

Índice

A bolha do salário emocional.....	1
Universidades: conseguir novas matrículas pela via dos micro cursos	2
“Cuando los votantes pierden la paciencia”	4
“El Gran Estado”	5

A bolha do salário emocional

São múltiplos os aspetos positivos no plano laboral, e também no plano pessoal, do salário emocional. Maior produtividade, maior envolvimento na empresa, menor absentismo. No entanto, está a tornar-se cada vez mais patente que este conceito – e a sua implementação – exige uma nova revisão, porque são vários os críticos que o identificaram como uma forma de branqueamento da precariedade laboral.

O “The Emotional Salary Barometer” define o salário emocional como “os ganhos não económicos obtidos com o trabalho que nos motivam, mudam a perceção do nosso trabalho e levam ao desenvolvimento pessoal e profissional”. A sua tradução e materialização nalgumas empresas – sobretudo, do mundo tecnológico e ecossistema *startup* – são: festas com pistolas de água, círculos de gratidão, ténis de mesa, *Friday beers*, sala de ioga, cursos de cozinha, férias ilimitadas e o cão no escritório. Todavia, este tipo de remuneração está a perder terreno cada vez mais, deixando entrever que se trata de um modo de desculpar más condições laborais: além de disfarçar salários insuficientes, as pessoas chegam a estar mais tempo no trabalho e, em última análise, a trabalhar mais por menos.

Nos finais de março do ano passado, um vídeo de Ken Waks, ex-empregado do Google e do Yelp, tornou-se viral com mais de 6,4 milhões de visualizações no TikTok, onde se criticavam as regalias – *perks* – de algumas empresas tecnológicas. Através de vários exemplos, Waks afirmava que estes acrescentos tinham como objetivo reter os trabalhadores durante mais tempo no escritório, o que inevitavelmente acarretava mais horas de trabalho. Evidentemente, sem ganho salarial. Um dos exem-

plos era a possibilidade de trazer o cão para o escritório. Conforme comenta Waks no vídeo, “gostava muito que pudéssemos trazer o cão para o trabalho e que as empresas sejam *dog friendly*, mas, na verdade, elas faziam isto de modo a não sairmos do escritório à nossa hora para cuidarmos dele”. Também *snacks* e refeições gratuitas eram o habitual.

Perante estes comentários críticos poderia argumentar-se que “a cavalo oferecido, não se olha para os dentes”. Contudo, o que chama a atenção no vídeo de Waks é a conversa que reproduz com um dos seus chefes no Yelp. Perante a pergunta de porque não avançar com uma bonificação ao atingir os 12 000 dólares de vendas mensais, o seu diretor argumentou que era quando alcançavam o ponto de equilíbrio com a despesa que entravam os *perks* oferecidos, como café ou refeição grátis. “Preferiria não ter estes acrescentos e simplesmente ganhar mais”, afirma Waks. E não é o único a assim pensar.

Uma infografia publicada pela empresa Cloud Talent deu que falar. “Por vezes, devido a temas estruturais não é possível aumentar o salário aos colaboradores [assim chamam aos empregados], mas há maneiras de compensá-lo e é através do salário emocional”.

Foram múltiplas as críticas que se seguiram a esta publicação, mas todas se resumem numa ideia: no supermercado não aceitam como pagamento os abraços e a hipoteca não é resolvida com batidos. “Se se ganha 4000 euros e a empresa nos diz que nos intervalos há uma sala de ioga para fazer asanas e comer fruta biológica, pois muito bem. Mas a quem ganha mil e picos diremos para que serve isso, quando o que se quer é ir beber umas cervejas ao sair e poder pagá-las”, [escreve](#) a jornalista Ángeles Caballero.

