

XVI ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva

27 e 28 de Novembro de 2015 :: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa
(Mesa Redonda) Repensar o Mundo do Trabalho: Políticas, Estratégias e Sujeitos

Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes

Ilona Kovács

ilona@iseg.ulisboa.pt

ULisboa, SOCIUS-CSG/ISEG

Resumo

A primeira parte aborda o actual reforço do mito do empreendedorismo já muito divulgado nas décadas de 1980 e 1990 pelos teóricos do pós-emprego que anunciaram a abundância de *freelancers* em todas as actividades do futuro. Segundo os defensores actuais deste mito, o trabalho independente através de plataformas digitais é o trabalho do futuro na nova economia *freelancer*. A segunda parte analisa o debate em torno da relação entre as tecnologias digitais e o emprego. Enquanto uns anunciam uma nova era de crescimento, a criação de novos empregos, outros apontam a tendência para o aumento do desemprego, da polarização do emprego e para a dissociação entre o crescimento da riqueza e a evolução do emprego e dos rendimentos do trabalho provocada pela revolução digital. Esta visão determinista é posta em questão pelas perspectivas críticas que explicam o aumento das desigualdades e a redução dos rendimentos do trabalho com base na infraestrutura institucional e políticas seguidas. A parte final relativa a notas conclusivas incide sobre algumas propostas políticas subjacentes às perspectivas analisadas para a solução dos problemas do mundo do trabalho na era digital.

Palavras chave: Revolução digital, Futuro do trabalho, Trabalho independente Polarização social, Políticas alternativas

Introdução

Os debates actuais retomam muitas das questões que já foram discutidas nas décadas de 1970 e 1980. Confrontam-se a perspectiva de determinismo tecnológico (optimista e pessimista) e a perspectiva crítica. A primeira atribui um papel determinante às novas tecnologias no contexto do mercado global e, numa visão unidimensional, linear e simplificada, anuncia uma nova era, a era digital. Nesta óptica determinista, o futuro do trabalho está determinado pela evolução tecnológica e pela universalização da globalização do mercado. A questão central é a adaptação dos indivíduos, grupos, organizações, instituições e das políticas à evolução tecnológica inevitável.

Por sua vez, a perspectiva não determinista sublinha a importância dos factores políticos e institucionais, a complexidade dos processos de transformação, a diversidade de tendências (de acordo com o modelo social, tipo de actividade, forma organizacional, etc.) e a existência de futuros alternativos. A questão central não é tanto a adaptação às mudanças inevitáveis, mas a moldagem das tecnologias de acordo com opções políticas, objectivos sociais e ambientais.

Na abordagem determinista a evolução tecnológica recente engendra um novo tipo de economia que agora é designado como economia *freelancer* (economia de empreendedorismo), economia sob pedido (*on-demand economy*) ou ainda economia de partilha (*sharing economy*) simbolizada por empresas como Uber, Handy, etc. O trabalho do futuro será o trabalho independente desenvolvido através de plataformas digitais. O primeiro ponto aborda o reforço actual do mito do empreendedorismo já muito divulgado nas décadas de 1980 e 1990 pelos teóricos do pós-emprego. O segundo ponto analisa o debate sobre a relação entre as tecnologias digitais e o emprego confrontando as perspectivas deterministas com as perspectivas críticas no que se refere ao aumento do desemprego, das desigualdades, da polarização do emprego e à redução dos rendimentos do trabalho. As notas conclusivas incidem sobre algumas propostas políticas subjacentes às perspectivas analisadas para a solução dos problemas do mundo do trabalho.

1. As plataformas digitais e o empreendedorismo

Muitos livros e artigos publicados em revistas como *Economist*, *Harvard Business Review* reforçam o mito do empreendedorismo já muito divulgado nas décadas de 1980 e 1990 pelos teóricos do pós-emprego, nomeadamente por Handy e Bridges. O colapso da sociedade de pleno emprego assalariado e a transformação profunda do trabalho manifesta na divisão entre trabalhadores nucleares e periféricos, na difusão do trabalhador de portfólio, na ligação dos trabalhadores através das tecnologias de informação e comunicação e na conseqüente substituição da burocracia e da hierarquia por uma organização em rede, já foram prognosticados por Charles Handy (1984) no seu livro *The Future of Work*. Numa visão muito optimista agourou um novo mundo do trabalho inserido na economia do conhecimento que permite maior flexibilidade e mais oportunidades para os indivíduos terem uma vida mais livre dos constrangimentos organizacionais. Bridges dez anos mais tarde (1994) reforçou a tese do colapso do trabalho assalariado e anunciou a era pós-emprego na qual o trabalho passa a ser uma empresa individual. Cada um está por sua conta e em concorrência com uma multidão de empresas individuais. Para os teóricos do pós-emprego, o desaparecimento de empregos é inevitável, devido às mudanças nas tecnologias e nos processos produtivos e de gestão. Segundo estes autores na maioria das actividades do futuro, abundarão os *freelancers*. Esta evolução implica um grande desafio ao trabalhador que tem de se transformar de empregado em empreendedor e

em gestor do seu negócio, da sua formação, da sua carreira e também da sua segurança.

