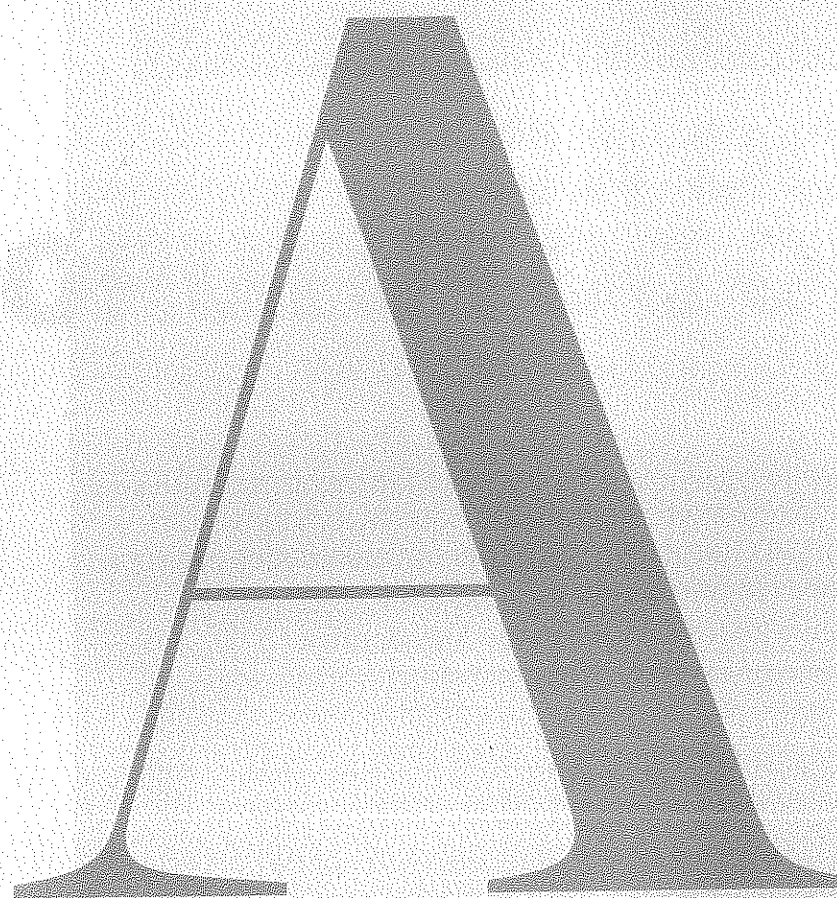




Aviso ao leitor: este artigo foi escrito a quatro mãos, por dois jornalistas de carne e osso. Para que não haja dúvidas. Podia ter sido um robô ou um algoritmo a fazer o trabalho. Mas não foi. Por enquanto, alvitram alguns futurólogos. Agências noticiosas como a Associated Press, a Bloomberg e a Reuters já utilizam computadores para gerarem as suas próprias notícias e são cada vez mais os meios de comunicação social que estão a recorrer a softwares de escrita – há mesmo quem chame a esta tecnologia a “ciência da narrativa” – para responderem à dinâmica do imediato que a Internet impôs. Estas máquinas aprendem rapidamente, acumulam conhecimento e, salvo exceções, produzem textos sem erros.

Há quem acredite, entre os cientistas e programadores, que em breve uma peça jornalística escrita pela inteligência artificial irá ganhar o Pulitzer. Daqui a 20 anos, dizem uns. Daqui a cinco, dizem outros. Grande parte dos profissionais da informação perderá o posto de trabalho para um algoritmo – e num futuro não tão distante quanto isso, admitem os mais pessimistas. Da mesma forma que os carros automáticos vão deixar no desemprego muitos milhões de motoristas ou que os programas de processamento de imagem vão substituir mais eficientemente muitos dos técnicos de laboratório, enquanto os *softwares* de mineração de texto e dados vão provocar a dispensa em massa de profissionais na área jurídica e de contabilistas. Assistentes de caixa ou agentes de viagem irão ceder os seus lugares a sofisticados programas de pagamento, reservas e cálculo fiscal – afinal, isso já não está a acontecer?

O próprio colapso financeiro de 2008, em parte, e as batizadas derrocadas instantâneas (*flash crashes*) que desde 2010 ocorrem nos mercados financeiros têm o dedo de algoritmos que ‘expulsaram’ os corretores de suspensórios e os investidores tradicionais que costumávamos ver nas fotografias clássicas de euforias e pánicos nos mercados. Este reino do ‘algo’ – o diminutivo – tem o nome pomposo de negociação eletrónica de alta frequência, que se passa em milésimas de segundo.

Duas percentagens para memorizar

O futuro, mesmo no curto prazo, parece incerto. Fixe esta percentagem: 47%. Até 2020, é a percentagem das profissões atuais com elevada probabilidade de serem automatizadas, segundo Carl Benedict Frey e Michael Osborne, da Universidade de Oxford. As atividades desempenhadas pelos “colarinhos brancos” – e, por isso, pela esmagadora maioria das famílias de classe média nas economias desenvolvidas e na nata das economias emergentes – serão as mais afetadas. No jogo do trabalho, irão perder para as máquinas, cada vez mais inteligentes e com capacidade para acederem e interpretar quantidades massivas de dados. Nuns casos, a tecnologia irá tomar o lugar do trabalhador; noutros, permitirá às organi-

zações serem eficientes com muito menos pessoal.

Há outra percentagem para memorizar. De acordo com o relatório *The Future of Jobs*, publicado no início de 2016 pelo Fórum Económico Mundial (FEM), 65% das crianças que estão agora a entrar nas escolas vão ter profissões que hoje ainda não existem, e provavelmente poucos imaginam.

Nesta era da 4.ª Revolução Industrial, áreas antes separadas, como a inteligência artificial, máquinas inteligentes (*machine learning*), robótica, nanotecnologia, impressão 3D e 4D, a genética e a biotecnologia, estão agora a entrelaçar-se, e esse ‘casamento’ amplifica o impacto de umas em relação às outras e globalmente na economia e na sociedade. Simultaneamente, assiste-se a mudanças nos modelos de trabalho, com a profusão de formas contratuais progressivamente mais precárias (trabalho a termo, temporário, a tempo parcial, à tarefa) e novas formas de prestação de serviços (como o trabalho remoto ou por encomenda, incluindo o trabalho convocado na hora ou o da economia do ‘biscate’), em virtude do aumento da tecnologia computacional barata e da ubiquidade da Internet e dos dispositivos digitais.

Juntem-se fatores demográficos e sociais determinantes: volatilidade geopolí-

tica, emergência das mulheres no mercado de trabalho e urbanização acelerada, entre outros. Como resultado, emerge um cenário de mudança a um ritmo estonteante, que está a gerar novas categorias de trabalho e de ocupações, ao mesmo tempo que provoca disrupções nos modelos de negócio conhecidos e na vida da gente comum que constitui a população ativa.

Segundo os cálculos do FEM, que tem por base centenas de entrevistas a diretores de recursos humanos de 15 países (que detêm 65% da força de trabalho mundial), até 2020 serão perdidos 7,1 milhões de empregos e apenas serão criados 2 milhões, nomeadamente nas áreas de computação, engenharia, arquitetura e matemática. O saldo líquido desta revolução é dramático.

Mas há sempre dois lados da moeda. O que é uma tragédia para uns, motivada pela convergência terrível dos impactos negativos de duas vagas, a da digitalização e a da globalização, será uma oportunidade de ouro para outros. O problema, a curto e médio prazo, é que os pratos da balança estão brutalmente desequilibrados. Um verdadeiro ‘exército’ de mão-de-obra precária, que entra e sai em empregos e que tem rendimentos baixos, domina o mundo laboral.

A geração “sortuda”...

