) analisa relatos de experiências flexíveis, envolvendo aspectos como férias, jornadas, feriados, plantões, licenças-saúde e maternidade, benefícios, contratos de trabalho, entre outros, e demonstra o viés de gênero da flexibilidade. No caso da área de Tecnologia de Informação (TI), estudada pela autora, o *home office* se coloca como forma de conciliar trabalho e cuidado com os filhos. As mulheres se referem à sensação de que a área da TI não está preparada para elas, em razão da ideia de que é preciso ter mobilidade, adaptação a mudanças de projetos e disponibilidade de tempo integral para longas jornadas e para deslocamentos imprevisíveis, em razão de que são consideradas “inaptas para desempenhar a flexibilidade temporal e espacial que é exigida nessa área, especialmente quando tornam-se mães” (Castro, 2016, p. 82).

Em parte, a flexibilidade pode atender a necessidades imediatas dos/as trabalhadores/as, como ocorre, não raramente, no caso das mulheres, quando permite articular os trabalhos produtivo e reprodutivo, uma vez estas organizam suas rotinas em torno do trabalho de cuidado. Há um gênero na flexibilidade, e este aspecto precisa ser analisado, quando mulheres apontam razões favoráveis a formas de flexibilização (Castro, 2016). Eventualmente, argumenta-se, mesmo que parcialmente, a favor dos contratos flexíveis, o que também diz respeito a fases de vida:

A partir dessas releituras dos limites impostos pelas relações de trabalho flexíveis frente a maternidade, gênero e etapas da vida, a preferência pelos contratos flexíveis era contradita, e o discurso da busca pela CLT ‘dali para frente’, ou da mudança para outro setor da economia, reivindicado enquanto projeto pessoal e profissional (Castro, 2016, p. 233).

Nesse sentido, sob o manto da flexibilidade, observa-se “a desigualdade de distribuição das cargas laborais, segundo gênero, cor, idade, classe; a desigualdade de remuneração e suas inúmeras consequências; o trabalho em horários indesejados, por serem ‘não sociais’” (Rosso, 2017, p. 205).

No caso do Brasil, com a Constituição de 1988, tem-se jornadas de 44 horas para trabalhos em tempo integral no setor privado e de 40 horas no setor público. Esse seria o trabalho de jornada integral-padrão, no qual os horários fixos e repetitivos acabam sendo uma forma de

controlar o uso excessivo ou insuficiente do tempo. Nesse sentido, aspectos importantes da regulação se referem à duração e à distribuição das jornadas, às quais se associam direitos, deixando de estar a critério exclusivo dos empregadores.

Apesar de a flexibilidade ter estado presente, desde os primórdios do capitalismo, foi apenas depois dos 30 anos gloriosos que ela começou a ser pensada teoricamente, como uma estratégia, objetivando retirar direitos, abrir novas fronteiras de acumulação, converter tempos de não trabalho em tempos de trabalho etc. Todavia, as empresas não se arriscam no sentido da completa flexibilização.

Flexibilidade é palavra de ordem da época da mundialização, das corporações multinacionais, dos mercados globais, das empresas de assessoria e consultoria e, em certa medida, dos governos. As corporações multinacionais são móveis e se deslocam agilmente através de fronteiras. As grandes empresas aparentemente seriam os *locus* de preservação da força de trabalho estável e que atua em jornada de tempo integral. Essas mesmas empresas também fazem uso abundante de trabalho flexível, externalizam serviços, contratam mão de obra por meio de agências e empresas especializadas, dividem as atividades de produção, montagem e acabamento entre conglomerados de empresas, balizam-se pelo *just-in-time*. Nichos específicos de mão de obra evitam que se mantenham tempos perdidos durante a jornada laboral. O objetivo a alcançar é o de fazer coincidir a duração da jornada com o exercício do trabalho. O trabalho flexível de duração reduzida resolve um problema que as escolas de gestão da força laboral tentaram muito solucionar e pouco conseguiram (Rosso, 2017, p. 269).

Esse problema é a questão da produtividade. Com a flexibilidade “interferindo em momentos de autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras. Abre-se imenso espaço para expansão do capital” (Rosso, 2017, p. 273); trata-se de uma solução decisiva para as preocupações empresariais com a produtividade do trabalho.

Flexibilidade e direitos

Com a reestruturação produtiva, um dos principais recursos de flexibilização, a terceirização — e outros níveis de subcontratação correlatos, como quarteirização, cooperativas, autônomos, estágios etc. — se tornou central para o modelo japonês e para as formas de gestão como um todo. A diversidade e a fragilização dos vínculos contratuais resultam no “ocultamento do trabalho efetivamente contratado” (Druck; Borges, 2002, p. 132) e ampliam as incertezas sobre salários, sobre benefícios, sobre vínculos, sobre jornadas (e sua intensidade), sobre carreiras como um todo, intensificando a “deterioração da qualidade dos empregos no núcleo duro do mercado de trabalho” (Druck; Borges, 2002, p.136). Empresas terceirizadas, por seu turno, são propulsoras de mais-valor, de “extração de excedente de trabalho, visando a criação de mais-valor e o aumento dos lucros” (Antunes, 2018, p. 32).

No caso latino-americano, os recursos a terceirizações vulnerabilizam ainda mais os coletivos de trabalhadores/as, já submetidos às condições e às características do capitalismo do Sul Global, cujo proletariado é marcado por precariedades; uma América Latina de superexploração do trabalho, historicamente constituída por relações de dependência e de exploração (Marini, 2017).

No sentido que indagou Polanyi (2000), sem regulações social e jurídica, quem irá barrar os abusos e criar entraves às classes dominantes, evitando a fratura do social? Com frequência, atualizam-se ideias contrárias ao protecionismo e se tem a retomada de velhas crenças no caráter autorregulável do mercado, típicas do século XIX, como ocorrido na década de 1980,

assim como “a redescoberta contemporânea das virtudes das pequenas empresas pelos teóricos da ‘especialização flexível’ e da ‘informalização’” (Arrighi, 2013, p. 340).