Os analistas actuais reforçam o mito do empreendedorismo. É a revolução digital, manifesta na difusão das plataformas digitais, que leva à expansão da economia *freelancer*. As plataformas tecnológicas e a computação na Nuvem empurram claramente em direção a uma economia com uma proporção muito maior de produtores independentes, ao invés de empregados (Zysman, Kenney, 2014). Na nova economia emergente, as TIC permitem a redução cada vez maior de custos de transacção, comunicação e de coordenação, permitem também a fragmentação das empresas em unidades cada vez mais pequenas, até aos prestadores de serviços individuais. Empresas baseadas em plataformas digitais são apresentadas como novas formas empresariais que fornecem a pedido dos clientes diversos serviços, tais como serviços de transporte, limpeza, refeições, médicos, jurídicos, consultoria e de gestão. (*The Economist*, 2015a, 2015b). O sucesso rápido de algumas empresas americanas baseadas em plataformas digitais é amplamente divulgado. O caso mais conhecido é o da Uber criada em 2009 que fornece serviços de transporte em 53 países e hoje é a *startup* multinacional mais valiosa do mundo. Esta e outras empresas (Handy fornece serviços de limpeza, Spoon Rocket refeições, Medicast serviços médicos) tornaram-se símbolos da nova economia. Esta economia requer uma força de trabalho móvel, empreendedor, disponível e capaz de lidar com mudanças constantes. Por conseguinte, as exigências colocadas aos trabalhadores implicam assumir riscos e a responsabilidade pelo trabalho, formação e segurança. Trata-se de se gerir a si próprio com se fosse uma empresa e, por conseguinte, de criar a sua própria “marca”. O ideal para estas empresas é a desregulamentação total. No entanto, têm de enfrentar cada vez mais os protestos originados pela regulação existente em diversos países do mundo, como acontece em torno da Uber.

As vantagens evocadas deste modelo de trabalho são diversas. As pessoas fazem aquilo de que gostam, trabalham quando querem e podem ganhar muito. As plataformas digitais também permitem o acesso a ideias criativas por via de concursos e prémios. Apenas a melhor ideia é premiada. A redução de custos é enorme: não há necessidade de escritórios e de empregados contratados.

Segundo os seus adeptos, o trabalho independente através de plataformas digitais é o trabalho do futuro. De acordo com Thomas Malone (2004) do MIT (*Sloan School of Management*) as pessoas

não têm necessidade de trabalhar submetidas à hierarquia organizacional, porque as tecnologias de informação e comunicação levam ao maior uso do mercado para a coordenação das actividades económicas e ligam os trabalhadores em rede. Numerosas actividades industriais e de serviços podem ser subdivididas e fragmentadas em actividades rotineiras permitindo ganhos de eficiência. Nesta óptica, a informática está a gerar uma época de hiperespecialização que é aplicada mesmo aos trabalhos mais sofisticados (Malone, Laubacher and Johns, 2011). É a redescoberta das maravilhas do taylorismo: a hiperespecialização leva à redução dramática dos custos. Não é por acaso que as empresas tecnológicas aplicam os princípios da hiperespecialização. As tarefas complexas podem ser fragmentadas e subcontratadas por tarefas simples e podem ser medidas e controladas centralmente. Segundo os defensores deste taylorismo digital renovado, os trabalhadores do conhecimento não devem realizar tarefas periféricas que podem ser distribuídas entre um exército de trabalhadores através de plataformas digitais. Os autores, ignorando completamente as críticas ao taylorismo, deixam apenas uma pequena nota sobre os seus efeitos negativos: tarefas minúsculas podem tornar-se maçadores e ter efeitos nocivos sobre as pessoas. Solução? Não há, porque isto não é um problema. A hiperespecialização é uma nova ferramenta para as empresas alcançarem vantagens competitivas. Surge a questão: estamos perante um novo tipo de economia com novo tipo de empresa e de trabalho?