De um lado, encontra-se uma “geração com sorte”, que está a explorar a fase ascendente da nova vaga tecnológica e da sociedade do conhecimento. Segundo Peter Drucker, em 2020, uma grande fatia da população ativa, 40%, serão trabalhadores do conhecimento e formarão o maior grupo social. Memorize mais essa percentagem, pois ela pode ser o seu ‘passaporte’.

Esta será a primeira sociedade em que a maioria da população ativa não faz o mesmo tipo de trabalho, como aconteceu nas sociedades pré-industriais, marcadas pelo campesinato, ou na sociedade industrial, caracterizada pelo proletariado fabril. Caminhamos para a diversidade, e nesse novo contexto mora a oportunidade. Tessaleno Devezas, professor associado da Universidade da Beira Interior, tem estudado as diversas vagas de transformações tecnológicas e aponta para o facto de, mesmo aquelas que geraram períodos de transição dolorosos, ➤



TODO O VALOR GERADO PELA UBER VAI PARA UM PEQUENO NÚMERO DE PESSOAS NO TOPO. NA OUTRA EXTREMIDADE ESTÃO OS MOTORISTAS, QUE SÃO SERVOS

DAN LYONS, Autor de “Disrupted: My Misadventure in the Start-Up Bubble”

► acabaram por produzir situações de expansão do emprego e de saída da miséria. Para o especialista, nas revoluções tecnológicas anteriores era necessário “investir em equipamento pesado e caro. Já desde a Indústria 3.0 que tal nível de investimento se reduziu bastante, com barreiras à entrada menores. Agora, basta um PC ou um *smartphone* para poder participar no mercado laboral e explorar novas ideias”, aponta.

O trabalhador passa a deter o fator crítico de que falava Drucker – o conhecimento – e pode arrancar com o seu próprio negócio com um investimento baixo inicial em meios de produção (basta um computador ligado à rede ou uma impressora 3D ou 4D), tendo também acesso à colaboração coletiva (*crowdsourcing*) voluntária ou a tempo parcial. Estes novos negócios podem ser financiados por multidões (*crowdfunding*) ou pelo capital semente, e não dependem do tradicional investidor financeiro ou do crédito bancário.

Podem pertencer a esta “geração sortuda” aqueles que se dediquem a serviços e produtos que derivem da criatividade, que tenham um toque único, distintivo e singular, assim como a atividades que necessitem de ‘toque humano’ e que jamais serão substituídas por robôs ou algoritmos – e que podem ir desde o treinador pessoal ao desenhador de... algoritmos. Prevalecerão também aqueles que demonstrarem elevadas capacidades cognitivas e competências sociais (inteligência emocional) em processos, sistemas e gestão. A áreas de investigação & desenvolvimento permitirão encontrar oferta de emprego, assim como as atividades com base em áreas de elevada especialização em consultoria, como economia e advocacia empresarial e de ‘governança’. Os ‘trabalhadores da complexidade’ são outros sortudos – saber resolver problemas complexos terá a procura em alta.

A “sorte” está em descobrir a oportunidade de emprego ou de empreender

na confluência de cinco tendências: o conhecimento como recurso crítico detido pelo próprio trabalhador; a informação global distribuída, que é a nova matéria-prima; a redução de barreiras à entrada em muitas atividades existentes e por inventar; uma diversidade de opções de carreira (incluindo algumas, novas, inventadas pelos próprios), e a globalização, que permite a alguns negócios inovadores terem uma expansão metanacional desde a origem, ou desde cedo, o que abre carreiras plurinacionais para muitos profissionais.

... e a geração de ‘biscateiros’

Do outro lado do espetro vemos um panorama de precariedade de longa duração em alguns segmentos etários da população ativa, com elevada rotação de trabalho, períodos intermitentes de emprego e baixos salários.

Muitos do que constituem este novo segmento social – o precariado – já apresentam, atualmente, qualificações formais

acima dos empregos que lhes são oferecidos e estão a servir de mão-de-obra barata e flexível a plataformas digitais que estão a criar modelos empresariais rentistas e que geram um mercado de trabalho instantâneo, ao vivo, em que a oferta de trabalho é gerida em mercados de leilão, como se de uma *commodity* se tratasse.

Ao mesmo tempo, assiste-se a um corte às fatias do processo produtivo e de funções dentro das empresas, que dão forma a um tipo de ‘trabalho fissurado’, com os precários externos a fornecerem partes do processo ou a desempenharem funções – um cenário que se tornou mais visível após o colapso de 2008, com a recessão e a austeridade que se seguiu.

Desemprego estrutural, condições de trabalho precárias, salários médios mais baixos e o desfazamento entre as competências adquiridas e o emprego (ou subemprego) que se consegue conquistar são as características que sobressaem – ainda que o *marketing* da atual ‘cultura moder-



O RISCO MAIOR É O DE CAMINHARMOS PARA UM MERCADO LABORAL IMPREVISÍVEL. HÁ 15 ANOS QUE AS PESSOAS VIVEM PERANTE A EMINÊNCIA DE PERDA

ELÍSIO ESTANQUE, sociólogo e professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

na do trabalho’ torne, para muitos, apelativa a ideia de um determinado tipo de economia para a qual proliferam nomes: economia da “flexibilidade”, “alternativa”, “por encomenda”, “do biscoite” (*gig economy*), “da partilha”.

A emergência de plataformas digitais, que fazem coincidir, em tempo real, o trabalhador com a necessidade do cliente – como acontece com a Uber para serviços de motorista, a Handy para prestação de serviços domésticos ou a DogVacay para prestação de cuidados a animais de estimação – tem ajudado a um cenário de aparente facilidade em encontrar trabalho.

Mas essa nova realidade digital apresenta um reverso da moeda que impõe a perda de direitos laborais: os trabalhadores não têm qualquer vínculo laboral com a plataforma e podem ser dispensados a qualquer momento, não têm direito a pagamento de salário mínimo, horas extraordinárias, férias ou seguro de saúde. Há quem privilegie o valor da

→ 1780

1.ª Revolução Industrial – De 1780 a 1860

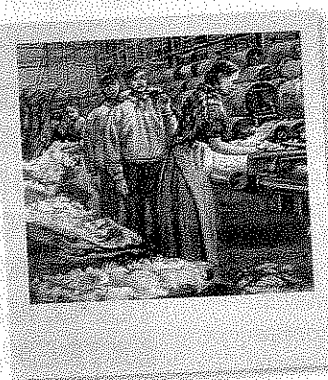
Surge a fábrica como local de trabalho e o proletariado fabril como grupo social emergente

O primeiro grande acontecimento histórico é a mecanização da indústria têxtil. A Revolução Industrial caracteriza-se por ‘enxames’ de inovações radicais ao longo de vagas cíclicas. Esta nova economia permite a produção em massa.

Primeira vaga de inovações radicais: primeira máquina a vapor (Thomas Newcomen, 1712); lançadeira volante (John Kay, 1733); máquina de fição Jenny (James Hargreaves, 1764); tecedeira do algodão (Richard Arkwright, 1764); máquina a vapor mais eficaz (James Watt, 1769); tear mecânico (Edmund Cartwright, 1785); descaroçador de algodão (Eli Whitney, 1794); bateria elétrica (Alessandro Volta,

1800); tear mecânico aperfeiçoado (Joseph-Marie Jacquard, 1801); primeira locomotiva a vapor (Richard Trevithick, 1804).

Segunda vaga de inovações radicais: George Stephenson aperfeiçoa a locomotiva a vapor e constrói a primeira linha férrea no Reino Unido (1825); cimento Portland (1824); altos fornos para a indústria siderúrgica (1830); máquina de ceifar (Cyrus Hall McCormick, 1831); telégrafo (Samuel Morse, 1837); fotografia (1838); máquina de costura (Elias Howe, 1846); prensa rotativa para a imprensa escrita (Richard March Hoe, 1846); dinamite (Alfred Nobel, 1866); torpedo (1868). Expansão das infraestruturas, a partir de 1825, no Reino Unido,



no que ficou conhecida como a Era Ferroviária e das grandes obras públicas (‘melhoramentos materiais’, segundo os economistas franceses da época), criação de um exército de mão-

-de-obra móvel e ascensão do papel da engenharia. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicam o *Manifesto Comunista*. No 1.º de maio de 1886, a Federation of Organized Trade and Labor Unions, dos Estados Unidos, proclama a exigência das oito horas diárias de trabalho e convoca manifestações com greve geral. Três anos depois, o Congresso Internacional Operário Socialista, de Paris, declara o 1.º de maio Dia Internacional do Trabalhador.

