

**FACULDADE CÁSPER LÍBERO
MESTRADO EM COMUNICAÇÃO**

**AS REPRESENTAÇÕES DO FUTURO DO TRABALHO:
PERSPECTIVAS E PROPOSTAS DE DUAS
ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS**

KEITE PACHECO DE CARVALHO

São Paulo
2021

**FACULDADE CÁSPER LÍBERO
MESTRADO EM COMUNICAÇÃO**

**AS REPRESENTAÇÕES DO FUTURO DO TRABALHO:
PERSPECTIVAS E PROPOSTAS DE DUAS
ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade Cásper Líbero, Mestrado em Comunicação, para obtenção do título de Mestre em Comunicação. Área de concentração: Comunicação na Contemporaneidade. Linha de pesquisa A: Tecnologia, Organizações e Poder.

Orientador: Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino

São Paulo
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Prof. José Geraldo Vieira

Carvalho, Keite Pacheco de.

As representações do futuro do trabalho : perspectivas e propostas de duas Organizações Internacionais / Keite Pacheco de Carvalho. – São Paulo, 2021.

132 p. : il.

Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Faculdade Cásper Líbero, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino.

1. Comunicação Organizacional 2. Organizações Internacionais 3. Trabalho - Perspectivas I. Martino, Luís Mauro. II. Faculdade Cásper Líbero, Mestrado em Comunicação. III. Título.

CDD 658.45

Bibliotecária responsável: Enisete Malaquias - CRB 8/5821

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

AUTORA: KEITE PACHECO DE CARVALHO

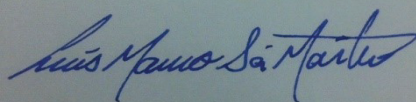
“AS REPRESENTAÇÕES DO FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS E PROPOSTAS DE DUAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS”



Prof. Dra. Else Lemos Inácio Pereira
Faculdade Cásper Líbero - FCL



Prof. Dr. Cláudio Novaes Pinto Coelho
Faculdade Cásper Líbero - FCL



Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino
Faculdade Cásper Líbero - FCL

Data da Defesa: 20 de setembro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Concluir o mestrado é, para mim, uma mistura de alívio e saudade. Por um lado, sinto a descompressão em ter conseguido percorrer uma jornada que parecia impossível. Por outro, já sinto falta das trocas e dos aprendizados, consciente de que me permiti, como nunca, experimentar um novo tipo de olhar sobre o mundo.

Esse caminho, apesar de parecer solitário em alguns momentos, não fiz sozinha. Muitas pessoas estiveram comigo. Algumas talvez nunca saibam o quanto me ajudaram.

Ao Marcos, meu companheiro, muito obrigada por acreditar incondicionalmente em minhas escolhas e por ser meu ponto de equilíbrio sempre. Não teria sido possível sem você e o seu apoio. Aos meus filhos, muito obrigada por preencherem meus dias com alegria, aguçarem minha intuição e me ensinarem a ser obstinada nos meus intentos.

Agradeço ao meu pai, Alfredo, que, com seu exemplo, me mostrou muito cedo o valor do trabalho. À minha mãe, Marcia, que me apresentou os livros e me ensinou a sempre buscar profundidade. À minha irmã Keila, por me lembrar de não me levar tão a sério e rir de mim mesma de vez em quando. Ao meu irmão Leandro, por me inspirar com seu empreendedorismo e me fazer enxergar as coisas com mais leveza. Aos meus sogros Maysa e Marcos, por serem uma rede de apoio tão importante. A todos os meus familiares e amigos, obrigada pela torcida e pelo apoio ao longo do caminho.

Aos colegas do mestrado, agradeço profundamente as discussões tão ricas. As amizades que construí na Cásper Líbero, carregou para a vida. Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino, que acolheu minha pesquisa com muita generosidade, compreensão e entusiasmo. Ao Prof. Dr. Carlos Costa, que acompanhou meu percurso nos primeiros semestres. Ao Prof. Dr. Marcelo Santos, por me instigar a uma nova postura diante das coisas. À Prof. Dra. Simonetta Persichetti, por me apresentar a subjetividade do olhar e das imagens. Ao Prof. Dr. José Eugenio Menezes, que, com sua sensibilidade, teve grande influência em decisões muito importantes nesses últimos dois anos. À Profa. Dra. Marli dos Santos, pelo incentivo e olhar atento com meu projeto de pesquisa.

Agradeço especialmente à Profa. Dra. Else Lemos, minha mentora de vida e carreira, que me encorajou a ingressar no mestrado e trouxe contribuições fundamentais à dissertação com sua participação na banca de avaliação, e ao Prof. Dr. Cláudio Coelho, por ser uma referência na busca por uma atitude mais crítica e atenta e por sua constante abertura para o diálogo e a troca.

Para Nuno José e Martín, que despertaram em mim
a curiosidade genuína pelo mundo
e a profunda vontade de transformá-lo.

“O futuro é ancestral.”
Ailton Krenak

RESUMO

Essa dissertação investiga como se dá a comunicação da expressão “futuro do trabalho” por duas organizações internacionais: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fórum Econômico Mundial (FEM). Parte-se do pressuposto de que essa expressão vem se constituindo como um conceito do léxico do capital (AMORIM; GROHMANN, 2021) com conteúdos abrangentes e flexíveis que abarcam, por exemplo, o avanço da automação e das tecnologias, os rankings de “habilidades do profissional do futuro”, além de sintomas da crise do capital (ANTUNES, 2009), como a precarização do trabalho, o trabalho de plataforma e a uberização do trabalho (ABILIO, 2017). A pesquisa se vale da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016) para examinar cinco documentos emitidos pela OIT e pelo FEM no período de 2016 a 2020, com base em cinco categorias iniciais de interpretação: futuro, trabalho, tecnologia, atores e cenário. A pesquisa levou em conta revisão bibliográfica em que foram convocados autores da sociologia do trabalho como Antunes (2009, 2015) e Standing (2017), além dos conceitos de sociedade das plataformas (DIJCK et al., 2018) e de futuros imaginários (BARBROOK, 2009). Também foram contempladas obras que propõem uma visão crítica ao capitalismo (HARVEY, 2016) e à tese de automação total (BENANAV, 2020). No percurso, foi possível conhecer o perfil da OIT como uma Organização Intergovernamental Internacional (HERZ; HOFFMAN, 2015) e do Fórum Econômico Mundial como uma Organização Não Governamental Internacional (HERZ; HOFFMAN, 2015). Como resultado, observou-se que as organizações internacionais comunicam a expressão “futuro do trabalho” dentro dos limites da perspectiva neoliberal, de modo a reforçar o sistema de produção capitalista. A comunicação da OIT traz aberturas para imaginar futuros possíveis e construir uma agenda de renovação e esperança, em uma perspectiva que Appadurai (2013) chama de “ética da possibilidade”. Já a comunicação do FEM é predominantemente regida pela “ética da probabilidade” (APPADURAI, 2013), uma vez que constrói seus argumentos predominantemente com dados quantitativos e busca predição em suas análises de forma a explorar as oportunidades econômicas que se apresentam.

Palavras-chave: comunicação; organizações; organizações internacionais; futuro do trabalho; trabalho decente.

ABSTRACT

This dissertation identifies how the future of work is communicated by two international organizations: the International Labor Organization (ILO) and the World Economic Forum (WEF). It is assumed that the expression "future of work" has been constituted as a concept in the lexicon of capital (AMORIM; GROHMANN, 2021) with comprehensive and flexible contents that encompass, for instance, the advancement of automation and technologies, the "top skills for the professional of the future", the symptoms of the capital crisis (ANTUNES, 2009), the precariousness of work, platform work and the uberization of work (ABILIO, 2017). The research uses Content Analysis (BARDIN, 2016) to examine five documents issued by the WEF and the ILO from 2016 to 2020, based on five initial interpretation categories: future, work, technology, actors and scenario. The dissertation considered a literature review in which authors from the sociology of work such as Antunes (2009, 2015) and Standing (2017) were invited, in addition to the concepts of society of platforms (DIJCK et al., 2018) and imaginary futures (BARBROOK, 2009). Literary works that propose a critical view of capitalism (HARVEY, 2016) and the thesis of total automation (BENANAV, 2020) were also contemplated. During the research, it was possible to know the ILO's profile as an International Intergovernmental Organization (HERZ, HOFFMAN, 2015) and the World Economic Forum as an International Non-Governmental Organization (HERZ, HOFFMAN, 2015). As a result, it was observed that international organizations communicate the future of work theme within the limits of the neoliberal perspective, in order to reinforce the capitalist production system. The ILO communication brings openings to imagine possible futures and build an agenda of renewal and hope, in a perspective that Appadurai (2013) calls "ethics of possibility". The communication of the FEM, on the other hand, is mainly governed by the "ethics of probability" (APPADURAI, 2013), as it builds its arguments with quantitative data and seeks prediction in its analysis in order to explore economic opportunities.

Keywords: communication; organizations; international organizations; future of work; decent work

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Mapeamento das palavras mais frequentes no <i>corpus</i>	19
FIGURA 2 – Interesse de busca pelo termo “future of work” nos últimos dez anos.....	36
FIGURA 3 – Fatos históricos sobre a formação da OIT.....	46
FIGURA 4 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável.....	48
FIGURA 5 – Representação proposta pela OIT para a agenda do futuro do trabalho.....	74
FIGURA 6 – Linha do Tempo Fórum Econômico Mundial.....	93
FIGURA 7 – Exemplo de matéria sobre as habilidades do profissional do futuro.....	114

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Definição do <i>corpus</i> da pesquisa.....	17
QUADRO 2 – Resumo dos principais resultados da análise documental proposta pela OIT.....	25
QUADRO 3 – Metas do Objetivo 8 da Agenda 2030.....	49
QUADRO 4 – Composição tripartite da OIT Brasil.....	53
QUADRO 5 – Formação das categorias finais de interpretação do Documento 1.....	55
QUADRO 6 – Os dez verbos mais frequentes no Documento 1.....	72
QUADRO 7 – Formação das categorias finais de interpretação do Documento 2.....	76
QUADRO 8 – Os dez verbos mais frequentes no Documento 2.....	90
QUADRO 9 – Relatórios do Fórum Econômico Mundial sobre futuro do trabalho.....	95
QUADRO 10 – Formação das categorias finais de interpretação dos Documentos 3, 4 e 5.....	96
QUADRO 11 – As 10 habilidades para o profissional do futuro segundo o Fórum Econômico Mundial.....	111
QUADRO 12 – Os dez verbos mais frequentes nos Documentos 3, 4 e 5.....	115
QUADRO 13 – Resumo dos principais resultados da Análise de Conteúdo.....	117
QUADRO 14 – Frequência das palavras relacionadas à etnia e à raça.....	118
QUADRO 15 – Frequência das palavras relacionadas à sustentabilidade.....	120

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Estado da questão	21
2	FUTURO DO TRABALHO: CONTEXTO E SIGNIFICADOS	28
2.1	Pensar o futuro no cenário contemporâneo	28
2.2	A expressão “futuro do trabalho” como produção discursiva	34
3	A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O FUTURO DO TRABALHO DECENTE	45
3.1	Agenda 2030 e trabalho decente.....	47
3.2	Futuro do trabalho no Brasil: a perspectiva da OIT	53
3.2.1	Interdependência econômica e o cenário brasileiro.....	56
3.2.2	Novas morfologias do trabalho.....	60
3.2.3	Evolução tecnológica e a ameaça da automação total.....	62
3.2.4	Governança e instrumentos de transformação.....	64
3.2.5	Participação social e representação do trabalhador	67
3.2.6	Sustentabilidade e oportunidades do futuro.....	70
3.3	OIT e a agenda para um futuro melhor.....	73
3.3.1	Transformações sociais, econômicas e tecnológicas.....	77
3.3.2	Dignidade e sustentabilidade no trabalho.....	81
3.3.3	Agenda para um futuro melhor.....	84
3.3.4	Políticas para a equidade de gênero.....	86
3.3.5	Multilateralismo e responsabilização	88
4	O FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL E O FUTURO DOS EMPREGOS	92
4.1	Desafios da contemporaneidade: uma visão parcial.....	97
4.2	Pandemia, antecipação do futuro e o capitalismo de stakeholders.....	100
4.3	Novas profissões e gestão da força de trabalho	103
4.4	Equidade de gênero como oportunidade econômica	105
4.5	Revolução tecnológica e colaboração homem-máquina	107
4.6	Habilidades profissionais como imperativo para o futuro.....	109
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
	REFERÊNCIAS	123

1 INTRODUÇÃO

Há uma pergunta rondando com muita frequência por aí. Ela ocupa pautas da imprensa, circula pelos ambientes organizacionais, permeia conteúdos das redes sociais digitais e parece ser flexível o suficiente para caber em múltiplos contextos. “Qual é o futuro do trabalho?” Ainda que seja uma questão audaciosa (e talvez descabida, uma vez que não pode ser respondida objetivamente), alguns agentes contemporâneos têm se dedicado a estudá-la. Esta dissertação não parte dessa pergunta, mas a tem como pano de fundo para seu percurso. Pretende-se, aqui, indagar o que está por trás da ideia de futuro do trabalho, as mensagens contidas nas entrelinhas e as tensões e determinações que delas surgem. Tendo atuado por 11 anos em uma instituição financeira, vi minha carreira ser marcada pelas transformações tecnológicas e pela digitalização de serviços. A partir de 2015, passei a notar a projeção do tema futuro do trabalho em discussões com a liderança e nos meios de comunicação e decidi estudá-lo, com a leitura de artigos, pesquisas e relatórios. Interessava-me especialmente o tom ameaçador que circundava esses conteúdos, e desse incômodo pessoal nasceu a presente pesquisa.

Antes de prosseguir, é importante situar a relevância de pesquisas da Comunicação sobre os aspectos que circundam o mundo do trabalho. Para Roseli Fíguro, “na ontologia do ser social, a comunicação e o trabalho são aspectos imbricados. O trabalho é impossível sem a relação com o outro, o acúmulo de experiências repassadas adiante, a criação de conceitos, a mediação de signos. Aí está a comunicação” (2021, p. 46). Essa dissertação se propõe a oferecer uma pequena contribuição para os estudos do binômio comunicação-trabalho, entendendo que a expressão “futuro do trabalho” está sendo construída e comunicada – não somente, mas também por organizações internacionais – como um conceito que pode provocar efeitos nas dinâmicas do trabalho e, por consequência, na classe-que-vive-do-trabalho¹ (ANTUNES, 2009).

Parte-se do pressuposto de que o termo “futuro do trabalho” vem se constituindo, nos últimos anos, como uma representação abrangente (e bastante vaga) que abarca assuntos de naturezas muito distintas. Em um contexto cada vez mais permeado pela perspectiva neoliberal, o futuro do trabalho pode ser descrito com o cenário distópico em que robôs inteligentes

¹ Antunes (2009) apresenta o conceito de “classe-que-vive-do-trabalho” como “uma expressão que procura captar e englobar a *totalidade dos assalariados que vivem da venda de sua força de trabalho*” (2009, p. 103, grifos do autor), incluindo os trabalhadores produtivos e improdutivos, os desempregados e aqueles que trabalham por conta própria prestando serviços. Não estão incluídos nessa definição: os gestores de capital e seus altos funcionários, aqueles que vivem da especulação e dos juros, os pequenos empresários e a pequena burguesia urbana e rural proprietária.

suplantam as capacidades humanas ou com visões utópicas permeadas por um fetichismo tecnológico que descrevem “smart cities” e infinitas possibilidades da cooperação homem-máquina².

Na perspectiva individual, futuro do trabalho pode representar a incessante busca por novas habilidades profissionais e a necessidade de se adaptar constantemente a um cenário cada vez mais instável. A expressão pode estar relacionada à ascensão de novas profissões e ao declínio de outras. Na pandemia da Covid-19, tem afinidade com a ampliação do “home office” ou com a ideia de “anywhere office”³. Na perspectiva que leva em conta a crítica marxista, a expressão frequentemente indica a precarização do trabalho, o aumento do “trabalho de plataforma” (DOORN, 2019) ou da “uberização do trabalho” (ABILIO, 2017). São inúmeros aspectos que circundam o tema e falaremos mais sobre eles adiante, no capítulo 1. Por ora, é importante enfatizar que os assuntos que geralmente acompanham o termo “futuro do trabalho” não são novidade, mas consequências de um processo histórico.

O prenúncio do futuro do trabalho tem suas raízes no modo de produção capitalista e na lógica neoliberal, cujos principais sintomas são experimentados na sociedade contemporânea. Ricardo Antunes, uma das vozes expoentes da sociologia do trabalho no Brasil, em seu livro “Os sentidos do trabalho”, afirma:

A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho. Dentre elas podemos mencionar o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital. (2009, p. 17)

Antunes atesta a centralidade do trabalho para o homem como “fonte *originária*, *primária*, de realização do ser social” (ANTUNES, 2009, p. 165, grifos do autor). Em “Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho” (2015), o autor refuta a ideologia do “fim do trabalho”, que indicaria a desarticulação e o desaparecimento da classe trabalhadora. Para construir sua tese, Antunes faz uso da dupla direção do termo

² Como exemplo, pode-se citar o documento emitido pelo MIT (Massachusetts Institute of Technology) que afirma que a cooperação de humanos e máquinas trabalhando juntos – como uma “supermente” – poderá realizar tarefas cognitivas e físicas antes inimagináveis. Disponível em <https://workofthefuture.mit.edu/wp-content/uploads/2021/01/2020-Final-Report4.pdf>. Acesso em abril de 2021.

³ Uma publicação da consultoria empresarial McKinsey & Company intitulada “The future of work after COVID-19” afirma que uma pesquisa com 278 executivos em agosto de 2020 apontou que eles planejavam reduzir o espaço do escritório, em média, em 30% nos próximos anos. Disponível em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>. Acesso em abril de 2021.

“trabalho”, contrapondo as palavras “work” e “labour”. Enquanto a primeira parte de uma concepção mais ampla do trabalho que cria valores socialmente úteis, a segunda expressa a execução cotidiana do trabalho:

O trabalho entendido enquanto *work* expressa então uma atividade genérico-social que transcende a vida cotidiana. É a dimensão voltada para a produção de valores de uso. É o momento da prevalência do trabalho *concreto*. Em contrapartida o *labour* exprime a realização da atividade cotidiana, que sob o capitalismo assume a forma de atividade *estranhada, fetichizada*. (ANTUNES, 2015, p. 100, grifos do autor)

Considerando a amplitude do termo “trabalho” apresentado por Ricardo Antunes, mas muito distante de dar conta de uma discussão completa sobre o pensamento e a importante obra do autor, pode-se dizer que a ideia de “futuro do trabalho” tem exercido uma dupla ameaça para os trabalhadores. Ora, se o trabalho cotidiano – no sentido de “labour” – está pressionado pela imposição tecnológica e pela constante precarização, os sentidos de propósito e identidade providos pela dimensão do trabalho “work” – como o intercâmbio natural entre homem e natureza – também se veem afetados, em alguma medida, pelos fenômenos do capitalismo e do avanço da lógica neoliberal. Antunes (2020) aponta que esses não são sintomas novos, mas que foram agudizados profundamente com a pandemia da Covid-19.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que o número de desempregados no Brasil foi estimado em 14,4 milhões de pessoas em fevereiro de 2021⁴, o maior contingente desde 2012, início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua. Para além do desemprego, nota-se a corrosão de direitos trabalhistas com o avanço da terceirização (com a Lei n. 13.429, sancionada pelo presidente Michel Temer em 31 de março de 2017), do “trabalho de plataforma” (DOORN, 2019) e de outras formas precarizadas e flexibilizadas do trabalho, como a “uberização”, que coloca o indivíduo em uma situação de “nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho” (ABILIO, 2017).

Segundo o IBGE, no início de 2012, o Brasil tinha 484 mil pessoas cuja principal fonte de renda eram serviços de transporte por aplicativo⁵. No fim de 2019, esse número saltou para mais de 1 milhão, com crescimento de 137,6% em oito anos. Mesmo com a ciência de que o

⁴ Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/306-00-desemprego-fica-estavel-em-14-4-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro>. Acesso em abril de 2021.

⁵ Disponível em <https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/>. Acesso em abril de 2021.

emprego formal no Brasil é, historicamente, uma realidade apenas para as classes mais altas, e de que o trabalho de plataforma vem se apresentando como uma alternativa possível e importante para que milhares de brasileiros garantam a subsistência, há de se observar os impactos que esse tipo de trabalho tem provocado. De maneira geral, é possível dizer que a classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2009) está diante de uma crise.

David Harvey (2016) propõe que as crises são “essenciais para reprodução do capitalismo” (p. 10) e abalam profundamente nossa concepção de mundo e como agimos nele. O autor indica que

[...] o que há de tão notável nas crises não é tanto a ampla reconfiguração da paisagem física, mas as mudanças drásticas no modo de pensar e entender, nas instituições e ideologias dominantes, nos processos, alianças e subjetividades políticas, nas tecnologias e formas organizacionais, nas relações sociais, nos costumes e nas preferências culturais que permeiam a vida cotidiana. As crises abalam profundamente nossas concepções de mundo e do lugar que ocupamos nele. E nós, como participantes e habitantes inquietos desse mundo que vem surgindo, temos de nos adaptar, por coerção ou consentimento, a um novo estado de coisas, ao mesmo tempo que, por meio de nossas ações e do modo como pensamos e nos comportamos, damos nossa pequena contribuição às complicações desse mundo. (HARVEY, 2016, p. 11)

Harvey também afirma que as novas propostas de políticas e pensamento alternativas ao capitalismo estão sendo apresentadas com muita parcimônia e que o que é sugerido é uma polarização entre a continuação e o aprofundamento do neoliberalismo ou a retomada de uma versão diluída do keynesianismo, “baseada na demanda e financiada pela dívida (...), ignorando a ênfase de Keynes na redistribuição de renda para as classes mais baixas como um de seus componentes-chave.” (2016, p. 13)

Se estamos diante de uma crise, quem são os agentes que podem propor respostas? A pandemia da Covid-19 demonstrou a importância das organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), para que estabeleçam premissas universais e coordenadas para enfrentamento das adversidades que se apresentam. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que estuda e normatiza o trabalho em âmbito internacional, é a instituição correspondente para pensar as proposições a serem observadas nesse momento de profundas transformações. Cabe lembrar da abordagem tripartite da OIT, que propõe a reunião, em situação de igualdade, de líderes do poder público e de instituições de representação dos empregadores e dos empregados.

Neste estudo, optou-se por utilizar o termo “organizações” no sentido aplicado na literatura brasileira de Relações Públicas. Desta forma, pode-se

Definir uma organização como um sistema social e histórico, formal, que obrigatoriamente se comunica e se relaciona, de forma endógena, com seus integrantes e, de forma exógena, com outros sistemas sociais e com a sociedade. E organizações são estruturadas com pessoas que atuam segundo divisões e processos de trabalho, dependem de recursos de toda ordem, dentre os quais destacamos os materiais, financeiros, mercadológicos, científicos, tecnológicos, históricos (gestão do conhecimento e da memória), comunicacionais e relacionais. (NASSAR, 2009, p. 62)

Essa pesquisa também faz uso de conceitos oriundos dos campos do Direito e das Relações Internacionais, que especificam “organizações internacionais” como a “forma mais institucionalizada de realizar a cooperação internacional” (HERZ; HOFFMAN, 2015, p. 10). Segundo as autoras, as organizações internacionais são o resultado do conjunto das Organizações Intergovernamentais Internacionais (OIG), formadas por Estados, e as Organizações Não Governamentais Internacionais (ONGI).

A rede de organizações internacionais faz parte de um conjunto maior de instituições que garantem uma certa medida de governança global. Normas, regras, leis, procedimentos para a resolução de disputas, ajuda humanitária, a utilização de força militar, programas de assistência ao desenvolvimento, mecanismos para coletar informações são algumas das práticas que produzem a governança global. (HERZ; HOFFMAN, 2015, p.10)

As características do funcionamento da OIT e seu papel como uma OIG levaram à decisão de considerar suas publicações para compor o objeto de análise dessa dissertação. Em pesquisa no site ilo.org, observou-se que a organização passou a dar mais foco ao tema nos documentos produzidos em 2019, quando da ocasião do centenário da instituição. Nos relatórios (assim como em outros conteúdos produzidos pela OIT), chama atenção o uso do termo “trabalho decente” – que designa o trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade –, conceito que sugerem ser fundamental para a sociedade do futuro.

A pesquisa prévia dessa dissertação envolveu a observação assistemática de relatórios de consultorias empresariais sobre futuro do trabalho, bem como a pesquisa em sites de notícias de negócios (como Exame.com, Valor Econômico e Forbes). Nesses textos, notou-se a proeminência de outro agente que tem influenciado as discussões sobre o futuro do trabalho, principalmente no que diz respeito ao trabalho formal de grandes corporações globais: o Fórum Econômico Mundial (FEM).

O FEM pode ser classificado como uma Organização Não Governamental Internacional e tem se mostrado interessado em estudar as possibilidades do futuro do trabalho, indicando posicionamentos que influenciam indiretamente a discussão de políticas públicas, a gestão de

negócios e a prescrição de comportamentos para os trabalhadores. Em seus conteúdos, argumenta sobre como a convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas representa expressivos ganhos financeiros para as organizações, tanto na contenção de despesas quanto na ampliação de receitas.