Na realidade estamos perante a continuação e aprofundamento da racionalização flexível orientada para a redução de custos por via da exteriorização e subcontratação que presidiu aos processos de reestruturação das empresas, sobretudo desde a década de 1990. O princípio de produzir mais, melhor e com menor custo é levado ao extremo.

Um inquérito realizado junto a cerca 900 trabalhadores autónomos de empresas baseadas em plataformas digitais, cujos principais resultados foram divulgados no *Washington Post* (DePillis, 2015b) ¹, contraria a tese do “trabalho flexível bem pago”: uma parte substancial dos trabalhadores independentes (43 %) abandonou a empresa por causa do rendimento baixo e insuficiente para viver, uma outra parte substancial por não gostar do trabalho (37 %), e outros ainda por falta de flexibilidade (26 %). Estes trabalhadores desejam as regalias do emprego

¹ O artigo é baseado no relatório divulgado pelo Grupo *Request for Startups* que pode ser comprado no site: <http://www.requestsforstartups.com/survey>.

tradicional (seguro de saúde, férias pagas, reforma, etc.). É de acrescentar ainda que as empresas baseadas em plataformas digitais têm um elevado controlo sobre os trabalhadores que além de não terem autonomia no seu trabalho, não têm segurança e benefícios, não têm seguro de doença, de incapacidade ou de desemprego. Além de uma remuneração irregular e falta de perspectivas a longo prazo podem perder o emprego por causa da avaliação desfavorável feita pelos clientes (por exemplo na Uber quem fica abaixo de 4,6 numa escala de 1- 6) (DePillis, 2015 a, Weiner, 2015).

Quanto à grande expansão do empreendedorismo nos EUA que é apontada como a principal força dinamizadora da economia dos EUA, trata-se mais de um mito do que da realidade. De facto, neste país a proporção dos trabalhadores independentes oscilou entre 10 - 12 % nos últimos anos. Ou seja, bastante longe, quer da proporção indicada para a actualidade (33%)², quer da estimativa apontada (40%) para 2020 (*The 2015 1099 Economy Workforce Report*). Ao mesmo, tempo houve um declínio de criação de novas empresas nas últimas décadas (Haltiwanger 2012, Haltiwanger et al. 2014; Hathaway and Litan, 2014).

2. Tecnologias digitais e o emprego: o risco da polarização social

Uma dos aspectos mais discutidos nos últimos anos diz respeito à relação entre tecnologias digitais e emprego. Numa visão optimista as tecnologias digitais permitem o acréscimo da produtividade, o aumento do crescimento da economia e a criação de novos empregos e de um novo mercado de trabalho (Zysman, Kenney, 2014). Este optimismo é posto em questão pelo número de empregos referentes a empresas baseadas em plataformas digitais. Por exemplo a Instagram (plataforma de partilha de fotos e vídeos) foi criada em 2010 por 14 pessoas, sem necessidade de trabalhadores ou de capital física. O seu produto digital teve grande sucesso e em 2012 foi vendida a *Facebook* a preço elevado (1 bilhão de dólares), poucos meses depois da falência da Kodak que empregou 145.000 trabalhadores e detinha bilhões de dólares em bens de capital (Brynjolfson, McAfee e Spence, 2014).

Porém, uma parte substancial das análises indica uma tendência para a polarização das

² A *Freelancers Union* indica 42 milhões de trabalhadores independentes nos EUA (cerca de um terço da força de trabalho) com base num relatório governamental *Accountability Office 2006* que refere a cerca de 42,6 milhões de "trabalhadores contingentes", mas esta categoria não corresponde aos trabalhadores independentes, porque também inclui outras categorias, tais como os temporários, trabalhadores de agências, contratantes independentes, e trabalhadores a tempo parcial (Cf. Fox, 2014).

qualificações e dos salários. Desde os anos de 1980, os empregos de nível médio tendem a desaparecer. Ao mesmo tempo, houve aumento simultâneo de empregos altamente qualificados e bem pagos e de empregos de serviço pouco qualificados. Para Autor (Autor, 2010; Autor and Dorn, 2013), economista do MIT, esta mudança no sentido da polarização da força de trabalho deve-se à mudança tecnológica. É a tecnologia baseada nas qualificações que leva à polarização. A automação abrange cada vez mais não apenas as tarefas rotineiras, mas também as tarefas abstractas, embora esteja longe ainda de substituir as pessoas em actividades que implicam criatividade, intuição, imaginação. A economia continua a criar bons empregos. Os empregos ligados a actividades rotineiras tendem a desaparecer, mas surgem novas actividades não rotineiras que exigem trabalhadores com alto nível de qualificação (nível universitário). Por sua vez, os trabalhadores com nível de formação/qualificação não superior tendem a concentrar-se em empregos pouco qualificados e com baixos salários. Até 2000 houve aumento paralelo da polarização dos empregos e dos salários, mas depois de 2000, o aumento de empregos limitou-se à base, enquanto o aumento de salários limitou-se ao topo.