→ 1870

2.ª Revolução Industrial – De 1870 a 1950

Especialização do trabalho, nascimento da grande empresa e emergência da gestão

Especialização da mão-de-obra a partir de uma descoberta de Frederick Taylor (1911), que divide o processo produtivo em segmentos. Ransom Olds organiza a primeira linha de montagem (1911), depois aperfeiçoada por Henry Ford (1913). Henry Fayol (1916) define a estrutura por funções na gestão empresarial. Chester Barnard cria o conceito de “executivo” (1933).

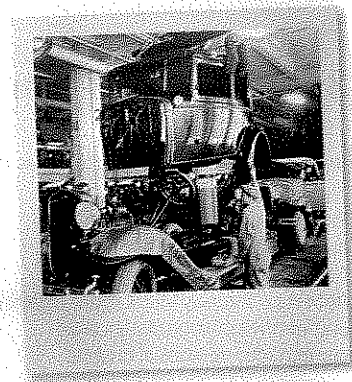
Primeira vaga de inovações radicais: invenções de Thomas Edison (1876-1890); primeiro automóvel com motor (Karl Benz, 1876); telefone (Alexander Bell, 1876); motor de combustão interna (Nikolaus Otto, 1876); vacina contra a cólera (Louis

Pasteur, 1881); lâmpada elétrica com filamento de carbono (1882).

Segunda vaga de inovações radicais: rádio, por Guglielmo Marconi (1895); aspirina (1897); fotografia (1900); avião, pelos irmãos Wright (1903), e o seu motor, por Charles Taylor; baquelite (1907); Ford modelo T, por Henry Ford (1908); descoberta da supercondutividade (1911); frigorífico (1914); criação do termorrobô (a partir do checo roboto, significando trabalho forçado, por Karel Capek, 1920); televisão (1927); penicilina (Alexander Fleming, 1928).

Terceira vaga de inovações radicais: radar (1935); Alan Turing lança o conceito de

máquina universal automática de computação (1936); nylon (1937); primeiro computador Z1, de Konrad Zuse (1938); motor a jato (1940); teste do computador Mark I, criado por Howard Aiken (1943); primeiro míssil teleguiado (1944); John Von Neumann desenha os elementos da arquitetura de um sistema computacional (1945); primeiro computador digital (ENIAC, 1946); primeiro transistor criado nos Laboratórios Bell (1947); pílula, de Enrico Fermi (1942); teste da bomba atômica (1945); foguetão (V2, 1945); micro-ondas (1947); Claude Shannon usa o termo *bit* aplicado à informação (1948); é cunhado o termo “cibernética” (Norbert Wiener, 1948); Revolução da Qualidade (um conceito de Edwards Deming e Joseph Juran



que tem impacto na indústria do Japão, 1951); descoberta da estrutura do ADN, por James D. Watson e Francis Crick (1953); nasce o conceito de *management* (gestão), criado por Peter Drucker (1954); centrais nucleares (1954, na URSS); Sputnik (1957, lançado pela URSS); primeira fotografia digital (1957); laser (1958); primeiro circuito integrado (*chip*, 1958); o termo ‘biónico’ é cunhado por Jack E. Steele (1958); Richard Feynman lança as bases da nanotecnologia (1959).

autonomia que as plataformas digitais apresentam e quem critique o retrocesso que impõem aos direitos laborais adquiridos ao longo de mais de um século.

Ser trabalhador flexível pode significar trabalhar como, quando e onde queremos, mas também esconde outra realidade: a de que um profissional terá de trabalhar mais horas e sem escalas estáveis para conseguir ganhar o suficiente para fazer frente às despesas e às exigências familiares. Francisco Louça, economista e professor no ISEG, afirma que a “flexibilidade é simplesmente uma forma de intensificação da exploração. A ‘uberização’ é a distopia de uma economia em que os trabalhadores vivem disfarçados de empresários, para nem terem direitos e nem sequer reconhecerem quem os explora”.

Guy Standing, economista, professor da Universidade de Londres e autor de *O precariado – A nova classe perigosa* (com edição portuguesa), lançou recen-



AS EMPRESAS POLUÍAM A ATMOSFERA E EXTERNALIZARAM ESSES CUSTOS. AGORA PRODUZEM POLUIÇÃO SOCIAL E TRANSFEREM OS CUSTOS PARA A SOCIEDADE

JEFFREY PFEFFER, professor na Graduate School of Business, Stanford University, EUA

temente uma nova obra, *The Corruption of Capitalism – Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay* (em tradução livre, “A corrupção do capitalismo – Porque os rentistas prosperam e o trabalho não paga”), em que explica a razão principal pela qual o precariado, que é definido pela insegurança e a instabilidade laborais de que padece, tem cada vez mais consciência de si próprio como classe social. Uma espécie de novo proletariado, ainda que mais difuso, com um nível de qualificações básicas sem comparação com as detidas pelo proletariado industrial e vivendo num mundo radicalmente diferente da 1.ª e 2.ª Revoluções Industriais.

Porque, apesar de se tratar de um grupo tão heterogêneo – desde o jovem sem emprego certo que é motorista da Uber ou trabalhador de centro de atendimento (*call center*), passando pelo cidadão de 40 anos que é trabalhador temporário ou tarefeiro há anos sem conta, ou pelos investigadores científicos que trabalham a

tempo parcial, pela empregada de limpeza e pelo estafeta em crónica situação de subemprego –, estes percebem claramente o que não são: rentistas, um grupo que obtém rendimento não pelo trabalho, mas pela renda que obtém pela utilização dos seus ativos, como as novas plataformas digitais.

Uma nova classe de rentistas

Ao contrário do mito que se gerou, plataformas como o Airbnb ou a Uber estão longe de fazer parte da “economia da partilha”. São, sim, “plataformas capitalistas”, sublinha Standing, que atuam como *brokers* de trabalho, extraíndo uma renda por cada transação (que excede, por vezes, 25%). Assim, hoje uma parcela crescente do poder económico está a mover-se das grandes ‘corporações’ – as grandes empresas desde os anos 20 e 30 –, que controlam os meios de produção clássicos, para os que controlam as aplicações da 3.ª e da 4.ª Revoluções Industriais.

Estávamos habituados a ‘classificar’ como rentistas os donos de monopólios ou oligopólios naturais ou garantidos como privilégio especial a grupos privados ou a elite do que os norte-americanos chamam de “sector FIRE”, um acrónimo para finança, seguros e imobiliário. Temos de começar a incluir os novos rentistas, diz Standing.

Este novo rentismo tem uma consequência no mundo laboral. À medida que o conceito tradicional de trabalho, aquele que vigorou nos últimos 100 anos, vai desaparecendo, o modelo de trabalho que passa a imperar está completamente desregulado. Os profissionais passam a fazer mais trabalho não pago em proporção ao trabalho que é pago (incluindo o trabalho em casa depois do horário). Por isso aquele autor defende que os salários por hora já caíram mais do que aquilo que as estatísticas mostram, visto que atualmente se trabalha mais tempo e até fora do local oficial de trabalho.

Como tal, as novas tecnologias, advoga, estão a destruir a qualidade do trabalho e

a forma como os rendimentos estão a ser distribuídos. “Odeio os termos ‘economia de partilha’ ou ‘economia flexível’. Soam tão positivos quando, na verdade, o que está a acontecer é que o trabalho *online* é uma forma de superexploração em que as corporações digitais são, na verdade, corretores de trabalho que vivem do rendimento que tiram daqueles que trabalham, os tarefeiros”, diz à EXAME.