A origem desta prática encontra-se, segundo comenta ao “The New York Times”, Jessica Martinez, empregada de uma fundação que durante muito tempo efetuou *Wine Wednesdays*, nos anos iniciais das *startups*, quando muitas delas submetiam os seus empregados a más condições laborais, “com terríveis condições e demasiadas horas”, e procuravam dissimulá-lo disponibilizando fruta na cozinha e fomentando o sentimento de pertença. É mais barato. E durante algum tempo funcionou. Mas esta bolha está em vias de rebentar.

A escassez de mão-de-obra atual está a dar maior influência aos trabalhadores para afirmar o que não continuarão a tolerar. Se, além disso, acrescentarmos as condições que a pandemia propiciou – o teletrabalho e uma renovada flexibilidade –, temos a combinação perfeita para que alguns empregados se sintam confortáveis expressando o que querem e esperam do trabalho. Por exemplo, flexibilidade horária e salários ajustados à inflação, em vez de um concerto privado, como o oferecido pelo Google aos seus empregados, ou as degustações de cerveja da Microsoft. Ou seja, que as empresas não se fiquem pela chapa, mas que cuidem do motor. Porque, tal como comenta Martinez, agora o que se passa é: “Não vou ajudar-te a fixar o teu horário antecipadamente de uma maneira que te ajude, mas tens aqui um código de desconto”.

Outro fator que está a contribuir para reexaminar o que se deve – e quer – aceitar como salário é a mudança percebida na visão do papel que tem o trabalho na nossa vida. Tal como explica Derek Thompson em “The Atlantic”, a Grande Renúncia assinou o começo de uma nova mentalidade: o fim da ambição, o auge do sentimento anti-laboral e o possível início de uma época em que “um trabalho é somente um trabalho”. Acabou a [tirania do stress laboral](#). E os números também confirmam esta tendência: a participação e o entusiasmo dos trabalhadores diminuiu em 2021 – até mais do que em 2020 – depois de vários anos de crescimento progressivo.

Então, o que se procura atualmente? Segundo o último relatório da consultora Gallup, “State of the Global Workplace: 2022 Report”, as prioridades dos trabalhadores mudaram nos últimos anos. O desejo de um maior equilíbrio vida familiar-trabalho e de bem-estar pessoal, teve um aumento: em 2015, 53 % dos inquiridos qualificou-o de “muito importante”; em 2022, este número foi de 61 %. Mas a mudança mais significativa é a registada na importância do salário, que ascendeu na escala do quarto lugar em 2015, para o primeiro lugar em 2022. Salário económico, não emocional. Isto é, estamos a entrar numa época onde se pode dispensar jogos de matraquilhos, consolas, saunas, pequenos-almoços nas quartas-feiras de manhã, mas é indispensável o tempo de descanso e poder passar tempo com os amigos e, acima de tudo, poder enfrentar economicamente o dia-a-dia. Porque muitos se deram conta de que o *frappuccino* não paga o aumento generalizado dos preços causados por uma inflação descontrolada.

“Não considero que estas coisas, que têm a ver com a meditação ou qualquer coisa que os empregadores possam estar a fazer para aumentar o bem-estar dos seus empregados, sejam más iniciativas”, comentou ao “The New York Times”, Heidi Shierholz, presidente do Instituto de Política Económica. “Mas

elas não substituem salários decentes, benefícios decentes, horários sensatos”.

São cada vez mais os trabalhadores que preferem um lugar de trabalho normal e corrente, confortável para poderem efetuar os seus trabalhos profissionais, mas sem tanta parafernália adolescente nem atividades próprias de um acampamento de verão, tendo sim um salário competitivo, horários que permitam conseguir uma boa conciliação laboral e familiar e, já agora, um trabalho que permita escolher livremente os seus *hobbies*. Porque a cozinha e o ioga não são obrigatoriamente do interesse de toda a gente...

H. F. V.

Universidades: conseguir novas matrículas pela via dos micro cursos

As universidades nos países do primeiro mundo enfrentam uma situação de crise devido à possível descida de estudantes matriculados. A tendência não é a mesma em todas as regiões, embora haja coincidência de vários ingredientes perigosos: à baixa natalidade juntam-se os efeitos da pandemia, a diminuição de alunos internacionais e o aumento de um novo tipo de formação superior mais centrada no ensino de competências profissionais. Diante deste panorama, as instituições tradicionais estão à procura de formas de poderem continuar a ser atrativas.