Outros investigadores, nomeadamente Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee (2014) cofundadores da Digital Economy do MIT, autores do bestseller *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in Time of Brilliant Technologies*, também consideram que o aumento da desigualdade e a crescente concentração da riqueza e do poder resultam da natureza da mudança tecnológica. A produção da riqueza aumenta cada vez mais graças ao progresso tecnológico, mas o aumento do emprego e dos rendimentos do trabalho não acompanham este aumento. A proporção do trabalho no rendimento nacional tende a decrescer cada vez mais. A causa apontada desta grande dissociação é a tecnologia. A tecnologia digital substitui cada vez mais o trabalho humano nas tarefas rotineiras, tanto físicas, como cognitivas – razão que explica a queda dos salários dos trabalhadores com menor escolaridade. Trata-se da 2ª etapa da Segunda Era da Máquina: a 1ª refere à programação tradicional, a 2ª refere às máquinas que aprendem por conta própria desenvolvendo conhecimentos e habilidade. Por conseguinte, as máquinas começam a entrar em áreas que envolvem criatividade, destreza e percepção emocional. Por exemplo, a computação cognitiva desenvolvida pelo IBM (“sistema Watson”), nomeadamente para utilização na medicina ajuda no diagnóstico e avaliação do paciente, bem como na prescrição do tratamento. A IBM também começou a vender sistemas automatizados de apoio aos clientes. A

capacidade de processar a linguagem natural e a habilidade de lidar com uma grande quantidade de dados, sugere que este sistema realiza as tarefas antes realizadas por operadores de *call centre* (falar com os clientes, prestar informação ou dar conselhos mesmo em questões técnicas complexas (Rotman, 2013). Segundo estimativas nos EUA quase metade dos empregos (47 %) corre o risco de automação nos próximos 20 anos (Frei e Osborne, 2013).

Apesar da visão otimista segundo a qual a revolução digital leva ao mundo da abundância e à expansão das escolhas, Brynjolfsson e McAfee consideram que a revolução digital não beneficia toda a gente. Os ganhadores não são os fornecedores de trabalho ou os detentores de capital, porque ambos vão ser ameaçados pela automação. Os ganhadores são aqueles que inovam e criam novos produtos, serviços e modelos de negócios. São estes ganhadores que criam valor e capturam a maior parte do rendimento, porque as suas competências não são substituíveis por máquinas e são eles que garantem a prosperidade. As tecnologias digitais criam o vencedor que leva todos ou quase todos os mercados. Os autores falam da economia *superstar*, na qual aqueles que estão no topo (executivos, estrelas de *rock*, empresários, investidores) levam tudo ou quase tudo. O funcionamento em rede e a economia de escala criam condições de sobrevivência apenas para as maiores empresas que podem fragmentar tarefas complexas e subcontratar por tarefas simples. A produtividade atinge níveis cada vez mais elevados, a inovação é cada vez mais acelerada, mas ao mesmo tempo, o progresso tecnológico elimina muitos empregos e o trabalhador típico vive pior do que antes - eis o grande paradoxo da nossa era (Brynjolfsson, McAfee e Spence, 2014).

Segundo estes autores, a tecnologia inteligente substitui cada vez mais mesmo os trabalhadores com qualificações elevadas. Os grandes avanços na inteligência artificial, veículos guiados por computador, robótica, nanotecnologia podem provocar desemprego e levar a uma ruptura em larga escala. Trata-se de uma evolução inevitável derivada da revolução tecnológica permanente.

Numa outra perspectiva, não é a tecnologia, mas são os factores institucionais e as políticas (macroeconómicas, fiscal, de mercado de trabalho) que levam à polarização e ao aumento das desigualdades.