Estamos a meio daquilo a que Standing chama de “transformação global” e que é a dolorosa criação de um sistema de mercado global. E esta mudança é “maior” do que a que ocorreu nas primeiras revoluções industriais e que foi a dolorosa criação de sistemas de mercado nacionais.

Desde que a Indústria 1.0 inaugurou a parafernália tecnológica capaz de substituir a mão humana, que o debate sobre o impacto das tecnologias na sociedade se mantém em aberto.

Em 1930, quando a economia mundial já estava mergulhada na Grande

→ 1960

3.ª Revolução Industrial – De 1960 a 1980

Uso da eletrónica e das tecnologias de informação para moldar a Terceira Vaga

Primeira vaga de inovações radicais: conceito de pacote de comunicações (1961); Lawrence Roberts e Thomas Merrill ligam pela primeira vez a longa distância um computador no Massachusetts com outro na Califórnia (1965); disco compacto (1965); Kevlar (1965); conceito de sistema *online* (1968, por Douglas Engelbart); microprocessador (1968); “rato” para computador (1968); primeiros nós da Arpanet (1969). Surgem os trabalhadores multifuncionais. Nasce as fábricas “sociotécnicas”, baseadas em “equipes” (primeira experiência na Procter & Gamble). O ‘choque do futuro’ torna-se a nova visão do mundo a partir do livro do casal Alvin e Heidi Toffler, em 1970, que cunhariam a expressão “Terceira



Vaga” em 1980. Emergência do conceito de sociedade “pós-industrial”, com Alain Touraine e Daniel Bell, em 1971.

Segunda vaga de inovações radicais: microprocessador (Intel, 1971); Ray Tomlinson cria

o *software* para envio e leitura do chamado correio eletrónico (*e-mail*), nasce o célebre @ (1972); protocolo TCP/IP para a Internet (1973); Ethernet (no Xerox Park, 1973); descoberta da técnica da recombinação ADN (1973); primeiro telefone móvel (1973, Motorola DynaTAC); o termo ‘nanotecnologia’ é usado por Norio Taniguchi (1974) e mais tarde popularizado por Kim Eric Drexler (1986); primeiro computador pessoal (Altair 8800, 1975) e foi criado o *software* para o Altair, por Bill Gates e Paul Allen (1975); conceito de *fractal* (1975, por Benoit Mandelbrot); Apple II, criado por Steve Jobs e Stephen Wozniak (1977); sonda Voyager (1977, primeiro engenho humano a viajar para além do

nosso espaço solar); produção de insulina sintética (1978, na Genentech); *walkman* (1979); produção do Interferon (1980, na Biogen); primeiro computador portátil Osborne (1981); primeiro computador pessoal (PC), da IBM (1981); tecnologia “para vestir” (*wearables*), protótipos de Steve Mann (1981); Nicholas Negroponte lança o conceito de ‘*multimedia*’ (1985); microscópio STM para o nível dos átomos (1981); primeira patente de estereolitografia, base da prototipagem rápida e da impressão tridimensional (3D) (1986); visão dinâmica (1987, criada por Ernst Dickmanns, fundamental para os veículos automáticos). O novo paradigma da produção é a customização em massa.

→ 1990

4.ª Revolução industrial – De 1990 até à data

Ascensão da desmaterialização de funções e processos e do trabalhador do conhecimento

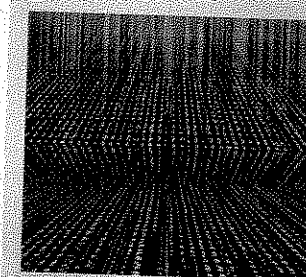
Novo paradigma da personalização da produção. O trabalhador volta a interagir com o consumidor três séculos depois. O grupo social dominante vai ser o do trabalhador do conhecimento.

Primeira vaga de inovações radicais: World Wide Web (Tim Berners Lee, 1990); primeiro SMS por telemóvel (1992); primeiro *browser* para a Web (Mosaic, 1993); Peter Drucker fala da economia do conhecimento e da sociedade pós-capitalista (1993); comércio eletrónico (plataformas, como a Amazon, 1994); primeira *pen*, memória USB (1994); drone (1995, ‘Predador’ MQ-1, da General Atomics); clonagem da ovelha Dolly (1996); André Bressand lança o conceito

de “tecnologias relacionais” para distinguir das tecnologias da informação, separando a 3.ª da 4.ª Revolução (1996); Joseph Jacobson desenvolve a tecnologia de microesferas para tinta virtual, o que daria origem ao sector do livro eletrónico (1997); o supercomputador Deep Blue derrota o campeão de xadrez Garry Kasparov (1997); Google e o verbo *guglar* para o ato de procurar informação na rede global (1998); tecnologia Bluetooth (1999).

Segunda vaga de inovações radicais: Carro híbrido Prius, da Toyota (2000); primeira sequência do genoma humano (2001, pela Celera Genomics e o Human Genome Project); coração artificial Abiocr (2001); iPod (2001);

LinkedIn, rede de relacionamentos profissionais (2002); luva robotizada (2002, uma das aplicações é para aprender *braille*); Skype, comunicação à distância via Internet (2003); Facebook, a mais importante rede social (2004); enciclopédia Wikipédia (2004); medicação por ondas sonoras em vez de injeção (Sonoprep, 2004); Stanley, um veículo autónomo do Laboratório de Inteligência Artificial da Universidade de Stanford, percorre 131 milhas em trilho no deserto de Mojave, na Califórnia (2005); YouTube (2005); Twitter e o verbo *tuitar* para um novo ato de comunicação (2006); Wii, da Nintendo, estende a todas as gerações o uso desta plataforma de jogos (2006); iPhone lança



vaga de telefones inteligentes (2007); serviço Spotify (2008); tecnologia criptográfica *blockchain* (2008), depois aplicada ao *bitcoin*; Uber (2009); primeira impressora comercial 3D (2009); iPad lança vaga de *tablets* (2010); demonstração do conceito de impressão quadridimensional (4D), permitindo a criação de “objetos inteligentes” e “infraestruturas adaptativas” (2003); autpiloto da Tesla Motors (2015); holograma em 3D (2015); AlphaGo, da Deep Mind, derrota campeão do jogo chinês Weiqi (2016).

FOTOS GETTY IMAGES

A ORIGEM DA PALAVRA 'TRABALHO'

Trabalho: tortura ou enobrecimento?

A palavra "trabalho" tem origem no latim *tripalium*, que designava um instrumento de tortura da Roma Antiga usado para punir escravos: o castigado era amarrado a três estacas afiadas e flagelado ou queimado vivo. Originalmente, o ato de trabalhar era encarado como uma forma de tortura, confinada aos pobres e aos escravos, que não podiam pagar impostos, completamente destituídos de posses. Já na Grécia Antiga, Aristóteles, na sua obra *Política* (século V a. C.), havia considerado que o trabalho cabia apenas aos escravos e não aos cidadãos. O próprio cristianismo considerava pouco nobre o ato de trabalhar: não esqueçamos que, simbolicamente, na Bíblia, depois de terem sido expulsos do Paraíso, Adão e Eva sofreram o castigo divino e foram condenados a trabalhar, traçando assim o destino da Humanidade: "Ganharás o pão com o suor do teu rosto" (Gênesis: 3, 19). A partir do latim, o termo passou para o francês *travailler*, que significa "sentir dor" ou "sofrer", derivando mais tarde para "atividade exaustiva, penosa". Só a partir do século XIV a palavra começou a ganhar o sentido genérico atual, que concebe o ato de trabalhar como a aplicação das forças, faculdades, talentos e habilidades humanas para atingir determinados fins. No início do século XVI, a ética protestante passa a atribuir um valor positivo ao trabalho, vendo-o não como uma punição, mas como uma oferta ao divino. No final do século XVIII e início do século XIX, a crescente especialização das atividades humanas, sobretudo a partir da Revolução Industrial, com a transição para o trabalho industrial, erradicou a servidão na maior parte dos países ocidentais e substituiu-a pelo trabalho assalariado, socialmente valorizado, ainda que terrivelmente explorado nas camadas mais proletarizadas. O trabalho assalariado foi, depois, também o corredor para a emancipação da mulher da condição de "doméstica" ou de tarefa artesanal.