Segundo a ABDI (Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial), a estimativa de redução de custos industriais no Brasil com a adoção de tecnologias da chamada “Indústria 4.0” será de, no mínimo, R\$ 73 bilhões/ano⁶. Atento a oportunidades de negócio, o FEM realiza pesquisas quantitativas e qualitativas, cujos resultados são publicados em relatórios que repercutem nas organizações do mundo todo e estão presentes nas discussões anuais da convenção que reúne líderes empresariais e governamentais em Davos, na Suíça. Além de indicar o impacto nas indústrias e os desenhos de cenários mercadológicos e sociais, o FEM cria um “ranking” das habilidades para o profissional do futuro, indicando aptidões que, segundo a organização, serão essenciais para superar as dificuldades e incertezas do porvir. Esse tipo de conteúdo é altamente replicável pela imprensa no formato de matérias que dão dicas aos trabalhadores sobre como manterem seus níveis de empregabilidade em alta.

Em seus relatórios, o FEM busca problematizar mazelas que são percebidas na atualidade, como a questão do desemprego e a crise climática, mas a organização não endereça diretamente a insustentabilidade de um sistema de produção que busca o crescimento de maneira contínua, exponencial (e infinita) em um mundo com recursos finitos. A organização é defensora do “capitalismo de stakeholder” ou “capitalismo de partes interessadas”. Não se trata de conceito novo⁷, mas de uma tentativa de migração de um modelo de negócio preocupado em gerar valor apenas para os acionistas (o “shareholder capitalism”) para outro, que leve em consideração todos os públicos de interesse (ou “stakeholders”: funcionários, clientes, comunidade, sociedade, meio ambiente etc.). A discussão e a adoção do conceito de ESG (sigla para “environmental, social and governance”, traduzido como as práticas “ambientais, sociais e de governança” para gerir um negócio) também têm aumentado significativamente e colaboram para dar força a esse movimento de investidores e da iniciativa privada em geral para demonstrar comprometimento com as mudanças que a atualidade exige. Apesar dessas sinalizações, ativistas ambientais, ONGs e Associações da Sociedade Civil

⁶ Dados de dezembro de 2017. Disponível em <https://www.abdi.com.br/postagem/industria-4-0-pode-economizar-r-73-bilhoes-ao-ano-para-o-brasil>. Acesso em dezembro de 2019.

⁷ A origem do termo está relacionada à obra de Adolf A. Berle e Garfiner C. Means intitulada “A Moderna Sociedade Anônima e a Propriedade Privada” (1932). O conceito, apesar de ter se popularizado após divulgação do FEM, tem recebido críticas, como a do artigo “Why Stakeholder Capitalism will fail”, de Steve Denning, publicado no site Forbes em janeiro de 2020. Disponível em <https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2020/01/05/why-stakeholder-capitalism-will-fail/?sh=4232b90f785a>. Acesso em janeiro de 2021.

questionam se as medidas sugeridas pelo FEM (e por outras organizações internacionais) não são pouco drásticas diante da iminência dos impactos ambientais e sociais que já são sentidos nessa década.

Nota-se que a discussão sobre futuro do trabalho passa por perspectivas que vão muito além desse universo específico e tem uma implicação direta no sistema econômico e social em vigor. Fala-se muito sobre o avanço das tecnologias que colocam em xeque profissões e criam um cenário de profundas transformações, mas o impacto da automação no trabalho é histórico, especialmente para algumas categorias: “Desde a primeira revolução industrial, a automação sinalizou a ameaça da substituição de tipos específicos de funções e trabalhadores humanos que passam pela questão de raça e de gênero.”⁸ (ATANOSOSKI; VORA, 2019, p. 2, tradução nossa) O que muda agora é o ritmo com que as mudanças acontecem e as capacidades absolutas que tecnologias podem empregar. É nesse cenário de crise e urgência que as organizações internacionais, estruturas que se estabelecem para gerar cooperação em âmbito global e pensar premissas básicas para o enfrentamento da conjuntura atual, produzem conteúdos que tratam do futuro.

Diante desse panorama, a presente dissertação pergunta: como a expressão “futuro do trabalho” está sendo construída e comunicada por organizações internacionais? Assim, os objetivos deste trabalho são: a) identificar como é feita a representação de futuro do trabalho por organizações internacionais; b) conhecer os perfis dessas organizações que se dedicam a estudar o futuro do trabalho; c) verificar diferenças de abordagem nos conceitos que apresentam para futuro do trabalho; d) explorar os sentidos de uso da expressão “futuro do trabalho” por meio de reflexões teóricas e conceituais.

Para atingir tais objetivos, a pesquisa foi conduzida por meio de pesquisa exploratória teórico-empírica. O método adotado para o percurso foi a Análise de Conteúdo (AC) de Laurence Bardin, que “[...] procura conhecer o que está por trás das mensagens sobre as quais se debruça” (2016, p. 50). Para Bardin, a AC pode ser definida como

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (2016, p. 48)

⁸ No original: “Since the first industrial revolution, automation has signaled the threat of the replaceability of specific types of human functions and human workers that are racialized and gendered.”

A escolha do método tem uma relação direta com a delimitação do objeto da pesquisa. Bardin propõe a execução da AC em três polos cronológicos: 1) a pré-análise, em que é feita uma sistematização das ideias iniciais, a escolha dos documentos, a formulação de hipóteses e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final; 2) a exploração do material, etapa em que ocorre a codificação e classificação do material analisado; 3) o tratamento dos resultados, quando os resultados brutos são tratados de maneira a “serem significativos e válidos” (2016, p. 131).

A delimitação do *corpus* (Quadro 1) foi feita durante a pré-análise que envolveu a observação assistemática de conteúdos sobre futuro do trabalho de diferentes organizações internacionais. Uma vez que se estabeleceu a escolha da Organização Internacional do Trabalho e do Fórum Econômico Mundial como focos para a investigação, foi feita uma pesquisa nos sites das organizações internacionais mencionadas (ilo.org, ilo.org/brasil e weforum.org), nas abas de publicações e relatórios ou “reports”, utilizando como palavra-chave o termo “futuro do trabalho” ou “future of work”. Foram considerados os resultados em um período de cinco anos (2016 a 2020) e documentos que, em suas sinopses ou resumos, tratavam diretamente da temática de futuro do trabalho.

Quadro 1 – Definição do *corpus* da pesquisa

Organização Internacional	Título do documento	Ano de publicação
Organização Internacional do Trabalho	Documento 1) Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites	2018
	Documento 2) Trabalhar para um futuro melhor. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho	2019
Fórum Econômico Mundial	Documento 3) Future of Jobs	2016
	Documento 4) Future of Jobs	2018
	Documento 5) Future of Jobs	2020

Fonte: autora.

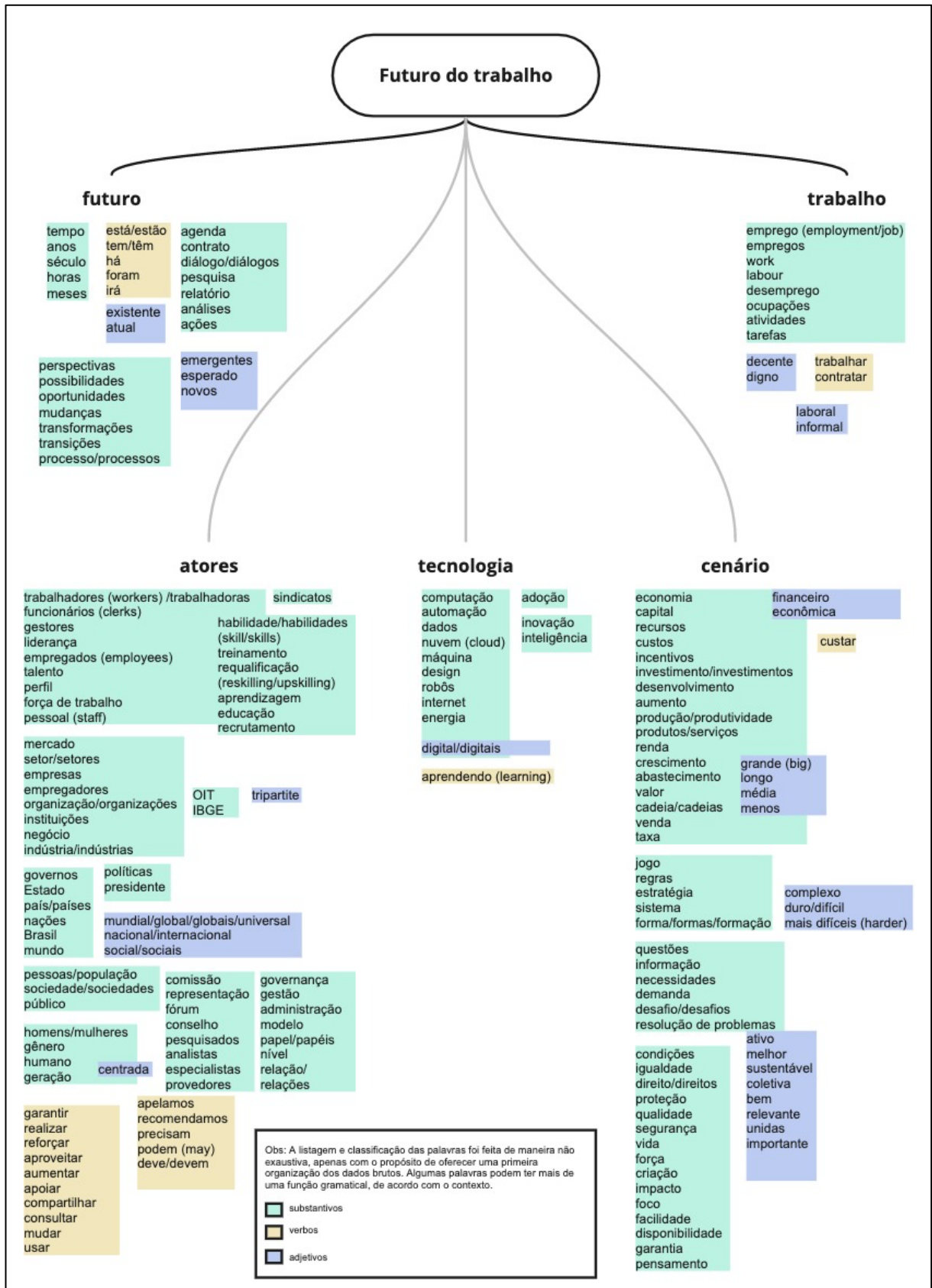
Em observância ao método proposto por Bardin (2016), os documentos escolhidos passaram pelas regras da exaustividade (foram considerados todos os elementos do *corpus*), da representatividade (não foi necessário adotar um critério de amostragem, pois todos os documentos foram considerados), da homogeneidade (os documentos, apesar de terem peculiaridades em seus estilos de redação, tratam do mesmo tema) e da pertinência (os textos escolhidos estão em consonância aos objetivos de pesquisa).

Na etapa de pré-análise da AC, com a leitura flutuante dos documentos, foi possível propor procedimentos de exploração e a elaboração de indicadores para fundamentar a interpretação final. Como optou-se por fazer a análise da íntegra dos documentos (que somam

mais de 600 páginas), foi necessário recorrer a um software de análises (MAXQDA 2020), programa que permite organizar, de maneira digital, a codificação do texto. Bardin (2016, p. 173) afirma que é necessário ponderar o nível em que se faz uso de informatização para análise das comunicações. O computador pode colaborar para uma parte do processo (como o tratamento do texto e a organização estatística para as análises quantitativas), mas o papel do analista continua sendo indispensável. Dessa forma, é importante elucidar que o software teve um papel de apoio em procedimentos operacionais e as análises não foram geradas automaticamente, mas sim pela autora da pesquisa.

Depois de realizar a leitura flutuante dos documentos, os arquivos digitais, no formato PDF, foram imputados integralmente no software e foram listadas as cem palavras mais frequentes (ver Anexo 1) em cada um dos documentos com a ferramenta “Frequências de Palavras”. As seguintes classes gramaticais foram excluídas das listagens: preposições, artigos, pronomes, advérbios, numerais, conjunções e interjeições. Foram mantidos apenas os substantivos, os adjetivos e os verbos. Com base na listagem inicial, observou-se a ocorrência e a coocorrência das palavras nos cinco documentos, removendo as duplicidades encontradas. Dessa nova listagem, resultaram 237 palavras que foram separadas por suas funções gramaticais e, posteriormente, organizadas em grupos de acordo com a proximidade de seus significados, conforme Figura 1.

Figura 1 – Mapeamento das palavras mais frequentes no *corpus*



Fonte: autora.

A pesquisa propõe uma análise com base nos elementos que emergem dos próprios documentos, uma vez que foi por meio da organização dessas palavras que se originaram cinco categorias iniciais de interpretação, sendo elas: futuro, trabalho, atores, tecnologia e cenário. Posteriormente, fez-se a codificação da íntegra dos documentos, selecionando os parágrafos que correspondiam a cada uma das categorias.

Na categoria “futuro”, foram buscados os trechos que demonstravam a visão das organizações em relação ao porvir, as propostas que apresentavam com a criação de planos de ação ou sugestões para endereçar aspectos da crise do mundo do trabalho. Também se observou a frequência dos tempos verbais para averiguar sintaticamente as projeções da comunicação dos relatórios.

Na categoria “trabalho”, foram selecionados parágrafos que denotavam os múltiplos conceitos de trabalho adotados pelas organizações e suas variações. Já na categoria “atores” buscou-se compreender quem eram os agentes envolvidos nas discussões em torno do tema e o papel que desempenham nesse contexto. Na categoria “tecnologia” foram selecionados os trechos que falavam sobre ascensão da automação e de soluções tecnocientíficas. Por fim, na categoria “cenário”, foram buscados os trechos que apresentavam um panorama geral das circunstâncias contemporâneas.

Concluída a codificação da íntegra dos documentos, foram geradas tabelas com o extrato dos parágrafos classificados que foram utilizadas para as análises. Com a influência do trabalho de Silva e Fossá (2015), propôs-se a identificação de categorias intermediárias de interpretação para cada um dos documentos, e, posteriormente, fez-se a reorganização e aglutinamento das categorias conforme as proximidades de significado. Com base nesse arranjo, surgiram as categorias finais de interpretação.

Para a estrutura do trabalho, inicialmente, levantou-se o estado da questão com base nos registros do banco de teses e dissertações da Capes e da Scielo, o que contribuiu para justificar a pesquisa e situar sua relevância no campo da Comunicação. O primeiro capítulo propõe uma revisão bibliográfica para abordar o contexto do mundo do trabalho na contemporaneidade. São convocados autores da sociologia do trabalho como Ricardo Antunes (2009, 2015) e Guy Standing (2017), além do conceito de sociedade das plataformas (DIJCK et al., 2018) e de futuros imaginários (BARBROOK, 2009). Também são levadas em conta a crítica ao capitalismo de David Harvey (2016) e a tese sobre automação total e futuro do trabalho de Aaron Benanav (2020). O capítulo também aprofunda a problematização sobre a expressão “futuro do trabalho” com informações colhidas na etapa de pré-análise da pesquisa.

No segundo capítulo, apresenta-se o perfil da OIT e a Análise de Conteúdo dos documentos elaborados pela instituição: o Documento 1, intitulado “Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites” (OIT, 2018), reúne sínteses de quatro eventos realizados nos anos 2016 e 2017 pela instituição no país. O Documento 2, cujo título é “Trabalhar para um futuro melhor. Comissão Mundial para o futuro do trabalho” (OIT, 2019), traz uma visão global sobre o assunto e foi emitido em razão do centenário da instituição.

No terceiro capítulo, são analisados os Documentos 3, 4 e 5, publicados pelo Fórum Econômico Mundial sob o título de “Future of Jobs” ou “Futuro dos Empregos”. Os textos são resultado de pesquisas quantitativas e qualitativas realizadas bianualmente com líderes de Recursos Humanos e chefes de estratégia de cerca de 2.560 empresas globais.

Nas considerações finais, são apresentadas as inferências que puderam ser feitas a partir da leitura horizontal dos documentos e as conclusões com base nos pensamentos de autores trazidos ao longo do trabalho. Tendo apresentado o método e a estrutura da pesquisa, passemos ao levantamento do estado da questão, que colabora para situar e justificar a relevância dessa dissertação no campo da Comunicação. Foram considerados os bancos de dados do Catálogo de Teses e Dissertações da Capes e da Scielo.

1.1 Estado da questão

Apesar de o tema futuro do trabalho ser muito popular entre as pautas da imprensa e na literatura empresarial, poucas foram as pesquisas identificadas que se dedicam a estudá-lo. Em um primeiro momento, considerava-se a aplicação de um filtro para selecionar apenas os trabalhos do campo das Ciências Sociais Aplicadas. Mas, ao verificar o baixo volume de publicações listadas, optou-se por manter os resultados de maneira aberta – sinalizando quais outras áreas têm visto nesse tema um campo fértil para suas pesquisas científicas.

Utilizando como palavra-chave o termo “futuro do trabalho” foram identificados 24 títulos no banco de dados da Capes e 8 resultados na Scielo até o mês de janeiro de 2021. Entre os resultados encontrados, serão destacados apenas os mais recentes (dos últimos cinco anos) e os que apresentam algum tipo de alinhamento ao problema de pesquisa apresentado.

A busca resultou em trabalhos nas áreas de Administração, Direito, Economia, Educação, Enfermagem, Ciências Contábeis, Direito, Sociologia e Engenharia de Produção, alguns deles depositados previamente à instituição da Plataforma Sucupira, de forma que não se pôde avaliar seus conteúdos em detalhes.

Alves (2017) comenta sobre o iminente cenário de terceirização no país:

Em 2017 a terceirização deve ultrapassar 1/3 do mercado formal do trabalho. Com a nova lei da terceirização (Lei n. 13.429), sancionada pelo presidente Michel Temer em 31 de março de 2017, deve aumentar o percentual de trabalhadores terceirizados, podendo chegar a 2/3 do mercado formal de trabalho nos próximos anos. (p. 337)

O autor lista, a partir de outras pesquisas acumuladas sobre o impacto da terceirização no mundo do trabalho, 13 fatores previstos para os próximos anos em decorrência da aprovação da Lei. Em uma visão crítica, explora as possibilidades de aumento de trabalho análogo à escravidão, espoliação de direitos e benefícios trabalhistas, entre outros.

No campo de Administração de Empresas, Baptista (2016) defende sua tese sobre os impactos do futuro do trabalho para as organizações em Angola. O autor apresenta estudo empírico de caráter qualitativo em que entrevista 181 gestores de empresas angolanas. Conclui com uma análise de que o cenário futuro deve trazer mudanças principalmente no aspecto da “flexibilização das condições de trabalho, além do surgimento de novos modelos de gestão”. (2016, p. 8)

Chaves (2018) apresenta dissertação (mestrado profissional) sobre educação continuada relacionada à automação, ao futuro do trabalho e à empregabilidade. Para tanto, conceitua a expressão “lifelong learning”⁹ e indica que, com o avanço da robótica e da inteligência artificial, não somente as atividades rotineiras e repetitivas estão sujeitas à automatização, mas também aquelas atividades que exigem habilidades cognitivas.

Maciel (2019) apresenta sua dissertação no campo do Direito intitulada “O futuro do trabalho na Modernidade Líquida: o trabalhador, os espaços, as modalidades de sua ocupação e a sustentabilidade”. A pesquisa traça um paralelo entre o trabalho formal e o informal e constata que o trabalho em sentido lato tende a aumentar, principalmente em razão da atividade laboral autônoma, da economia solidária e criativa e do trabalho por meio de plataformas digitais, marcando o futuro das ações laborativas.

Prá (2019) apresenta pesquisa que, baseada nos conceitos de era digital, Indústria 4.0 e futurismo, busca compreender como e quais são os saberes que se constituem a partir das práticas desenvolvidas por profissionais de dois coletivos que trabalham com dados.

⁹ Em tradução literal, a expressão quer dizer “aprendizado ao longo da vida”, mas também é comumente traduzida como “educação continuada”. Segundo o site Exame.com, uma das propostas do “lifelong learning” é romper com a ideia de que o aprendizado termina quando o estudante recebe um diploma, indicando a necessidade de uma postura constantemente aberta ao conhecimento. Disponível em <https://exame.com/carreira/o-que-e-o-lifelong-learning-e-por-que-ele-e-essencial-na-carreira/>. Acesso em maio de 2021.

Amorim (2020) apresenta um interessante artigo publicado na Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Com o título “Futuro do trabalho no Brasil: cuidar das instituições”, o texto aponta a incompletude das instituições que regulam e medeiam as relações trabalhistas no país, retomando as características históricas do desenvolvimento econômico e da formação de nosso mercado de trabalho. De acordo com o autor, elas também indicam as mudanças no ambiente institucional com a crise política que culminou no processo de impeachment de Dilma Rousseff em 2016 e o choque que a pandemia representa para a economia e as relações de trabalho no Brasil. O autor defende a criação de uma agenda (nos moldes propostos pela OIT) que busque o diálogo social e crie condições criativas de alternativas para “regulação justa do mercado de trabalho e suporte à superação da conjuntura difícil dos últimos anos” (AMORIM, 2020, p. 376).

Também foram consideradas buscas com as palavras-chave “precarização” + “trabalho” e “Indústria 4.0”, considerando o campo das Ciências Sociais Aplicadas/Comunicação. Para a primeira combinação de palavras-chave (“precarização” + “trabalho”), os resultados na Capes listam 1604 projetos nos últimos cinco anos (2015-2020). Para promover uma análise mais concisa, foram selecionados os trabalhos de 2017 a 2020, em que 768 resultados foram apresentados. As áreas de concentração mais expressivas são as de Comunicação e Sociedade, Comunicação Midiática, Práticas e Culturas da Comunicação, Processos Comunicacionais, Processos Midiáticos, Signo e Significações nos Processos Comunicacionais. Dentre os temas abordados, nota-se expressiva representatividade de teses e dissertações que versam sobre os aspectos da precarização das atividades jornalística e publicitária.

Dantas (2019) fala sobre o impacto das condições de trabalho e da precarização da profissão na vida de jornalistas a partir de pesquisa empírica com profissionais do Rio Grande do Norte e do Distrito Federal. Silva (2019) apresenta dissertação sobre os impactos da internet no telejornalismo, abordando as redes sociais digitais e as reconfigurações para a profissão. Azevedo (2018) apresenta dissertação sobre as concepções da identidade profissional de estudantes e egressos do curso de jornalismo. Há ainda trabalhos sobre as novas profissões emergentes na contemporaneidade, como as celebridades 2.0 (Vasconcellos, 2018) e a dinâmica dos trabalhadores da indústria de jogos eletrônicos, como Scudeller (2019). Também foram identificadas pesquisas sobre aspectos do feminismo, trabalho escravo, trabalho infantil, trabalho doméstico, entre outros.

Para o termo “Indústria 4.0” foram 27 resultados obtidos na área de Ciências Sociais Aplicadas, nenhum deles no campo da Comunicação. Os trabalhos são, em sua maioria, da área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, além de Design,

Direito e Economia. Na área de Ciência da Informação, foram identificados dois trabalhos. Wilmers (2019) propõe observar as tendências de pesquisas em Gestão da Informação e do Conhecimento e sua aderência às publicações na temática emergente da Indústria 4.0. Cabral (2018) apresenta dissertação que analisa e interpreta a relação entre inovação, criação de tecnologia, gerenciamento da qualidade, gerenciamento da informação e desempenho organizacional, na indústria de MG.

Na Scielo, resultaram da busca 8 trabalhos para os dois conjuntos de palavras-chave mencionados. Entre os títulos, nota-se as temáticas de sofrimento psíquico, capitalismo de vigilância, inovação e informalidade. Como exemplo, é possível citar o artigo “Narrativas de sofrimento e trabalho profissional do Serviço Social da Previdência Social em tempos de indústria 4.0” (SOUZA; ANUNCIACÃO, 2020), que avalia o impacto das atuais mudanças econômicas, sociais e políticas nos ambientes e nas condições psicossociais de trabalho.

Apesar de não constar dos resultados da busca feita nos bancos de dados escolhidos, há de se levar em conta o trabalho do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho (CPCT), criado por Roseli Fígaro em 2003 e ligado à Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Dentre os estudos mais recentes publicados pelo grupo, destaca-se “As relações de comunicação e as condições de trabalho de jornalistas em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia” (FÍGARO, 2018), além do relatório de pesquisa “Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19” (FÍGARO et al., 2021).

Membro do CPCT, outro pesquisador que tem como interesse de pesquisa o futuro do trabalho é Rafael Grohmann. Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Unisinos, Grohmann criou a newsletter e o site Digilabour, que tem se mostrado uma valiosa fonte de conteúdo para os estudos do tema em questão. Na plataforma, é possível encontrar um conjunto de entrevistas com acadêmicos nacionais e internacionais que colaboram para uma discussão crítica e profunda sobre as perspectivas do mundo do trabalho e de tecnologias digitais.