Análises críticas elaboradas na década de 1990 sobre a sociedade da informação/conhecimento já puseram em evidência que esta sociedade submetida à lógica do mercado e da globalização

competitiva leva à concentração do poder de decisão e de influência sobre o destino da humanidade em cadeias mundiais de empresas financeiras e industriais; ao aumento das desigualdades entre blocos económicos, regiões, países, empresas e indivíduos; bem como à polarização crescente entre uma pequena elite influente composta pelos ganhadores da globalização (detentores do capital activo à escala global, gestores de topo e a classe do saber) e a massa crescente de trabalhadores periféricos com condições de trabalho precárias e sujeita à insegurança. A precariedade não é consequência latente de uma fatalidade económica, mas resulta de opções políticas e estratégias de flexibilização e de redução de custos (Grupo de Lisboa, 1994; Castel 1995; Gorz: 1997; Bourdieu, 1998; Boltanski e Chiapello, 1999; Castells 1998; Beck, 2000). Está subjacente que a tecnologia em interacção com outros factores, tais como a globalização da economia, a desregulação do mercado de trabalho e a preponderância do sector financeiro, modelam o mundo do trabalho. As tecnologias digitais permitem e estimulam a reorganização do trabalho e das empresas, mas essa reorganização constitui uma opção. A desvalorização do trabalho, é facilitada pela tecnologia, mas ao mesmo tempo, resulta de uma opção política.

Vários aspectos dessas análises são retomados pelas abordagens críticas actuais, sobretudo na área da economia, que encaram o aumento das desigualdades como base nas mudanças na estrutura institucional. Muitos dos suportes institucionais para os salários dos trabalhadores relativos ao nível médio e inferior da hierarquia dos rendimentos foram eliminados ou enfraquecidos, a parcela de trabalhadores representados por sindicatos caiu acentuadamente desde o início da década de 1980. A desregulamentação e a financeirização da economia, procura excessiva do lucro, bem como a exposição dos trabalhadores da indústria à concorrência com trabalhadores dos países com baixos salários são consideradas como factores importantes da redução dos salários nos países desenvolvidos. Além disso, as políticas que protegem os altos rendimentos e os lucros das empresas pela redução da carga fiscal, bem como a política de emprego orientada para a manutenção de níveis elevados de desemprego também contribuíram a redistribuição da renda a favor dos mais ricos (Stiglitz, 2013; Piketty, 2014). O nível de desemprego nesta perspectiva é uma decisão política. O enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho, dos sindicatos, a desregulação da economia contribuíram para o declínio dos salários (Baker, 2014; Mishel et al. 2012, 2013). O desinvestimento em infraestruturas de

educação, saúde e segurança social também leva ao aumento das desigualdades. Isto é, como afirma Stiglitz, a desigualdade é uma opção política. A inovação resulta das regras, regulações e políticas que guiam os investimentos. As políticas correntes encorajam a inovação orientada para a destruição do emprego, redução de custos de trabalho, mas é possível outra política que encoraja investimentos que preservam postos de trabalho e poupam os recursos naturais (Stiglitz, 2013).

3. Notas finais: algumas propostas de políticas para a solução dos problemas do mundo do trabalho na era digital

As propostas variam em função das perspectivas sobre a relação entre as tecnologias digitais e trabalho. Para o determinismo tecnológico a solução para os problemas consiste na adaptação às rápidas mudanças tecnológicas por via do investimento em infraestruturas e da reforma da educação em todos os níveis com vista ao desenvolvimento de competências nas quais os computadores não são tão bons (criatividade, competências interpessoais e competências para solução de problemas). O estímulo ao empreendedorismo é crucial para inventar novos produtos, serviços e negócios que criam novos empregos. Esta proposta ignora o declínio da criação de *startups* e ignora também o efeito da rede, apontada pelos próprios autores, para a geração de vencedores que tomam todo ou quase todo o mercado e apenas as maiores sobrevivem. (Brynjollson, McAfee e Spence, 2014). As políticas que beneficiam apenas quem está no topo e levam ao aumento das desigualdades, não são questionadas pelos analistas que atribuem um papel determinante à revolução digital.

Para que as novas oportunidades criadas pelas plataformas de trabalho baseadas na Internet não sirvam apenas para reduzir os custos de trabalho e enriquecer os poucos ganhadores, são necessárias novas políticas e mecanismos de regulação. Aqueles que dão ênfase aos factores político e institucional, rejeitam as políticas neoliberais. Por exemplo, Stiglitz (2013) propõe uma série de medidas, entre elas a contenção do sector financeiro, designadamente pela imposição de limites à tomada de riscos e às instituições financeiras “demasiado grandes para falhar”; a contenção do bónus que encoraja os comportamentos de excessivos riscos; a limitação do poder dos directores executivos; a eliminação da assistência (subvenções) às grandes empresas; a promoção de um sistema tributário mais progressivo sobre os rendimentos individuais e sobre os