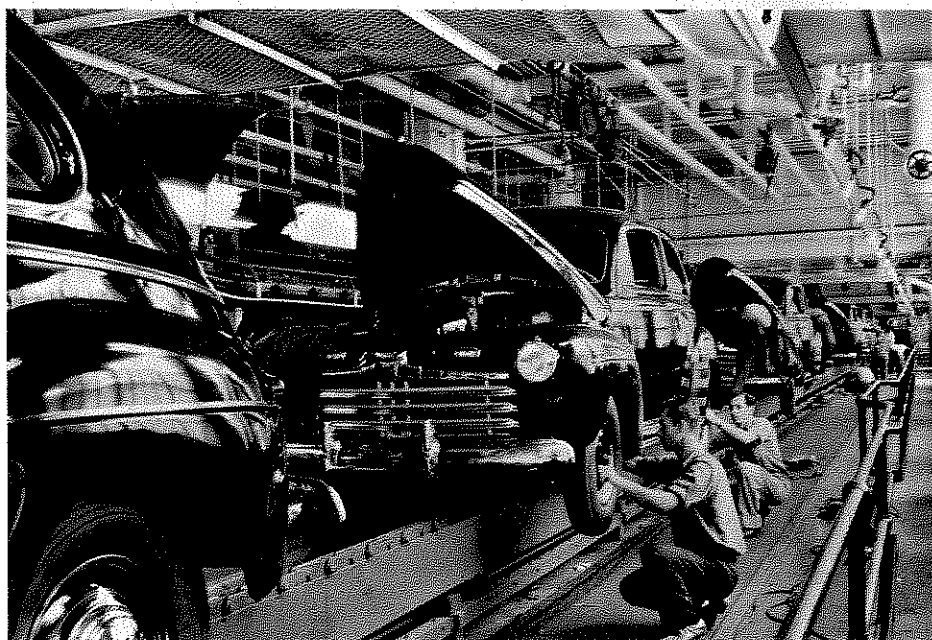


FOTO GETTY IMAGES

► Depressão, John Maynard Keynes escreveu sobre "uma doença nova" num artigo que combatia o pessimismo da época e se intitulava "Possibilidades económicas para os nossos netos". Muitos dos que o liam, especulava, certamente ainda não teriam ouvido falar deste flagelo, mas teriam de lidar com ele "nos anos vindouros": a saber, o desemprego tecnológico. "Devese às nossas descobertas de meios para economizar a utilização de mão-de-obra e que ocorrem a um ritmo maior do que aquele a que estamos a encontrar novas utilizações para a força de trabalho", disse o grande economista britânico.

Mesmo assim, defendia Keynes, o mundo estava a ser capaz de multiplicar o capital, apesar do enorme crescimento da população mundial, e por isso era de esperar que os netos da sua geração viessem a viver muito melhor do que os avós. Em 2030, acreditava, o capital teria aumentado "sete vezes e meia", numa altura em que ninguém teria de trabalhar mais do que "15 horas semanais" para satisfazer a necessidade de mão-de-obra. Estará a visão luminosa de Keynes mais próxima ou mais longe da realidade, volvidas quase nove décadas da sua prosa?

Tessaleno Deveza partilha do olhar otimista. Lembra que em 1820, no advento da máquina a vapor, "cerca de 94% da população mundial viviam abaixo do

Um passado... Em 1930, Keynes previu um mundo diferente para os netos da sua geração: em 2030, o mundo continuaria a multiplicar a sua riqueza e cada pessoa teria de trabalhar 15 horas semanais

limiar da pobreza, com rendimentos inferiores a dois dólares diários". A curva da distribuição de rendimentos pela população global, entretanto, encetou uma clara e vigorosa subida: se em 1970 o mundo ainda estava claramente dividido entre a riqueza dos países industrializados e a pobreza dos menos desenvolvidos, a chegada do século XXI trouxe maior igualdade às nações.

Pedro Lains, economista e investigador coordenador do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, considera que o mercado de trabalho se tem adaptado à transformação industrial da economia "por várias vias, incluindo a redução do número de horas de trabalho, o aumento da procura que permitiu alargar a escala de produção e o emprego, assim como a regulação de salários e rendas". Sem a economia social de mercado, "o capitalismo não teria conseguido sobreviver à mecanização. O problema, agora, reside em saber se há uma substancial diferença de grau", explica. A verdade é que "até aos dias que correm as diferenças de grau que ocorreram foram ultrapassadas pela intervenção inteligente de políticas, ►

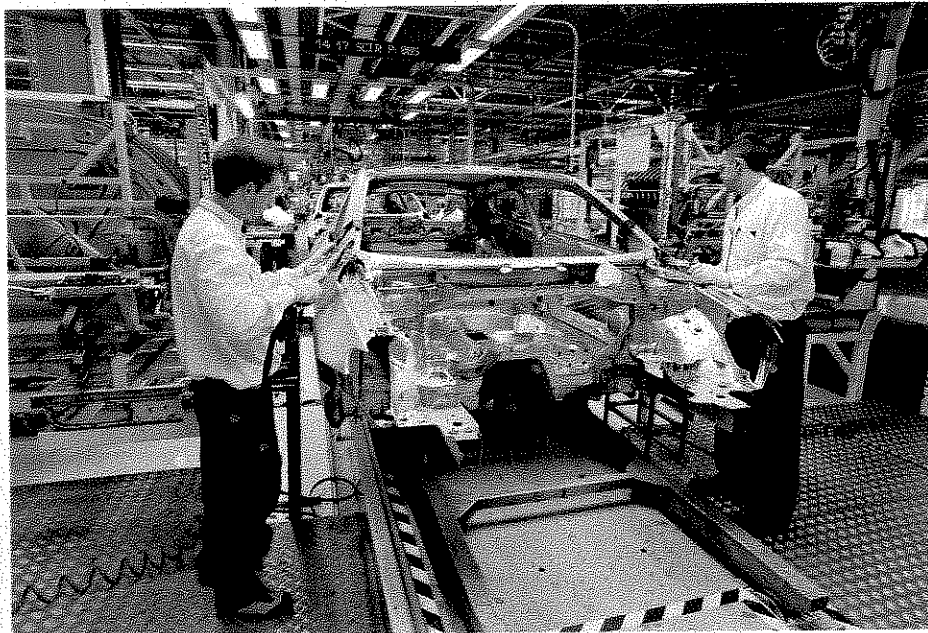


FOTO NUNO BOTELHO

CITAÇÕES

O que disseram do trabalho

"A virtude do cidadão não deve abranger todos os homens da polis, nem sequer a totalidade dos que são livres, mas apenas os que não têm de trabalhar para viver [...], pois a aprendizagem da virtude é incompatível com uma vida de artesão ou operário." Aristóteles (séc. V a. C.)