Antes da legislação protetiva do trabalho reinava um modelo de capitalismo liberal, a partir do qual a repressão se tornava condição para a imposição do assalariamento. Nesse contexto, as organizações coletivas começam a surgir, para responder ao mando privado/unilateral patronal. Antes disso, aceitava-se favores e caridades, mas jamais direitos. As lutas por reconhecimento e por reduções das disparidades, por exemplo, ocorreram em oposição ao modelo privatista, baseado nos mecanismos de mercado. Igualmente, normas foram surgindo para regular o processo acumulativo, em oposição à lei do mais forte, colocando alguns limites na exploração, logo a destruição da regulação pública vai no sentido inverso, quer dizer, busca restaurar os mecanismos privados de mercado (Polanyi, 2000). O caráter protetivo do trabalho foi desenvolvido, em razão das condições de subordinação e de vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as, feição ontológica do Direito do Trabalho, de vieses protetivo e de insubordinação a negociações individuais, visando reduzir o desequilíbrio de forças:

foi exatamente por negar a validade desse tipo de ajuste individual entre empregado e empregador que o direito do trabalho afirmou sua existência. Foi denunciando a insuficiência da ideia de igualdade formal entre os sujeitos e considerando a desigualdade material profunda que tornava assimétrica as relações de trabalho, que o direito do trabalho se destacou do campo do direitos civil para afirmar um campo normativo autônomo, regido pelo princípio da proteção ao hipossuficiente, que invalidaria declarações de vontade (adesões, consentimentos, acordos ou ratificações de contratos) dos trabalhadores que implicassem renúncia a direitos já assegurados pela legislação ou que os prejudicassem em relação a esse patamar (Druck, 2019, p. 295).

O Direito do Trabalho reduz a disparidade de poder entre capital e trabalho. O capitalista passa a ter parte de sua liberdade empresarial definida fora do âmbito das empresas; trata-se, portanto, de uma ordem supraindividual de direitos e de deveres. Todavia, para fazer valer as normas, os/as trabalhadores/as dependem da própria capacidade de ação coletiva, da ação do órgão fiscal do Estado e da justiça do trabalho (Cardoso, 2003, p. 519). Nesse caminho, falar de uma história dos direitos é falar de uma história das formas de organização dos/as trabalhadores/as, bem como dos esforços do empresariado para vetar todas as iniciativas de regulamentar o mercado de trabalho, temendo o avanço do Estado sobre seus negócios privados (Gomes, 2002).

Biavaschi (2007) analisa as importâncias do Direito e das leis como mecanismos de intervenção do Estado nas relações econômicas e sociais. Para a autora, a constituição dos/as trabalhadores/as como sujeitos de direito foi uma das pré-condições para a superação do liberalismo e uma das frentes de ação do Estado na tentativa de construir uma nação moderna, através da regulamentação do mercado de trabalho.

Nos dias atuais, contudo, a ordem neoliberal aumenta a informalidade, a desproteção e a desigualdade, transformando-se numa ordem despótica. Ela coloca em xeque a institucionalização de regras jurídicas, que elevaram os/as trabalhadores/as à condição de sujeitos de direitos (Biavaschi, 2007). Nesses termos, a restrição de direitos restringe a própria democracia.

Tem ocorrido uma “expansão do capital e de seus domínios em relação ao período fordista, no qual a organização sindical e partidária das classes trabalhadores prescrevia certos limites” (Amorim, 2009, p. 18). Com a pressão operária, com os sindicatos e com os partidos de esquerda, as políticas liberais tiveram que ceder, até que fosse construído, no século XX, o Estado-Providência, o qual vem sofrendo o assédio dos ideólogos liberais, desde 1980 (Bosi, 2010).

Os mecanismos legais de exploração, os quais fazem parte de campos de disputas e de conflitos, são decisivos para garantir o controle e a exploração do trabalho, como mostrou Thompson (1998) no caso inglês, referente à exploração de camponeses no século XVII. As expropriações de camponeses/terras e de artesãos/ferramentas só pode ocorrer, por meio de mecanismos legais. Desde o século XVII, a legislação da Inglaterra desenvolveu um aparato legal para impor as regras do mercado de trabalho, sob pena da lei dos doravante chamados vagabundos, promovendo a apropriação privada de terras comuns e a mercantilização generalizada de meios de sobrevivência (Mattos, 2019).

A condição de estar flexibilizado coloca o/a trabalhador/a numa situação de disponibilidade quase constante:

de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre... desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da escravidão (Antunes, 2018, p. 34).

Tal contexto tem produzido a ampliação do proletariado de serviços, que “passa a ter cada vez mais um papel de destaque na formação da classe trabalhadora ampliada, que se expande em escala global e que tem sido responsável pela deflagração de várias lutas sociais, de manifestações e de greves” (Antunes, 2018, p. 55). Nesse sentido, tem-se as exigências de metas, os baixos salários, o despotismo da gerência, entre outras, como características de um novo proletariado de serviços, profundamente vulnerável aos mecanismos de flexibilização.

No Brasil, a Primeira República foi um importante momento de lutas por direitos e de constituição de uma identidade de trabalho. A Justiça do Trabalho, criada em 1941, representou uma nova institucionalidade, garantida pelo Estado, que coagiu empresas privadas a cumprir determinadas obrigações (Gomes, 2002). Assim como nos demais países, na sociedade brasileira, o Direito e a Justiça do Trabalho nasceram na contramão da ordem liberal, visando proteger os/as trabalhadores/as e evitar que sucumbissem ao individualismo de mercado (Biavaschi, 2007, p. 300).

