

O futuro do trabalho – Combater a horizontalização e a atomização do trabalho

Introdução

Deixei-me inspirar pelo livro coordenado pela Manuela Silva e em particular pelas suas primeiras palavras: pensar o futuro requer 1) fixar os objetivos que se deseja alcançar, 2) identificar os riscos decorrentes de mudanças tecnológicas e económico-financeiras, e 3) identificar potencialidades para atingir esses objetivos. É este o plano que vou seguir.

1. Quanto aos **objetivos** que se deseja alcançar, acho que todos concordamos: é um **Projeto de desenvolvimento baseado nos valores da justiça, da equidade e da coesão social.**

É importante chamar a atenção para dois aspetos destes objetivos:

- quanto aos valores, “**os valores unem-nos e obrigam-nos**”, como mencionado numa citação de Jean-Claude Juncker transcrita no livro. De fato, é importante ter consciência disto: **o que nos une também nos obriga.** Ter valores obriga-nos perante nós próprios, perante os outros, perante a sociedade.

- ter um Projeto de desenvolvimento e ter valores comuns significa colocar este Projeto e estes valores acima dos **interesses individuais, é um bem comum que se sobrepõe** à maximização do lucro e da utilidade individual, para usar a terminologia económica.

2. É relativamente a estes aspetos que as nossas sociedades correm o maior risco: **o risco da horizontalização da sociedade.**

A “horizontalização” da sociedade opõe-se ao que eu designo de “verticalidade”, que defino como constituída pela existência de interesses coletivos/bem comum e pela

legitimidade dos atores e das instituições que incarnam esses interesses coletivos. A horizontalização da sociedade significa negar a existência e a legitimidade de uma verticalidade. A grande promotora desse risco de horizontalização é a ideologia que se tornou dominante nas últimas décadas, ideologia fortemente alicerçada na teoria económica dominante, a qual promove explicitamente e legitima a prossecução dos interesses individuais e descredibiliza e despreza os valores, os interesses coletivos e o bem comum. De facto, a teoria económica dominante nega a relevância dos valores no comportamento económico e nega que algo se sobreponha aos interesses individuais (obrigações e bem comum são vistos como restrições à liberdade e, portanto, como ilegítimos). Ora, ter obrigações significa ter a possibilidade de sair de nós próprios; na minha opinião, isto é que é liberdade.

Para documentar esta horizontalização, vou referir brevemente a horizontalização em curso na área do direito e referir mais longamente a horizontalização e a atomização que caracterizam as alterações no mundo do trabalho. E a inovação tecnológica, com a organização do trabalho pelas plataformas digitais, pode potenciar extraordinariamente a horizontalização do mundo do trabalho.

3. Potencialidade: o futuro do trabalho está associado ao futuro da empresa

A horizontalização do direito

O direito não é de todo a minha área de estudo mas o direito é, de todas as instituições, a que tem como própria razão de ser a de salvaguardar o bem comum; o direito edita regras que, precisamente, **nos obrigam a todos**. Ora, Alain Supiot, em *La Gouvernance par les Nombres*, mostra de forma contundente que o direito está a ser posto ao serviço dos interesses individuais, está a tornar-se um instrumento do “Mercado Total”. As leis estão em competição num mercado mundial das normas – os países competem em termos de leis fiscais, leis do trabalho, etc. para atrair

investimento. **As leis estão ao serviço do cálculo de utilidade**, estão a deixar de ser vistas e concebidas como estando acima dos interesses individuais.

Por exemplo, em 2010 surgiram as teorias do “*efficient breach of contract*”, segundo as quais um indivíduo pode não cumprir os termos do contrato e, portanto, a sua palavra, se ele achar que é mais vantajoso pagar à outra parte em vez de respeitar o contrato. O cálculo do interesse individual tende a substituir-se à lei como referência normativa. Isto é ilustrativo do que eu chamo horizontalização: os valores, neste caso a palavra dada, está ao mesmo nível que valores pecuniários. Os valores já não estão acima dos interesses individuais e já não veiculam obrigação nenhuma. O governo pelo números quer estabelecer uma ordem que seria capaz de se auto-regular, tornando as leis supérfluas.

As alterações no mundo do trabalho: horizontalização e atomização

Como referido no livro, **na era fordista – pós WW2 até anos 1970**, institucionalizou-se, como resultado dos movimentos sociais e das lutas sindicais, um pacto social alicerçado na **relação de trabalho típica: os trabalhadores aceitavam a subordinação às ordens da hierarquia contra a partilha dos ganhos de produtividade**, i.e., o acesso a um nível de consumo sem precedentes históricos, e o **acesso à proteção social**. O trabalho nas fábricas desmantelou muitas comunidades rurais mas recriaram-se coletivos baseados na atividade de trabalho e o estado social passou a garantir a solidariedade.

Do lado das empresas, esta era é designada como **era *managerial*, uma fase em que os gestores beneficiavam de grande autonomia** na gestão das empresas: definiam tanto os objetivos da empresa, que podiam ser vários: crescimento da empresa, aumento dos ganhos de produtividade, maximização dos lucros, como os meios para os atingir. Negociavam livremente com os sindicatos, o que instituiu em grande parte uma aliança implícita entre gestores e trabalhadores.