"É o trabalho que atribui a maior parte do valor à terra, sem o qual ela dificilmente valeria alguma coisa; é a ele que devemos a maior parte de todos os produtos úteis da terra; a palha, o farelo e o pão desse acre de trigo valem mais do que o produto de um acre de uma terra igualmente boa mas abandonada, sendo o valor daquele o efeito do trabalho." John Locke (1632-1704)

"O trabalho poupa-nos de três grandes males: tédio, vício e necessidade." Voltaire (1694-1778)

"Não é com o ouro ou com o dinheiro, é com o trabalho que todas as riquezas do mundo foram originariamente compradas, e o seu valor para os que as possuem e que procuram trocá-las por novos produtos é precisamente igual à quantidade de trabalho que permitem comprar ou encomendar." Adam Smith (1723-1790)

"O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadorias; produz-se também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria e justamente na mesma proporção com que produz bens." Karl Marx (1818-1883)

"O indivíduo atinge a maior prosperidade, isoladamente, quando alcança o mais alto grau de eficiência, quando consegue o máximo rendimento." Frederick Taylor (1856-1915)

"Um jovem que entre no mercado de trabalho a partir do ano 2000 quase não tem hipótese de trabalhar para a mesma empresa durante uma década." Peter Drucker (1909-2005)

► e nada nos diz que isso não possa ser feito outra vez", considera.

No livro *The Second Machine Age*, os professores do Massachusetts Institute of Technology (MIT) Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson advogam que ainda estamos longe de compreender o impacto que a tecnologia terá na força de trabalho, mas uma coisa é certa: não sobrarão muitas profissões como hoje as conhecemos, uma vez que vão ser "ocupadas por andróides". Os dois académicos do MIT acham que da mesma forma que levou décadas até se conseguir melhorar a máquina a vapor ao ponto de esta dar gás a uma revolução tecnológica e socioeconómica, também levará algum tempo a refinar os engenhos digitais. Por isso, defendem, estamos ainda nos alvares desta "segunda era da maquinaria", que vai ser melhor do que a primeira pela simples razão de que o mundo vai ser capaz de produzir mais: mais educação, mais cuidados de saúde, mais entretenimento e todo o tipo de bens e serviços que os seres humanos privilegiam.

Contudo, estes benefícios não irão chegar sem que tenhamos de passar por um período de desadaptação e confusão até se dar a mudança. Mas McAfee e Brynjolfsson estão longe de ser catastrofistas. Muito pelo contrário: os 'droids', por enquanto, ainda não são criativos como

... e um futuro? A digitalização e as tecnologias da Indústria 4.0 irão roubar muitos dos empregos atuais. Até 2020, 47% das atividades humanas serão automatizadas

só os seres humanos sabem ser. As boas ideias são obra dos homens, e está nas suas mãos serem empreendedores e buscarem a inovação. "Há 200 anos que dizemos que a inteligência artificial e o fim do trabalho humano estão ao virar da esquina, mas a verdade é que isso ainda não aconteceu. Temos conseguido sempre adaptar-nos e encontrar novos empregos", assegurou McAfee, na sua recente passagem por Lisboa, como orador da conferência Web Summit.

Deixou uma mensagem futurista em Lisboa: dentro de 15, 20, 30 anos, quando as máquinas levarem a maioria dos empregos, será "a curiosidade, a procura de novas galáxias e de novos mundos" a ocupar o espírito humano. "No *Star Wars* não vemos ninguém a queixar-se da falta de emprego e dos salários baixos. Isso vai ser o passado, o *Star Wars* é o futuro", lançou a uma plateia de milhares de pessoas, que riram.

O pessimismo na curva das qualificações
Mas fora da ficção há o cair na realidade. O estudo do FEM revela que a competência que os vários sectores da indústria consideram mais premente nos próximos

anos é a “resolução de problemas complexos”. E isso não é trivial, mesmo para os mais qualificados. O ‘trabalhador da complexidade’ não está ao alcance de todos.

Essa é a grande diferença entre o impacto da Indústria 1.0 e a Indústria 4.0, apontam especialistas como Guy Standing: enquanto a mudança tecnológica do século XIX se caracterizou, sobretudo, pela simplificação das tarefas dos operários e, por isso, pela prevalência dos trabalhadores não qualificados, a atual revolução tecnológica terá de ser alimentada pelas elevadas e especializadas competências dos melhores. Mas, para todos os efeitos, serão poucos os eleitos.

Habitua-mo-nos a ver o filme da história das qualificações como um processo social ascendente nas anteriores três revoluções industriais. A procura por qualificações iniciou-se quando a máquina a vapor cedeu o lugar à eletricidade, que permitiu automatizar várias etapas do processo, o que, por sua vez, aumentou significativamente a procura por ‘colarinhos azuis’ com maiores competências. De acordo com os professores de Harvard Claudia Goldin e Lawrence F. Katz, as unidades foram crescendo em dimensão e passaram a servir novos mercados, pelo que a procura por ‘colarinhos brancos’, mais instruídos, também aumentou. A história do século XX, afirmam, é a corrida entre educação e tecnologia: levaram à eliminação de atividades humanas, mas aumentaram largamente a produtividade daqueles que passaram a usar computadores no seu quotidiano laboral.

O aumento do ingresso nas universidades e a existência de uma mão-de-obra cada vez mais especializada foi uma realidade nas últimas décadas do século XX e acompanhou a crescente expansão do emprego especializado – estimulada, segundo Marteen Goos, da Universidade Católica de Lovaina, e Alan Manning, da London School of Economics, pela queda do preço do desempenho de tarefas rotineiras através da sua computação, que veio potenciar serviços complementares mais abstratos, criativos e bem pagos. Simultaneamente, o número de ocupações manuais, com salários mais baixos, também aumentou, enquanto os empregos rotineiros, de rendimento médio, têm vindo a desaparecer.

Contudo, desde 2000 que se tem registado uma travagem na procura de competências em pleno esplendor da quarta revolução tecnológica. O que também está a afetar a população de trabalhadores menos qualificada, à medida que os profissionais mais especializados começam a descer na cadeia ocupacional e passam a desempenhar funções que tradicionalmente pertenciam aos menos qualificados – e que agora acabam completamente afastados do mercado de trabalho. Para Paul Beaudry, da Vancouver School of Economics, este processo registou o seu *boom* entre 2003 e 2006, mas os seus efeitos só se tornaram mais visíveis depois da Grande Recessão de 2009.

A realidade nua e crua é esta: “Nesta fase de maturidade da revolução tecnológica, ter uma licenciatura não é tanto o passaporte para aceder a empregos tecnológicos ou posições de gestão bem pagas. Tem mais a ver com derrotar os trabalhadores menos qualificados para conseguir um trabalho administrativo ou ficar atrás de um balcão a servir cafés”, diz Beaudry.

Um retrocesso de 140 anos?

A existência de um exército de reserva de mão-de-obra com qualificações formais acima dos empregos que são oferecidos é uma das principais características do atual contexto laboral, marcado por um elevado desemprego estrutural e intermitência de trabalho. Um cenário que sociólogos como

Carvalho da Silva ou Elísio Estanque veem como um “regresso à barbárie, aos tempos da mendicância e da ‘vagabundagem’ do século XVIII”. Muito por culpa do “desmembramento” do trabalho, que se está a desarticular em diversas formas contratuais, “cada vez mais precárias” e que significam um retrocesso civilizacional e a destruição do ‘estatuto’ anterior do emprego, conquistado sobretudo ao longo do século XX.

Em maio de 2016, o Parlamento Europeu publicou um relatório sobre o emprego precário nos Estados membros dando conta da proliferação de diversas formas contratuais na última década. Os contratos permanentes e a tempo inteiro continuam a constituir a fatia mais importante dos acordos de trabalho na União Europeia (UE), 59% – embora, em 2003, respondessem por 62% das relações laborais estabelecidas. Emagreceram três pontos percentuais em pouco mais de uma década.

É notória uma tendência de crescimento de outros tipos de contratos, que, principalmente entre 2008 e 2014, “veio afetar o risco de precariedade laboral”, como os contratos a termo certo (7% do emprego europeu), os temporários (1,5%), a tempo parcial (7%) e os chamados “contratos zero horas” (que existem em alguns países europeus, como o Reino Unido e a Áustria, onde já representam 5% do emprego total, e que não garantem um mínimo de horas de trabalho). O aumento do trabalho não declarado (4%) e a realização de estágios não pagos também denotam a precarização do mercado de trabalho europeu, aponta o relatório. O trabalho por conta própria (14% do emprego europeu, sendo que apenas 4% destes empreendedores têm condições para empregar outras pessoas) tem-se mantido estagnado nos últimos dez anos.