Todavia, no caso brasileiro, sobretudo a partir da década de 1990, os “empregadores estão deslegitimando a ordem legal existente ... flexibilizando a frio o mercado de trabalho” (Cardoso, 2003, p. 496), via ilegalidade e/ou informalidade.

O fim da estabilidade no emprego e a sua substituição pelo FGTS ocorreram ainda em 1966, no Brasil, enquanto atos flexibilizadores se intensificam nos anos 1990, a exemplo do estabelecimento do chamado banco de horas, no período do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB). Outros mecanismos foram criados: trabalho aos domingos e feriados nas atividades de comércio (em 2000); trabalho em tempo parcial de 20h, elevado para 25h semanais (em 2001); regime de trabalho comprimido em turnos de 12h por 36h etc.

Os argumentos liberais são os de que o Direito é empecilho à reestruturação produtiva, que o mercado de trabalho é rígido e que os custos impedem a inserção competitiva. No Brasil, os elementos centrais do sistema de relações de trabalho (salário, jornada, estabilidade, legislação sindical) foram definidos em lei: “Nos anos 80..., [com a] Constituição Brasileira, [deu-se] *status* constitucional a matérias antes definidas pela CLT... Mais uma vez, os direitos do trabalho foram o veículo dos direitos sociais no Brasil” (Noronha, 2000, p. 259, inserções nossas).

Tendo dado os primeiros passos no governo do presidente Fernando Collor de Mello, o processo de reestruturação produtiva se intensificou, a partir de 1994, sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, guiado pelos designios neoliberais, buscando reformas cada vez mais desregulacionistas. Na década de 1990, houve uma tendência à reprivatização das relações de classe, tanto via reforma trabalhista quanto via informalidade; tal reforma trabalhista, que só veio a ocorrer entre 1998 e 2000, envolveu contratos de trabalho temporários, bancos de horas, trabalhos por tempo parcial, entre outros. Desse modo, a flexibilização atingiu o corpo do sistema legislado de relações laborais, “mas a flexibilização interna da relação de emprego pela via da alteração legislativa foi menor do que almejavam os neoliberais, pois havia limites claros impostos pela supremacia constitucional” (Grillo, 2008, p. 324). No entanto, apesar das “... emendas constitucionais aprovadas..., o Direito Constitucional do Trabalho permaneceu praticamente inalterado” (Grillo, 2008, p. 325).

Nesse período de enfraquecimento dos sindicatos e do trabalho, fortaleceu-se um discurso sobre negociações coletivas diretas e livremente ajustáveis:

Para tal visão empresarial, o sistema negocial seria bem mais flexível que o sistema estatutário, já que nestes os direitos são garantidos por lei – residualmente por acordos e convenções coletivas – cuja revogação é mais difícil que no marco de uma regulação pactuada mediante contratos com vigência restrita (Grillo, 2008, p. 333).

A partir da metade dos anos 1990, a maioria das empresas adotou modalidades de flexibilização, como banco de hora, terceirização, trabalho temporário, entre outros. No período, consolidou-se uma agenda liberal, que passou a fixar a modernização da CLT. A reforma trabalhista de 2017, aprovada pelo presidente Michel Temer, pós-ruptura institucional, com o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, insere-se num quadro de reformas neoliberais de desconstrução de proteções laborais, em favor de negociações diretas. Nesse mesmo caminho, o ex-presidente Jair Bolsonaro, em 2019, começou seu governo com a extinção do Ministério do Trabalho (após 78 anos de atuação) e tentou uma radicalização da reforma, com a proposta da Carteira Verde e Amarela (Druck, 2019).

Quando a lei permite negociar individualmente sobre banco de hora, sobre compensação de jornada, sobre extinção de contratos, sobre dispensa sem presença de sindicato etc., desconsideram-se as desigualdades que marcaram a razão de existir do Direito do Trabalho em outros momentos históricos (Druck, 2019). A ideia de deixar de avalizar direitos para garantir empregos admite que os sindicatos acordem padrões inferiores aos legais, como no caso de questões de saúde (redução de intervalos para alimentação) e de segurança (lugares insalubres, independentemente de parecer técnico), por exemplo. Outros pontos: fim da obrigatoriedade da contribuição sindical; subcategorização de empregos em intermitentes e em terceirizados; teletrabalho, sem controle de jornada e com conseqüente ausência de pagamento de horas extraordinárias; liberdade de contratar trabalhadores autônomos etc., modalidades de trabalho precárias, agora legalizadas, e que, especialmente no caso do trabalho intermitente, “... implodem com a garantia do salário mínimo..., abrindo margem para um processo de pauperização” (Druck, 2019, p. 296). A terceirização antecipou o que a ‘reforma trabalhista’ legalizou para todos/as os/as trabalhadores/as no Brasil: a precarização como regra” (Druck, 2019, p. 298).

A importância do negociado, para além do legislado, foi defendida pelo novo sindicalismo. A reação contrária de parte do movimento dos trabalhadores ocorreu, a partir do momento em que o negociado foi visto como forma de rebaixar direitos via negociação (Galvão *et al.*, 2019). A flexibilidade, já presente, por exemplo, nas horas extras, no banco de horas (1998),

no trabalho por tempo parcial (2001), se intensificou profundamente, inclusive, no plano jurídico, com a reforma de 2017.

Flexibilidade e ideologia

O controle do tempo, com base em metas e em resultados, adequa-se bem aos valores da flexibilidade — o ser uma pessoa flexível —, do desempenho, da superação, do sucesso, da eficiência, da iniciativa e do amor/gosto/afeto/dedicação ao ofício/profissão/ocupação, que têm sido propagados e construídos, com base na liberdade e na autodisciplina. Ou seja, o trabalhador flexível não se submete mais às hierarquias, mas apenas a si mesmo, o que passa a ser decisivo em circunstâncias de incerteza e de instabilidade, que requerem adaptação constante. Incentiva-se o estado de produção contínua — de coisas e de si mesmo —, gerando uma sobrecarga de trabalho e um potencial esgotamento e produzindo, como consequência, uma individualidade cada vez mais sintonizada com os valores do mercado.