Desde há uma década, a tendência quanto às matrículas no ensino superior nos países mais industrializados é ligeiramente negativa. De acordo com um relatório da Higher Education Strategy Associates, uma instituição com sede no Canadá, o número de estudantes no “Norte Global” (incluindo Europa, América do Norte e os países mais ricos da Ásia e da Oceania) [desceu 7 %](#) de 2011 para 2020. Pelo contrário, no “Sul Global” (África, América Latina e resto da Ásia), aumentou imenso no mesmo período.

Todavia, mesmo dentro do mundo industrializado, a situação não é a mesma em todas as regiões. O pior cenário é o da Europa de Leste (Polónia, Roménia, Ucrânia – esta última já antes da guerra), onde o número de matrículas teve uma drástica queda. Também baixou, embora só ligeiramente, na América do Norte, Austrália e nos países asiáticos mais ricos: Japão, Coreia do Sul, Singapura e Taiwan.

A descida no número de matrículas nos países mais ricos explica-se, em parte, pelo declínio da natalidade. O inverno demográfico é especialmente notório na Europa. Segundo

dados da OCDE, em 2020, a população europeia de entre 20 e 24 anos – a idade típica dos estudantes universitários – era de 24 milhões de pessoas, 3 150 000 menos do que em 2010 (uma redução de 12 %).

Não obstante, os dados são muito diferentes consoante o país. Enquanto Dinamarca e Países Baixos têm mais jovens do que antes, Alemanha, França, Espanha... registam descidas de mais de 5 %.

Fora da Europa, também se observam diversos padrões: países onde este segmento continua a crescer (Austrália, Canadá ou Índia), outros onde estabilizou (como Estados Unidos ou Brasil), e alguns onde sofreu uma brusca descida (China ou Rússia).

Estes dados têm influência no número de matrículas universitárias atuais, porque se referem à população em idade de frequentar um curso. Mas que perspectiva é oferecida pela demografia em termos das futuras matrículas? A curto prazo, o panorama é positivo. O número de crianças entre 10 e 14 anos (os que dentro de quatro a oito anos irão para os estudos superiores) é maior do que o de há uma década na maioria dos países europeus. O crescimento é especialmente forte nalguns onde a atual população em idade universitária mais baixou, como Rússia, Estónia, Letónia, República Checa ou Espanha. Pelo contrário, houve uma descida em Portugal, Países Baixos e Lituânia, que deveria ser um alerta para as suas universidades daqui a dez anos.

E o que se passará dentro de vinte anos? Para o saber, observe-se o número de nascimentos atuais, e a sua evolução nos últimos anos. Tanto na Europa, como nos Estados Unidos, a tendência é similar: depois de um ligeiro aumento nos primeiros anos da década passada, de 2015 a 2020 foram descendo: 300 000 menos na Europa, quase 400 000 nos Estados Unidos. E isso sem contar o efeito da pandemia, que [afundou ainda mais a natalidade](#) sem que em muitos países tenha acontecido depois [o esperado “efeito recuperação”](#).

Mas além da evolução demográfica, outros elementos estão a influir no número das matrículas universitárias, e continuarão a fazê-lo. Por exemplo, o tipo de instituição. Nos Estados Unidos, são as universidades regionais, de dimensão mais pequena e com pouca investigação, e os *community colleges*, centros que oferecem graduações de dois anos com uma orientação mais prática, aqueles que em maior grau estão a perder alunos. Pelo contrário, as universidades de ponta não se estão a ressentir; inclusivamente, as previsões indicam que irão ganhar mais estudantes.