Para complementar esse estado da questão, optou-se por incluir o estudo organizado pela OIT em março de 2018 intitulado “The Future of Work: A Literature Review”, em que a organização apresenta uma extensa revisão e análise de publicações acerca do tema. No documento, pontuam que, apesar da intensidade do debate e do grande número de publicações a respeito, ainda não há uma visão única que seja amplamente aceita sobre futuro do trabalho. Para realizar a análise, levam em conta cinco dimensões que impactarão o futuro do trabalho:

1) número de empregos, 2) qualidade dos empregos, 3) proteção social, 4) desigualdade salarial e de renda e 5) diálogo social e relações trabalhistas.

Como método, adotaram busca em bancos de dados (EconLit, RePEc, SpringerLink e EBSCO) no período de 2005 a 2017 com palavras-chave como: “futuro do trabalho”, “quarta revolução industrial”, “indústria 4.0”, “mudança demográfica”, “economia compartilhada”, “plataforma”, “previdência”, “condições de trabalho” e “desigualdade salarial”. Além disso, incluíram também listas de referências obtidas de artigos revisados, capítulos de livros e relatórios, resultando em 255 documentos em inglês, espanhol, francês e alemão. Segundo o relatório, 33,5% dos estudos foram redigidos por organizações governamentais ou intergovernamentais, como a OIT e o Banco Mundial, seguidos por trabalhos acadêmicos (31,4%); “think tanks” (19,1%); imprensa em geral (7,6%) e, por último, instituições privadas como McKinsey e Deloitte (8,4%).

No Quadro 2, é apresentado um resumo com os principais achados do estudo.

Quadro 2 – Resumo dos principais resultados da análise documental proposta pela OIT

<p>Número de empregos</p>	<p>Os estudos abordam o futuro da demografia global e discutem os efeitos que uma redução da força de trabalho pode trazer para as economias mais avançadas. Indicam que alguns países lidarão com uma população jovem em expansão concomitante a taxas decrescentes de participação no mercado de trabalho. A potencial inclusão de outros grupos, como mulheres e migrantes, é vista como uma solução para contrariar essa tendência, juntamente com a política do mercado de trabalho e as reformas das pensões. Estimam quais ocupações serão substituídas pela automação em diferentes economias. Argumentam que, embora a informatização possa eliminar tarefas, é improvável que ocupações inteiras desapareçam. Além disso, vários pesquisadores esperam que novos empregos apareçam, em particular para Engenharia, Computação e empregos relacionados à Matemática. Outros comentaristas acreditam que os efeitos gerais dos avanços na genética, inteligência artificial e robótica terão um impacto insignificante no mercado de trabalho. As mudanças climáticas e demográficas também são discutidas nesta seção. Estima-se que o envelhecimento da população crie empregos adicionais nos setores de saúde e cuidados, enquanto a mudança climática provavelmente promoverá empregos verdes, especialmente no setor de energia renovável. Os efeitos da automação em gênero e raça também são apresentados.</p>
<p>Qualidade dos empregos</p>	<p>Estima-se que o trabalho flexível e temporário, entre outras formas de emprego atípico, se torne mais comum num futuro próximo. Muitos antecipam salários mais baixos, proteção social reduzida e mais insegurança no trabalho a seguir. Alguns estudos apontam, no entanto, que o trabalho flexível e remoto permitirá que trabalhadores marginalizados ingressem na força de trabalho, assim como trabalhadores com responsabilidades familiares. Destaca-se também o impacto da “Gig Economy”, com aumento da precarização, diminuição do poder de negociação e redução da proteção jurídica. Resultados relacionados à informalidade também estão presentes.</p>

Proteção social	Novas formas de emprego eliminarão as contribuições para esquemas de proteção social. Da mesma forma, uma queda na oferta de trabalho terá um efeito negativo sobre o valor das contribuições sociais e a sustentabilidade dos sistemas de seguro. Enquanto isso, o envelhecimento da população exigirá mais fundos para pagar pensões e serviços de assistência. A pressão migratória interna que muitos países desenvolvidos deverão sofrer no futuro pode apertar ainda mais os sistemas de proteção social. Para algumas economias, os altos salários podem sufocar a sustentabilidade da seguridade social. O cenário de juros baixos deverá prevalecer e prejudicar os rendimentos. Os estudos também destacam a importância de incluir os trabalhadores em formas atípicas de emprego nos programas de seguridade social. Outros comentam sobre alternativas mais transformadoras, como a renda básica universal.
Desigualdade salarial e de renda	O crescimento dos salários não é amplamente discutido na literatura existente sobre o futuro do trabalho, apesar da abundância de estudos sobre desigualdade de salários e renda. A polarização do trabalho é discutida junto com o futuro das classes médias. A literatura também discute a erosão das instituições do mercado de trabalho como outro detrimento da desigualdade. Além disso, a financeirização da economia e a visão de curto prazo podem ter beneficiado os proprietários de capital às custas dos trabalhadores. Os estudos também debateram sobre a tributação do capital, como um imposto sobre robôs, mas até agora isso não levou a nenhuma iniciativa política. A busca de renda afetou as sociedades, seja por meio de rendas de recursos naturais, protecionismo de trabalhadores altamente qualificados ou direitos de propriedade intelectual.
Diálogo social e relações trabalhistas	Observa que as tendências anteriores já enfraqueceram as taxas de sindicalização em muitos países, tanto por razões estruturais como demográficas. É provável que essas forças continuem, especialmente se os sindicatos não aproveitarem as oportunidades para alcançar novos grupos nos mercados de trabalho e atender sua crescente demanda por representação e proteção. Vários estudos destacam o potencial das formas tradicionais de sindicatos, mas também de novos modelos de representação para enfrentar a precariedade crescente que surge com as novas formas de (auto) emprego e reestruturação devido à transformação digital.

Fonte: Organizado pela autora com base no documento “The Future of Work: A Literature Review”, OIT, 2018.

O estudo ainda indica lacunas para futuras pesquisas, como o impacto da migração e o impacto da automação na agricultura. Também indicam a necessidade de um estudo mais completo sobre o crescimento dos salários nos próximos anos.

Com o levantamento do estado da questão, pode-se afirmar que foi verificado baixo número de trabalhos indexados com a palavra-chave “futuro do trabalho” nos bancos da Capes e da Scielo. Uma hipótese que talvez justifique esse fato é de que o tema é muito etéreo e pouco passível de empiria. Apesar de existirem diversas teorias dedicadas aos estudos do futuro (ou “future studies”), esse tipo de pesquisa ainda demonstra baixa representatividade científica. É um campo relativamente novo, multidisciplinar, que ganhou força especialmente após a Segunda Guerra Mundial, quando cresceu o interesse por acompanhar e prever os movimentos globais. Tais estudos interpretam “o futuro como dependente da ação do homem” (SCHENATTO et al., 2011, p.741) e podem ser divididos em duas grandes correntes: “os estudos tendenciais, que utilizam projeções sobre dados do passado; e os estudos prospectivos, que consideram dados do presente” (GODET, 1982 apud SCHENATTO et al., 2011, p.741). Falar sobre o futuro não é, portanto, fazer um jogo de adivinhações, mas sim analisar dados e

fatos do presente e do passado, entender o comportamento humano e, com base nessas evidências, traçar cenários que possam ser analisados.

Roseli Fígaro propõe que a “comunicação tenha o protagonismo que a sociologia teve no século XX” (2021, p. 51) e aponta para a responsabilidade da área em contribuir para que as pessoas e os grupos organizados possam avançar em pautas do mundo do trabalho para responder a todas as mazelas que o capitalismo tem criado. A autora afirma que “[...] é atribuição das ciências da comunicação estudar o fenômeno comunicacional para identificar os conflitos, o movimento das interações sociais, as relações de comunicação, a cultura e as linguagens que nesse processo afetam as pessoas e toda a sociedade” (2018, p.178).

Ao investigar como a ideia de futuro do trabalho está sendo construída por organizações internacionais envolvidas no mundo do trabalho pretende-se dar luz aos diferentes tons que compõem os documentos, bem como identificar a relação que estabelecem com a realidade brasileira. Os relatórios que constituem o *corpus* dessa pesquisa geram especulações na sociedade, servem (no caso da OIT) de base para a formulação de políticas públicas, podem orientar a atividade e o planejamento das organizações e representar prescrições para a formação dos profissionais. Dessa forma, estudos nesse sentido são importantes para que a área de Comunicação também tome parte das discussões, atue na esfera estratégica das organizações e possa influenciar as decisões que impactarão milhares de trabalhadores. Isso é especialmente necessário no contexto dos países do Sul Global, que ficam às margens das políticas hegemônicas do Norte e cujos processos de precarização são históricos e cada vez mais intensos.

2 FUTURO DO TRABALHO: CONTEXTO E SIGNIFICADOS

Este capítulo é organizado em dois momentos: o primeiro contextualiza algumas características da contemporaneidade que oferecem a ambiência para a profusão de conteúdos sobre futuro do trabalho. Em seguida, volta-se para a expressão em si e, com base em exemplos coletados na fase de pré-análise, são exploradas as possibilidades de usos e sentidos que o termo recebe.

2.1 Pensar o futuro no cenário contemporâneo

A contemporaneidade é marcada por uma vasta sucessão de rupturas, transições e transformações nos mecanismos sociais, culturais, econômicos e políticos. As plataformas digitais têm se mostrado um agente central nesse processo, alterando significativamente o funcionamento e a hierarquia dessas estruturas. Para observar esse fenômeno e os impactos do avanço tecnológico, recorre-se ao conceito de “plataformização da sociedade” proposto por José Van Dijck. Duas obras contribuem para o entendimento de sua tese: “The Culture of Connectivity” (2013) e “The Platform Society: Public Values in a Connective World” (2018), em coautoria com Thomas Poell e Martijn de Waal. A perspectiva de Dijck é do espaço on-line norte-americano e europeu, mas pode ser facilmente estendida para a realidade do Brasil, em que 134 milhões de pessoas (representando 74% da população do país) têm acesso à internet¹⁰.

Em “The Platform Society: Public Values in a Connective World” (DIJCK et al., 2018) ou, em tradução livre, “A sociedade da plataforma: valores públicos em um mundo conectivo”, os autores apresentam a anatomia das plataformas e argumentam sobre o poder inexorável que desempenham na sociedade, em especial as chamadas “Big Five” – Google, Facebook, Amazon, Microsoft e Apple. Os autores ponderam sobre como as plataformas digitais estão no centro das práticas sociais e culturais – forçando, portanto, as instâncias de poder a ajustarem suas disposições legais e operações. No livro, cunham o termo “sociedade de plataformas”, que enfatiza a relação inseparável entre plataformas on-line e estruturas sociais. Os autores também problematizam o ecossistema da plataforma

que está ancorado em paradoxos: parece igualitário, mas é hierárquico; é quase inteiramente corporativo, mas parece servir ao valor público; parece neutro e agnóstico, mas sua arquitetura carrega um conjunto particular de valores ideológicos; seus efeitos parecem locais, enquanto seu escopo e impacto são globais; parece

¹⁰ Dados da Pesquisa TIC Domicílios, realizada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic) em 2019. Disponível em https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2019_coletiva_imprensa.pdf. Acesso em abril de 2021.

substituir o “grande governo” “de cima para baixo” por “empoderamento do consumidor” “de baixo para cima”, mas está fazendo isso por meio de uma estrutura altamente centralizada que permanece opaca para seus usuários.¹¹ (DIJCK et al., 2018, p. 12, tradução nossa)

Analisar a ideia de futuro do trabalho sem levar em conta o cenário da sociedade de plataformas seria um equívoco, pois ela influencia profundamente as dinâmicas econômicas, sociais e políticas atualmente, e suas forças e extensões devem, portanto, ser identificadas, reconhecidas e problematizadas. Dijck (2013) propõe que se olhe para as plataformas como se fossem microssistemas. A combinação de todas as plataformas constitui o “ecossistema on-line – um sistema que nutre e, por sua vez, é alimentado por normas sociais e culturais que simultaneamente evoluem em nosso mundo cotidiano. Cada microssistema é sensível a mudanças em outras partes do ecossistema”¹² (p. 21, tradução nossa).

Dijck et al. (2018) apresentam dois tipos de plataformas: infraestruturais e setoriais. As plataformas de infraestrutura são, em sua maioria, pertencentes às “Big Five” e proveem as funções básicas para que outras plataformas possam existir, funcionando como “gatekeepers”, ou seja, são o meio pelo qual fluxos de dados são gerenciados, processados e armazenados. Por concentrarem quase toda a atividade on-line, também detêm um profundo conhecimento do comportamento das pessoas por meio dos dados que são coletados. As plataformas setoriais são complementares às de infraestrutura e atendem um determinado nicho, como notícias, transporte, alimentação, educação, hospitalidade etc. Elas funcionam como conectores entre o público demandante e o público ofertante (muitos deles são chamados trabalhadores de plataforma). Não possuem ativos materiais, funcionários específicos do setor e não oferecem produtos tangíveis.

Essas plataformas “intermediárias” ou setoriais geram muito valor econômico, pois operam nas brechas legais que as desoneram de encargos trabalhistas e até responsabilização fiscal. Isso faz com que levantem “questões relativas a valores públicos como trabalho precário, condições de concorrência e custos públicos”¹³ (DIJCK et al., 2018, p. 17, tradução nossa). É nesse contexto que surge o trabalho de plataforma, que Niels Van Doorn (2019) define como o

¹¹ No original: “The platform ecosystem, as we will argue, is moored in paradoxes: it looks egalitarian yet is hierarchical; it is almost entirely corporate, but it appears to serve public value; it seems neutral and agnostic, but its architecture carries a particular set of ideological values; its effects appear local, while its scope and impact are global; it appears to replace “top-down” “big government” with “bottom-up” “customer empowerment,” yet it is doing so by means of a highly centralized structure which remains opaque to its users.”

¹² No original: “I call the *ecosystem of connective media*—a system that nourishes and, in turn, is nourished by social and cultural norms that simultaneously evolve in our everyday world.”

¹³ No original: “questions pertaining to public values such as precarious labor, a fair and level playing field, and public costs.”

trabalho mediado, organizado e governado por meio de plataformas digitais, seja em aplicativos no smartphone do trabalhador, ou pelo computador, notebook ou tablet no caso do “microtrabalho” ou outras formas de trabalho on-line. Doorn afirma que

O trabalho de plataforma é, essencialmente, trabalho de produção de dados e treinamento de algoritmos. Isso é o que o torna tão valioso, apesar de ser também trabalho desvalorizado e explorado, como muitos outros serviços de baixa renda no passado e no presente. Por isso, o trabalho de plataforma é uma dimensão-chave do capitalismo de plataforma financeirizado: sem pessoas fornecendo todos os tipos de serviços de dados que sustenta não só outras pessoas, mas também máquinas (produção de IA), não haveria capacidade de arrecadar tanto capital de risco e outras formas de investimentos financeiros. (2019)

Como o trabalho de plataforma está amplamente ligado à produção de dados e ao treinamento de algoritmos e inteligência artificial, ele pode atuar como um opressor oculto do próprio trabalhador. Por exemplo: o motorista de aplicativo, ao dirigir o veículo (que muitas vezes nem é de sua propriedade), concorda em ceder os dados de sua navegação para treinar a inteligência artificial da plataforma que dirigirá carros autônomos num futuro próximo. Essa dinâmica de funcionamento faz com que a precarização se intensifique constantemente. Para as economias do Sul Global (como a brasileira), que são historicamente baseadas na informalidade, o fenômeno do trabalho de plataforma precisa ser especialmente observado e problematizado, uma vez que pode vulnerabilizar ainda mais as relações trabalhistas.

Aaron Benanav, autor de “Automation and the Future of Work” (2020), explica que, apesar de a informalidade ser muito mais comum do que a formalidade em todo o mundo, é instigante notar que “o emprego formal com fortes proteções sempre foi visto como uma norma para a qual as economias capitalistas estavam tendendo” (BENANAV, 2021). O autor ainda aponta que o “contrato de trabalho padrão” vingou como realidade apenas em países ricos – que representam uma pequena parte da força de trabalho do mundo – e somente por um período muito breve de tempo. Assim, ao falar de precarização, pode-se correr o risco de uma comparação “automática” com o modelo proposto pelo Estado de bem-estar social (que nunca chegou a vigorar no Brasil). É importante frisar que as condições do emprego formal cobertas por garantias e leis não são uma realidade para o mundo do trabalho, especialmente para o brasileiro.

Mesmo com a consciência desse fato, é possível enunciar a precarização como um dos conceitos que circundam o termo “futuro do trabalho”. Veremos no segundo capítulo que há uma tendência de redução dos rendimentos até para ocupações que são consideradas mais “complexas”. A plataformização da sociedade tem impacto não apenas no “trabalho de

plataforma”, mas no mundo do trabalho como um todo, pois seu modelo de funcionamento é observado e reproduzido também por organizações que não compartilham diretamente desse perfil de operação. Antunes (2015) sugere que é preocupante que “[...] em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do *ciberproletariado*, conforme a sugestiva indicação de Ursula Huws (2003)” (p. 127, grifo do autor).

Para tratar sobre o grupo social que surge desse processo de precarização histórico, Guy Standing apresenta sua obra “O precariado. A nova classe perigosa” (2017):

Há duas maneiras de definir o que queremos dizer com precariado. Uma delas é dizer que se trata de um grupo socioeconômico distinto, de modo que, por definição, uma pessoa faz parte dele ou não. Isso é útil em termos de imagens e análises e nos permite usar o que Max Weber chamou de “tipo ideal”. Nesse espírito, o precariado poderia ser descrito como um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo relacionado “proletariado”. (STANDING, 2017, p. 23)

Trata-se de um grupo heterogêneo, com peculiaridades distintas, mas que compartilha a carência de garantias e segurança de trabalho que eram características da cidadania industrial. Standing propõe que “ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida” (2017, p. 37). O autor afirma:

Além da falta de garantia no emprego e da renda social insegura, aqueles que fazem parte do precariado carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e sem tradições de memória social, ou seja, não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento, reciprocidade e fraternidade. O precariado não se sente parte de uma comunidade trabalhista solidária. Esse fato intensifica um sentimento de alienação e instrumentalidade no que ele tem de fazer. (STANDING, 2017, p. 31)

A instabilidade gera ansiedade, a falta de perspectiva gera medo, a falta de mobilidade social gera raiva e frustração. Essas são emoções comuns ao precariado e são instigadas pela lógica neoliberal que responsabiliza cada vez mais o indivíduo por sua condição no mundo. Em alguma medida, esses sentimentos também acompanham a ideia de futuro do trabalho. Até mesmo profissões consideradas estáveis e com um largo legado de memória social, como por exemplo a classe médica, experimentam uma profunda transformação. Apesar de Standing

definir o precariado como um grupo socioeconômico distinto, os efeitos da precariedade podem ser sentidos (em escalas diferentes) por toda classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2009).

Uma das causas para a sensação de instabilidade entre o precariado diz respeito à constante ameaça que conteúdos sobre futuro do trabalho fazem ao projetarem cenários de automação total e que indicam a crescente obsolescência da mão de obra humana em comparação às máquinas “inteligentes”.

Aaron Benanav (2020) demonstra como esse discurso deu origem a uma teoria social mais ampla e argumenta que a tendência à automação está gerando conflitos sociais. Para o autor, o ressurgimento do discurso da automação na atualidade é uma resposta a uma tendência real que se desenrola em todo o mundo: há poucos empregos para muitas pessoas. O autor afirma que essa crise crônica de trabalho não é causada pela ascensão dos robôs e da automação, mas sim pelo agravamento da estagnação econômica e pela desindustrialização, inclusive a contenção do Estado de bem-estar social (no Sul Global, a não existência dele). Essa crise do trabalho também se manifesta em tendências econômicas e em fenômenos políticos que a crescente desigualdade catalisa, como o populismo, a plutocracia e a ascensão de uma nova elite digital estável – “mais focada em lançar foguetes para Marte do que em melhorar a subsistência de um campesinato digital que será deixado para trás em um planeta em chamas”¹⁴ (BENANAV, 2020, p. 14, tradução nossa).

O autor afirma que, diferentemente do que os teóricos de automação apontam, não há um aumento de produtividade em curso:

Na realidade, as taxas de crescimento da produtividade do trabalho estão diminuindo, não aumentando. Isso deveria ter aumentado a demanda por trabalho, exceto que a desaceleração da produtividade foi ofuscada por outra tendência mais agitada: em um desenvolvimento originalmente analisado pelo economista marxista Robert Brenner sob o título de “longa retração” - e tardiamente reconhecido pelos economistas tradicionais como “estagnação secular” - as economias têm crescido em um ritmo progressivamente mais lento. A causa? Décadas de excesso de capacidade industrial mataram o motor de crescimento da manufatura e nenhuma alternativa foi encontrada, muito menos nas atividades de crescimento lento e baixa produtividade que constituem a maior parte do setor de serviços.¹⁵ (BENANAV, 2020, p. 15, tradução nossa)

¹⁴ No original: “[...] more focused on escaping in rockets to Mars than on improving the livelihoods of the digital peasantry who will be left behind on a burning planet Earth.”

¹⁵ No original: “In reality, rates of labor-productivity growth are slowing down, not speeding up. That should have increased the demand for labor, except that the productivity slowdown was overshadowed by another, more eventful trend: in a development originally analyzed by Marxist economist Robert Brenner under the title of the “long downturn”—and belatedly recognized by mainstream economists as “secular stagnation” or “Japanification”—economies have been growing at a progressively slower pace. The cause? Decades of industrial overcapacity killed the manufacturing growth engine, and no alternative to it has been found, least of all in the slow-growing, low-productivity activities that make up the bulk of the service sector.”

A ideia de automação total, que frequentemente acompanha os conteúdos sobre futuro do trabalho, carrega marcadores sociais de diferenças e desigualdades de raça, gênero, classe, geração. Na obra “Surrogate Humanity. Race, Robots, and the Politics of Technological Futures” (2019), Neda Atanasoski e Kalindi Vora argumentam que

Desde a primeira revolução industrial, a automação sinalizou a ameaça da substituição de tipos específicos de funções humanas e trabalhadores humanos que são racializados e de gênero. Isso porque as tarefas consideradas automatizáveis, incluindo trabalho manual, trabalho fabril e trabalho reprodutivo e de cuidado eram considerados não qualificados e não criativos – trabalho que poderia ser feito por pessoas pobres, sem educação, os colonizados e as mulheres.¹⁶ (p.2, tradução nossa)

Da mesma forma como surgem tons de ameaça nos conteúdos sobre o futuro, há também representações que exploram uma visão ilusória ou fetichizada da profusão de tecnologias, como uma promessa de emancipação. Muitas dessas ideias são alimentadas pelo espírito libertário das plataformas (DIJCK et al., 2018) que, por vezes, se apresentam com um discurso institucional redentor que mitiga ou não considera integralmente os impactos econômicos e socioambientais de suas atuações. É nesse contexto que o termo “futuro do trabalho” ganha notas do imaginário tecnoutópico (ATANOSOSKI; VORA, 2019) e empresta conceitos construídos pela ficção científica, como a possibilidade de “cidades inteligentes”, viagens espaciais, carros voadores etc.

Richard Barbrook percebeu a construção desse futuro idealizado e o analisou na obra “Futuros imaginários – das máquinas pensantes à aldeia global” (2009). No livro, o autor se lança à difícil tarefa de explicar um dos fenômenos do início do século XXI: como o futuro é o que ele sempre foi. Para ele, “a utopia da alta tecnologia está sempre logo ali, sem conseguirmos alcançá-la” (2009, p. 34). O futuro seria como uma eterna promessa, uma espécie de proposta de final feliz, em que as mazelas do mundo seriam corrigidas e, enfim, a humanidade alcançaria a plenitude. O autor afirma:

Nas profecias sobre inteligência artificial e sociedade de informação, a ideologia é usada para distorcer o tempo. A importância de uma nova tecnologia não está no que ela pode fazer aqui e agora, mas no que os modelos mais avançados poderiam ser capazes de fazer algum dia. O presente é compreendido como o futuro embrionário e o futuro ilumina o potencial do presente. Cada passo à frente na tecnologia da computação é um progresso ainda maior em direção ao objetivo final da inteligência

¹⁶ No original: “Since the first industrial revolution, automation has signaled the threat of the replaceability of specific types of human functions and human workers that are racialized and gendered. This is because the tasks deemed automatable, including manual labor, blue collar factory work, and reproductive and care work, were regarded as unskilled and noncreative—work that could be done by the poor, the uneducated, the colonized, and women.”

artificial. A profecia sobre a sociedade da informação se aproxima de sua realização a cada lançamento de novas partes de programas e equipamentos computacionais. O presente já contém o futuro, e esse futuro explica o presente. O que é agora é o que será um dia. A realidade contemporânea é a versão *beta* de um sonho da ficção científica: o futuro imaginário. O presente está em constante mudança, mas o futuro imaginário é sempre o mesmo. (BARBROOK, 2009, p. 37)

O futuro imaginário (BARBROOK, 2009), por muitas vezes, contribui para disfarçar a motivação original para o desenvolvimento de diversas tecnologias: geralmente iniciativas com fundo belicoso, criadas para fortalecer as instâncias hegemônicas e serem instrumento de poder e controle. Barbrook afirma que a corrida entre Estados Unidos e União Soviética durante a Guerra Fria não era apenas por armas, mas também pelo “futuro ideológico” (2009, p. 9) e que os Estados Unidos se empenharam em criar narrativas impregnadas de profecias inclusivas (como a chamada “aldeia global” proposta na teoria macluhanista). No entanto, com o avanço para o século XXI, observou-se que o desenvolvimento tecnocientífico não estava promovendo o prometido, mas, pelo contrário, estava ampliando as disparidades sociais. O autor aponta essas contradições presentes nas narrativas de futuro e afirma que as iniciativas originalmente idealizadas para servir ao homem acabaram por ameaçá-lo, pois “a nova tecnologia era um servo dos chefes, não dos trabalhadores” (2009, p. 96).