Nesse sentido, Foucault (2012) analisa a construção de uma subjetividade competitiva e voltada à utilidade, sob o domínio do neoliberalismo. Trata-se de uma subjetivação empreendedora, que pensa o indivíduo como negócio; uma nova ética, na qual o empresário de si mesmo é o seu próprio capital e a fonte da sua própria renda. O autor apresenta o *Homo economicus* como sujeito do neoliberalismo, modelo no qual o empresário de si mesmo nutre estilos de vida, conhecimentos, atitudes e habilidades voltadas à valorização de si. O sujeito-empresa — sujeito de interesse — investe em si mesmo e enxerga oportunidades de negócios em tudo (Foucault, 2012).

Para compreender esta esfera do mundo do trabalho, que se vincula à dimensão simbólica da flexibilidade, é central o entendimento sobre o modo como as ideologias atuam. Se existem dimensões concreta e material da flexibilidade, que se expressam de modo significativo no plano dos direitos — e da sua flexibilização —, outra dimensão se apresenta no plano ideológico, uma vez que este processo precisa da mobilização da subjetividade. Assim, passa a ser crucial o trabalhador se perceber como empreendedor, autopercepção que complexifica e que amplia as contradições na interpretação de si mesmo como parte de uma relação, que envolve submissão e exploração, quando observada a partir de uma apreensão mais ampla, macroestrutural, de como se dão as relações entre trabalhadores/as e as empresas nas quais atuam, observando as novidades nas técnicas de controle destas.

Os discursos motivacionais, isto é, a mobilização da subjetividade, não são uma aresta e toda a dimensão ideológica está diretamente implicada no processo — associada a uma subjetividade especialmente estratégica, presente nos modelos de negócios frequentes na atualidade —, especialmente no caso de trabalhadores/as que lidam mais diretamente com um trabalho cognitivo, de maiores conhecimento e escolaridade: “a ‘subjetividade’ do trabalhador é assim reconfigurada e outra vez reclamada pelo capital” (Amorim, 2009, p. 150). Dito de outra forma:

o capital parece ter aprendido a controlar as formas do trabalho cognitivo. Aprofundou sua dominação política e econômica na produção quando passou a, dentro de limites pré-estabelecidos por ele mesmo, utilizar mais adequadamente as capacidades intelectuais do trabalhador (Amorim, 2009, p. 150)

Tal é o que ocorre no caso dos/as trabalhadores/as da Tecnologia da Informação, quando se busca situar liberdade e flexibilidade na mesma equação, quer dizer, a imagem e a aura do

Vale do Silício, em São Francisco, Califórnia, contrapõem-se à rigidez hierárquica das ideias das indústrias de Liverpool e de Manchester.

A dimensão ideológica não é uma aresta justamente por estar objetivamente implicada em todo este processo, pois os/as trabalhadores/as conhecem profundamente a realidade do desemprego — real ou potencial — e sabem de que a empregabilidade (formação continuada, de modo geral, custeada por si mesmo) é um recurso de defesa em um contexto de constantes transformações. Com isso, observa-se a ambivalência de que subjetividade e materialidade são dialeticamente interdependentes.

E mesmo a linguagem passa a ser flexibilizada, quando desfoca das hierarquias, bem como ocorre um certo culto à cultura do risco, que também se afina à ideia de flexibilidade.

O setor de tecnologia de informação é paradigmático das novas configurações do trabalho, tendo emergido em um cenário no qual a flexibilização do trabalho já estava em marcha. Dessa forma, tem sido protagonista em termos de inovações gerenciais e novas formas de organização do trabalho, inspirando mudanças em outras áreas. A criação de empresas no modelo de *startups* tem se fortalecido muito nos últimos anos, tendo como inspiração o sucesso das (hoje) gigantes empresas de tecnologia que tiveram origem no Vale do Silício (Pires, 2021, p. 14).

Nesse contexto, naturalizam-se as intensas e longas jornadas e a utilização do tempo livre para produzir e para ampliar as próprias qualificações, uma vez que se trata de um segmento com uma cultura, voltada a envolver e a engajar os/as trabalhadores/as em torno daquilo que gostam/desejam fazer e em torno da expectativa de desenvolver alguma inovação (Pires, 2021).

No plano discursivo, “as novas formas de trabalho flexíveis acessam e usam de maneira coerente os discursos motivacionais que insistentemente batem na tecla da autonomia como oportunidade de se fazer aquilo que gosta” (Zanon, 2019, p. 25), enquanto o bom desempenho fica garantido, em parte, pelo gosto e pelo investimento constante em capitais humanos, proporcionado pelo próprio fluxo flexível. A flexibilidade diz respeito a uma fase do capitalismo, pautada na diversidade e na rapidez, em que se busca construir, junto aos/às trabalhadores/as, uma certa identidade em torno do ideal do “ser flexível”: “O trabalhador flexível é agora não só aquele que disponibiliza seus horários e competências às ordens das incertezas do mercado, mas aquele que, a partir dessas demandas, acorda seus desejos em função de uma maior produtividade do capital” (Zanon, 2019, p. 125).

As estratégias de persuasão são diversas e igualmente motivadas por buscas exploratórias: “Não é porque o trabalhador mobiliza seu amor ao trabalho e se identifica com aquilo que produz, bem como com toda a precariedade que envolve a produção, que ele deixa de ser objetificado dentro da relação trabalho-capital” (Zanon, 2019, p. 169).