lucros das empresas, a aplicação de um sistema fiscal às empresas para estimular a criação de empregos e o investimento (aumentar o imposto sobre empresas que não investem e baixar os impostos às que investem e criam postos de trabalho); o aumento substancial do investimento na educação, saúde, etc.. Também é necessária controlar e remodelar a globalização para travar o nivelamento por baixo (a globalização assimétrica é gerida em benefício dos interesses económicos dos mais poderosos), promover direitos e melhores condições trabalho (o trabalho decente), melhores regulações financeiras e melhores condições ambientais, bem como reorientar a inovação para preservar postas de trabalho e o ambiente (atribuir créditos aos investimentos que criam postos de trabalho e poupam recursos). Um avanço na concretização de propostas para reformar as instituições de regulação internacional existentes e criar novas instituições globais seria muito importante, uma vez que os graves problemas sociais, económicos e ambientais que enfrentamos não podem ser resolvidos no âmbito de instituições nacionais (Kovács, 2015).

Para travar a dinâmica insustentável da desigualdade Piketty (2014) também recomenda a tributação progressiva do capital que permitiria evitar uma espiral de desigualdade sem fim à vista e regular eficazmente a dinâmica preocupante da concentração mundial de riquezas. Este economista também chama a atenção para a necessidade da reorientação do sistema tributário no sentido de privilegiar as actividades produtivas e penalizar as actividades especulativas (Piketty, 2014).

Rendimento de base ou de cidadania para todos é a proposta dos defensores da tese do fim da sociedade do trabalho ou do emprego (Gorz, Beck). Por outras palavras a cidadania deixa de ter por base o emprego. As potenciais fontes deste rendimento incondicional seriam a taxa Tobin, taxa sobre as transacções financeiras e bolsistas, ecotaxas, etc. É de notar que a introdução de um rendimento adequado já foi recomendado ao Presidente Johnson e ao governo americano por uma comissão nos EUA nos anos 60 como direito com o objectivo de melhorar a situação daqueles que ficam na situação de desemprego e de pobreza causada pela revolução cibernética (combinação do computador e da máquina automatizada) (The Ad Hoc Committee on the Triple Revolution, 1964). Segundo os autores deste memorando, numa economia abundante, o direito absoluto a um rendimento tomaria o lugar da manta de retalhos de medidas de bem-estar e seguro de desemprego. Quando a norma tende a ser o não-emprego, podem ser implementadas condições para que as pessoas que já não são necessárias para a produção de bens e serviços,

possam encontrar o caminho para uma variedade de ocupações que permitem a sua auto-realização e são socialmente úteis. É de notar que na proposta de Gorz (1997), relativa à uma sociedade de “tempos escolhidos” e de multi-actividades centrada não no trabalho mas em actividades alternativas, são retomadas as ideias centrais das recomendações feitas nos anos 1960 nos EUA, tanto no que se refere a um rendimento estável e suficiente não dependente do emprego, como ao novo tipo de sociedade.

O repensar o trabalho tem de estar inserido numa reflexão sobre o modelo de sociedade, crescimento económico, modo de vida e desenvolvimento sustentável. Para uma parte dos defensores da tese do fim do trabalho, a alternativa é o desenvolvimento do terceiro sector ou economia social que é portador de um novo paradigma pós-mercado (Rifkin, 1995). Para outros, a alternativa é desenvolver uma sociedade centrada não no trabalho mas em actividades alternativas (autónomas, voluntárias, participação activa na sociedade civil e nos assuntos colectivos, na esfera política). Mas é possível prosseguir com políticas no sentido da renovação da sociedade de trabalho assente na ideia de que o trabalho continuará a estruturar e dar coerência a vida dos indivíduos. A renovação passa pela redistribuição do trabalho socialmente útil, redução do tempo de trabalho, flexibilização sem precariedade, articulando os objectivos sociais e económicos através do diálogo, negociação e participação. O trabalho reorganizado e revalorizado pode coexistir com actividades e formas de participação social alternativas (Kovács, 2002).

Interessa reflectir que tipo de crescimento a seguir. Mesmo quando a riqueza cresce, segmentos crescentes de trabalhadores podem ser atirados para a margem da sociedade, no trabalho precário, no desemprego ou na economia informal e os problemas ambientais podem ser agravados (Kovács, 2015). “O crescimento onde a maioria das pessoas fica pior, onde a qualidade do nosso ambiente decresce, onde as pessoas vivem ansiosas e alienadas, esse não é o tipo de crescimento que devemos procurar “ (Stiglitz, 2013: 373). Eu diria que devemos procurar um desenvolvimento económico e social orientado não apenas para objectivos quantitativos (crescimento económico, crescimento do emprego), mas também para aspectos qualitativos, nomeadamente tornar o trabalho numa actividade com interesse e significado capaz de proporcionar às pessoas auto-realização, satisfação e integração social. As novas tecnologias digitais podem promover o aumento simultâneo da produtividade e da qualidade de vida desde

que prevaleça uma orientação antropocêntrica nas opções tecnológicas e organizacionais e uma outra lógica de globalização orientada para a redução das desigualdades económicas e sociais e dos desequilíbrios ambientais. As novas formas de trabalho e a redução do tempo de trabalho podem permitir um maior controlo dos indivíduos sobre o tempo, melhor conciliação do trabalho com outras actividades (cívicas, voluntárias, etc.) e com vida privada. Trata-se de desenvolver uma sociedade cuja economia está ao serviço das pessoas e do equilíbrio ecológico.