O futuro do trabalho pode não ser assim tão diferente do seu passado. Jeffrey Pfeffer, professor na Stanford Graduate School of Business, Califórnia, e especialista em comportamento organizacional, tem defendido que estas novas formas de trabalho são “na verdade antigas e muito parecidas com a organização do trabalho antes da criação da relação de trabalho moderna entre trabalhador e empregador”. Além disso, acrescenta, “estas



ODEIO OS TERMOS ECONOMIA DE ‘PARTILHA’ OU ‘BISCATE’. SOAM TÃO POSITIVOS, QUANDO NA VERDADE SE TRATA DE UMA FORMA DE SUPEREXPLORAÇÃO.

GUY STANDING, economista e autor de “O Precariado: A Nova Classe Perigosa”

47%

das profissões atuais têm probabilidade elevada de serem automatizadas até 2020, segundo Carl Frey e Michael Osborne

» novas, mas velhas, formas de trabalho representam uma natural progressão das políticas empresariais, iniciadas há já várias décadas, e que dizem às pessoas que as companhias não lhes devem mais nada a não ser o salário e uma possibilidade de elas se tornarem mais empregáveis”, explica à EXAME. “A ideia de reciprocidade dentro das empresas – pagar a lealdade dos trabalhadores com a lealdade dos seus empregadores – praticamente desapareceu”, sentencia. Os trabalhadores são tratados como se fossem dispositivos para serem usados e deitados fora. E são levados ao limite para alcançarem resultados, mesmo em grupos mundiais tão atraentes como a Amazon. Em 2015, o *The New York Times* publicou um extenso trabalho sobre como a companhia “está a conduzir uma experiência para ver o quão longe consegue levar os seus trabalhadores de colarinho branco a atingirem as suas cada vez maiores ambições”. E o retrato não é bonito. O mesmo acontece em Silicon Valley, onde residem algumas das melhores empresas para trabalhar, com os seus escritórios bem-dispostos, salas de jogos, divisões para festas, outras para festas, mais ginásio, mais lavandaria e um sem-número de outras atividades.

Dan Lyons, jornalista de tecnologia durante 25 anos, os últimos na *BusinessWeek*, contou recentemente no seu livro *Disrupted: My Misadventure in the Start-up Bubble* como foi a sua experiência de pouco mais de quatro meses ao serviço da *start-up* HubSpot, depois de ter sido uma das vítimas dos processos de despedimento que ciclicamente se abatem sobre

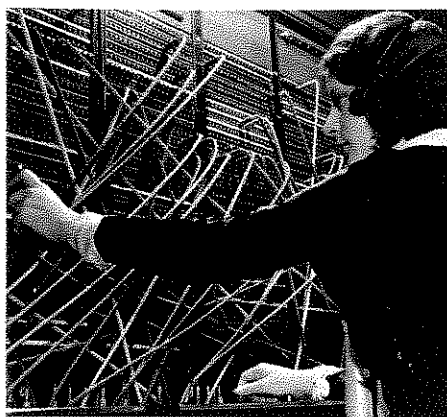
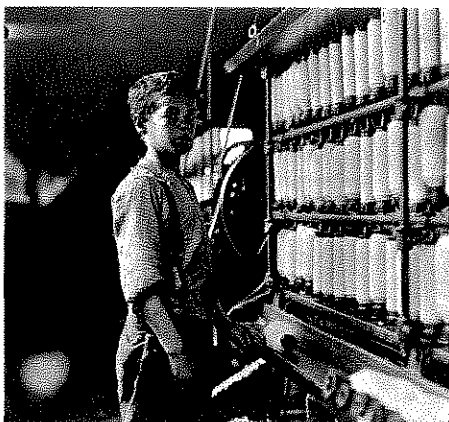
40%

da população ativa serão trabalhadores do conhecimento e formarão o maior grupo social em 2020, de acordo com Peter Drucker

a publicação. Era o mais velho dos trabalhadores desta tecnológica, que desenvolve e comercializa produtos de *software* para *marketing* digital. À disposição dos trabalhadores, sobretudo na casa dos 20 anos, há sempre cervejas, guloseimas. As festas, às sextas-feiras, duram até às tantas e, por lhes dizerem que estão a mudar o mundo, aqueles miúdos dedicam-se inteiramente à empresa. Independentemente das horas que tenham de trabalhar e salários que lhes paguem: “Penso que esta cultura moderna do trabalho está a tornar as pessoas miseráveis – mesmo aqueles que são atraídos e gostam disso ao princípio. Eventualmente, as pessoas acabam por perceber que a diversão e os jogos estão a ser usados para os distrair perante o facto de coisas muito importantes, como a segurança laboral, estabilidade, compensação salarial e benefícios, lhes estarem a ser retiradas”, comenta. São mão-de-obra jovem, barata e sempre disponível.

Lyons, que saiu ao fim de quatro meses e é hoje um dos argumentistas da série cómica *Silicon Valley* (HBO) – que parodia precisamente este ecossistema de *start-ups* –, considera que esta filosofia de “pão e circo” para os trabalhadores está, “no limite, a destruir a classe média. Está a destruir rendimentos dos trabalhadores e a enriquecer os ricos” – os investidores que investem em empresas como a HubSpot ou a Uber. Os trabalhadores são basicamente servos. Estamos a criar uma nova forma de servidão”, conclui.

Elísio Estanque, especialista em temas de trabalho e investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, fala de um “regresso às praças, ►



Um retrocesso de 140 anos? Os espaços de trabalho mudaram muito ao longo de quase século e meio de lutas laborais. Mas há quem veja na era da 4.ª Revolução Industrial um regresso ao passado, sem regras e muita precariedade



**ESTAMOS NO MEIO
DE UMA PROFUNDA
REESTRUTURAÇÃO,
QUE NADA MAIS
É DO QUE UMA
AMPLIAÇÃO
DE OUTRAS JÁ
OCORRIDAS.
ESTOU OTIMISTA**

TESSALENO DEVEZAS, professor da Faculdade de Engenharia, Universidade da Beira Interior, Covilhã

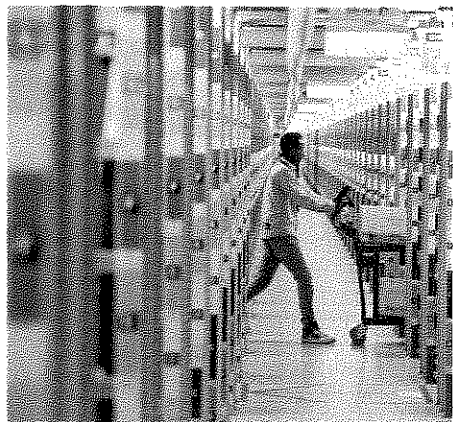
➤ como acontecia na minha terra [Aljustrel]. Nos anos 50 e 60, os trabalhadores juntavam-se na praça e o empresário decidia com quem queria trabalhar”.

A introdução de novos enquadramentos contratuais e a generalização da terceirização do trabalho, através de agências de trabalho temporário e de *outsourcing*, e o crescimento exponencial dos prestadores de serviços independentes, pagos à peça, representam, assim, para Pfeffer, “um regresso às formas de trabalho de há 140 anos. Não se trata, de todo, de uma inovação da gestão”.

Um estudo da McKinsey, publicado em outubro passado, sobre a realidade do trabalho independente nos Estados Unidos e em 15 países da UE, incluindo Portugal, exemplifica: “Em França, apesar de os contratos tradicionais de trabalho permanecerem dominantes, a percentagem de formas contratuais não dominantes mais do que duplicou entre meados da década de 80 e final da de 90. Em 2015, quase dois terços dos novos contratos de trabalho assinados têm apenas um mês de duração. E a probabilidade de esses contratos a termo se reconverterem na sua forma mais tradicional caiu de 62% para 25% nas últimas três décadas”, lê-se no relatório *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. Cerca de 162 milhões de pessoas nos países referidos são trabalhadores independentes – entre 20% a 30% da força de trabalho. E um terço diz fazê-lo por não ter alternativa.