A descida do número de alunos internacionais, em parte devido às restrições da pandemia, também fez diminuir o número das matrículas em países acostumados a receber muitos deles, por exemplo, Estados Unidos ou Austrália. Novamente, as previsões indicam que as mais prejudicadas por esta redução [serão as universidades de dimensão ou prestígio pequeno ou médio](#), enquanto as grandes e com maior nomeada repartirão todo o bolo.

Por outro lado, o ensino *online* ou híbrido (semi-presencial), tem vindo a avançar em força no ensino universitário. Esta tendência já se podia observar antes da pandemia, mas os sucessivos confinamentos fizeram-na acentuar. Nos Estados Unidos, a universidade presencial perdeu quase dois milhões de alunos desde 2012, enquanto que a universidade virtual ganhou um milhão: a modalidade totalmente digital cresce nos estudos de licenciatura, enquanto que a híbrida ganha espaço nos de pós-graduação.

No caso do ensino *online*, são sobretudo escolas privadas e de dimensão média as que estão a impor-se. Tanto, que as grandes universidades públicas começam a reagir, e cada vez mais oferecem cursos virtuais.

Não obstante, é possível que a presencialidade total se converta num traço a distinguir as melhores instituições, devido à vantagem que implica na vida universitária para lá dos estudos: instalações desportivas, conferências, associações de estudantes, relação com os professores, etc. Se, como se diz por vezes, o que justifica o elevado custo das universidades de elite é, sobretudo, a rede de contactos que é possível gerar durante o curso, a presencialidade é a melhor forma de assegurar esse “acrescimento”.

Uma das tendências que os especialistas no mundo universitário destacam é o aumento das “credenciais alternativas”: títulos que acreditam ter o aluno desenvolvido determinadas competências profissionais, e que se obtêm depois da frequência de programas curtos, muito práticos e oferecidos normalmente na modalidade semi-presencial ou completamente *online*.

Embora em muitos países haja desde há algum tempo programas universitários de tipo mais profissional, a tendência emergente é representada pelas chamadas “credenciais micro”: cursos mais curtos – de meses ou até semanas – e desenhados fundamentalmente para adultos que já se encontram no mercado laboral desde há uns tempos.

Enquanto diminui o “prémio” económico dos títulos tradicionais, o das “graduações micro” aumentou devido à pandemia e à volatilidade do mercado. Estes estudos são oferecidos como a forma mais rápida e económica de se reciclar profissionalmente, ou acrescentar algo mais ao currículo de modo a encerrar uma possível oferta.

Por tudo isso, as “credenciais alternativas” estão a atrair muitas pessoas com mais de trinta anos de idade, um segmento diverso daquele que frequenta as graduações tradicionais, e no qual as universidades poderiam procurar o alívio económico que a natalidade lhes nega.

Uma [reportagem](#) no “The Hechinger Report” conta o caso da Western Governors University, uma entidade privada que oferece cursos *online* parcelados em competências, cada um dos quais recebe a sua própria certificação por organismos empresariais ou educativos. Assim, o estudante pode ir acumulando credenciações a acrescentar ao seu perfil profissional, ainda que

não termine o curso completamente. A trajetória desta universidade reflete o seu sucesso: fundada no Utah em finais dos anos 90, hoje alargou-se para outros oito estados, e é frequentada por quase 120 000 alunos, cuja média etária ronda os 35 anos.

Os seus títulos são oferecidos como uma oportunidade para trabalhadores que procuram reciclar-se ou voltar a ligar-se ao mercado, mas também para estudantes que querem complementar o seu grau universitário, ou enriquecê-lo caso não o concluam, algo frequente nos Estados Unidos: quatro em cada dez alunos ainda não terminaram ao fim de seis anos, o que envolve um gasto muito elevado.

De qualquer forma, algumas investigações referem que adquirir este tipo de credenciações enquanto se frequenta o curso, aumenta a probabilidade de finalizá-lo. “Se se pudesse desenhar a partir do zero a universidade – afirma o presidente de outra universidade *alternativa* norte-americana –, é assim que deveria ser feito”.