É possível traçar um paralelo entre o pensamento de Barbrook e as ideias que circundam o termo “futuro do trabalho”. Há uma promessa de que as tecnologias libertem o trabalhador de tarefas repetitivas e trabalho árduo. No entanto, mesmo com todos os avanços que já estão disponíveis, ainda vemos situações de exploração extrema e até condições análogas ao trabalho escravo. Enquanto estão distraídos, atraídos pela narrativa de máquinas extraordinárias, viagens espaciais e pelas possibilidades de uma era de abundância, na prática, os trabalhadores estão reféns de condições cada vez mais individualizadas, precárias e fragilizadas. O contexto em que se apresentam conteúdos sobre futuro é marcado pelo protagonismo da tecnologia, como se ela fosse uma entidade autônoma, capaz de responder aos desafios impostos ao mundo do trabalho e à sociedade contemporânea. “Temos a tendência de pensar na tecnologia como neutra, mas, na verdade, nossa tecnologia representa um sistema de valores que se relaciona com capitalismo, consumo e descartabilidade.” (VORA, 2020) Deveríamos estar mais preocupados com quem detém o poder para operar a tecnologia e quais interesses priorizam ao fazê-lo.

2.2 A expressão “futuro do trabalho” como produção discursiva

Tendo apresentado alguns elementos do cenário em que se propagam os conteúdos sobre futuro do trabalho, voltemos à expressão em si: afinal, que significados recebe essa locução?

Como esse termo tem sido multiplicado e disseminado como uma produção discursiva? O que “futuro” quer dizer em aspectos temporais? Essas perguntas por si só poderiam render pesquisas inteiras com diferentes métodos para aferição. No entanto, para o propósito dessa dissertação, faremos uma breve análise documental que apoia a problemática e a contextualização apresentadas anteriormente e prepara o terreno para a Análise de Conteúdo que será desenvolvida nos capítulos 2 e 3.

Como já explicitado na introdução, as leituras preliminares da dissertação envolveram a observação assistemática de sites especializados em notícias de negócios (como Exame.com, Forbes e Valor Econômico) e documentos publicados por organizações internacionais de diferentes tipos, incluindo consultorias empresariais. Para ilustrar a dimensão do fenômeno de publicações sobre futuro do trabalho, tomemos como exemplo artigo publicado em novembro de 2020 no site Forbes.com¹⁷. O texto propõe uma síntese de mais de 40 documentos publicados apenas em 2020 que tratam sobre o tema na perspectiva pós-pandêmica. É interessante notar como, nos últimos anos, há uma profusão de relatórios, postagens, eventos e notícias com a expressão “futuro do trabalho”. Mas a alta demanda por esse tipo de conteúdo é justificável: se existe uma transformação em curso e alguém diz ter respostas para ajudar a navegar nesses novos mares, é natural que haja interesse. Outro exemplo que dá luz para a abundância de materiais sobre futuro do trabalho é a ferramenta Google Trends¹⁸. Ao considerar a frequência de buscas pelo termo “future of work” em todo o mundo, nos últimos dez anos, é possível observar (Figura 2) a curva crescente do interesse.

¹⁷ Disponível em <https://www.forbes.com/sites/amberjohnson-jimludema/2020/11/08/we-read-all-the-future-of-work-articles-so-you-dont-have-toheres-what-you-need-to-know-to-prepare-for-the-post-pandemic-future/?sh=791082247bf0>. Acesso em março de 2021.

¹⁸ Pode-se dizer que há uma contradição performativa em citar o Google como uma fonte, uma vez que se fez uma crítica ao funcionamento das plataformas nesse capítulo. No entanto, é inegável o fato de que o Google é um dos buscadores mais populares do mundo e, por esse motivo, foi considerado para exemplificar a proeminência do tema nos últimos anos. Segundo o site Google Trends, a ferramenta fornece acesso a uma amostra essencialmente não filtrada de pedidos de pesquisa reais efetuados no buscador em todo o globo. Disponível em <https://support.google.com/trends/answer/4365533?hl=pt>. Acesso em fevereiro de 2021.

Figura 2 – Interesse de busca pelo termo “future of work” nos últimos dez anos



Fonte: elaborado pela autora com a ferramenta Google Trends

Está claro que há procura e alta produção de conteúdos sobre futuro do trabalho, mas o que eles comunicam? Ao tomar contato com alguns desses materiais, em uma primeira camada, observa-se o uso de afirmações que buscam qualificar a expressão: “O futuro do trabalho é agora” (OCDE¹⁹), “O futuro do trabalho chegou mais cedo” (Valor Econômico²⁰) ou “O futuro do trabalho está aqui” (Deloitte²¹). A pandemia da Covid-19 entra como mais um ingrediente fomentador desse tipo de publicação que desloca o futuro para o presente, colocando-o como uma realidade dada, uma circunstância. Isso acontece especialmente por conta da crescente digitalização de serviços e da expansão do trabalho remoto no período de isolamento social imposto pelo vírus. Há ainda afirmações que responsabilizam o sujeito e atestam: “O futuro do trabalho depende de nós” (McKinsey²²), ou que qualificam o futuro como algo modelável, flexível: “O futuro do trabalho é gerenciável” (Harvard Business School²³) ou “O futuro do trabalho é híbrido” (IDEO²⁴).

Esse tipo de asserção curta, taxativa, tem um efeito retórico, mas não contempla nuances que deveriam estar contidas na discussão. Ao atestar que “o futuro é agora” ou “o futuro

¹⁹Disponível em <https://www.oecd.org/future-of-work/>. Acesso em fevereiro de 2021.

²⁰Disponível em <https://valor.globo.com/carreira/coluna/o-futuro-do-trabalho-chegou-mais-cedo.ghtml>. Acesso em fevereiro de 2021.

²¹Disponível em <https://www.libertyglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-Liberty-Global-Deloitte-Future-of-Work-discussion-paper.pdf>. Acesso em janeiro de 2021.

²²Disponível em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/rethinking-the-workplace-flexibility-fairness-and-enlightened-automation/pt-br>. Acesso em fevereiro de 2021.

²³Disponível em <https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/podcast/Pages/default.aspx>. Acesso em fevereiro de 2021.

²⁴Disponível em <https://www.ideo.com/blogs/inspiration/the-future-of-work-is-hybrid>. Acesso em fevereiro de 2021.

chegou”, extingue-se as possibilidades do porvir, pois se ele (o futuro) é integralmente constituído pelo presente, não sobra espaço para que seja algo diferente. Arjun Appadurai, na obra “The future as cultural fact: essays on the global conditions” (2013), ou “O futuro como um fato cultural: ensaios sobre as condições globais”, em tradução livre, propõe três eixos que moldam o futuro como um fato cultural: imaginação, aspiração e antecipação. Para o autor, essas não são apenas capacidades ou habilidades humanas, mas precisam ser compreendidas como ações e práticas que levam à construção do futuro. A imaginação “[...] é um recurso vital em todos os processos e projetos sociais e precisa ser vista como uma energia cotidiana, não visível apenas em sonhos, fantasias e momentos sequestrados de euforia e criatividade [...]”²⁵ (APPADURAI, 2013, p. 287, tradução nossa). A aspiração deve ser percebida não como uma emoção, mas como a capacidade de almejar algo, seja melhores condições de vida, o fim da opressão etc., portanto, é evidentemente uma força com caráter político, mas com implicações locais:

“[...] aspirar é uma capacidade cultural, no sentido de que assume sua força nos sistemas locais de valor, significado, comunicação e dissidência. Sua forma é reconhecidamente universal, mas sua força é distintamente local e não pode ser separada da linguagem, valores sociais, histórias e normas institucionais, que tendem a ser altamente específicas”²⁶. (APPADURAI, 2013, p. 290, tradução nossa)

Já o eixo da antecipação tem uma relação direta com especulação e risco, “ou seja, envolve a capacidade (em articulação com a imaginação e a aspiração) de agir no presente para construir um futuro desejável, prevendo, mesmo parcialmente, também os perigos dessa ação, de seus desdobramentos e os imprevistos” (LEAL; CARVALHO, 2021). Segundo Appadurai, é essa dimensão que envolve a tensão entre a “ética da possibilidade e a ética da probabilidade”²⁷ (2013, p. 295, tradução nossa).

Por ética da possibilidade, entendo aquelas formas de pensar, sentir e agir que aumentam os horizontes da esperança, que expandem o campo da imaginação, que produzem maior equidade no que chamei de capacidade de aspirar, e que ampliam o campo da cidadania informada, criativa e crítica. Essa ética é parte integrante dos movimentos transnacionais da sociedade civil, das organizações democráticas progressistas e, em geral, das políticas de esperança. Por ética da probabilidade, quero dizer aquelas formas de pensar, sentir e agir que fluem do que Ian Hacking chamou

²⁵ No original: “[...] the imagination is a vital resource in all social processes and projects, and needs to be seen as a quotidian energy, not visible only in dreams, fantasies, and sequestered moments of euphoria and creativity [...]”.

²⁶ No original: “[...] the capacity to aspire is a cultural capacity, in the sense that it takes its force within local systems of value, meaning, communication, and dissent. Its form is recognizably universal, but its force is distinctly local and cannot be separated from language, social values, histories, and institutional norms, which tend to be highly specific.”

²⁷ No original: “ethics of possibility and ethics of probability”.

de "avalanche de números" ou o que Michel Foucault viu como os perigos capilares dos regimes modernos de diagnóstico, contagem e contabilidade. Eles geralmente estão ligados ao crescimento de um capitalismo de cassino que lucra com a catástrofe e tende a apostar no desastre. Esta última ética está tipicamente ligada a formas amorais de capital global, estados corruptos e aventureirismo privatizado de todos os tipos.²⁸ (APPADURAI, 2013, p. 295, tradução nossa)

Ao afirmar que “o futuro é gerenciável”, pode-se passar a falsa impressão de que há um senso de controle no curso dos eventos. Mas resta a dúvida: quem está no papel de gerente, tomando as decisões? Com base em quê essas decisões são tomadas? Da mesma forma, quando se diz “o futuro depende de nós”, quem está contido no pronome? Se “nós” inclui necessariamente o leitor, então a responsabilidade é também do indivíduo, assim como implica a ideologia neoliberal? Esse tipo de construção sintática imobiliza o sujeito e o coloca em uma situação de passividade, desconsiderando a posição do trabalhador como uma força que pode ser organizada coletivamente. Grohmann afirma que “é imprescindível que os trabalhadores capturem e se reapropriem da própria noção de futuro a partir de projetos que confrontem o cenário atual da plataformização” (2021, p. 19).

Essas frases citadas nos exemplos dos parágrafos anteriores podem causar impacto em um primeiro momento e, talvez, até despertar a sensação momentânea de conforto e de liberdade, de que podemos, individualmente, construir o futuro. David Harvey afirma que o desejo popular por liberdade e autonomia tem sido uma força poderosa em toda a história do capital. Segundo o autor,

A maioria de nós, socializados nos costumes do capital, acredita que somos abençoados com a capacidade da liberdade de pensamento, sejam quais forem os muros ou as barreiras que nos cerquem. Não é difícil imaginar uma situação ou até um mundo diferente daquele em que vivemos. Podemos até imaginar as iniciativas eficazes para a reconstrução do nosso mundo com uma aparência diferente. (2016, p. 435)

O autor questiona se ao trabalharmos, quase sem saber, com conceitos parciais e corrompidos de liberdade, não estaríamos apenas apoiando o “status quo” e abrindo licença para uma série de práticas repressoras. Para dar mais um passo na investigação das

²⁸ No original: “By the ethics of possibility, I mean those ways of thinking, feeling, and acting that increase the horizons of hope, that expand the field of the imagination, that produce greater equity in what I have called the capacity to aspire, and that widen the field of informed, creative, and critical citizenship. This ethics is part and parcel of transnational civil society movements, progressive democratic organizations, and in general the politics of hope. By the ethics of probability, I mean those ways of thinking, feeling, and acting that flow out of what Ian Hacking called “the avalanche of numbers,” or what Michel Foucault saw as the capillary dangers of modern regimes of diagnosis, counting, and accounting. They are generally tied to the growth of a casino capitalism which profits from catastrophe and tends to bet on disaster. This latter ethics is typically tied up with amoral forms of global capital, corrupt states, and privatized adventurism of every variety.”

representações de futuro do trabalho, vejamos algumas amostras das publicações de consultorias empresariais, Organizações Internacionais Não Governamentais que, devido à forma com que atuam, têm influência nas dinâmicas da iniciativa privada em geral.

Dentre as consultorias empresariais observadas na etapa de pré-análise, nota-se a proeminência da norte-americana McKinsey & Company, por meio de seu departamento de pesquisas denominado McKinsey Global Institute. Em 2017, a companhia lançou o documento “Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation”, em português “Empregos perdidos, empregos ganhos: transições da força de trabalho em um tempo de automação”. Apesar de não conter o termo “futuro do trabalho” em seu título, o relatório faz projeções para a adoção de soluções de automação e seus impactos até o ano de 2030 e estima que cerca de 400 milhões de trabalhadores poderão ser substituídos em suas atividades e 375 milhões de pessoas poderão ter que trocar de ocupações caso haja um cenário de adoção moderado em soluções de automação ao redor do globo. Vale mencionar que esse relatório repercutiu largamente, sendo citado, inclusive, pelos documentos que compõem o *corpus* dessa dissertação, emitidos pela Organização Internacional do Trabalho e pelo Fórum Econômico Mundial. Nesse documento, o conceito de “futuro do trabalho” é marcado pelos aspectos da automação e propõe uma projeção temporal de 13 anos (2017 a 2030). Na ocasião da publicação, não tinham como prever, no entanto, a ocorrência da pandemia do novo coronavírus.

Em 2021, a empresa lançou o relatório “The future of work after Covid-19”, em português “O futuro do trabalho depois da Covid-19”. No documento, examinam as mudanças que a doença impõe ao trabalho nos próximos anos, mas não especificam uma janela de tempo para as análises, afirmando que são projeções para “médio e longo prazo”. Para a produção do relatório, foram considerados dados de 8 mercados: China, França, Alemanha, Índia, Japão, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos. O documento aponta que a pandemia destacou a importância do nível de interações humanas em diferentes ocupações e locais e que essa dimensão física é um novo fator que molda o futuro do trabalho. Além disso, indica três tendências que podem persistir em vários graus após a pandemia, com diferentes implicações: 1) o trabalho remoto híbrido, que deve continuar e ser expandido, gerando impactos geográficos, 2) o crescimento da participação do comércio eletrônico e da “economia de entrega” e 3) o aceleração do uso da automação e da inteligência artificial pelas empresas.

Apesar de a McKinsey partir do ponto de vista das instituições privadas, o relatório também faz menção ao papel dos “formuladores de políticas”²⁹ (McKinsey Global Institute, 2021, p.VI, tradução nossa) – o que pode ser interpretado como a responsabilidade do Estado – em acelerar essas tendências que chamam de “imperativos do futuro do trabalho”³⁰ (McKinsey Global Institute, 2021, p.VI, tradução nossa). O documento afirma, com base em projeções quantitativas, que quase todo o crescimento de demanda de trabalho poderá ser em ocupações de maiores salários e que isso traz implicações especialmente para os trabalhadores jovens, “minorias étnicas”³¹ (McKinsey Global Institute, 2021, p.VI, tradução nossa) e imigrantes. Para lidar com essa questão, propõem a redistribuição rápida e eficaz dos trabalhadores, recrutando e retreinando com base em habilidades e experiência, e não em títulos acadêmicos. Nesse sentido, abordam a importância crescente das “soft skills” que caracterizam como as habilidades emocionais e sociais. Chama atenção o último capítulo do relatório, intitulado “Brighter future of work”, ou “Futuro melhor do trabalho” em tradução livre, onde propõem que é possível “reimaginar” a força de trabalho, o local de trabalho e o trabalho em si, “focando em tarefas e atividades específicas, não em empregos inteiros”³² (p.99).

Por esse pequeno excerto do conteúdo apresentado pela McKinsey, pode-se fazer algumas reflexões. Como propõe Antunes (2021, p. 38), “é de enorme obviedade que esse complexo tecno-digital-informacional, desenvolvido no interior das corporações globais, que visam sempre o mais-valor, não tem como finalidade atender às necessidades humano-sociais”. Percebe-se que a preocupação preponderante da organização está em extrair o máximo proveito das oportunidades econômicas que surgem no cenário pós-pandêmico. As dificuldades sociais que emergem desse contexto (e que são decorrentes de um legado histórico) são tratadas como paralelas e marginais e são delegadas aos “formuladores de políticas públicas”. Quando propõem “reimaginar” o trabalho, considerando-o como composto por partes desmembráveis em pequenas atividades específicas, estão reforçando (mesmo que implicitamente) os modelos de trabalho de plataforma.

Da mesma forma, “reimaginar” o local de trabalho, sem expor as condições de proteção e segurança aos trabalhadores, abre margem para múltiplas interpretações e pode estar relacionado “à desintegração do conceito de local de trabalho, que perturba as chances de vida do precariado. A norma para o precariado envolve um ambiente de trabalho em qualquer lugar,

²⁹ No original: “policy makers”.

³⁰ No original: “the future of work imperatives”.

³¹ No original: “ethnic minorities”.

³² No original: “focusing on specific tasks and activities, not entire jobs”.

a qualquer momento, quase todo o tempo” (STANDING, 2017, p. 198). Pode-se afirmar também que a dinâmica do conteúdo apresentado pela McKinsey está interligada ao que Appadurai (2013) chamou de “ética da probabilidade”, uma vez que o estudo recorre a dados estatísticos e análises probabilísticas. O autor afirma que

Em nossas vidas contemporâneas, estamos cercados por algum tipo de ideia estatística do que está por vir e isso é um produto do crescimento constante do pensamento numérico e do pensamento estatístico, que por sua vez moldam ideias de incerteza e certeza no futuro e entram em campos como o de seguros, que são inteiramente sobre a aplicação de raciocínio estatístico às incógnitas do futuro. Você pode dizer que estamos cercados por tecnologias, métodos e protocolos para pegar a incerteza bruta e transformá-la em ideias de probabilidade que podem ser gerenciadas, manipuladas e controladas.³³ (2018, tradução nossa)

A Deloitte, outra consultoria empresarial norte-americana que investiga o futuro do trabalho, em seu relatório “What is the future of work? Redefining work, workforce and workplaces” (2019), em português “Qual é o futuro do trabalho? Redefinindo trabalho, força de trabalho e ambiente de trabalho”, conceitua a locução “futuro do trabalho” como “o resultado de muitas forças de mudança que afetam três dimensões profundamente conectadas de uma empresa: trabalho (o quê), força de trabalho (quem) e local de trabalho (onde)” (DELLOITE, 2019, p.2). A companhia indica que estamos diante de uma revolução cognitiva e que as organizações devem estar dispostas a redefinir cada uma dessas forças para criar colaborações entre homem e máquina, resolver problemas complexos e gerir relações humanas. O texto segue um roteiro similar ao de outros documentos sobre o tema, trazendo argumentos da iminência da automação e da necessidade de investir em habilidades para os trabalhadores, especialmente as “soft skills”.

A Deloitte afirma que será necessário mudar a concepção da diferença entre trabalho e emprego e propõe um espectro de “trabalhadores alternativos”³⁴ (DELLOITE, 2019, p. 4, tradução nossa) que vai desde o trabalho “tradicional” (possivelmente em uma referência ao trabalho formal estável) até os trabalhadores “gig” e “crowdworkers”³⁵. A empresa aponta que,

³³ No original: “In our contemporary lives we are surrounded by some kind of statistical idea of what is going to come next and that is a product of the steady growth of numerical thinking, statistical thinking, which then in turn shapes ideas of uncertainty and certainty in the future and enters into fields like insurance which are entirely about applying statistical reasoning to the unknowns of the future. You might say we are surrounded by technologies, methods and protocols for taking raw uncertainty and turning it into ideas of probability and likelihood which can be managed, handled and controlled.”

³⁴ No original: “alternative workers”.

³⁵ Segundo a OIT, o termo é frequentemente utilizado para designar a terceirização de pequenas tarefas a grandes contingentes de trabalhadores. No documento “Informality and non-standard forms of employment” (ILO, 2018), designam “crowdwork” como “atividades ou serviços que são realizados on-line e independentemente do local, como moderação de conteúdo em sites de mídia social, catalogação de produtos on-line e transcrição de vídeos do YouTube”.

para ter sucesso, as organizações deverão ter uma perspectiva mais ampla e 1) imaginar possibilidades com base em dados e “insights” que ajudem a definir as ambições e metas para além dos aspectos financeiros, 2) compor a força de trabalho, levando em consideração um novo desenho para o trabalho em si e para o local de trabalho e 3) promover o alinhamento entre a organização, a liderança e os programas de desenvolvimento da força de trabalho para acessar habilidades, selecionar experiências da próxima geração, envolver a força de trabalho em relacionamentos de longo prazo e os líderes de negócios em novas formas de trabalhar.

É interessante notar alguns aspectos na proposta da Deloitte. Mesmo diante da brevidade do documento, que tem apenas 8 páginas (e foi emitido antes da pandemia da Covid-19), a empresa demonstra consciência a respeito da ascensão da sociedade de plataformas e das novas formas de trabalho, mas o faz de maneira acrítica. O texto corrobora esse cenário, prevendo sua ampliação. Não são mencionadas as consequências desse processo ou a responsabilidade das organizações em assegurar meios justos e decentes para que isso ocorra. Observa-se o uso das palavras “possibilidades”, “reinventar”, “imaginar”, em uma abertura que convida para novas perspectivas. Essas palavras estão inseridas em orações que falam sobre estratégia de negócios para ir além de custos e eficiência e promover “valor” e “significado” para a força de trabalho, sem qualificar o que pretendem dizer com isso.

Com um roteiro similar, a PWC, outra gigante das consultorias empresariais globais, também recorre ao exercício das possibilidades para tratar sobre o futuro do trabalho. No relatório “Workforce of the future. The competing forces shaping 2030.”, ou “Força de trabalho do futuro. As forças concorrentes que moldam 2030.”, publicado em 2018, faz uma projeção para o cenário da próxima década e afirma que o futuro não é um destino estático e distante, mas um cenário dinâmico que já está em andamento. A companhia tem estudado o tema desde 2007 com pesquisas quantitativas em 5 países (China, Índia, Reino Unido, Alemanha e Estados Unidos). No documento, fazem uma análise em que propõem uma matriz com 4 possibilidades de “mundos” que variam entre os eixos do coletivismo ao individualismo e da fragmentação à integração. Também oferecem dicas para líderes, profissionais, organizações e governos lidarem com as transformações em curso. O argumento da PWC é, assim como a das demais consultorias empresariais, marcado pela automação e pelo avanço de “máquinas pensantes”³⁶ (PWC, 2018, p. 3, tradução nossa). O relatório explica que os cenários que indicam no conteúdo não são conclusivos, mas possibilidades, que podem exigir, por parte das empresas, mudanças radicais ou apenas pequenos passos para adaptação.

³⁶ No original: “thinking machines”.

O texto aborda, de maneira superficial, alguns pontos importantes nas discussões contemporâneas, como as mudanças demográficas, o envelhecimento populacional, a escassez de recursos e a crise climática. Nota-se que fazem uso de alguns conceitos que merecem reflexão, como a evolução da inteligência das máquinas para o grau em que possam tomar decisões sem a participação de humanos, o que denominaram “inteligência autônoma”³⁷ (PWC, 2018, p. 9, tradução nossa).

As possibilidades de “mundos” sugeridas no relatório são representadas por cores: 1) o mundo amarelo é o quadrante que reúne o coletivismo e a fragmentação e imagina um cenário em que a humanidade é altamente valorizada, os negócios sociais e comunitários prosperam e há predominância de marcas éticas que buscam por significado e relevância; 2) o mundo verde é o quadrante que reúne o coletivismo e a integração e propõe o ambiente em que responsabilidade social e sustentabilidade se tornam os principais motores dos negócios; 3) o mundo vermelho é a intersecção entre o individualismo e a fragmentação e indica o cenário em que os consumidores são protagonistas, impulsionando a inovação aos patamares máximos e as plataformas como estruturas essenciais para oferecer alcance e influência às ideias de negócios; 4) o mundo azul é a intersecção entre o individualismo e a integração e prevê um ambiente em que o capitalismo das grandes empresas rege as relações, e as preferências individuais superam pautas coletivas, como a responsabilidade social.