A aplicação de plataformas digitais aos transportes públicos em Helsínquia constitui um bom exemplo qua há alternativa ao modelo Uber declarado pelo discurso dominante como o modelo do futuro. Qualquer pessoa na cidade com um telemóvel (já nem tem de ser *smartphone*, pode ser também por SMS) pode chamar a rede para ser transportado em qualquer meio de transporte público. Uma empresa *startup*, em cooperação com o governo desenvolveu um programa para a gestão dos meios de transporte que está a funcionar há dois anos. Este programa permite aos motoristas escolher rotas, aos utentes chamar um mini autocarro com 9 lugares, partilhar os custos e o pagamento de tarifas. Não há trajectos fixos, é um sistema personalizado de transportes, não é preciso ter *smartphone*, o transporte é mais caro do que no autocarro normal, mas é mais barato do que utilizar táxi. A opção pelo transporte público e o empenhamento dos poderes públicos na aplicação de novas tecnologias visa tornar mais eficaz a gestão de transportes na cidade e dos transportes públicos em particular e permitir, ao mesmo tempo, a melhoria da qualidade do serviço e da qualidade de vida e do ambiente.

Bibliografia

Agger, D. et al, (1964), *Triple Revolution*, Acedido em 16/11/2015:

http://www.educationanddemocracy.org/FSCfiles/C_CC2a_TripleRevolution.htm

Autor, D. and Dorn, D., (2013), *American Economic Review*, 2013, 103(5), 1553–1597, acedido em 15/10/2015:

<http://economics.mit.edu/files/8152>

Autor, D., (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market: Implications for Employment and Earnings*, May 2010, *Center for American Progress and The Hamilton Project*, acedido em 12/10/2015:

<http://economics.mit.edu/files/5554>

Baker, D., (2014), *Can Productivity Growth Be Used to Reduce Working Time and Improve the Standard of Living of the 99 Percent? The Future of Work in the 21st century*, A Report of the Economic Analysis Research Network Future of Work Project, Center for Economic and Policy Research, acedido em 16/11/2015:

http://www.earncentral.org/Future_of_work/Baker%20Shorter%20Work%20Time%20Final.pdf

Beck, Ulrich (2000), *Brave new world of work*, Cambridge: Polity Press.