O/A trabalhador/a flexível ideal investe na própria empregabilidade e amplia e utiliza sua *network* para a produtividade. No caso do/a trabalhador/a que busca ampliar o próprio conhecimento, esse acaba por servir a seu melhor desempenho. Atribui-se sentido positivo, igualmente, a linguagens que estimulem a ousadia, a iniciativa e a inovação, frequentemente presentes nos repertórios das *startups* e das aceleradoras/incubadoras. Sobre os encantos e desencantos com a flexibilidade, observa-se a seguinte questão, em relação ao campo da TI, que pode ser relacionada a outros coletivos de trabalhadores/as:

as falas dos profissionais parecem demonstrar que as formas mais flexíveis de contrato são toleradas e até valorizadas quando se é mais jovem. Com o passar dos anos, a preocupação com o futuro, com a saúde e os planos de ter filhos fazem com que os trabalhadores passem a privilegiar o contrato de trabalho formal (Pires, 2018, p. 136).

O contexto de reestruturação produtiva, que não raro produziu desemprego, buscou promover a empregabilidade e o empreendedorismo como saídas para as crises econômicas:

A ideologia do autoempreendedorismo é a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista. Nesta ótica ideológica, cada um deverá se sentir responsável por sua saúde, por sua mobilidade, por sua adaptação aos horários variáveis, para atualização de seus conhecimentos (Alves, 2011, p. 104).

Esse tipo de trabalho flexível tem produzido frustrações, devido às dificuldades e à falta de reconhecimento frequentes. Para amenizar os conflitos, todo um léxico se constituiu, incluindo termos como ousadia, desempenho, liberdade, autonomia, criatividade, parceria, colaboração, participação, proatividade, adaptabilidade, produzindo a linguagem/o senso comum dos novos discursos de gestão, aos quais se filia uma certa moralidade, vinculada aos valores das empresas, quer dizer, um léxico voltado às capturas do saber, do fazer, das disposições de inteligência e dos afetos — uma “captura da subjetividade” (Alves, 2011) —, que é manipulatória e pronta a agregar valor à produção, a qual se intensifica em contextos de expansão da terceirização, da informalidade e das experiências com a precariedade, exemplificadas pelo trabalho intermitente, pelos assédios, pelos adoecimentos, pelas longas e intensas jornadas etc. A flexibilidade e as dinâmicas de precariedade correlatas se colocam como vivências frequentes do trabalho, em contraponto à eficiência e à racionalização exacerbadas da empresa, que combinam novas e velhas versões de antigas formas de gestão (taylorismo, fordismo, toyotismo etc.).

Na atualidade, a produção de valor exige uma maior mobilização da subjetividade, elevando as contradições entre as exigências da produção do valor e as necessidades humanas, o que vem a ser a “matriz das ‘novas doenças da alma’” (Alves, 2011, p. 101).

É por mobilizar, com intensidade e profundidade, a alma humana que o novo capitalismo, com sua nova cultura da fluidez e precarização do trabalho e da vida social, contribui para a epidemia de novas doenças psicossomáticas. As doenças do novo capitalismo atingem mais o homem integral, sua mente e corpo, com o estresse e a depressão sendo sintomas da colonização intensa da vida social pelos requisitos empresariais (Alves, 2011, p. 98).

Vinculadas a esta questão, Amorim (2009) destaca:

as formas de exploração do trabalho, caracterizadas nas últimas três décadas, por um lado, pelo operário polivalente, pela subcontratação, pelos cortes salariais e práticas toyotistas, e, por outro, pela flexibilização de direitos trabalhistas e o enfraquecimento dos partidos e sindicatos ligados às classes trabalhadoras em diferentes países, foram gestadas pelo capital para salvaguardar e ampliar seus domínios políticos e sua valorização (Amorim, 2009, p. 14).

Assim, em razão do caráter do modo de organização capitalista, força de trabalho e capital se encontram em posições antagônicas no processo produtivo, em função do impulso do capital em se autovalorizar. Essa lógica de acumulação necessariamente gera antagonismos sociais, dado o caráter antagônico do trabalho vivo. Além disso, antagonismos também se verificam na esfera da circulação. Nela, o salário gasto para reproduzir sua força de trabalho, pelo/a trabalhador/a, retorna ao capitalista, assim o ciclo de reprodução do capital é reiniciado (Mattos, 2019).

A flexibilidade, uma vez que entra no tempo de vida (sendo esta uma dimensão sociológica e filosófica relevante) e que acelera este tempo para uma produtividade constante, não

favorece o uso contemplativo das horas, o descanso (principalmente, no caso das mulheres, que, em razão do trabalho reprodutivo, descansam menos), a convivência intersubjetiva (observa-se uma individualização solitária no lugar de relações abertas e francas com o “outro” e com a sua alteridade), a escuta (o tempo das narrativas atentas), as trocas solidárias e a convivência política.

Apesar disso, de alguma maneira, os/as trabalhadores/as tentam se organizar para lidar com as consequências que os processos de reestruturação produtiva impõem a sua classe, quando “o capital busca novas formas de organização do trabalho mais adequadas à autovalorização do valor” (Alves, 2011, p. 33).

Parcelas de classes trabalhadoras têm experienciado diferentes condições, ao longo dos anos, dado que estas sempre foram heterogêneas e cheias de precariedades, quer dizer, os/as trabalhadores/as não raramente circulam entre formalidade e informalidade, entre emprego e desemprego, inclusive em termos empíricos, vivenciando o lumpemproletariado e o próprio pauperismo; “tais formas (ou experiências) são parte constitutiva da ‘existência’ da classe, uma existência dinâmica, em que os trabalhos individualmente podem passar por várias dessas experiências ao longo da vida” (Mattos, 2019, p. 38).