Apesar do exercício interessante, todos os cenários propostos pela PWC têm como premissa básica a continuidade do sistema de produção capitalista e a predominância da automação. Em certo trecho, chegam a afirmar que, independentemente do contexto, a responsabilidade para adaptação às mudanças é, em grande parte, dos próprios indivíduos. 1

Em ambos os casos (tanto na publicação da Delloite quanto da PWC), parece haver algum espaço para o que Appadurai (2013) chamou de “ética da possibilidade”, mas como o conteúdo parece privilegiar a perspectiva organizacional, o conceito fica restrito. Appadurai sugere que há uma dimensão política no futuro, uma vez que as aspirações organizam nossas ações e representam um espaço de utopia. No entanto, esse não é um território individual, pois “esses protocolos não estão nas mãos de pessoas comuns. Eles estão nas mãos de grandes corporações, empresas, governos, especialistas, Estados.” (APPADURAI, 2018). É importante que as organizações, portanto, assumam a responsabilidade em promover as mudanças que levam a um futuro mais justo para todos.

³⁷ No original: “autonomous intelligence”.

Em todos os conteúdos citados, notam-se variações na concepção temporal de “futuro”. Enquanto alguns consideram um cenário de 5 anos, outros adotam um espaço de mais de 10 anos. É sabido que o conceito de tempo tem uma relação central para o mundo do trabalho e ganhou contornos ainda mais expoentes nas sociedades industriais. John Hassard (1996), no artigo “Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações”, afirma que as culturas industriais foram dominadas pela ideia de um tempo linear, objetivo, homogêneo, mensurável e reificado, impondo um paradigma que “apresenta o tempo de trabalho como um bem limitado cujo valor aumenta à medida que se refaz” (p. 180).

O autor segue em sua argumentação e aponta que o Taylorismo impôs ao grau máximo o ritmo de trabalho e indica que essa dimensão linear e mensurável dá espaço para a construção das noções de “ganhar” e “perder” tempo. Esse paradigma segue presente na contemporaneidade e incorpora novas nuances com a ascensão de relações de trabalho cada vez mais flexíveis e efêmeras. Conceber o futuro nesse cenário de imediatismo e instabilidade pode ser um exercício difícil e perturbador do ponto de vista da classe trabalhadora. Para as organizações internacionais, parece ser um exercício mandatório, uma vez que antecipar respostas ou “ganhar tempo” traz implicações financeiras. Veremos adiante que as representações temporais nos estudos do “futuro do trabalho” analisados no *corpus* dessa dissertação são diversas, mas levam em conta a metáfora linear e reificada do capitalismo industrial, por vezes, indicando um futuro passível de exploração ilimitada (HASSARD *in* CHANLAT, 1996).

Analisar as transformações do mundo do trabalho é uma tarefa muito complexa, que exige a inflexão de múltiplos pontos de vista, teorias, autores e pesquisas. Com a consciência de que não seria possível definir ou delimitar a expressão “futuro do trabalho”, retomemos alguns pontos que começam a despontar da análise proposta por essa dissertação. A disseminação de conteúdos sobre o futuro do trabalho está relacionada a condições inerentes ao capitalismo, à sociedade de plataformas e à perspectiva neoliberal, que acirram as desigualdades, enfraquecem as relações formais de trabalho, aumentam a precarização e responsabilizam o indivíduo por sua condição no mundo. A expressão “futuro do trabalho” começa a aparecer nesse cenário de instabilidade com conceitos amplos e genéricos, mas largamente marcados pela ascensão da automação e do protagonismo tecnológico. A dimensão “futuro” a que esses conteúdos se referem é demarcada temporalmente em cenários de curto e médio prazo (anos ou décadas) de forma que constantemente retratam circunstâncias contemporâneas. Para aprofundar essa percepção inicial, passemos à observação empírica dos objetos dessa pesquisa, com a Análise de Conteúdo dos relatórios da OIT.

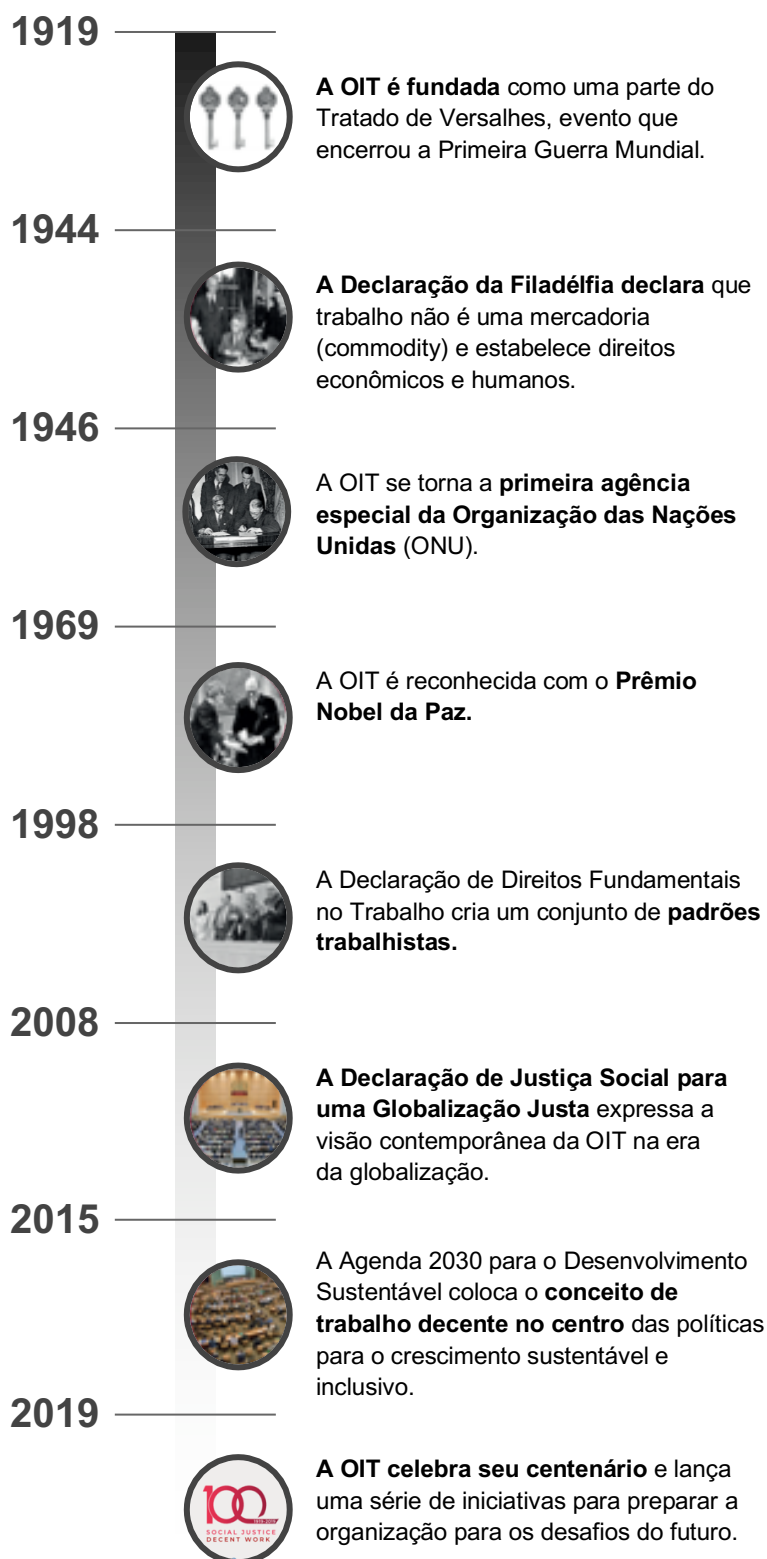
3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O FUTURO DO TRABALHO DECENTE

Neste capítulo, observaremos as perspectivas, projeções e propostas da principal Organização Intergovernamental Internacional, responsável por pensar e normatizar o trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência da ONU a ter uma abordagem tripartite, que propõe a articulação de ideias, em situação de igualdade, entre representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores. Atualmente, conta com 187 Estados-membro, incluindo o Brasil. Segundo o site da instituição, sua missão é “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”.

A OIT foi fundada em 1919 como uma parte do Tratado de Versalhes, acordo que encerrou a Primeira Guerra Mundial, simultaneamente à formação da Liga das Nações. A ideia de uma instituição destinada à manutenção da paz e à resolução de conflitos internacionais já havia sido defendida por alguns governantes durante a Primeira Guerra Mundial, especialmente pelo presidente dos Estados Unidos, Woodrow Wilson. No entanto, na formação do Tratado de Versalhes, o Congresso norte-americano decidiu não corroborar os termos propostos e o país ficou de fora da organização.

A Liga das Nações garantiu mediações em disputas do sudeste da Europa e na América Latina, promoveu assistência e proteção a refugiados, mas não foi capaz de atingir o seu objetivo de manter a paz. Em 1946, após a Segunda Guerra Mundial, o organismo se autodissolveu, transferindo as responsabilidades que ainda mantinha (incluindo a OIT) para a recém-criada Organização das Nações Unidas, a ONU. O resumo dos fatos pode ser visto na Figura 3.

Figura 3 – Fatos históricos sobre a formação da OIT



Fonte: organizado pela autora com base em dados disponíveis em ilo.org.

Guy Standing, em artigo publicado na revista *New Political Economy*, em 2010, faz um apanhado da história da OIT e apresenta como a aderência dos Estados Unidos à instituição teve impacto na gestão de suas iniciativas. Na década de 1970, os EUA decidiram deixar a OIT, refletindo a mudança ideológica que estava em curso no país (o neoliberalismo). A decisão enfraqueceu consideravelmente o orçamento e a influência da OIT e, a partir dos anos 1980, a liderança da organização fez concessões para se adequar à “doutrina hegemônica emergente”³⁸ (STANDING, 2010, p. 5, tradução nossa). Os EUA retornaram à instituição posteriormente, mas o papel da OIT, segundo o autor, já estava “começando a se confundir em um suporte para projetos de assistência técnica ou em pesquisas marginais sem financiamento”³⁹ (STANDING, 2010, p. 5, tradução nossa).

Nesse mesmo artigo, Standing também critica a Declaração dos Direitos Fundamentais do Trabalho, criada em 1998. Segundo o autor, o conjunto de convenções foi considerado “o fim do caminho para o modelo do trabalhador”⁴⁰ e o “triunfo do modelo neoliberal”⁴¹ (p. 7, tradução nossa). Apesar das críticas e concessões, a OIT ainda é considerada a principal instituição global que estuda e normatiza o trabalho em âmbito internacional e promoveu pautas que tiveram impacto para a vida dos trabalhadores em todo o mundo.

3.1 Agenda 2030 e trabalho decente

As reflexões sobre as condições de vida e de trabalho continuaram a fazer parte da pauta da ONU e da OIT no século XXI. A criação da Agenda 2030 representou um marco global e tem se apresentado como um guia para o poder público e a iniciativa privada embasarem planos de ação que busquem o “bem comum, a paz e a prosperidade entre as nações” (ONU, 2015).

Essa Agenda é o resultado de uma reunião entre 193 Estados-membro que ocorreu em 2015 na sede da ONU em Nova Iorque e propôs 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável (conhecidos como ODSs – ver Figura 4) desdobrados em 169 metas a serem cumpridas até o ano de 2030.

³⁸ No original: “emerging hegemonic doctrine”.

³⁹ No original: “[...] beginning to blur into safer support for technical assistance projects or into underfunded fringe research”.

⁴⁰ No original: “the end of the road for the labourist model”.

⁴¹ No original: “the triumph of the neo-liberal model”.

Figura 4 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030



Fonte: Agenda2030.com.br

Os ODS foram redigidos de maneira integrada e indivisível, buscando “equilibrar as dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental” (ONU, 2015). O texto é pragmático, abrangente e permite que os países adotem prioridades de acordo com a realidade local, mas, ao mesmo tempo, atuem em uma parceria global para “melhorar a vida da humanidade e do planeta no presente e no futuro.” Para o propósito dessa pesquisa, daremos foco no Objetivo 8 (Quadro 3), que propõe “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (ONU, 2015).

O ODS 8 atesta a urgência em erradicar o trabalho forçado e formas análogas ao trabalho escravo, bem como o tráfico de seres humanos, de modo a garantir a todos o alcance pleno de seu potencial e capacidades. Também fala das condições econômicas para geração de empregos decentes e apresenta preocupação com as questões ambientais e de imigração. No entanto, o objetivo não faz menção direta ao aumento do trabalho de plataforma e da precarização do trabalho, exceto pelos itens 8.8, em que faz breve menção ao emprego precário e aos trabalhadores migrantes, e 8.2, que fala brevemente sobre produtividade econômica por meio da modernização tecnológica.

Quadro 3 – Metas do Objetivo 8 da Agenda 2030

Metas do Objetivo 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico	
8.1	Sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo
8.2	Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra
8.3	Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros
8.4	Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o "Plano Decenal de Programas Sobre Produção e Consumo Sustentáveis", com os países desenvolvidos assumindo a liderança
8.5	Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor
8.6	Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação
8.7	Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas
8.8	Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário
8.9	Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais
8.10	Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros e de seguros para todos
8.a	Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (<i>Aid for Trade</i>) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países de menor desenvolvimento relativo
8.b	Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho

Fonte: Agenda2030.com.br

É importante notar que algumas aspirações propostas na Agenda 2030 ainda não foram superadas, como o item 8.7, que fala sobre erradicação do trabalho forçado e trabalho infantil. Também se observa que, mesmo diante de tanto progresso tecnológico e econômico, seja possível estipular metas com um período relativamente longo para lidar com mazelas legadas de um passado secular. Se levarmos em consideração que a agenda foi criada em 2015, são praticamente dez anos para o item que almeja acabar com o trabalho infantil, cujo prazo proposto é o ano de 2025. Pode-se dizer que, assim como proposto por Barbrook em “Futuros imaginários. Das máquinas pensantes à aldeia global.” (2009), o futuro para a ONU também é o que ele sempre foi: uma promessa que é renovada ciclicamente, apontando resolução de conflitos e progresso, mas que parecem nunca ser efetivamente alcançados. O tempo proposto por essas metas passa, renovam-se os compromissos e continuamos lidando com problemas

históricos e estruturais. Um exemplo desse ciclo de renovação das promessas para o “futuro imaginário” é a Conferência Rio+20, realizada em 2012 com o objetivo de comemorar os 20 anos de outra Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92. Os eventos prometiam definir a agenda do desenvolvimento sustentável para as próximas décadas. No entanto, as pautas parecem não serem alcançadas em sua completude. Não surpreendentemente, em 2015, restabelecem novamente as intenções para desenvolvimento sustentável e combate ao aquecimento global com a Agenda 2030. É fato que a estruturação de planos de ação pela ONU é uma ferramenta importante que baliza a atuação dos Estados-membro e impõe pressão na conduta das organizações públicas e privadas. Nota-se, entretanto, uma dificuldade em comunicar de forma contínua e acessível os resultados⁴² que são colhidos ao longo da execução dos planos de ação.

Nesse contexto, cabe promover breve reflexão acerca do conceito “desenvolvimento sustentável”. Peruzzo (2021) afirma que a concepção de “desenvolvimento” nas últimas décadas foi liderada pelos países de capitalismo avançado do ocidente com a promessa de desenvolver as nações vistas como “subdesenvolvidas”. Segundo a autora, a “visão predominante o entende (o desenvolvimento) como crescimento econômico e progresso das nações, facilitados pela modernização das sociedades e a correspondente sociedade de consumo” (2021, p. 3). A autora aponta que o prometido progresso, apesar de ter se efetivado em parte das nações, gerou contradições, como a destruição do meio ambiente, o aumento da pobreza e o desemprego. Diante disso, surgem críticas que pretendem desvendar os interesses políticos e mecanismos estruturantes do desenvolvimentismo, bem como repensar seu funcionamento, propondo novas formulações teóricas como “desenvolvimento sustentável, desenvolvimento humano, desenvolvimento local, alternativo, comunitário, participativo, endógeno, desenvolvimento como liberdade, multiplicidade/outro desenvolvimento etc.” (PERUZZO, 2021, p. 4)

Para Chaparro (2012), “o desenvolvimento instalou na população uma percepção de falsa esperança de felicidade. Algo que inevitavelmente contribui para afastar as estratégias de mercado das questões éticas[...]”⁴³ (tradução nossa). Segundo o autor, a existência de um

⁴² Ao buscar os resultados da Agenda 2030 no Brasil, encontram-se documentos organizados, por exemplo, pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável e do IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Não há no site da ONU um espaço em que se possa acompanhar o status das ações. O site oficial www.agenda2030.org.br, realizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o IPEA, traz no item “Acompanhe” o link para um blog. A página traz textos em inglês e teve sua última atualização em julho de 2020.

⁴³ No original: “El desarrollo ha instalado en la población una percepción de falsa esperanza de felicidad. Algo que inevitablemente contribuye a mantener las estrategias del mercado lejos de cuestionamientos éticos [...]”

planeta com recursos finitos impede logicamente o crescimento tendente ao infinito como o desenvolvimento exige. Isso torna nosso modelo econômico irracional, “[...] por mais que insistamos em sua ‘sustentabilidade’, é totalmente impossível, sobretudo porque o significado de sustentabilidade é chegar à beira do abismo fingindo que isso é seguro e, que uma vez atingido esse extremo, seremos capazes de frear. A sustentabilidade é um exercício perigoso de equilíbrio entre a situação de toda a humanidade e a ambição de uma minoria”⁴⁴ (CHAPARRO, 2012, tradução nossa). O autor recorda que o termo surgiu de consenso internacional, no seio das Nações Unidas, e foi introduzido e estimulado pela iniciativa privada. Ao longo da história, foram sendo registrados fracassos dos acordos adotados (como a Conferência Rio-92, citada por Chaparro como um exemplo desse processo).

Na realidade, os limites de crescimento já foram ultrapassados há décadas e é matematicamente impossível continuar a manter as cotas atuais, quanto mais pensar que isso é possível sem uma política redistributiva para a qual o sistema não desenvolveu qualquer estratégia. A pegada ecológica dos países ricos é em média 7 vezes superior à dos países pobres e com esses níveis é lógico considerar a necessidade de uma diminuição das economias mais abastadas, onde a desigualdade produzida pelo desmantelamento do Estado Providência também está aumentando, como demonstra a atual crise econômica. Infelizmente, essas são realidades que não são informadas nem comunicadas, o que impede a tomada de decisões e a capacidade crítica dos cidadãos.⁴⁵ (CHAPARRO, 2012, tradução nossa)

Fica evidente que, ao tratar de “desenvolvimento sustentável”, é preciso acrescentar algumas camadas críticas que busquem reconhecer suas origens, suas dinâmicas de funcionamento e as implicações que estão contidas nessa estrutura para a sociedade.

De volta ao contexto da OIT e ao ODS 8, vale refletir sobre o termo “trabalho decente”, originalmente “decent work”, em algumas traduções também apresentado como trabalho digno. Ele é recorrentemente utilizado nos documentos e comunicações da OIT e foi formalizado em 1999 como a síntese para representar o trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Apesar de homônimo ao termo da

⁴⁴ No original: “[...] por más que nos empeñemos en su “sostenibilidad” es del todo imposible, sobre todo, porque el sentido de la sostenibilidad es el de llegar hasta el límite mismo del abismo, pretendiendo que ello es seguro y que además llegados a ese extremo seremos capaces de frenar en seco. La sostenibilidad es un peligrosísimo ejercicio de funambulismo en el que situamos a toda la humanidad por la ambición de una minoría”.

⁴⁵ No original: “En realidad los límites del crecimiento ya se desbordaron hace décadas y es matemáticamente imposible seguir manteniendo las actuales cuotas y mucho menos pensar que ello es posible mientras no se plantee una política redistributiva para la que el sistema no ha pensado en ninguna estrategia. La huella ecológica de los países enriquecidos es una media de 7 veces superior a la de los países empobrecidos y con esta cuota es lógico plantear la necesidad de un decrecimiento en las economías engordadas, donde además la desigualdad producida por el desmantelamiento del estado de bienestar es cada vez mayor, como demuestra la actual crisis económica. Por desgracia estas son realidades que ni se informan, ni comunican lo que dificulta la toma de decisiones y la capacidad crítica de la ciudadanía.”

perspectiva marxista, para a OIT, trabalho produtivo “é definido como o emprego que produz retornos suficientes para permitir ao trabalhador e seus dependentes um nível de consumo acima da linha da pobreza” (ILO, 2012, p.3).

Segundo a OIT, o trabalho decente é fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. No site da OIT Brasil, o termo é descrito como a convergência dos quatro pilares de atuação da instituição:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social.

Guy Standing, no mesmo artigo de 2010, afirma que a criação do mantra trabalho decente “era rica em potencial, mas logo se transformou em uma torrente de banalidades”⁴⁶ (p. 8, tradução nossa). O autor critica que o termo seja muito vago, uma espécie de chavão do qual ninguém imaginaria discordar. As tentativas de estreitar a definição e criar maneiras de medir o trabalho decente não foram levadas adiante e o termo segue sendo empregado, especialmente nos documentos atuais que falam sobre futuro do trabalho. Diante dos desafios da sociedade de plataformas (DIJCK et al., 2018), por mais que ainda careça de detalhamentos e formas de mensuração, o emprego do termo “trabalho decente” parece ser necessário. Atualmente, existem milhões de trabalhadores⁴⁷ que dependem dos ganhos oferecidos pelas plataformas digitais. Mas é cada vez mais difícil garantir que essas posições tenham as condições básicas do trabalho e da proteção social para uma vida digna. É importante que haja novas iniciativas que busquem compreender e divulgar práticas mais justas nesse contexto e que a OIT possa ampliar cada vez mais o alcance de suas propostas⁴⁸.

Em nível global, a OIT, como uma Organização Intergovernamental Internacional, propõe normas e protocolos para definir padrões e pisos mínimos a serem observados e

⁴⁶ No original: “[...] the formula was rich in potential, but soon turned into a stream of platitudes”.

⁴⁷ O site da plataforma Uber, por exemplo, declara que existem 5 milhões de motoristas e entregadores no mundo. Só no Brasil, o número declarado é de 1 milhão. Fonte: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

⁴⁸ Como exemplo, pode-se citar o grupo “Fairwork”, que reúne pesquisadores de diversas partes do mundo para destacar as melhores e piores práticas da economia das plataformas, definindo princípios globais de trabalho justo nesse cenário. Mais informações em <https://fair.work/en/fw/homepage/>.

cumpridos por todos os Estados-membro. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão. Também são feitas recomendações que não têm impacto jurídico, mas servem como guias para legislações e políticas públicas. Há ainda as resoluções e declarações que representam pautas destinadas a orientar os Estados-membro e a própria OIT em matérias específicas e contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Como se observa no Quadro 4, no Brasil, a organização tripartite está composta da seguinte forma⁴⁹:

Quadro 4 – Composição tripartite da OIT no Brasil

Representantes do Governo	Organizações de Empregadores	Organizações de Trabalhadores
Ministério da Economia	Confederação Nacional da Indústria	Central Única dos Trabalhadores
Ministério da Saúde	Confederação Nacional da Agricultura e da Pecuária do Brasil	Força Sindical
Ministério da Cidadania	Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo	União Geral dos Trabalhadores
Ministério do Meio Ambiente	Confederação Nacional do Transporte	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	Confederação Nacional das Instituições Financeiras	Nova Central dos Trabalhadores
Ministério das Relações Exteriores		Central dos Sindicatos Brasileiros
Agência Brasileira de Cooperação		

Fonte: <https://www.ilo.org/brasil/>

Feita essa breve introdução sobre a história e o funcionamento da OIT, fica claro seu papel em buscar o diálogo entre os agentes que formam o mundo do trabalho. A organização possui um Centro de Informações que se mostra uma relevante fonte de conhecimento para a área do trabalho. O departamento é responsável por divulgar estatísticas, relatórios, artigos, guias e pesquisas, dentre eles, os documentos que serão estudados nesse capítulo.

3.2 Futuro do trabalho no Brasil: a perspectiva da OIT

⁴⁹ A composição leva em conta a composição ministerial do momento em que foi redigida a dissertação, nos anos de 2020 e 2021.

O primeiro relatório analisado é intitulado “Futuro do Trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites”. Foi publicado em 26 de abril de 2018 e é um resumo de três encontros presenciais, organizados pela OIT Brasil nos anos de 2016 e 2017, com o objetivo de gerar ideias e insumos sobre as tendências e questões relacionadas ao futuro do trabalho. O documento é apresentado no formato eletrônico (PDF) e contém 100 páginas. Como é esperado que pessoas com diferentes perfis tenham acesso ao conteúdo, chama atenção o fato de o relatório ser disponibilizado apenas em texto. Não foi possível obter informações sobre a forma de divulgação do material.

Diferentemente de outros relatórios sobre futuro do trabalho (como os de consultorias empresariais, por exemplo) em que fica mais evidente o discurso institucional, a proposta da OIT em trazer uma visão tripartite é interessante. Cada parte do relatório foi redigida por um conferencista, em uma pluralidade de vozes que se complementam, se sobrepõem e até se opõem, convidando o leitor à reflexão. A estrutura do documento é composta por uma breve introdução assinada pelo diretor da OIT no Brasil então em exercício (2015- 2017), Peter Poschen. Em seguida, é apresentado um resumo dos quatro diálogos elaborado pela Dra. Patrícia Oliveira, socióloga contratada para acompanhar os encontros. Na sequência, há um apanhado sobre diálogos em que os parceiros institucionais demonstram suas visões sobre o tema. Por fim, um anexo com a grade da programação de cada um dos encontros e detalhes técnicos.