Contudo, este tipo de credenciais também tem condicionantes. A primeira é o seu incerto reconhecimento no mercado. Embora se tenham desenhado diversos quadros para tentar unificar critérios que sirvam o empregador e o empregado, como o [Common Microcredential Framework](#), a verdade é que a aceitação destes títulos ainda é [bastante heterogénea](#).

Uma forma de avaliá-lo é analisar o impacto destes programas no salário dos trabalhadores que os completaram. Embora a investigação não seja concludente, alguns estudos salientam que o seu efeito é [moderado ou baixo](#) e pouco sustentado no tempo, mesmo que outros expliquem que este aumenta quando as “credenciais alternativas” funcionam como complemento do grau tradicional, em vez de como seu substituto.

Outro ponto fraco é o risco de uma excessiva especialização provocar uma obsolescência precoce das competências adquiridas, sobretudo em programas centrados nas tecnologias.

Mas, o setor das credenciais alternativas está no auge, como testemunham [alguns relatórios](#). Às universidades privadas juntam-se também algumas públicas, que não querem atrasar-se na corrida a esta nova galinha dos ovos de ouro, e também outro tipo de plataformas (como o LinkedIn ou o Coursera) e empresas, entre as quais algumas grandes tecnológicas.

O crescimento deste tipo de formação parece assegurado nos próximos anos, e pode vir a ser muito útil para voltar a ligar ao mercado trabalhadores que talvez tenham perdido o seu emprego devido à pandemia, ou por causa da automatização do seu setor. No entanto, é de perguntar se esta viragem pragmática da universidade poderia prejudicar a sua vocação humanística, e terminar por esbater as fronteiras com a Formação Profissional, o que constituiria uma perda enorme.

F. R.-B.

“Cuando los votantes pierden la paciencia”

Autor: Rafael Pampillón Olmedo
McGraw-Hill. Madrid (2022)
252 págs.

“The economy, stupid” foi a frase, a título de lema, que Bill Clinton utilizou na campanha eleitoral de 1992, na qual enfrentou e derrotou George H. W. Bush. Tal foi o sucesso desta frase, que se popularizou, e a expressão, de algum modo, ressoa ao longo deste interessante e oportuno livro do professor Rafael Pampillón.

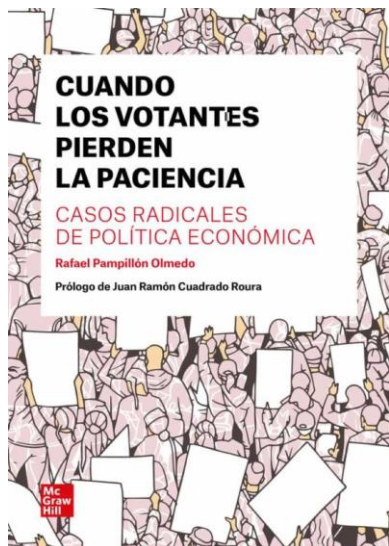
O autor apresenta uma rápida trajetória pela história da economia, que mostra como as crises, em diferentes momentos, provocaram mudanças radicais na orientação e nas abordagens da política económica. Em concreto, considera que houve cinco “mudanças pendulares”: a passagem do mercantilismo para o que é denominado modelo clássico, o aparecimento do keynesianismo, o protagonismo da economia e das políticas de oferta, o regresso ao keynesianismo e a irrupção dos movimentos populistas.

O autor aborda estas mudanças – de inegável complexidade e transcendência – de maneira compreensível para não especialistas. Aborda-as como estudos de casos onde expõe contextos, acontecimentos e protagonistas chave. Através deles, o leitor obtém uma visão panorâmica sobre a primeira e a segunda revoluções industriais, a Grande Depressão e a irrupção das Primeira e Segunda Guerras Mundiais, a crise do petróleo e a estagflação, a crise financeira de 2008 e, até, a pandemia na qual ainda estamos envolvidos.