Compreender os processos de flexibilidade, concebendo-os tanto como experiências concretas, que envolvem o âmbito dos direitos, quanto como experiências ideológicas, traz à luz a necessidade de conceber as ideologias de forma dinâmica, quer dizer, voltadas à mobilização da ação.

Sobre ideologia, Gramsci é um dos teóricos fundamentais e traz uma reflexão pertinente sobre a adesão ou não das pessoas aos valores dominantes — no caso em interesse aqui, trata-se de pensar acerca dos valores dos processos de flexibilização, que se associam, também, à noção de empreendedorismo. Gramsci, conforme Konder (2002), aponta para uma importante ponderação, quando classes populares e grupos subalternos de trabalhadores/as estão em questão:

da situação intelectual do ‘homem do povo’, que não sabe contra-argumentar em face de um ‘adversário ideologicamente superior’, não consegue sustentar e desenvolver suas próprias razões, mas nem por isso adere ao ponto de vista do outro, porque se identifica solidariamente com o grupo a que pertence (Konder, 2002, p. 109).

Em grande medida, a questão ideológica diz respeito a tomar a parte pelo todo — e a incluir no discurso, excluindo-a na prática (Bosi, 2010). Nesse sentido, coloca-se a contribuição de Thompson (1998), que indica que os sujeitos têm necessidades e interesses antagônicos nas relações produtivas — apontando para a centralidade das lutas e para as possibilidades de transformação social — e tratam destas experiências na sua consciência e na sua cultura. Analisa-se, assim, a dimensão processual, ou seja, as “determinações da existência objetiva da classe (o ser social), e a sua consciência social, mediante a categoria ‘experiência’” (MATTOS, 2019, p. 54). Tal definição de classe trabalhadora envolve dimensões objetivas e subjetivas, bem como uma definição processual da classe e, portanto, da consciência de classe, associada à identidade de interesses entre si e contra outros, cujos empenhos são distintos: “A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe” (Mattos, 2019, p. 125).

A ideologia precisa conter uma versão da realidade, que seja real e reconhecível o bastante para não ser rejeitada. Ela seria vulnerável, se falhasse por completo em se harmonizar à experiência vivenciada. Isso não contradiz o fato de que, com frequência, ideologias contêm proposições falsas; esse é o caso das ideologias racistas e sexistas, quando afirmam, por

exemplo, que existem raças inferiores ou “que as mulheres são menos racionais que os homens” (Eagleton, 1997, p. 27).

A ideologia tem força material e é capaz de organizar a vida prática dos seres humanos. Ela pode conter equívocos, mas nem todos eles são ilusões. “Há uma diferença entre estar equivocado e estar iludido” (Eagleton, 1997, p. 37), bem como há diferenças entre compreender e concordar efetivamente com algo: “Um homem pode reconhecer a justiça da causa feminista, mas recusar-se a abrir mão de seu privilégio masculino” (Eagleton, 1997, p. 37). Para Eagleton (1997), como não vivemos em um mundo de cínicos nem de masoquistas, a maioria precisa acreditar que as injustiças estão prestes a serem corrigidas — ou que são inevitáveis ou que não são injustiças.

Existem várias dimensões na ideologia: crenças; afeições; inconsciências; misticismos; simbolismos; proposições verdadeiras e, também, falsas, ou seja, não se pode atribuir características invariáveis às ideologias. É preciso evitar argumentos essencialistas, pois, sozinhas, as visões acabam sendo muito parciais. A ideologia é uma força social, que constitui ativamente os sujeitos, equipando-os para as suas tarefas e para a reprodução social.

De modo paralelo, a ideologia nunca é o mero efeito expressivo de interesses sociais objetivos, mas tampouco são todos os significantes ideológicos ‘aleatórios’ no que diz respeito a tais interesses. As relações entre os discursos ideológicos e os interesses sociais são relações complexas, variáveis (Eagleton, 1997, p. 194).

Trata-se de uma força ativa, que ajuda a organizar a vida prática das pessoas e que legitima determinadas ações, envolvendo crenças e conflitos, no campo dos significados. As crenças precisam estar apoiadas, de algum modo, “pelo mundo que nossa atividade prática nos revela” (Eagleton, 1997, p. 25).

Para Eagleton, é importante ter atenção para não exagerar nas importâncias da cultura e da ideologia na manutenção do poder político, posto que há outros fatores: tolerâncias dos oprimidos; coerções econômicas; fraudes etc.

No caso dos oprimidos, frisa-se que as classes dirigentes nem sempre estão autoiludidas e que os grupos oprimidos podem racionalizar tanto quanto seus governantes; talvez estes percebam suas condições de vida e alguns possam achar que merecem sofrer, pois as alternativas seriam piores, até se autoiludindo que não são infelizes, enquanto, em outros casos, a autoilusão também pode tornar suas condições mais toleráveis (Eagleton, 1997, p. 57).

O autor lembra de que nem tudo é ideologia, enquanto forma de atribuir *status* elevado às ideias, uma vez que a experiência prática é mais complexa. Há muitas outras técnicas de controle — “mais prosaicas e mais materiais” —, que passam por salários, por supressões de direitos, entre outras. Igualmente, sobre a experiência dos explorados, não há razão para supor a adesão completa destes às doutrinas e às visões de mundo de seus superiores: “não haveria uma internalização maciça dos valores dominantes ... os grupos sociais subalternos têm, com frequência, suas próprias culturas, que são ricas e resistentes e não podem ser incorporadas, sem luta, aos sistemas de valores daqueles que os governam” (Eagleton, 1997, p. 43).

E o autor continua:

legitimação nunca é, simplesmente, uma questão ideológica: as classes dirigentes dispõem de meios materiais para arrancar a anuência de seus subordinados, tais como aumentar o salário ou fornecer assistência médica gratuita... é arriscado supor que um poder legitimado é sempre bem-sucedido em fazer-se internalizar por aqueles que ele visa. Precisamos distinguir entre essa aceitação “normativa” e a aceitação “pragmática”

endossam o direito de governar de seus governantes por não verem nenhuma alternativa realista (Eagleton, 1997, p. 60).