Apesar de conter contribuições de especialistas e pesquisadores de diversos estados do Brasil (como Paraíba e Rio Grande do Sul), há a predominância de representantes do Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro, o que pode prejudicar a busca por uma visão mais ampla de um país com dimensões continentais e realidades do mundo do trabalho tão adversas. Verifica-se que, dos palestrantes convidados, a grande maioria eram acadêmicos, representantes de órgãos governamentais ou de organizações do terceiro setor. A ausência de representantes dos empregadores leva ao questionamento da capacidade de impacto que as ideias trazidas pelo relatório trazem para essas instituições.

O documento apresenta a conjuntura política, social e econômica do Brasil nos anos de 2016 e 2017 como um momento de grande tensão nacional. Em algumas partes do relatório, há comentários sobre a dificuldade de pensar o futuro do trabalho em tal cenário.

Como informado na introdução dessa dissertação, escolheu-se como método a Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016). As reflexões propostas a seguir levaram em conta a íntegra do documento e foram baseadas em 5 categorias iniciais de interpretação, conforme explicitado metodologicamente na introdução. São elas: futuro, trabalho, atores, tecnologia e cenário. Com

a leitura e a codificação do Documento 1 (etapa 1), foram identificadas as primeiras impressões acerca do conteúdo e, desse processo, uma série de conceitos norteadores surgiram. A reunião e interpretação de tais conceitos permitiu a criação das categorias intermediárias de interpretação (etapa 2) que, por fim, puderam ser aglutinadas e reorganizadas novamente para formação das categorias finais de interpretação (etapa 3), conforme ilustrado no Quadro 5.

Quadro 5 – Formação das categorias finais de interpretação do Documento 1

ETAPA 2 - CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS DE INTERPRETAÇÃO	ETAPA 1 - CATEGORIAS INICIAIS DE INTERPRETAÇÃO					ETAPA 3 - CATEGORIAS FINAIS DE INTERPRETAÇÃO
	FU-TURO	TRA-BALHO	ATO-RES	TECNO-LOGIA	CENÁ-RIO	
Desenvolvimento/subdesenvolvimento econômico/social e crise econômica					X	Interdependência econômica e o cenário brasileiro
Divisão internacional do trabalho - posição dos países nas Cadeias Globais de Valor (CGVs)					X	
Ascensão do Brasil nas CGVs	X					
Diminuição de rendas para atividades complexas	X					
Desemprego e aumento da taxa de desocupação				X	X	
Desigualdade de gênero, raça e geração (mulheres, pretos e jovens)					X	
Concentração de renda					X	
Necessidade de superação da desigualdade	X					
Escassez de fontes de geração de trabalho	X					
Distribuição mais justa de lucros nas atividades formais	X					
Economia informal e precarização		X			X	Novas morfologias do trabalho
Pluralização nas formas de trabalho: flexibilizações, terceirização, formas atípicas de trabalho		X				
Formas inaceitáveis de trabalho e estruturas de monitoramento e combate	X	X				
Trabalho de qualidade/decente/digno	X	X				
Oportunidades e ameaças das tecnologias em ascensão: automação, robotização, inteligência artificial			X	X		Evolução tecnológica e a ameaça da automação total
Plataformas digitais e economia digitizada				X		
Indústria criativa e setores inovadores	X			X		
Governança e regulamentação de novas formas do trabalho		X				Governança e instrumentos de transformação
Métricas para a nova realidade do trabalho	X					
Tripartismo e a OIT			X		X	
Políticas públicas, Aparatos Legais, ODSs e Direitos Humanos	X				X	
Incentivos à capacitação	X					
Educação continuada e responsabilização			X		X	
Participação social e espaços de interlocução	X					

Conexão entre órgãos governamentais e iniciativa privada			X			Participação social e representação do trabalhador
Medidas de proteção ao trabalhador	X					
Papel do governo na qualificação dos trabalhadores e na geração de emprego e renda			X			
Situação da estrutura sindical			X			
Formas alternativas de organização dos trabalhadores (worker centers)			X			
Sustentabilidade e biodiversidade	X				X	Sustentabilidade e oportunidades do futuro
Aquecimento global					X	
Mudança demográfica e economia do cuidado	X				X	
Agronegócio	X					

Fonte: autora.

O Quadro 5 tem a função de representar visualmente o processo para criação das categorias finais de interpretação. Isso posto, é importante explicar que as marcações em “X” não significam a presença/ausência de categorias intermediárias em uma ou mais categorias iniciais, mas, sim uma forma condensada de demonstrar a origem de diferentes conceitos norteadores que permitiram a concepção das categorias intermediárias. Elucidado o método para interpretação dos dados, passemos às observações específicas da análise.

3.2.1 Interdependência econômica e o cenário brasileiro

Apesar de as narrativas do futuro do trabalho estarem, muitas vezes, atreladas ao imaginário da automação e do avanço tecnocientífico, a discussão sobre o tema no Brasil passa por pontos que antecedem essas projeções, como a posição do país na economia global e a desigualdade social e econômica. O documento da OIT aponta que a presença do país na chamada Cadeia Global de Valor⁵⁰ (CGV) é marcada predominantemente pela exportação de “commodities” agrícolas e minerais. Por mais que existam iniciativas públicas e privadas que busquem galgar posição de governança nessa cadeia por meio de produtos e serviços de alto valor, elas não são suficientes para mudar esse quadro. Para Antunes (2021, p. 36, grifos do autor), “o Sul Global, então, tem sido um excepcional laboratório e espaço de experimentação das corporações globais, dada a sua gênese subordinada e dependente dos centros de dominação do capital. E esse tem sido o *seu discreto charme*, tão generosamente utilizado pelas burguesias nativas e forâneas”.

⁵⁰ O termo busca compreender “o processo de criação e da captura do valor, desde a concepção até a produção final do produto ou serviço, a partir de múltiplas dimensões (territorial, organizacional, produtiva, internacional, local etc.)” (IPEA, 2017).

A desigualdade social e econômica também é apresentada no texto do relatório como um fato histórico brasileiro, especialmente entre os jovens pobres, mulheres, negros e pardos. Essa realidade vem sendo atestada nos últimos anos (inclusive no contexto em que foi escrito o relatório), mas teve agravamentos ainda maiores com a pandemia. Segundo pesquisa do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) publicada em 2021, os países da América Latina e do Caribe são mais desiguais do que os de outras regiões com níveis de desenvolvimento semelhantes e seus indicadores sociais ainda estão abaixo do esperado para seu nível médio de renda⁵¹. O relatório da OIT também aborda a incapacidade do país de crescer e gerar empregos formais de qualidade, o que estaria gerando um cenário de desemprego estrutural. Foram abordados os números relacionados à taxa de desocupação e à escassez de fontes de renda.

A desigualdade, assim como a pobreza, é uma questão com origens multifacetadas e complexas, de forma que pode ser explicada por uma série de fatores e pontos de vista. No entanto, existe uma forte relação do tema com o racismo e a inequidade de gênero. Dados da PNAD contínua de 2021⁵² demonstraram que a taxa de desocupação foi de 12,2% para os homens e 17,9% para as mulheres no 1º trimestre de 2021. Já a taxa de desocupação analisada por cor ou raça ficou abaixo da média nacional para brancos (11,9%) e acima para pretos (18,6%) e pardos (16,9%). Antunes (2021) afirma que essas condições de desigualdade racial são legadas da época colonial e que perduram até os dias de hoje:

[...] o trabalho dos negros foi excluído, estampando o racismo estrutural e visceral que deu acolhida aos imigrantes brancos europeus (e, no máximo, aos asiáticos) para formarem o primeiro núcleo operário urbano-industrial no país. [...] Assim, o assalariamento desde cedo conviveu com altas doses de precarização e informalidade, além de inexistência ou burla da legislação protetora do trabalho, todos traços marcantes do capitalismo no Brasil e na América Latina. (p. 35)

Embora o relatório contenha dados sobre esse cenário e aborde a questão das desigualdades, esse tema não se mostra como central nas discussões apresentadas. Muito mais protagonismo foi dado às questões de interdependência global (como a posição do país nas CGVs) e a aspectos econômicos.

⁵¹ REGIONAL Human Development Report 2021: Trapped: High Inequality and Low Growth in Latin America and the Caribbean. The United Nations Development Programme, New York, p. 1-305, 1 jun. 2021. Disponível em: https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/human_development/regional-human-development-report-2021.html. Acesso em julho de 2021.

⁵² PNAD Contínua Trimestral: desocupação cresce em oito das 27 UFs no 1º trimestre de 2021. Agência IBGE Notícias, [S. l.], p. --, 27 maio 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30784-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-oito-das-27-ufts-no-1-trimestre-de-2021>. Acesso em: 25 jun. 2021.

O documento demonstra a diminuição entre a distância salarial de ocupações cognitivas e motoras nos últimos anos, o que é mais um sinal desse cenário de precarização. “Como os salários são sinalizadores relevantes para os agentes econômicos [...], a diminuição da remuneração relativa das atividades mais complexas é um alerta. Embora possa ser um elemento importante na redução da desigualdade de remunerações, certamente não é um bom indicador de competitividade futura”. (OIT, 2018, p. 50) Esse fenômeno ocorre concomitantemente ao aumento da escolaridade da força de trabalho, ou seja, temos um contexto de desvalorização da mão de obra do país e crescente ameaça da competitividade internacional.

O texto afirma que um dos motivos do aumento da desigualdade é o fato de que a educação no Brasil tende a operar como sistema excludente, no qual o ensino médio, técnico e superior não atingem a demanda de grande parte da população. Nesse trecho do relatório, é possível questionar se o conceito de “educação” a que se refere não está sendo reduzido para um mero instrumento de formação de “capital humano” (STANDING, 2015) em vez de um processo subversivo, libertador, de questionamento. Standing fala sobre as ameaças da “mercadorização da educação” e afirma que o sistema de educação

É ousadamente descrito como uma indústria, como uma fonte de lucros e receitas de exportação, uma zona de competitividades, com países, universidades e escolas classificados por indicadores de desempenho. [...] Os administradores assumiram as escolas e as universidades, impondo um “modelo de negócios” voltado para o mercado. [...] A ideia é processar mercadorias, chamadas de “certificados” e “diplomas”. (2015, p. 110)

Para tratar sobre maneiras de superação desse cenário adverso, o documento faz uma menção implícita ao programa de transferência de renda para famílias em situação de pobreza e pobreza extrema, o Bolsa Família, que, segundo o relatório, foi responsável por promover efeitos expressivos na redução da desigualdade no país no período de 2004 a 2014. Esse tipo de iniciativa de distribuição de renda costuma acompanhar o tema “futuro do trabalho”, mas ainda é um campo que gera muitas discussões polêmicas. O conceito mais popular é o de Renda Básica Universal (RBU), cuja proposta é de que cada residente legal de um país ou comunidade, tanto crianças, quanto adultos, deveria receber um pagamento mensal modesto. Segundo Standing, um apoiador declarado da RBU, “o auxílio seria incondicional em termos comportamentais. Existem leis, tribunais e processo adequado para lidar com o comportamento questionável, e isso não deve se misturar à política de fornecimento da segurança básica” (STANDING, 2017, p. 256). Esse não é exatamente o caso do Bolsa Família, que está

condicionado a critérios específicos (como a frequência dos filhos na escola), mas recorda – com muitas ressalvas – o Auxílio Emergencial concedido pelo Governo Federal para o período de enfrentamento da pandemia do novo coronavírus, cujos requisitos para solicitação eram mais abrangentes. Estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV)⁵³ aponta que o benefício durante a pandemia⁵⁴ colaborou para reduzir a pobreza no país em 23,7%. A crítica em torno desses instrumentos, no entanto, é de que seriam formas utópicas em lidar com a desigualdade, que podem ser apropriados por governos populistas e que reduziriam a oferta de empregos. Falaremos mais sobre RBU adiante.

O documento ainda contextualiza o neoliberalismo e faz críticas (breves e pontuais) ao sistema capitalista e à financeirização do capital, como, por exemplo:

O crescimento econômico segue aquém do esperado e, mesmo que nos próximos anos aconteça alguma recuperação da economia mundial, seguirá uma incapacidade sistêmica de criar empregos de qualidade e em números suficientes. O atual sistema capitalista não apenas impõe relações de produção que potencializam a exploração do trabalhador ao limite do suportável, mas também tenta fazê-lo acreditar que seus direitos não passam de uma miragem, que foram ultrapassados pelo tempo. (OIT 2018, p. 18)

O comentário feito pelo relatório parte do contexto em que foi publicado (no ano de 2018) e se atrela a um conjunto de medidas que antecedem esse momento, como a Reforma Trabalhista e a adoção de uma política econômica que Antunes (2020) classificou como “neoliberalismo primitivo”. A OIT não poderia ter previsto, no entanto, que esse cenário se agravaria ainda mais com o advento da pandemia da Covid-19. Em uma analogia à circulação do vírus e seu poder destrutivo, Antunes chama o capitalismo atual de “capitalismo virótico” ou “capitalismo pandêmico”:

No capitalismo do século XXI, da sua tecnologia mais avançada, nós estamos retornando a um nível de exploração que mais se assemelha ao capitalismo da acumulação primitiva, da protoforma do capitalismo [...]. Nós estamos retornando a jornadas de trabalho de 10 horas, 12 horas, 14 horas, 16 horas por dia, como no início da Revolução Industrial, ou como nas colônias que se utilizavam de trabalho escravo. (2020b)

Esse contexto abre caminho para novas formas de trabalho, que se distanciam dos modelos formais, que garantiriam mais segurança aos trabalhadores. É a era em que a

⁵³ NERI, Marcelo C. **COVID, Classes Econômicas e o Caminho do Meio: Crônica da Crise até agosto de 2020**. FGV Social. Rio de Janeiro: outubro 2020. Disponível em https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/COVIDEAsClassesEconomicas_FGV_Social_Neri-OUT-2020.pdf. Acesso em janeiro de 2021.

⁵⁴ A análise levou em conta comparação entre os períodos de janeiro de 2019 a agosto de 2020.

informalidade e a flexibilização passam a vigorar sem que haja estruturas capazes de fazer frente aos seus desígnios.

3.2.2 Novas morfologias do trabalho

O documento da OIT trata sobre o aumento do mercado informal e, conseqüentemente, de vulnerabilidade que os trabalhadores enfrentam. A informalidade está diretamente relacionada ao desemprego estrutural, cuja causa foi apontada como a baixa capacidade do país em crescer e gerar empregos de qualidade, como explicitado no item anterior. Antunes (2014) propõe que a vigência da informalidade amplia e intensifica ainda mais o processo de precarização. O autor afirma que “diversos mecanismos de flexibilização do trabalho têm sido importante instrumental utilizado pelas empresas para burlar a legislação social do trabalho” (ANTUNES, 2014, p. 40).

O documento indica que há certo consenso sobre a transformação em curso e que o modelo tradicional de organização e relação trabalhista tende a perder espaço. Nesse sentido, observa-se que o relatório faz uso recorrente de termos que buscam qualificar a palavra “trabalho”, como por exemplo: “teletrabalho”, “trabalho intermitente”, “trabalho temporário”, “trabalho autônomo”, “auto-emprego”, “trabalho on demand”, “emprego assalariado informal”, “trabalho sob demanda, subcontratação direta e indireta”, “terceirização”, “pejotização”, “servicificação”. Todas são tentativas de explicar o fenômeno das “formas atípicas de trabalho” (OIT, 2018, p. 9) ou da “pluralização das formas e relações de trabalho” (OIT, 2018, p. 88) que surgem em um processo de heterogeneização profissional, classificado por Antunes (2009) como “polissemia do trabalho” ou “nova morfologia do trabalho”. O autor afirma que a classe trabalhadora hoje é resultado de um “monumental processo de reestruturação produtiva desencadeado desde os inícios dos anos 1970 nos países centrais, e especialmente desde meados dos anos 1980 nos países do sul” (ANTUNES, 2014, p. 39). É importante que essas novas formas de trabalho sejam nomeadas, mas também é essencial que haja objetividade na maneira de conceituá-las para que se possa conhecer as diferenças, limites e implicações que exercem sobre as relações e, dessa forma, possam se estabelecer governanças e legislações eficientes para regulá-las.

O relatório não especifica as condições desses trabalhos em detalhes, nem explica a maneira como se espriam pelo território nacional. Há, no entanto, informações sobre o processo de terceirização nos “call centers” e na área de Recursos Humanos, além dos setores de confecção e eletrônicos, em que a concepção dos produtos se inicia nos países mais

industrializados e a fabricação se desloca para aqueles onde a mão de obra é mais barata, como o Brasil e outros países latino-americanos, asiáticos e do leste europeu. Segundo o relatório: “As características que o trabalho vem assumindo nesses setores podem nos ajudar a entender suas tendências mais gerais, na medida em que se relacionam com a divisão internacional do trabalho. Ademais, elas nos permitem compreender o tipo de trabalho que vem sendo criado para as mulheres [...]” (OIT, 2018, p. 33)

O documento aponta que a adoção do trabalho terceirizado por empresas transnacionais que detêm oligopólio em seu setor pode atingir níveis críticos, que incluem graves abusos aos direitos humanos como o trabalho infantil e o trabalho escravo. Para Ludmila Costhek Abílio (2017), a exploração do trabalho nas últimas décadas do século 20 e no século 21 se realiza no encontro produtivo entre precarização do trabalho e desenvolvimento tecnológico. A cientista social cita a empresa Zara como um exemplo desse modelo: uma companhia global que não detém fábricas, cuja produção está assentada em “sweatshops”⁵⁵, na intensa terceirização que se configura como uma zona livre para exploração de mão de obra infantil e imigrante.

O trabalhador hoje pode ter vários estatutos, além da permanência e crescimento do trabalho escravo, o de trabalhador formal, o de trabalhador informal, o de pessoa jurídica, o de micro e nanoempreendedor. Ficou difícil mapear os nós das cadeias produtivas, reconhecer as relações de trabalho. A situação toda se complica frente às ameaças do desemprego, que se tornam um vetor da banalização das formas de exploração, afinal, salve-se quem estiver empregado ou se tornando um proprietário de si próprio na “parceria” com as empresas. Conquistas históricas vão se tornando coisa do passado. (ABILIO, 2017)

O documento da OIT admite que, no futuro, é esperado que as flexibilizações continuem a crescer e atesta que essas “formas atípicas de emprego não devem, em suma, ser sinônimo de precarização” (OIT, 2018, p. 8). Para Antunes, “Se a informalidade (que em nosso entendimento ocorre quando o contrato de trabalho não obedece à legislação social protetora do trabalho) não é sinônimo de precarização, sua vigência (da informalidade) amplia e intensifica ainda mais o *processo de precarização*” (2014, p. 40, grifos do autor).

É esperado que haja mais flexibilidade em torno das leis e da governança que regem a nova morfologia do trabalho, mas, para isso, é muito importante que os conceitos de trabalho decente, trabalho digno e trabalho de qualidade sejam difundidos e priorizados. A perspectiva da OIT considera que o trabalhador tem menor poder de barganha em relação ao empregador e que, por isso, precisa de apoio e proteção. Como vimos anteriormente, uma das máximas que

⁵⁵ Em tradução literal, “sweatshops” significa “fábricas de suor”. Segundo o Dicionário Cambridge, o termo é usado para designar uma fábrica ou oficina, especialmente na indústria de vestuário, onde os trabalhadores manuais são empregados com salários muito baixos por longas horas e em condições precárias.

orientam a organização é a frase de que “trabalho não é mercadoria”. Apesar disso, alguns representantes que redigiram o documento inevitavelmente se referiram aos trabalhadores em uma perspectiva econômica, com o uso de termos como “capital humano”, por exemplo.

De toda forma, o documento aponta como essencial a promoção do “trabalho decente” fundamentado em dois pontos principais: “a elaboração de políticas e ações intersetoriais no âmbito do emprego e da renda, educação, saúde, meio ambiente, assistência social, entre outros” (p. 23) e “o amplo debate participativo entre as esferas governamentais, empresariais, sindicais e da sociedade civil” (p. 23).

De fato, a participação social é um fator importante, mas há de se convir que em um cenário de “polissemia do trabalho” (ANTUNES, 2009), as instâncias de representação dos trabalhadores têm perdido força e dificultam a organização do necessário diálogo social. Grohmann afirma, no entanto, que “não existe trabalhador inorganizável: se há novos métodos de controle e organização do trabalho, são necessárias também novas formas de organização por parte dos trabalhadores” (2020, p. 19). Sobre esse cenário de enfraquecimento dos sindicatos e a crescente necessidade de participação social, falaremos mais adiante, no tópico 2.2.5.

3.2.3 Evolução tecnológica e a ameaça da automação total

Como vimos anteriormente, os conteúdos internacionais que tratam sobre futuro do trabalho passam, muitas vezes, pelo imaginário e por narrativas que enfatizam o crescimento inexorável da automação, da robotização e da economia de plataforma. Era esperado que esses imaginários também se repetissem, em alguma medida, no documento da OIT, não obstante a diferença abissal entre a realidade dos países do Norte Global (onde parte desses documentos é produzida) e do Sul Global.

Há menção sobre a ameaça que soluções de automação passam a exercer em trabalhos mais qualificados, mas que são rotineiros e programáveis (como assistência jurídica e financeira) levando algumas ocupações à obsolescência. As projeções apresentadas pelo relatório são reproduções de estudos de outras organizações internacionais, como a consultoria norte-americana McKinsey, que “estimou uma perda de até 50% dos postos de trabalho no Brasil em função do crescente uso de processos automatizados, tecnologia de informação e inteligência artificial, capazes de progressivamente substituir trabalhos rotinizados, até mesmo aqueles exercidos por trabalhadores altamente especializados” (OIT, 2018, p. 9). Chama atenção o fato de não indicarem a referência desse relatório e a delegação de informações

quantitativas dessa natureza para uma empresa privada, demonstrando a fragilidade dos órgãos nacionais em apurarem e estimarem os impactos tecnológicos previstos para a força de trabalho brasileira.

Ainda sobre os processos de automação, o relatório afirma que os robôs que fazem uso de inteligência artificial já estão ocupando espaços na área dos serviços, que supostamente seriam menos expostos em razão da menor padronização das atividades regulares. O documento aponta que a evolução tecnológica ocorre, atualmente, em uma velocidade muito mais rápida do que há algumas décadas, potencializando os efeitos no mercado de trabalho e ameaçando até mesmo os trabalhos qualificados, mas rotineiros e programáveis. Para além disso, as tecnologias de automação poderiam ser responsáveis por um aumento ainda maior nas desigualdades:

A introdução da nova tecnologia cria o fenômeno da polarização e da maior concentração da renda. Ou seja, verifica-se um deslocamento relativamente maior das ocupações de rotina de qualificação média, operadores de máquinas, funções de supervisão e monitoramento, por exemplo, para ocupações nos extremos da escala ocupacional: para funções na base da estrutura ocupacional e de baixos salários – interna ou terceirizados – e para aquelas que exigem maior nível de abstração como criadores de novas tecnologias, adaptação de softwares, planejamento de atividades e gerenciamento e tomada de decisão de maiores salários. (OIT, 2018, p. 69)

Já comentamos anteriormente, com as lentes de Benanav (2020), sobre os riscos em responsabilizar a automação como a principal causa da crise de empregos e da desigualdade. “Isso significa dizer que qualquer política em relação ao futuro do trabalho deve considerar que a tecnologia desempenha um papel importante, mas não é um ator isolado em meio às mudanças na organização do trabalho, ao cenário econômico e à financeirização” (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 21).

O relatório da OIT aborda a importância de tecnologias de produção e de gestão que estão se sofisticando e transformando cada vez mais. Para exemplificar esse fenômeno, recorrem frequentemente ao conceito de “novas tecnologias” e apontam termos, sem necessariamente explicar o que significam e como atuam. É possível observar frases que trazem exemplos sequenciais de soluções tecnológicas, como: “softwares padronizados de finalidades diversas, aplicativos de apoio na web, robôs, impressoras 3D, internet das coisas, sensores e serviços na nuvem, inteligência artificial, machine learning, big data, internet das coisas e produção just in time” (p. 28) ou ainda: “internet das coisas, realidade virtual, Big Data, inteligência artificial, redes neurais robóticas, impressão 3D, nanotecnologia e drones” (p. 76).

O documento também aborda as transformações da “Quarta Revolução Industrial” (p. 18), as oportunidades das “indústrias criativas” (p. 10) e da “economia colaborativa” (p. 13).

Amorim e Grohmann (2021) afirmam que existe uma série de transformações no léxico do capital que se dão “a partir da sedimentação e na cristalização de sentidos de seus signos circulantes, em jogos de repetição e reatualização, como verdadeiros ‘mantras’[...]. A partir de palavras-chave que funcionam como ‘palavras de ordem’, vão-se costurando narrativas que não só justificam a racionalidade neoliberal como a apresentam como a única possível.” (p. 15). Assim como para a “polissemia do trabalho”, é necessário nomear, conceituar e problematizar as tecnologias em vigor para que se possa desmistificar sua aparente neutralidade, expor suas condições de funcionamento e regulamentar seus usos. Nesse sentido, o relatório afirma, de maneira abrangente, que “o trabalho é um direito humano e os avanços tecnológicos devem ser destinados à geração de empregos decentes, remuneração e jornada de trabalho dignas” (OIT, 2018, p. 19). A seguir, falaremos mais sobre os meios para alcançar tais condições.