Após a revisão dos casos, no capítulo final, Pampillón interroga-se sobre o que se pode aprender com as circunstâncias que levaram a mudanças nas políticas económicas. Nesse sentido, encontra dez possíveis motivos, entre os quais o descontentamento das pessoas, o aparecimento de um novo líder, o desgaste por motivos externos ou internos manifestado em eleições, ou o atraso na aplicação das medidas consideradas como necessárias.

Para Pampillón, a história recente permite concluir que as crises económicas desembocam em mudanças governamentais. O tema que aborda é perfeitamente atual e ajuda a entender o contexto de hoje e nomeadamente aquele em que se encontram muitos países. A perda de paciência e confiança dos cidadãos perante a gestão governamental, expressas no voto, exige uma alteração nas políticas económicas, sendo de esperar de imediato acontecimentos naquilo que nos rodeia .

L. B. M.



“El Gran Estado”

“Great State: China and the World”

Autor: Timothy Brook
Alianza Editorial. Madrid (2021)
496 págs.

Timothy Brook é professor e especialista na história da China, à qual dedicou oito livros. Este expõe de um modo original as relações entre o gigante asiático e o resto do mundo desde o século XIII até agora. Não é, nem pretende ser, um livro académico, embora seja sustentado por uma ampla e pormenorizada bibliografia. O “El Gran Estado” apresenta uma estrutura entre o cinematográfico e o literário. Expõe treze cenas, centradas em acontecimentos concretos, alguns na aparência secundários, que abrangem quatro períodos da história chinesa anteriores ao triunfo do maoísmo, nos quais a China aparece como um grande Estado em expansão, embora sofra por vezes retrocessos territoriais.

Para Brook, o começo do “Gran Estado” arranca com a conquista da China pelos mongóis no século XIII e pelo estabelecimento da dinastia Yuan. Segundo o autor, é a etapa mais decisiva para a história do país, apesar do discurso oficial remontar a origem do Estado chinês ao século III a.C., quando se unifica uma parte do atual território. A dinastia Ming reinará entre os séculos XIV e XVII, um tempo de expansão e em que surgiram zonas de influência chinesas no continente asiático, embora também de retração, porque a China renuncia à expansão marítima e encontra entraves devido à presença ocidental, sejam os comerciantes portugueses, ou os jesuítas italianos. A última dinastia chinesa foi a Qing ou manchú, que pouco a

pouco se irá enfraquecendo depois da abertura, muitas vezes imposta através da força, ao comércio ocidental. Em 1912, o desprestígio dos Qing veio a dar lugar à república, mas isto não irá impedir a China de continuar a ser um grande Estado, sobretudo depois da implantação do regime comunista em 1949.

Às vezes, há a impressão de que a China se isolou durante séculos do mundo exterior. O livro de Brook demonstra que isto não é verdade, embora a relação tenha abarcado de modo preferencial o continente asiático, onde o imperador chinês considerava a maioria dos seus vizinhos como Estados tributários.

Atualmente, a expansão chinesa, graças a uma pujante economia, alcança dimensões globais. Neste aspeto, Brook sublinha que o endividamento e a corrupção são os dois fatores sobre os quais assenta a influência económica da China. Nada mais longe do modelo ocidental westfaliano sustentando-se no equilíbrio e baseado no princípio de igualdade e no respeito pela soberania estatal. Pelo contrário, como se quisesse apagar um século de humilhações causadas pelas potências ocidentais, a China transmite a mensagem aos povos do mundo de que ficarão a ganhar e alcançarão a prosperidade se respeitarem os interesses económicos chineses. A Brook, bom conhecedor da história, isto faz recordar o lema da esfera de prosperidade asiática partilhada, difundido pelo Japão imperialista da década de 1930. Nem é preciso dizer que esta nova hegemonia acarreta o risco de menosprezo pelos mecanismos do direito internacional e vem favorecer o aparecimento de autocracias que, em grande parte, se convertem em Estados clientelares da China atual.

A. R. R.