Há as ideias oficiais e outras, relacionadas à experiência prática da realidade social: “Um alvo da prática revolucionária, então, deve ser elaborar e explicitar os princípios potencialmente criativos implícitos na compreensão prática dos oprimidos” (Eagleton, 1997, p. 110), uma vez que existem os domínios da contestação e da negociação. Não há porque conjecturar que uma posição social dá acesso automático a conjuntos de crenças, a ideias políticas e a desejos, do contrário poderíamos supor que toda mulher seria feminista, por exemplo (Eagleton, 1997, p. 181). Mas há algo a ser dito, em relação a uma localização socioeconômica e a interesses objetivos: se não existisse conexão entre posições de classe e político-ideológica, “presumivelmente, ... todos os capitalistas também [seriam] socialistas revolucionários” (Eagleton, 1997, p. 188, inserção nossa).

Nesse sentido, compreender a flexibilidade como forma de ideologia diz respeito a observar todo o construto de significados positivos, que têm se baseado nos discursos gestoriais da flexibilidade.

Boltanski e Chiapello (2009) analisaram esta questão, indicando que, nos anos 1990, os textos sobre gestão de negócios criticavam o capitalismo familiar dos anos 1960 e as grandes organizações hierárquicas dos anos 1990, e os conglomerados empresariais passaram a ser considerados muito burocráticos, nivelados e castradores de autonomia.

Nos anos 1990, entram em foco as exigências dos clientes, ataca-se a planificação muito longa, defende-se a intensificação da evolução tecnológica, as inovações administrativas, as empresas enxutas, as companhias em rede e as terceirizações, as empresas buscam organizar pequenas equipes, o progresso nas telecomunicações permite trabalhar a distância (em rede), destaca-se a importância da competência dos/as trabalhadores/as, passa-se a falar em coordenadores/as e em líderes e não mais em chefes, novos dispositivos eletrônicos visam aumentar as autonomias das pessoas e das equipes, confere-se papel importante à confiança e ao antiautoritarismo, deslegitimam-se o taylorismo (que tratava o ser humano como máquina) e a ideia de carreira vitalícia, trabalha-se em projetos (em vez de carreira, passa-se de um projeto a outro), valoriza-se quem sabe se adaptar, a ideia de garantias é associada ao período anterior, dá-se a revalorização dos aspectos afetivos e pessoais (contra os quais se havia lutado nos anos 1960), grandes empresas induzem à criação de prestadoras de serviços, com as quais firmam contratos etc., mas, apesar de toda esta nova gramática, as empresas estão maiores do que nunca: “formas em rede possibilita conjugar flexibilidade e posição forte nos mercados” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 247).

“A nova gestão empresarial, portanto, dá algumas respostas à crítica ao desencanto” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 132), ou seja, ao desencanto com as hierarquias autoritárias e centralizadoras. Nos anos 1960, focava-se no/a executivo/a, mas, nos anos 1990, o foco é nos/as *managers*; eles/as não procuram dirigir ou dar ordens, mas se tornam inspiradores/as, mobilizadores/as e animadores/as de equipes; eles/as são considerados/as líderes, por causa de suas qualidades pessoais e, não, devido as suas posições estatutárias.

Nesse novo contexto, as tecnologias eliminam os espaços fora de controle (com as câmeras, por exemplo), enquanto a polivalência, com igual salário, é outra maneira de aumentar a intensificação laboral. Há uma tendência à individualização de situações de trabalho, como no caso da remuneração, cada vez mais relacionada a qualidades pessoais e, menos, a ocupações: “Os assalariados pagaram caro demais por essas transformações, pois, simplesmente para manterem seu nível de vida, tudo parece indicar que eles precisam trabalhar mais” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 279).

Assim, tem-se a flexibilidade como lócus privilegiado para reflexão, tanto sobre as ações concretas, que envolvem as reformas empresariais, quanto sobre os espaços de ideologias, a partir das quais se oferecem justificativas para legitimar as ações correntes, que derivam de decisões no campo empresarial. Qual é a chance de a flexibilidade ser recuperada, como pauta emancipatória, pela classe trabalhadora? Essa é a questão a ser respondida, uma vez que a flexibilidade, assim como o empreendedorismo, por exemplo, passou a ser profundamente associada ao campo empresarial.

Considerações finais

Com a expressão “capitalismo flexível”, atacam-se as formas rígidas de burocracia e de rotina: “Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudança a curto prazo, assumam risco continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais” (Sennett, 1999, p. 9). Diz-se que, agredindo a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá, às pessoas, mais liberdade para moldar suas vidas, quando, de fato, a nova ordem impõe novos controles. As empresas buscam eliminar camadas de burocracia, tornando-se organizações mais planas e mais flexíveis. Em vez de entidades de tipo pirâmide, essas se transformam em organizações do tipo rede, tendo os dispositivos digitais como dimensão decisiva para substituir as lentas comunicações, presentes nas cadeias de comando tradicionais.

Originalmente, “flexibilidade” designava a capacidade de ceder e de se recuperar da árvore, frente ao teste e à restauração de sua forma. “Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis..., porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas” (Sennett, 1999, p. 53).

A ordem capitalista tem suas fraquezas, e as suas contradições resultam, também, em descréditos aos seus valores e ideais. As empresas se reestruturam, visando a flexibilização, e os/as trabalhadores/as tendem a se defrontar com formas cada vez mais flexíveis de trabalho, de salário, de contrato, que incluem remuneração, rendimentos e promoções por produtividade variáveis, avaliações individualizadas, jornadas irregulares, entre outras; trata-se de usar a flexibilidade como estratégia empresarial para otimizar recursos.