3.2.4 Governança e instrumentos de transformação

Os meios de governança e a legislação do trabalho são primordiais para o conceito de trabalho decente e digno. Contudo, observa-se que as governanças em funcionamento atualmente priorizam o emprego formal e não têm acompanhado a evolução de outros tipos de trabalho que são característicos da “sociedade de plataformas” (DIJCK et al., 2018). O documento propõe que há a possibilidade de maior integração e fortalecimento entre os órgãos governamentais e os sistemas de fiscalização e orientação, promovendo conformidades das leis trabalhistas, bem como a criação de marcos normativos adequados para regular as novas relações de trabalho.

Em relação ao papel da participação social, discute-se sobre os espaços para diálogo e formação de consenso acerca do trabalho decente e dos valores e expectativas da sociedade nesse momento de transições sociais e econômicas. O documento também indica o papel da OIT e da ONU como peças fundamentais para enfrentar os desafios da globalização, fornecendo parâmetros internacionais e metas globais de enfrentamento dos desafios contemporâneos (como a Agenda 2030).

Indicam que a discussão dessas estruturas legais e institucionais deve passar por diálogos abertos e inclusivos entre diferentes agentes da sociedade, inclusive em um modelo tripartite como adotado pela OIT. Apesar disso, há trechos no relatório que questionam a efetividade da organização em fazer avançar instrumentos legais eficientes para proteger os

trabalhadores nesse cenário de rápidas transformações. Standing afirma que “o precariado deveria exigir a construção de um regime internacional de direitos relacionados ao trabalho, começando com uma revisão da Organização Internacional do Trabalho, um baluarte do trabalhismo” (2017, p. 247). Na competência de uma Organização Intergovernamental Internacional, com capacidade de interferir diretamente nas leis trabalhistas dos Estados-membro, a OIT poderia representar a atualização e o avanço dos interesses do precariado, atuando para criação e divulgação de pautas que atendam diretamente essa parcela dos trabalhadores.

Outra tensão identificada no relatório diz respeito à inabilidade de estruturação de uma governança global a respeito do tema futuro do trabalho e dos desafios que ele carrega. Mesmo com a existência da ONU e da OIT, ainda “não existem mecanismos consolidados de sanção às violações de normas sociais praticadas por empresas atuando internacionalmente” (OIT, 2018, p. 43). Segundo o relatório, fica claro que há um desequilíbrio de poder entre os atores associados ao mundo do trabalho e sua governança:

[...] de um lado, as corporações se fortalecem e ganham uma condição de *global players*, ao passarem a se articular pelas vias das cadeias produtivas internacionais e globais, do comércio internacional, dos fóruns e acordos internacionais e globais, da permeabilidade e dominância das formas financeirizadas do capital em todos os setores e níveis da atividade econômica; de outro lado, os governos se veem sob permanente pressão desregulamentadora, liberalizadora e flexibilizadora da economia, incluindo o mercado de trabalho, restando-lhe espaços restritos de gestão nacional de políticas econômicas e sociais; quanto aos sindicatos, apesar de se manterem no jogo, atuam sobretudo reagindo a um quadro em geral adverso, não tendo solucionado o grave problema da crise de representatividade, seja frente aos que se mantêm no mercado de trabalho, seja sobretudo diante dos trabalhadores inseridos nas largas e crescentes “zonas cinzentas” que envolvem parte dos formais e toda as atividades informais. (p. 80)

Esse cenário de baixa governança também é marcado pelos desafios relacionados à territorialidade, em que a atuação de empresas transnacionais traz a dificuldade de estabelecimento de qual legislação em qual jurisdição é aplicável. Existem ainda questões legislativas urgentes para cercear e expurgar as formas inaceitáveis de trabalho (como condições análogas à escravidão):

Em um contexto de pluralização das formas e relações de trabalho, as estratégias tradicionais de regulação e os aparatos de enforcement precisarão dar conta desse conjunto variado de situações, contemplando normas e ações de fiscalização capazes de abarcar problemas associados ao trabalho manual, precário e potencialmente análogo ao escravo, assim como aqueles derivados do desenvolvimento da automatização e da robotização. (OIT, 2018, p. 87)

O cenário de flexibilizações e enfraquecimento dos direitos trabalhistas e de proteção social parece estar longe de acabar, como mostram as recentes reformas trabalhistas e da previdência. Ricardo Antunes afirma que

[...] flexibilizar a legislação social do trabalho significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora [...]. (2015, p. 130)

Para fazer frente aos desafios que estão impostos, o relatório sugere algumas alternativas. Afirma que a educação de qualidade e homogênea distribuída pela população é um dever do Estado e se constitui como uma chave para garantir a igualdade de oportunidades. Em outro trecho, no entanto, propõe que a educação continuada (ao longo da vida e, em especial, para trabalhadores a partir de 35 anos) deve ser buscada por conta própria, o que implica a lógica neoliberal de responsabilização exacerbada do indivíduo. O relatório indica duas tendências que podem representar caminhos para a educação: o aprofundamento do sistema escolar maternal para instigar a curiosidade e a aquisição de conhecimentos nas outras fases da vida e o treinamento profissional com vistas a elevar a qualidade da execução do trabalho e a produtividade. Em decorrência disso, espera-se crescimento nas áreas de educação, com políticas educacionais e de trabalho que contemplem todo o ciclo de vida dos trabalhadores, uma vez que os conhecimentos se tornam obsoletos com mais rapidez nesse cenário de rápidas transformações. Também se espera mais inclusão de pessoas da camada de menor renda em todos os níveis do sistema educacional.

O relatório faz recorrente menção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), especialmente à meta 8, que diz respeito ao acesso ao trabalho decente e ao crescimento econômico. O termo “desenvolvimento sustentável” aparece, inclusive, em títulos dos diálogos promovidos pela OIT. Para Peruzzo, o desenvolvimento sustentável implica reconhecer a “[...] necessidade de mudança de mentalidade para que empresas, demais organizações e as próprias pessoas se relacionem entre si e com o meio ambiente, de modo a assentar as bases da vida presente em condições não predatórias e destrutivas da essência do espírito civilizatório: o ser humano e o senso de coletividade em primeiro lugar” (PERUZZO, 2017, p. 24). Percebe-se que a efetividade dos ODSs é dependente da atuação de diferentes agentes com diferentes motivações e interesses, mas há de se convir que existem pesos e responsabilidades muito peculiares nessa equação. Segundo o relatório,

A governança privada constrói um discurso que diz incluir a sociedade através de simpáticos mecanismos de engajamento de stakeholders, ou parte interessadas. O problema é que, na ausência de instituições e práticas sociais democráticas, esses sistemas são vulneráveis, pois controlados direta ou indiretamente pela própria empresa. O maior risco é de que a participação da “sociedade”, e principalmente, dos “trabalhadores” seja uma farsa, especialmente se não houver reconhecimento da organização que dentro do marco legal representa os trabalhadores. (OIT, 2018, p. 43)

Peruzzo indica que, por vezes, as organizações podem distorcer considerações importantes relacionadas à sustentabilidade para continuar operando de maneira a priorizar interesses restritos e individuais:

Na prática há multiplicidade de apropriação dos conceitos de responsabilidade social, manipulados em conformidade com a cultura organizacional incorporada e indutora de práticas mais ou menos condizentes com os princípios de responsabilização pública esperada das organizações, que, algum modo, se apropriam das riquezas naturais e materiais e, em razão disso, devem a contrapartida de operações e comportamento éticos no mercado e na sociedade. (2017, p. 22)

O relatório aponta a necessidade de fortalecimento das instituições de representação dos trabalhadores, bem como a ampliação de formas de participação social como meio para atingir o desenvolvimento sustentável e condições de dignidade e qualidade do trabalho, como veremos no item a seguir.

3.2.5 Participação social e representação do trabalhador

A complexidade do mundo do trabalho na contemporaneidade exige que múltiplos atores se envolvam e se posicionem na discussão sobre o futuro, como a iniciativa privada, as instâncias governamentais, ONGs, Fundações, Associações da Sociedade Civil, sindicatos e demais organizações de representação de trabalhadores. O relatório da OIT indica a necessidade da mudança de perfil de tais atores de forma a acompanhar as transformações que vêm ocorrendo.

O texto trata da responsabilidade do Estado em promover o diálogo social e a formação de consenso acerca dos valores e das expectativas da sociedade. Afirma, no entanto, que é contraproducente esperar que o governo possa responder sozinho a todos os desafios, mas que, por meio de parcerias e organizações internacionais, é possível promover o debate e a busca de soluções conjuntas.

As mudanças trazidas pela globalização estão ligadas ao comportamento de diferentes atores, cujas ações muitas vezes escapam ao controle estatal. Seria ilusório, assim, esperar que o Estado pudesse, sozinho, responder a todos os desafios. Nunca é demais

ênfatizar, nesse contexto, a importância do diálogo com os parceiros sociais e o papel das organizações internacionais como promotoras do debate e da busca de soluções consensuadas. Contudo, a busca pelo fortalecimento do Estado e das políticas sociais deve ser contínua, o esforço pela garantia de direitos deve ser prioritário e a construção de Agendas cada vez mais participativas deve ser a estratégia de integração e fortalecimento dos atores sociais. (OIT, 2018, p. 23)

De fato, a responsabilidade do Estado é significativa em criar condições para que avanços ocorram. Mas deve-se atentar para o que Guy Standing chamou de “visão paternalista libertária do Estado” (2017), bem como para a “arquitetura da escolha” (2017) que representa a influência governamental no comportamento das pessoas e das instituições ao atrelar benefícios a certos tipos de condutas.

Para promover uma discussão mais plural que busque equilibrar as forças a fim de contemplar os interesses dos indivíduos, é necessário que haja o fortalecimento das formas de representação dos trabalhadores. No entanto, o relatório aborda como esses organismos têm sofrido os impactos da redução de quadros e a dificuldade inerente de organizar os trabalhadores informais e precários. O documento critica o alto número de sindicatos que representam diferentes categorias econômicas e profissionais, mas que, atualmente, são pouco participativos nas transformações das relações trabalhistas.

[...] as formas de representação dos trabalhadores têm sofrido impactos da redução de quadros e flexibilização de postos de trabalho, na medida em que certas atividades têm sido externalizadas para outras empresas, fornecedores e autônomos. Portanto, os desafios para a representação do trabalho e para a negociação coletiva, no Brasil, passam por especificidades locais, como a existência de quase 12 mil sindicatos de categorias econômicas e categorias profissionais, muitos dos quais têm participação pouco ativa nas relações de trabalho. (OIT, 2018, p.9)

Apesar do volume de sindicatos brasileiros, poucos deles são capazes de representar os interesses dos trabalhadores, pois estão situados em cidades pequenas e têm uma base local e restrita, além de baixa taxa de filiação. Ricardo Antunes também aborda a tendência de diminuição das taxas de sindicalização percebida a partir da década de 1980:

Outro elemento decisivo no desenvolvimento e expansão da crise sindical é encontrado no fosso existente entre os trabalhadores “estáveis” [...]. Com isso, começa a desmoronar o *sindicalismo vertical*, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo. Este tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontalizado, dotado de uma abrangência maior e que privilegia as esferas intercategoriais, interprofissionais, por certo um tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o *conjunto* dos trabalhadores, desde os “estáveis” até os precários, vinculados à economia informal etc. (2015, p. 83, grifos do autor)

O relatório afirma que há uma erosão das instituições sindicais que é marcada por queda dos volumes de financiamento, perda de capacidade de mobilização e enfraquecimento das negociações coletivas, que ainda são (de acordo com o relatório), um instrumento importante para a resolução de conflitos e para o estabelecimento de condições de trabalho e remuneração que atendam a interesses recíprocos dos trabalhadores e empregadores. Essas tensões são percebidas, inclusive, nos textos dos representantes sindicais e se estendem às perspectivas futuras, pois há a projeção de que os trabalhadores ajam, cada vez mais, autonomamente e sem vínculos empregatícios de longa duração.

O relatório chama atenção para que as organizações sindicais se preparem, não para se opor aos avanços tecnológicos, mas para que eles se revertam em benefício para o povo e para que a classe trabalhadora não fique à margem das transformações. Também indica como responsabilidade dos sindicatos a promoção de diálogos junto à iniciativa privada e o estímulo a ações de treinamento e a capacitação dos trabalhadores. Segundo o documento, a atuação sindical deve conscientizar os indivíduos sobre as condições de trabalho decente.

Ricardo Antunes apresenta o conceito de “sindicalismo de participação” em substituição ao “sindicalismo de classe” e afirma que “os sindicatos foram forçados a assumir uma ação cada vez mais *defensiva*, cada vez mais atada à *imediatidade*, à contingência, regredindo sua já limitada capacidade de defesa de classe no universo do capital” (2015, p. 198, grifos do autor). Ou seja, mesmo que os sindicatos tomem parte nas discussões, isso não significa que sejam efetivos em seu papel de questionar o mercado, a legitimidade do lucro, as condições de produção etc. Mais do que o fortalecimento das instâncias de representação dos trabalhadores, é necessário que esses organismos revigorem e atualizem seus objetivos para atuar na elaboração de um “programa econômico alternativo, formulado sob a ótica dos trabalhadores” (ANTUNES, 2014, p. 204).

Do lado da iniciativa privada, o documento indica a responsabilidade das empresas em promover mecanismos de engajamento e proteção à força de trabalho. No entanto, afirma que sem as instâncias de representação dos trabalhadores esses sistemas ficam vulneráveis e incompletos. Segundo o relatório, a presença dos sindicatos é uma das maneiras para garantir um estado democrático e justo.

Apesar do contexto de enfraquecimento das estruturas de representação dos trabalhadores, o documento da OIT Brasil menciona a ascensão de centros de trabalhadores, ou “worker centers”, nos Estados Unidos, que vêm se constituindo em setores de baixa penetração sindical, como trabalho doméstico, diaristas da construção civil, trabalho em restaurantes, varejo, entre outros. Esses exemplos, no entanto, se mostram distantes da realidade brasileira.

As formas mais recentes de organização e representação de uma parte do precariado no país são iniciativas de trabalhadores de plataformas, como o Movimento de Entregadores Antifascistas (grupo que ascendeu na ocasião da Greve dos Apps, em julho de 2020) ou o STATTESP (Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo, inaugurado em 2018). Grohmann afirma que

Sem esquecer as lutas históricas, a classe trabalhadora sempre se reinventa – sempre se recompõe a partir da nova realidade técnica do trabalho. Neste laboratório do trabalho em plataformas, os trabalhadores não são amorfos ou entes passivos, mas se organizam, por exemplo, a partir de táticas e estratégias em relação aos algoritmos. [...] No Brasil, só entre os motoristas de aplicativos, já há pelo menos dezoito sindicatos e associações, algo que também vem acontecendo entre os entregadores.” (2021, p. 19)

Apesar de promissores, esses movimentos ainda são recentes, pontuais e restritos. Como o documento da OIT foi redigido no ano de 2018 e contou primordialmente com a participação de representantes das estruturas tripartites, observa-se que tais movimentos relacionados ao trabalho de plataforma ficaram à margem das análises e proposições da OIT.

3.2.6 Sustentabilidade e oportunidades do futuro

O relatório aponta, em diferentes momentos, para as transformações demográficas que devem se acentuar nos próximos anos, como o envelhecimento populacional e as altas taxas de migração. Segundo a OIT, esses movimentos devem trazer oportunidades como o aproveitamento da experiência de profissionais idosos e as atividades econômicas orientadas para esse público, que:

devem ser incluídos na política industrial e podem inclusive ser exportados, é o caso de serviços de teleatendimento, robôs para auxiliar em determinadas atividades e a construção de residências adaptadas e inteligentes, por exemplo. Ademais, internamente há toda uma infraestrutura a ser criada em torno dos cuidados aos idosos como mobilidade urbana, serviços de saúde, culturais, esportivos etc. A criação de mecanismos hipotecários para imóveis para os mais velhos que dispõem de patrimônio, mas não dispõem de renda também pode melhorar a qualidade de vida dessa população. (OIT, 2018, p. 67)

Sobre o envelhecimento populacional, indicam que esse fato também representa desafios e novas demandas para a organização da sociedade, o sistema produtivo e os governos. É justificável que haja o interesse em aproveitar as oportunidades econômicas que surgem desse cenário, mas isso não pode ser prioritário em detrimento às necessidades sociais desse grupo populacional. O relatório da OIT não contém informações que especifiquem o perfil dos idosos

no país, bem como as peculiaridades que esse público apresenta. Em 2020, com a pandemia, o Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas realizou um estudo intitulado “Onde estão os idosos? Conhecimento sobre a Covid-19”. A análise levou em conta a base de dados da PNAD Contínua do IBGE e apontou que os idosos brasileiros são mais abastados: representam 17,44% dos mais ricos e apenas 1,67% dos mais pobres. Segundo o estudo da FGV, a desigualdade de renda “per capita” entre os idosos também é 10% menor em comparação ao restante da população. A distribuição geográfica de pessoas acima de 65 anos está concentrada, prioritariamente, em estados da região Sudeste e Sul do país. Para além dos dados estatísticos, é importante que haja a problematização sobre como se dá o envelhecimento populacional em diferentes camadas das classes sociais nos estados brasileiros. Se hoje temos as características mencionadas, quais são as condições que não estão sendo reveladas por essas estatísticas, como, por exemplo, o envelhecimento de pessoas nas periferias do país. Com o novo funcionamento de leis previdenciárias, essas pessoas precisarão se manter ativas profissionalmente por mais tempo e há a dúvida se o mercado estará pronto para incluí-las.

O documento também contextualiza, além das transformações demográficas, preocupações globais contemporâneas, como as consequências do aquecimento global e a busca de fontes de energia renováveis. Em relação à inserção do Brasil nas Cadeias Globais de Valor, as recomendações dos especialistas destacam como promissoras as áreas em que o Brasil apresenta claro potencial, como produtos e tecnologias ligados à biodiversidade, à biotecnologia, como genética e sementes modificadas, além do agronegócio e de serviços financeiros ligados à agricultura. Outra tendência apresentada no relatório diz respeito ao fomento de um ambiente de negócios favorável aos investimentos e o estímulo a setores inovadores que gerem empregos de qualidade. É interessante notar que o relatório não indica os possíveis conflitos entre as iniciativas do agronegócio e a preservação do meio ambiente. O Brasil é um grande exportador de soja e de carne bovina, por exemplo, mas a produção tem rastros de desmatamento ilegal nas regiões da Amazônia e do Cerrado⁵⁶. Para Antunes (2021), existe uma

[...] consequência nefasta nessa divisão internacional do trabalho entre Norte e Sul, entre centro e periferia: dado o caráter desigual e combinado em seu modo de ser, cada vez mais a indústria considerada ‘limpa’, de que a Indústria 4.0 é exemplo, encontrará maior espaço no Norte, enquanto a indústria ‘suja’, poluidora e mais destrutiva, avançará nos espaços do Sul. (p. 36)

⁵⁶Conforme artigo publicado na Revista Science em julho de 2020. Disponível em <https://science.sciencemag.org/content/369/6501/246>. Acesso em dezembro de 2020.

Observa-se que, especialmente em um contexto de crise econômica como o que enfrentamos, o país fica mais vulnerável à flexibilização de legislações e tende a afrouxar as fiscalizações que buscam coibir a atuação insustentável de tais práticas nas indústrias.

Em relação ao crescimento dos movimentos migratórios, o documento da OIT explica que a legislação da migração no Brasil é mais flexível do que em outros países, o que pode prover o recebimento de um número maior de migrantes nos próximos anos. O desafio é como implementar a lei e seus desdobramentos, garantindo a acolhida e o aproveitamento da mão de obra qualificada que esse público pode representar. Ricardo Antunes traz um lembrete sobre a precariedade do trabalho para imigrantes no país, exemplificando casos que ocorreram na cidade de São Paulo: “há jornadas [...] que chegam a dezessete horas diárias, na indústria de confecção, por parte de trabalhadores imigrantes bolivianos ou peruanos controlados por patrões coreanos ou chineses, aflorando um traço pouco visível e brutal da chamada ‘globalização’[...]” (2015, p. 245). Apesar das considerações da OIT sobre o aproveitamento da força de trabalho imigrante no país, faz-se necessária a análise das condições de trabalho que são oferecidas e da fiscalização das instituições que empregam os trabalhadores.

Ao caminhar para o fim da análise do primeiro documento que compõe o *corpus* dessa dissertação, fez-se o levantamento dos verbos mais frequentes no documento (Quadro 6), de forma a perceber sua capacidade de projetar cenários futuros.

Quadro 6 – Os dez verbos mais frequentes no Documento 1

Palavra	Frequência
tem	114
têm	36
podem	35
deve	34
estão	33
há	28
está	25
foram	23
será	17
vem	17

Fonte: organizado pela autora por meio do software de análise MAXQDA.

De maneira geral, o documento traz mais contribuições relacionadas ao contexto atual (com os verbos tem/têm, estão, há, está) do que projeções para cenários de médio e longo prazo (podem, deve, será). Pode-se dizer que o relatório da OIT exerce o papel de registro histórico dos eventos que ocorreram em 2016 e 2017, mas devido à maneira como é redigido não se

mostra um instrumento de comunicação eficiente para aprofundar as discussões sobre futuro do trabalho no país. O conteúdo não se propõe a ser acionável e objetivo em sua composição.

Para uma perspectiva mais detalhada, seria importante obter a visão específica das condições e dos desafios dos diferentes estados brasileiros. Na tentativa de encontrar outras informações que pudessem se somar à análise desse documento, buscou-se nos sites dos representantes da OIT Brasil (listados no Quadro 3) informações sobre futuro do trabalho que pudessem atualizar as inferências feitas, uma vez que o relatório foi publicado em 2018. No site do Ministério Público do Trabalho (<https://mpt.mp.br/>) foi possível localizar um documento específico sobre trabalho de plataformas, intitulado “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”⁵⁷. No entanto, não foram encontrados outros resultados relevantes que pudessem ser incorporados a essa dissertação, o que demonstra, provavelmente, que não houve avanços significativos nas discussões em torno do tema nos últimos anos.

3.3 OIT e a agenda para um futuro melhor

O segundo relatório analisado nesse capítulo, “Trabalhar para um futuro melhor. Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho.” (2019), foi lançado em ocasião do centenário da OIT, em 2019. O documento contém 75 páginas na versão em PDF. Seu conteúdo foi traduzido para 12 idiomas e desdobrado em uma espécie de hotsite na página da OIT, que oferece uma síntese do relatório e infográficos que permitem uma leitura mais rápida dos principais tópicos. A produção foi coordenada por dois representantes de alto escalão da Comissão Global do Futuro do Trabalho, Cyril Ramaphosa (presidente da África do Sul) e Stefan Löfven (primeiro-ministro da Suécia). Vale destacar o histórico de ambos com movimentos sindicais. Stefan Löfven foi muito ativo no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos, um dos maiores do país, e teve importante participação no movimento operário social-democrata na Suécia. Já Cyril Ramaphosa, embora também tenha sido líder sindical, é hoje tido como um símbolo do capitalismo negro na África do Sul e é um dos políticos mais ricos do país, com um patrimônio líquido de mais de 450 milhões de dólares⁵⁸.

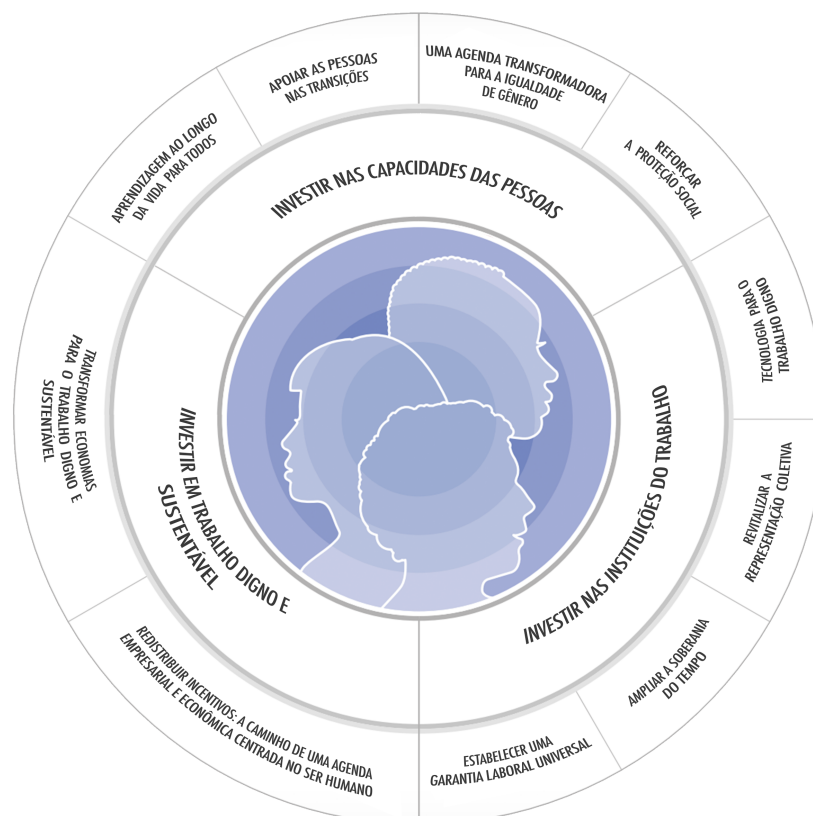
⁵⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal et al. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. **Ministério Público do Trabalho**, Brasília - DF, p. 1-250, 2018. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em março de 2020.