O estudo destaca ainda o facto de serem as camadas mais jovens e mais seniores da população a participar mais ativamente neste tipo de forma laboral (ver gráfico). Na UE a 15, as percentagens falam por si: 55% dos jovens entre os 16 e os 24 anos e 39% dos profissionais com mais de 55 anos têm formas de trabalho independentes.

Lawrence F. Katz, professor de Harvard, e Alan Krueger, de Princeton, publicaram um artigo (“The Rise of Alternative Work Arrangements and the Gig Economy”) em que dão conta de que, entre 2005 e 2015, todo o emprego líquido criado nos Estados Unidos aconteceu somente naquilo a que chamam “arranjos alternativos de trabalho”. O estudo distingue entre os trabalhadores *online* (que utilizam plataformas intermediárias para se ligarem ao mercado de trabalho, como a Uber ou o Airbnb) e os trabalhadores *offline*, que se repartem em três subgrupos: os trabalhadores em *outsourcing*; os *freelancers* e os prestadores de serviços independentes, e os trabalhadores temporários e a pedido (*on-call*, chamados em determinados períodos de procura, sem horário de trabalho garantido). De acordo com os autores, em 2015 estas formas alternativas representaram 15,8% do emprego americano. Em 2005 respondiam apenas por 10,1% dos trabalhadores. Em apenas cinco anos, ➤



FOTOS GETTY IMAGES

um salto de quase 6 pontos percentuais. Robert Reich, responsável pela pasta do emprego durante a Administração de Bill Clinton e atualmente professor de políticas públicas na Universidade de Berkeley, nos Estados Unidos, considera que até 2020 40% da população americana vão trabalhar segundo estes modelos contingentes e alternativos. Uma década depois serão a “grande maioria”. “A maior parte dos trabalhadores não vai ter segurança econômica, no sentido em que não irão saber quanto é que vão ganhar a cada semana ou até de dia para dia, da mesma forma que não saberão quando é que terão trabalho”, explica à EXAME.

Na Europa assiste-se a uma generalização do trabalho temporário: um em cada dois europeus entre os 15 e os 24 anos, de acordo com um estudo realizado pelo Parlamento Europeu, trabalha ou a tempo parcial ou através de contratos temporários. Em países como Portugal e Espanha, cerca de 75% destes trabalhadores são temporários involuntariamente.

Que soluções estão a ser discutidas?

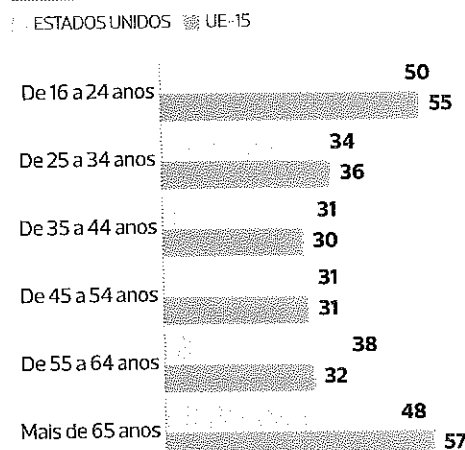
Por enquanto ainda se discutem tendências e projeta-se o futuro, mas não se discutem alternativas.

Robert Reich tem sido uma das vozes a dar sugestões de soluções. O economista norte-americano defende a criação de um “seguro de rendimento” que permita aos trabalhadores acederem, nas alturas em que verifiquem maiores quedas nos seus ganhos, a um mecanismo que lhes cobre a diferença, tendo por base o rendimento médio que receberam nos últimos dois anos. “Se não conseguirem encontrar mais trabalho ou se precisarem de tirar uns dias, as suas famílias não terão de enfrentar a pobreza”, explica. A criação de benefícios “portáteis”, que possam ser transferidos de trabalho em trabalho e cujas vantagens fiscais são dadas aos trabalhadores e não aos empregadores, é outra das alternativas que defende. Em julho passado, o Departamento do Trabalho norte-americano anunciou a criação de um fundo de 100 mil dólares para financiar a investigação deste tipo de benefícios.

O professor de Berkeley é apoiante também da implementação de um “rendimento básico incondicional”, que asse-

OS JOVENS E OS IDOSOS SÃO AS FAIXAS ETÁRIAS QUE MAIS PARTICIPAM NO TRABALHO INDEPENDENTE

Percentagem dos trabalhadores que são independentes



FONTE: MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE SURVEY E ANALYSIS

gure determinado rendimento fixo mensal e igual para todos, de forma a garantir uma existência digna mesmo àqueles que não conseguem ter uma fonte de trabalho pago. “Esse rendimento único irá tornar-se num traço comum a todas as economias modernas nos próximos 25 anos. O desemprego tecnológico irá ocorrer a uma escala tal que será necessário um rendimento mínimo para que os trabalhadores possam manter o seu nível de vida, mesmo sem conseguirem trabalho”, avança.

Guy Standing é outro dos defensores deste subsídio universal. “Quando as pessoas se sentem inseguras, tornam-se politicamente perigosas. É por isso que uma parte do precariado, os chamados ativistas e que têm uma certa nostalgia face ao passado, dão ouvidos e apoiam figuras como Donald Trump, Marine Le Pen ou os que defendem o *brexit*. Se a insegurança crónica persistir, pior virá”, avisa.

Contudo, há quem se oponha à ideia de “substituir a segurança social” por um rendimento básico universal. Como Francisco Louça: “Acho que é um projeto

de mercadorização da saúde e do ensino, que deixariam de ser pagos pelo Estado, ficando a cargo da pessoa.” Além disso, não concebe como se possa pagar em Portugal. “Dez milhões de habitantes a receberem mil euros por mês são 140 mil milhões por ano, quando o Estado só cobra cerca de um quarto desse valor em impostos. Iremos quadruplicar os impostos?”, questiona. Não vê, além disso, “que sentido tem pobres e ricos receberem o mesmo financiamento do Estado”.

Numa perspetiva mais nacional, Elísio Estanque considera que, apesar da austeridade dos últimos anos, “ainda existem vestígios do Estado social, de preocupação com os mais vulneráveis, com os desempregados. É preciso encontrar formas de proteger os que têm mais dificuldades e vão ser cada vez mais, à medida que o trabalho for desaparecendo”.

Um pouco à margem desta discussão pelo menos em Portugal, têm ficado os sindicatos, matéria de estudo do sociólogo. “A partir do centro de investigação de Coimbra, temos redes de ligações com sindicalistas alemães e espanhóis, e a desmaterialização do mercado de trabalho e as novas tendências do mercado laboral são as suas grandes preocupações, de forma encontrarem modalidades organizativas mais ajustadas a essas tendências de mercado”, afirma Estanque. Contudo, o atual “sentimento antissindicalista” não ajuda a uma aproximação entre trabalhadores e sindicatos, acusados de falta de credibilidade e representatividade, de serem pouco dinâmicos e de estarem afastados da realidade. No fundo, acha, continuam a responder a um cenário de proletariado quando a realidade é a do precariado e as novas formas e alternativas de trabalho. “Mas ainda há espaço de manobra”, acredita o investigador.

O que não é risonho é o futuro do trabalho ser entregue a governantes que pensam como Andrew Puzder, o CEO da cadeia de *fastfood* CKE Restaurants, e colhido para assumir a pasta do Emprego na Administração de Trump: “Os robôs são sempre educados, são bons a vender, nunca tiram férias, nunca chegam atrasados, nunca cometem deslizos ou dão azo a casos de discriminação racial de género.”