Essa era acabou abruptamente e unilateralmente com o surgimento da fase de **financeirização**. É importante ter consciência que a financeirização não é só um fenómeno macroeconómico mas também microeconómico – **a financeirização das empresas**. Esta foi promovida por uma teoria da empresa – a teoria da agência - que conseguiu em pouco mais de uma década dominar tanto o ensino e as práticas de gestão como o direito das empresas através do movimento da *law and economics*. Esta teoria deriva de um célebre artigo de **Milton Friedman no New York Times onde este declara que, cito: “a única responsabilidade da empresa é de dar lucro ... dizer que a empresa deve propiciar emprego, eliminar a discriminação e evitar a poluição é puro socialismo”**. A teoria da agência formalizou e deu credibilidade científica a esta **conceção da empresa**. Supôs-se a partir daí que a **empresa era a propriedade dos acionistas** – o que não é verdade -, que a empresa tem de ter em conta primariamente o interesse dos acionistas. As empresas passaram então a ter como único objetivo a maximização do valor para o acionista – **shareholder value governance model** – e os tribunais também partilham essa visão. Neste modelo de governo, os gestores/CEOs são supostos prosseguir exclusivamente o interesse dos acionistas e criou-se sistemas de incentivos que estabeleceram na prática uma **aliança explícita entre acionistas e gestores – destruindo o pacto fordista**.

Este modelo de governo das empresas institui o **neoliberalismo como modo de governo das empresas**. A empresa é vista como sendo uma rede de contratos, contratos estabelecidos livremente entre as partes e a vida no seio das empresas, como nos mercados, é constituída por uma série de **contratos em que cada um é suposto maximizar o seu interesse**. As empresas são supostas serem povoadas por atores que só tem entre si relações fundadas no cálculo do interesse individual. **É isto que está na origem dos fenómenos de descoletivização e de individualização das relações de trabalho** referidos no livro.

Esta conceção da empresa na era da financeirização traduz-se, em termos de práticas de gestão no **“governo do trabalho pelos números”** nos termos de Supiot. São fixados

objetivos financeiros para a empresa (ex: 16% de lucro) e esses objetivos são traduzidos em números que devem ser atingidos por cada serviço, departamento e indivíduo. Por exemplo: são fixados objetivos quantificados a cada trabalhador, que escolhe supostamente livremente os meios para os atingir (falsa autonomia, que só serve para o trabalhador se sentir obrigado a atingir os números, o que tem levado a uma intensificação sem precedente do trabalho) e é controlado/remunerado/sancionado com base nos números que atingiu ou não. E este tipo de gestão difundiu-se a todos os países do mundo, incluindo Portugal, e a todos os sectores de atividade, público e privado (academia, saúde).

Horizontalização e atomização do trabalho porque este tipo de gestão faz **desaparecer os coletivos, e portanto, a solidariedade**. Cada um está só face aos seus números e tem várias vezes que pisar os outros para os atingir. Um ensaísta denuncia estes fenómenos como promovendo a “**psicopatia cultural**”, **um mundo em que é considerado normal não sentir empatia nenhuma pelo próximo** em vez destes comportamentos serem considerados anormais da parte de seres humanos. **Horizontalização porque desaparecem os coletivos e portanto o sentido do coletivo e do bem comum, desaparecem os valores e a união e a obrigação que lhe estão associadas; o desaparecimento da verticalidade. Atomização porque promove comportamentos oportunistas, virados para o interesse próprio.** Ou seja, o oposto do nosso Projeto de desenvolvimento.

O trabalho através de plataformas digitais

Claro que as plataformas digitais - *crowdword e work on-demand* – oferecem uma oportunidade tecnológica extraordinária de horizontalização e atomização do trabalho. **Não há coletivos de trabalho, não há laços sociais.** Cada trabalhador está totalmente isolado dos outros e prossegue exclusivamente o seu interesse individual. Não há chefes mas as plataformas exercem muito poder sobre os trabalhadores: nível de salário, controlo, despedimento, etc;

3. Potencialidade: o futuro do trabalho está associado ao futuro da empresa

Estas considerações mostram que o futuro do trabalho está associado ao futuro das empresas: ao modo como estas são governadas e à forma como forem regulamentadas as plataformas digitais e os trabalhadores que lhe estão associados. Importa não esquecer que **a relação de trabalho tem duas partes: o trabalhador e o empregador/a empresa**. A história mostra que não basta regulamentar a relação de trabalho para que o trabalho seja digno, é também necessário regulamentar a empresa. O que se passa hoje na sociedade resulta em grande medida de como a conceção da empresa e a vida no seio das empresas se alterou. A esquerda, em particular, tem dado **uma atenção insuficiente à empresa, à forma como é gerida e como é teorizada**. Isso tem de mudar.

Contrariamente ao que tem sido difundido na literatura sobre **polarização do trabalho**, a polarização referida só se observa em certas economias, nos países liberais mas não nos países escandinavos. Isto significa que **o impacto da evolução tecnológica sobre o conteúdo do trabalho é determinado pelas escolhas organizacionais e não pela evolução tecnológica ou pela globalização**. Isto significa que nos países escandinavos, onde os trabalhadores participam no governo das empresas porque participam nos conselhos de administração e em conselhos de empresa poderosos, os fenómenos de polarização e de horizontalização do trabalho não tem tanta força.

O problema não é a organização hierárquica das empresas – a relação de trabalho subordinada – o problema está na não-participação dos trabalhadores na gestão das empresas. Só essa participação pode dar aos trabalhadores a possibilidade de influenciar as escolhas organizacionais das empresas, os níveis salariais (impacto sobre a evolução das desigualdades), o modo como a evolução tecnológica é integrada, se o trabalho é valorizado ou não. Não se deveria abdicar desta luta política. **O que se passa dentro das empresas não pode ficar fora do escrutínio público, democrático**.