- Boltansky, L. e Chiapello É. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Éditions Gallimard.
- Bourdieu, Pierre (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta.
- Bridges, W. (1995). *Job Shift: How to Prosper in a Workplace Without Jobs*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Brynjolfsson, E and McAfee, A. (2014), *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in Time of Brilliant Technologies*, New York, W.W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., McAfee A. and Spence, M., (2014), “New world order: labor, capital and ideas in the power law economy”, *Foreign Affairs*, 93, (4). Acesso em 5/11/2015: <https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2014-06-04/new-world-order>
- Castel, R.(1995), *Les métamorphoses de la question sociale. une chronique du salariat*, Paris: Fayard,.
- Castells, M. (1998), *La era de la información Economía, sociedad y cultura, La sociedad red Vol. 1*, Madrid, Aliança Ed.
- DePillis, L., (2015a), “New tech companies say freelancing is the future of work. But there’s a downside for workers”. *The Washington Post*, 2/20/2015, acessado em: 26/10/2015: <https://www.washingtonpost.com/news/storyline/wp/2015/02/03/new-tech-companies-say-freelancing-is-the-future-of-work-policy-needs-to-catch-up/>
- DePillis, L. (2015b), “How Uber-type jobs are driving inequality, and what to do about it”, *The Washington Post*, 2/20/2015, acessado em: 26/10/2015: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/05/21/how-uber-type-jobs-are-driving-inequality-and-what-to-do-about-it/>
- Fox, J. (2014), “Where Are All the Self-Employed Workers?” *Harvard Business Review*, 7 de Fevereiro de 2014, acessado em 23/10/2015: <https://hbr.org/2014/02/where-are-all-the-self-employed-workers/>
- Frei, B.C. and Osborn, M.A., “The Future of Employment. How Susceptible Are Jobs to Computerization”, *Oxford Martin School Programm on the Impact of Future Technology Working Paper*, 17/09/2013, acessado em 4/10/2015: http://www.earncentral.org/Future_of_work/Baker%20Shorter%20Work%20Time%20Final.pdf
- Gorz, André (1997), *Misères Du Présent.Richesses Du Possible*, Paris: Édition Galilée.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Haltiwanger, J., (2012), “Job Creation and Firm Dynamics in the United States”, in: Josh Lerner and Scott Stern, *Innovation Policy and the Economy*, Volume 12, pp.17-38, acessado em 24/10/2015: <http://econweb.umd.edu/~haltiwan/c12451.pdf>
- Haltiwanger, J., Jarmin, R. and Miranda J.(2011), “Historically Large Decline in Job Creation from Startups and Existing Firms in the 2008–09 Recession.” *Kauffman Foundation Business Dynamics Statistics Briefing* no. 5., acessado em 24/10/2015: <http://www.kauffman.org/research-and-policy/Historically-Large-Decline-in-Job-Creation.aspx>.
- Hathaway, I. and Litan, R.E. (2014), “Declining Business Dynamism in the United States: A Look at States and Metros”, *Economic Studies at Brookings Institution*, acessado em: 26/10/2015: http://www.brookings.edu/~media/research/files/papers/2014/05/declining%20business%20dynamism%20litan/declining_business_dynamism_hathaway_litan.pdf
- Kovács, I.(2002), *As Metamorfoses do Emprego - Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*, Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, Ilona, (2015), “Trabalho, crise económica e social e propostas para a saída da crise”, *Proceedings First International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organization and Work – “Work, Social Change and Economic Dynamics: Challenges for Contemporary*, 27-28 November 2014, Lisboa, APSIOT. ISBN: 978-989-95465-5-4, <http://apsiot.pt/>
- Malone, T., (2004), *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*, Harvard Business School Press.

- Malone, W. T., Laubacher R. and Johns, T. (2011), “The Big Idea. The Age of Hiperespecialização”, *Harvard Business Review*, 89 (7/8): 56-65, July/August 2011.
- Mishel, L., Bivens, J., Gould, E. and Shierholz, H. (2012), *The State of Working America*, Washington, D.C.: Economic Policy Institute, acessado em 8/10/2015: <http://stateofworkingamerica.org/subjects/wages/?reader>
- Mishel L., Schmitt J., and Shierholz, H. (2013), “Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality,” *EPI Working Paper Paper*, January 2013, Acesso em 14/11/2015: <http://www.epi.org/publication/wp295-assessing-job-polarization-explanation-wage-inequality/>
- Piketty, T. (2014), *O Capital no século XXI*, Lisboa, Círculo de Leitores.
- Rotman, D. (2013), How Technology is destroying jobs, *MIT Technology Review*, June 12, acessado em 8/10/2015; <http://www.technologyreview.com/featuredstory/515926/how-technology-is-destroying-jobs/>
- Stiglitz, J.E. (2013), *O preço da desigualdade*, Lisboa, Bertrand.
- The 2015 1099 Economy Workforce Report, acessado em: 14 de Agosto de 2015; <https://gumroad.com/l/rfsreport>
- The Ad Hoc Committee on the Triple Revolution, “The Triple Revolution”, Santa Barbara, California, 1964, acessado em 18/11/2015: <http://scarc.library.oregonstate.edu/coll/pauling/peace/papers/1964p.7-02.html>
- The Economist, 3/01/2015a, “There’s an app for that”, acessado em 2/11/2015. <http://www.economist.com/news/briefing/21637355-freelance-workers-available-moments-notice-will-reshape-nature-companies-and>
- The Economist, 3/01/2015b, “Workers on tap”, acessado em 2/11/2015: <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>
- Weiner, J., “The hidden costs of being an Uber driver”, *The Washington Post*, acessado em 26/10/2015: <https://www.washingtonpost.com/news/get-there/wp/2015/02/20/the-hidden-costs-of-being-an-uber-driver/>
- Zysman, J. and Kenney M. (2014), “Sustainable Growth and Work in the Era of Cloud and Big Data: Will Escaping the Commodity Trap Be our Undoing? Or Where Will Work Come from in the Era of the Cloud and Big Data?” *Berkeley Roundtable on the International Economy BRIE Working Paper*, 2014-6, acesso: 22 de Novembro de 2015: <http://www.brie.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/02/BRIE-WP-2014-6.pdf>