Desse modo, observando dramas, dilemas e contradições, o presente artigo buscou analisar alguns dos aspectos implicados na flexibilidade laboral, ao compreender a relação dos/as trabalhadores/as sobretudo com o tempo, a partir dos temas direitos trabalhistas e ideologias.

Em um contexto neoliberal, como o colocado no presente, observou-se que a flexibilidade está associada, por um lado, a um discurso emancipatório libertador e, por outro, a uma experiência de desproteção, em termos de direitos. O conflito entre as expectativas do empresariamento de si e as vivências em cenários de informalidade e de fragilização de direitos ofusca o entendimento das contradições colocadas nestes modelos organizacionais.

Na dimensão ideológica, a positivação dos discursos gestoriais da flexibilidade se sintoniza com a construção de uma subjetividade marcada por valores neoliberais, mobilizada para fomentar um culto ao risco e o uso do tempo livre para ações empreendedoras e/ou para ampliações da própria empregabilidade.

Nas últimas décadas, a flexibilização passou por mudanças qualitativas, associadas aos processos de reestruturação produtiva, e, mais recentemente, às dinâmicas da plataformação digital. Como estratégia de competição, ela tem sido utilizada para esvaziar o sentido ontológico protetor dos direitos do trabalho, impactando os/as trabalhadores/as como um

todo; ainda mais, quando se observam as clivagens, que envolvem a heterogeneidade e as desigualdades presentes na classe trabalhadora, como as de gênero e as das relações centro-periferia do capitalismo.

Mesmo que exista a possibilidade de redução das jornadas laborais, do ponto de vista tecnológico, o atual mundo do trabalho tem levado as pessoas a trabalhar cada vez mais. Com isto, sucumbem as fronteiras entre trabalho e não trabalho, e o tempo de vida é incorporado a um círculo, no qual se impõe a necessidade de estar permanentemente disponível para o labor. Fala-se cada vez mais frequentemente na necessidade de tempo para família, para amigos, para lazer, para atividades físicas e para outros aspectos relevantes em uma vida social de qualidade, todavia o dia de 24 horas não parece suficiente para responder às intermináveis demandas laborais e os/as trabalhadores/as dominam cada vez menos o seu tempo. Por um lado, há corpos cansados e, muitas vezes, adoecidos e sem disposição para diálogos, para afetos, para aprendizagens e para as demais vivências sociais; por outro, há a necessidade ideológica de ver tudo de modo positivo, como se tudo representasse uma nova oportunidade.

As contradições que se colocam, para as quais o debate sobre ideologias traz algumas chaves de entendimento, envolvem um percurso de difícil compreensão sociológica, mas, nesse caminho de contradição talvez seja possível observar que nem toda vivência flexível dos/as trabalhadores/as significa uma adesão aos valores da flexibilidade.

Bibliografia

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020. e-ISSN 2238-2577.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMORIM, Henrique. *Trabalho imaterial: Marx e o debate contemporâneo*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARRIGHI, Giovanni. *O longo século XX: Dinheiro, poder e as origens de nosso tempo*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2013.

BASSO, Pietro. *Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI*. Campinas: Unicamp, 2018.

BIAVASCHI, Magda. *O direito do trabalho no Brasil – 1930- 1842: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOSI, Alfredo. *Ideologia e contra ideologia: temas e variações*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

- CARDOSO, Adalberto. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz (org.). *A democracia e os três poderes no Brasil*. Belo Horizonte; Rio de Janeiro: UFMG, 2003.
- CASTRO, Bárbara. *As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor da tecnologia da informação*. São Paulo: Annablume Trabalho, 2016.
- DRUCK, Graça *et al.* A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Caderno CrH*, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019.
- DRUCK, Graça; BORGES, Angela. Terceirização: balanço de uma década. *CrH*, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002.
- EAGLETON, Terry. *Ideologia: uma introdução*. São Paulo: UNESP; Boitempo, 1997.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *É tudo novo, de novo*. São Paulo: Boitempo, 2021.
- FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica*. São Paulo: Martins Fontes, 2012.
- GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CrH*, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019.
- GOMES, Angela Castro. *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.
- GRILLO, Sayonara. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. [S. l.]: LTR, 2008.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.
- LAFARGUE, Paul. *O direito à preguiça e outros textos*. Lisboa: Estampa, 1977.
- LEITE, Márcia de Paula. Prefácio. In: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos (org.). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação*. Curitiba: UFPR, 2018.
- LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. *Rev. Katál.*, Florianópolis, v. 10, n. esp., p. 37-45, 2007.
- MARINI, Ruy Mauro. Subdesenvolvimento e revolução. In: MARINI, Ruy Mauro. *Subdesenvolvimento e revolução*. Florianópolis: Insular, 2017.
- MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.
- MATTOS, Marcelo Badaró. *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- NORONHA, Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *DADOS- Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2000.
- PIRES, Aline Suelen. As novas configurações espaciais do empreendedorismo tecnológico e as experiências de trabalho no polo de tecnologia de São Carlos-SP. *RBCS*, v. 36, n. 106, p. e3610 605, 2021.

_____. Juventude(s) e o trabalho na área de TI: uma discussão sobre o discurso da flexibilidade geracional. *In: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos (org.). Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação.* Curitiba: UFPR, 2018.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

ROSSO, Sadi Dal. *O ardil da flexibilidade: Os trabalhadores e a teoria do valor.* São Paulo: Boitempo, 2017.

RUSSELL, Bertrand. *O elogio do ócio.* Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.* Rio de Janeiro: Record, 1999.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. *In: THOMPSON, Edward Palmer. Costumes em comum.* São Paulo: Cia. das Letras, 1998. p. 267-304.

ZANON, Breilla. *"Não era amor, era cilada": startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho.* 2019. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, 2019.