⁵⁸ Informação extraída do site Business Insider. Link disponível em <https://www.businessinsider.com/cyril-ramaphosa-replaces-jacob-zuma-as-south-africa-president-2018-2>. Acesso em janeiro de 2020.

A Comissão Global do Futuro do Trabalho foi instituída em preparação ao centenário da OIT e inclui ainda 21 membros de diferentes nacionalidades. O nome brasileiro que integrou o time foi a Dra. Cláudia Maria Costin, que acumula em seu currículo as vivências como ministra da Administração e Reforma no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), secretária de Cultura do Estado de São Paulo no governo Geraldo Alckmin (2003-2005), vice-presidente da Fundação Victor Civita (2005), secretária Municipal de Educação do Rio de Janeiro na administração de Eduardo Paes (2009-2014) e diretora global de Educação do Banco Mundial (2014). Atualmente, professora visitante da Faculdade de Educação de Harvard e colunista do jornal Folha de S. Paulo, Cláudia é considerada um dos nomes mais respeitados no Brasil na área de educação.

O relatório é uma espécie de carta de intenções, uma proposta para fortalecer o “contrato social” colocando as pessoas e o trabalho no centro nas políticas sociais e práticas de negócios. Foi estruturado em 3 pilares de ação e 10 desdobramentos (conforme Figura 5) que oferecem um panorama para guiar “o crescimento, a equidade e a sustentabilidade” (OIT, 2019, p. 11) no presente e no futuro. A maneira como apresentam os itens se assemelha com a proposta da Agenda 2030, apesar de não oferecerem a mesma objetividade na redação e acurácia de metas.

Figura 5 – Representação proposta pela OIT para a agenda do futuro do trabalho



Fonte: OIT, 2019, p. 29.

A introdução do documento afirma que foi difícil elaborar a versão final, pois aconteceram pontos de divergência entre os membros da Comissão. Por conta dessas dificuldades, algumas ideias importantes e recomendações de implementação não foram incluídas. De toda forma, consideram o documento um primeiro passo para mais discussões em torno do tema e para a ampliação do diálogo social a fim de construir uma agenda para o futuro.

Como o relatório se propõe a ser uma espécie de guia para orientar a ação de empresas, governos e trabalhadores, não se faz um preâmbulo muito extenso para contextualizar as transformações em curso. O documento indica que essa não é a primeira vez que uma mudança no mundo do trabalho exige uma resposta global e coletiva e retoma o contexto da fundação da OIT, pós Primeira Guerra Mundial, em que as nações se uniram para melhorar a vida de pessoas que estavam em condições de miséria, privação, exploração e injustiça. Afirmam que o objetivo do documento é retratar a urgência das mudanças que o mundo do trabalho está enfrentando e prover ideias para gerenciar e alavancar essas transformações.

As indicações bibliográficas que constam no final do documento merecem destaque. São mais de 100 títulos referenciados que reúnem nomes recorrentes nos estudos de futuro do trabalho (como Carl Benedict Frey e Michael Osborne, da Universidade de Oxford), economistas contemporâneos (como Thomas Piketty), além de documentos da própria OIT, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e do Banco Mundial, demonstrando que o relatório é resultado de uma extensa pesquisa exploratória por parte da Comissão.

Assim como proposto e justificado na introdução, a Análise de Conteúdo foi organizada por meio de cinco categorias iniciais de interpretação. São elas: futuro, trabalho, atores, tecnologia e cenário. Posteriormente, o documento foi codificado (etapa 1) e foram extraídos os trechos correspondentes a cada categoria. Dessa análise, surgiram conceitos norteadores diversos que, quando reunidos, deram origem a novas categorias de interpretação denominadas intermediárias (etapa 2). Por fim, as novas categorias foram aglutinadas e reorganizadas conforme seus sentidos para formação das categorias finais de interpretação (etapa 3). A elaboração de cada um dos passos é representada visualmente no Quadro 7.

Quadro 7 – Formação das categorias finais de interpretação do Documento 2

ETAPA 2 - CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS DE INTERPRETAÇÃO	ETAPA 1 - CATEGORIAS INICIAIS DE INTERPRETAÇÃO					ETAPA 3 - CATEGORIAS FINAIS DE INTERPRETAÇÃO
	FU-TURO	TRA-BALHO	ATO-RES	TECNO-LOGIA	CENÁ-RIO	
Transformações demográficas	X					Transformações sociais, econômicas e tecnológicas
Crescente desigualdade e precarização	X				X	
Os sentimentos da contemporaneidade e a necessidade de proteção/justiça social					X	
Economia verde e economia do cuidado	X				X	
Oportunidades, impactos e ameaças do avanço tecnológico	X			X		
Gestão de algoritmos, automação e inteligência artificial				X		
Trabalho digno, de qualidade e sustentável - investimentos e atualização do conceito	X	X		X		Dignidade e sustentabilidade no trabalho
Garantia laboral universal (direitos fundamentais dos trabalhadores)	X	X				
Formação profissional e aprendizagem ao longo da vida	X				X	
Organização de trabalhadores informais	X					
Trabalho para os jovens – inserção no mercado de trabalho			X			
Políticas salariais					X	
Tempo de trabalho – novos conceitos	X	X		X	X	Agenda para um futuro melhor
Transformações na concepção de futuro	X					
Criação de agenda para o futuro centrada no ser humano e estratégias para o futuro	X			X		
Solidariedade entre os atores do mundo do trabalho			X			
Agenda 2030, ODSs e novas métricas	X				X	
Revisão das estruturas de incentivos à iniciativa privada	X				X	
Revitalização de financiamentos para países pobres	X					Políticas para a equidade de gênero
Cenário de inequidade de gênero - compartilhamento de responsabilidades domésticas e cuidado	X				X	
Investimentos e políticas para a equidade de gênero	X					
Tecnologia para equidade de gênero				X		
Métricas e prestação de contas do progresso de igualdade	X					
Representação e participação das mulheres na estrutura tripartite			X			Multilateralismo e responsabilização
Papéis e responsabilidades - governo, iniciativa privada e organizações de representação dos trabalhadores	X		X			
Concentração de poder e multilateralismo em crise			X		X	
OIT e agências multilaterais			X			

Fonte: autora.

É importante lembrar que o quadro tem a função de ilustrar o processo para criação das categorias finais de interpretação. Desta forma, as marcações em “X” não significam a presença/ausência de categorias intermediárias em uma ou mais categorias iniciais, mas demonstram a origem de diferentes conceitos norteadores que permitiram a formação das categorias intermediárias. Uma vez explicado o método, passemos às análises que estão descritas sequencialmente nos próximos itens.

3.3.1 Transformações sociais, econômicas e tecnológicas

O relatório contextualiza as transformações demográficas que estão em curso, como o aumento da população jovem em algumas regiões do mundo e o envelhecimento das populações em outras. Segundo o documento, “esses fatores podem pressionar os mercados de trabalho e os sistemas de segurança social” (OIT, 2019, p. 10), ao mesmo tempo em que surgem “novas possibilidades de construção de sociedades ativas baseadas nos cuidados e na inclusão” (p. 10).

O documento enfatiza as oportunidades econômicas que surgem do envelhecimento populacional, mas não aborda a maneira como os idosos têm se inserido no mercado de trabalho, muitas vezes atraídos pelas “atividades de tempo parcial, temporária e de trabalho autônomo” (STANDING, 2017, p. 130). As flexibilizações legislativas tornam mais fácil que o idoso esteja no mercado de trabalho após a aposentadoria. Standing propõe a distinção de dois grupos: “grinners” e “groaners” (STANDING, 2017, p. 132). Os idosos “grinners” são os que têm uma pensão com a qual contar e uma condição financeira mais estável, ou seja, buscam uma ocupação para manter o equilíbrio entre vida e trabalho. Já os “groaners” são os que precisam de dinheiro e não contam com apoio familiar. Esses estão dispostos a qualquer forma de trabalho precarizado (incluindo o trabalho de plataforma) para sobreviverem. O conceito de Standing colabora para não romantizar a ideia de que os idosos se mantenham profissionalmente ativos, uma vez que para uma parcela desse grupo não se trata de uma questão de escolha, mas de sobrevivência.

Na primeira parte do documento, a OIT apresenta um infográfico com dados quantitativos que dão o pano de fundo para a situação do trabalho no mundo: um cenário de desemprego estrutural, aumento da informalidade, pobreza, sobrecarga, desigualdade e exclusão. O relatório situa a desigualdade social como produto da concentração do poder econômico e do enfraquecimento de organizações de trabalhadores. É interessante notar, no entanto, que não nomeiam a crise atual do capitalismo (HARVEY, 2016) e seus desdobramentos.

Sobre precarização, afirmam que o trabalho, por vezes, “pode ser perigoso, insalubre e mal remunerado, imprevisível e instável” (OIT, 2019, p. 18) e que a tecnologia cria desafios para a implementação efetiva da proteção laboral, como a fragmentação do trabalho de plataformas que dificulta o controle das legislações trabalhistas:

O trabalho é, por vezes, mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com esta desigualdade de tratamento. Prevemos que esta forma de trabalho se dissemine no futuro, e, portanto, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. (p. 45)

A OIT reconhece o trabalho de plataforma como uma maneira de geração de renda para muitas pessoas, mas critica a dificuldade em monitorar e garantir o cumprimento de leis trabalhistas por essas organizações. Como é esperado que esse tipo de trabalho se expanda ainda mais no futuro, recomendam o desenvolvimento de um sistema internacional de governança para plataformas de trabalho digital que defina direitos e proteções mínimos. Apontam também para a necessidade de regular e adequar as questões de monitoramento e coleta de dados no ambiente de trabalho. Não entram em detalhes sobre como criar esse sistema, as condições para que isso ocorra e as organizações e instituições que devem estar envolvidas nesse processo.

Abilio (2021) afirma que “a brutalidade do mundo do trabalho se apresenta o tempo todo. Mas o uberizado⁵⁹ ganhou visibilidade porque, de alguma forma, conseguimos reconhecer nele a existência de empresas se apropriando produtivamente do modo de vida periférico, organizando e subordinando esse modo de vida” (p. 87). Assim, deve-se observar que a precarização não é exclusivamente característica da plataformização, mas como um movimento extenso, complexo e histórico. Inclusive, precisamos levar em conta que “[...] essas formas de subordinação e gerenciamento se apropriam e organizam interseccionalidades de desigualdades operantes no mundo desde sempre, fomentando isso de novas formas” (ABILIO, 2021, p. 90). Doorn afirma que o trabalho de plataforma é moldado por gênero, raça e classe do mesmo modo que outras formas de trabalho de serviços de baixa renda: “[...] no trabalho de plataforma, há muita reprodução de desigualdades e exclusões de raça, gênero e classe.” (2019) Nesse sentido, é importante destacar que o documento não faz menção às desigualdades racial e de classe. As informações sobre a inequidade de gênero serão apresentadas no item 2.3.4.

⁵⁹ Abilio aplica o termo “uberizado” para designar “uma forma de subordinação e gerenciamento do trabalho inteiramente apoiada em um trabalhador desprotegido”. (2021, p. 85)

Diante desse cenário de instabilidades, o documento afirma que "a proteção social é um direito humano e essencial para possibilitar aos trabalhadores e trabalhadoras e às suas famílias gerir as futuras transições" (OIT, 2019, p. 36). A proteção social é apresentada como um instrumento que "liberta os trabalhadores de receios e da insegurança, e apoia a sua participação nos mercados de trabalho" (p.36). Em outro trecho, afirmam que "a insegurança crescente e a incerteza alimentam o isolacionismo e o populismo" (p. 21). Nota-se a expressão de sentimentos que parecem marcar a contemporaneidade: o medo e a insegurança.

Standing afirma que

O precariado vive com ansiedade – insegurança crônica associada não só à oscilação à beira do limite, sabendo que um erro ou um episódio de má sorte poderia pender a balança entre a dignidade modesta e ser um sem-teto, mas também com um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais. [...] A mente precarizada é alimentada pelo medo e é motivada pelo medo. (2017, p. 42)

A preocupação em relação ao fortalecimento do populismo e do isolacionismo é decorrente da ascensão, nos últimos anos, de políticos de direita em diversas partes do mundo. Com discursos voltados para as massas, procuram dividir a sociedade em dois grupos, em um movimento de polarização. Nesse sentido, o governante se coloca como o responsável por cumprir a vontade do povo na luta contra um "inimigo" em comum. Para Standing (2017),

As tensões dentro do precariado estão colocando as pessoas umas contra as outras, impedindo-as de reconhecer que a estrutura social e econômica está produzindo seu conjunto comum de vulnerabilidades. Muitos serão atraídos por políticos populistas e mensagens neofascistas, um desenvolvimento que já é claramente visível através da Europa, dos Estados Unidos e em outros lugares. (p. 48)

Além de atestar os instrumentos de proteção social como uma maneira de fortalecer as democracias, a OIT traz informações sobre a importância de os países priorizarem investimentos sustentáveis e de longo prazo que favoreçam o desenvolvimento humano e a proteção do planeta. Nesse ponto, recomendam o investimento em áreas da economia que terão importância estratégica nos próximos anos por representarem necessidades globais, como a economia do cuidado, que, segundo o documento, pode gerar mais de 475 milhões de empregos até 2030. Investir nesse setor vai ao encontro da tendência de envelhecimento da população e abre rotas para o avanço da equidade de gênero. A profusão da economia do cuidado é um sinal latente das condições da atualidade. Enquanto a intensificação do trabalho provoca o arrocho do tempo da classe trabalhadora, a "mercadorização da vida" permite a criação de produtos e serviços (e empregos) para atender as necessidades de cuidado. Ainda que haja um longo

caminho a ser percorrido em termos de valorização, reconhecimento e proteção dessa classe de trabalhadores, Guy Standing afirma que é relevante que esse tipo de atividade passe a ser considerada economicamente:

Durante todo o século XX, a tarefa – trabalho como valor de troca – foi colocada num pedestal, enquanto todo trabalho que não era tarefa foi negligenciado. Desse modo, o trabalho realizado por sua utilidade intrínseca não aparecia nas estatísticas de emprego ou na retórica política. Para além do seu sexismo, trata-se de algo indefensável também por outras razões. Isso degrada e desvaloriza algumas das mais valiosas e necessárias atividades – a reprodução de nossas próprias capacidades, bem como das capacidades das gerações futuras e as atividades que preservam nossa existência social. (2017, p. 180)

O relatório também aponta a economia verde (energia limpa e renovável, construções sustentáveis etc.) e a economia rural como tendência e como campos férteis para investimentos e atividade econômica. No entanto, não entram em detalhes sobre as oportunidades de trabalhos que podem ser geradas a partir dessas inovações, tampouco apresentam exemplos práticos de regiões que já estão se beneficiando desse tipo de atividade. A economia verde, apesar de não ser uma novidade, é um aspecto fundamentalmente positivo nas projeções do futuro e é curioso que o relatório não tenha se proposto a aprofundar o tema em sua “carta de intenções”.

Ao longo do texto, é possível notar pontos mais críticos que merecem especial atenção e reflexão. Dentre eles, como já era esperado, está a tensão das ameaças impostas pela automação. O texto argumenta que a tecnologia tem a capacidade de libertar os trabalhadores das atividades árduas, perigosas. Mas, ao mesmo tempo, pode tornar o trabalho supérfluo, alienando algumas classes de trabalhadores. Indicam como os avanços tecnológicos – inteligência artificial, “machine learning” e robótica – criarão postos de trabalho, mas que os trabalhadores que perderem os seus empregos nessa transição não serão os mesmos que poderão aproveitar as novas oportunidades. Nesse sentido, indicam para a necessidade de uma abordagem humana para a inteligência artificial, garantindo que as decisões finais que afetem o trabalho sejam feitas por pessoas e não algoritmos. Não há nenhuma pista sobre a significação pretendida para o termo “abordagem humana” e não explicitam os agentes que devem estar envolvidos em tais discussões. Nota-se, no entanto, que ao inferir que existe a possibilidade de alienação de algumas classes trabalhadoras e criação de novas oportunidades para outras, a OIT desconsidera outro tipo de trabalho que deve ascender: o trabalho invisível de milhares de indivíduos que atuam na produção de dados para o funcionamento dessas tecnologias. Grohmann afirma que “[...] a automação não acontece sem o trabalho fantasma de uma multidão de trabalhadores em plataformas globais de inteligência artificial. Estaremos cada vez mais

espremidos em microtarefas *freelance* dependentes de plataformas digitais para o próprio sustento” (2021, p. 18).

3.3.2 Dignidade e sustentabilidade no trabalho

A OIT afirma ser necessário investir no “trabalho digno e sustentável”, um conceito que adotam na tentativa de ampliar o sentido de “trabalho decente” ou “trabalho digno”, costumeiramente incluídos nas comunicações da organização. Não fazem uma explicação extensa desse novo termo, mas sugerem que se trata de assegurar os direitos fundamentais no trabalho e gerir ativamente a tecnologia, observando para que as relações sejam sustentáveis. Assim como no primeiro documento analisado, reforçam a ideia de que “trabalho não é mercadoria” e apontam para a importância de instituições que zelem pelas relações do trabalho de forma a corrigir as assimetrias entre o capital e o trabalho, garantindo justiça e equilíbrio. Propõem a criação da Garantia Laboral Universal, um documento que seja ponto de partida para o desenvolvimento de leis, regulamentos e contratos para o futuro.

O texto garantiria a proteção efetiva para os trabalhadores, independentemente de seu acordo contratual ou emprego, oferecendo condições de trabalho humanizadas para todos, incluindo a) direitos fundamentais dos trabalhadores: a liberdade de associação e efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva e à proteção contra o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação; e b) um conjunto de condições básicas de trabalho: adequação salarial, limites de horas de trabalho e locais de trabalho seguros e saudáveis.

Standing (2017) corrobora a ideia de princípios universais e afirma que o precariado precisa “reviver um etos de solidariedade social e universalismo, valores rejeitados pelos utilitaristas” (p. 233). Segundo o autor, a universalidade

É o único princípio que pode reverter as crescentes desigualdades e a insegurança econômica. É o único princípio que pode deter a propagação dos benefícios sujeitos a verificação de recursos, a condicionalidade e o estímulo paternalista. É o único princípio que pode ser usado para manter a estabilidade política na medida em que o mundo se ajusta à crise da globalização que está levando a maioria das pessoas no mundo industrializado a um declínio nos padrões de vida. (2017, p. 234)

Apesar de parecer ser um conceito central para a agenda do futuro, o relatório não aborda prazos e condições para levar adiante a criação da Garantia Laboral Universal. Realizou-se busca no site da OIT para verificar se houve a criação de algo nesse sentido nos últimos dois anos (2019 a 2020) e não foram encontrados resultados a respeito.

Em consonância com o conceito de trabalho digno, apontam para a necessidade de investimento em formação profissional, indicando que é papel do governo fornecer os mecanismos de financiamento adequados e que os empregadores também devem participar. A OIT afirma que a “aprendizagem ao longo da vida”, ou “educação continuada”, vai além das competências necessárias para trabalhar e compreende, também, o desenvolvimento das capacidades necessárias para participar em uma sociedade democrática, portanto, o investimento em educação “está ligado à mobilidade social intergeracional, ampliando as escolhas das gerações futuras” (OIT, 2019, p. 30).

De fato, a educação se mostra um instrumento central para a construção do futuro. No entanto, há de se levar em conta as condições para que o “lifelong learning” aconteça, isto é, o aprendizado está à serviço apenas da empregabilidade do sujeito? Diante da exploração máxima da produtividade no tempo de trabalho dos indivíduos, como se dá a construção de espaços para a educação? Standing chama atenção para o “arrocho do tempo” (2017, p. 177) e afirma que o precariado enfrenta a impossibilidade do ócio. Para o ócio artístico e cultural, “o tempo é percebido como indisponível. Os membros do precariado se sentem culpados por dedicarem tempo a tais atividades, pensando que deveriam estar usando seu tempo na rede de contatos ou para atualizar constantemente seu ‘capital humano’, como todos os analistas estão estimulando” (STANDING, 2017, p. 196). O precariado também é privado da forma mais importante do ócio, aquele que permite a participação na esfera pública. “Os membros do precariado [...] são isolados da vida política. Eles podem se revelar de vez em quando para participar de um espetáculo ou votar em um candidato carismático, mas isso é diferente de participar de uma maneira uniforme” (STANDING, 2017, p. 196). O autor afirma que muitas pessoas sentem que não têm tempo suficiente de qualidade para enfrentar assuntos complexos e acabam os delegando para “especialistas” (STANDING, 2017, p. 196). Logo, o conceito de aprendizagem ao longo da vida merece ser debatido de maneira mais crítica e profunda.

Para a OIT, outro modo de promover a dignidade no trabalho diz respeito às formas de organização dos trabalhadores. Reconhecem a crise pela qual as organizações de trabalhadores e de empregadores têm passado nos últimos anos e recomenda o fortalecimento de suas legitimidades representativas por meio de técnicas “inovadoras de organização que permitam abranger aqueles e aquelas que estão envolvidos em novos modelos de negócios, inclusive através do uso da tecnologia” (2019, p. 13). O uso de redes e plataformas on-line de “crowdworking” é mencionado como alternativa para esse fim, afirmando que “os trabalhadores da economia informal têm frequentemente visto a sua situação melhorar através da sua organização, trabalhando em conjunto com cooperativas e organizações de base

comunitária” (OIT, 2019, p. 43). Na perspectiva da plataformização da sociedade, Grohmann (2021) entende que

O cooperativismo de plataforma é uma possibilidade de unir o potencial tecnológico das plataformas digitais, reapropriando-as para outros usos, às perspectivas autogestionárias do movimento cooperativista, a partir das possibilidades de construção de plataformas de propriedade de trabalhadores. É uma maneira tanto de coletivizar as plataformas digitais quanto de tornar as cooperativas tradicionais mais próximas da economia de plataformas. Esse é um laboratório para prefigurar e fazer circular outros mundos – e sentidos – possíveis, para além de um realismo capitalista de lutas de fronteiras entre circulação do capital e circulação do comum”. (p. 20)

O documento recomenda que as políticas salariais sejam revitalizadas através da aplicação apropriada de salários mínimos, legalmente estabelecidos, e da negociação coletiva dos salários. Esse é um ponto muito importante, uma vez que vimos anteriormente que há uma tendência de baixos salários que ajuda a agravar as desigualdades e a precarização dos trabalhadores. A OIT argumenta sobre a necessidade de aumentar as oportunidades de trabalho decente, especialmente para os jovens, por meio de programas de emprego e apoio ao empreendedorismo, bem como aumentar os investimentos em serviços públicos de emprego. Quanto aos trabalhadores mais velhos que desejam se manter economicamente ativos, encoraja-se a criação de modelos flexíveis, com jornadas menores e teletrabalho. Nesse ponto, vale destacar a escolha do uso da palavra “empreendedorismo” para se referir às oportunidades a serem criadas aos jovens. Esse conceito tem sido amplamente usado e difundido na perspectiva neoliberal, impondo aos indivíduos uma condição de vida autônoma:

O empreendedorismo aparenta ter, dessa forma, um duplo papel: ao mesmo tempo que se apresenta como alternativa para o desemprego, cria a ideia de autonomia de gestão da vida e do trabalho junto aos trabalhadores. Entretanto, o empreendedorismo não é uma alternativa ou uma escolha individual, mas uma saída precarizada para o(a) trabalhador(a) ante taxas tão expressivas de informalidade e desemprego como as que vêm operando, por exemplo na sociedade brasileira nas últimas décadas. Diante disso, o discurso do empresário de si se apresenta como uma ideologia neoliberal que visa, na prática, a reduzir custos produtivos com trabalhadores formais. (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 13)

O documento da OIT apresenta uma visão paradoxal da relação entre tecnologia e tempo de trabalho. Ao passo em que aborda os desafios que as novas tecnologias impõem na gestão do tempo dos trabalhadores, indicam que elas são capazes de expandir o leque de oportunidades e melhor conciliar o trabalho com a vida pessoal. Para lidar com esses conflitos, propõem que os trabalhadores tenham mais autonomia e controle sobre as horas trabalhadas por meio de medidas regulatórias e “prêmios salariais” para trabalhos instáveis ou sob demanda. Para a OIT,

os trabalhadores “precisam de maior soberania sobre o seu tempo. [...] Os governos, os empregadores e os trabalhadores devem esforçar-se por acordar sobre a organização do tempo de trabalho que permita aos trabalhadores e trabalhadoras escolher os seus horários de trabalho, respeitando as necessidades que a empresa tenha de maior flexibilidade” (OIT, 2019, p. 41).

Segundo Ricardo Antunes,

[...] a discussão da jornada de trabalho configura-se como um ponto de partida decisivo, ancorado no universo da vida cotidiana, para, por um lado, permitir uma reflexão fundamental sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida, e, por outro, para possibilitar o afloramento de uma vida dotada de sentido fora do trabalho. (2015, p. 132)

Como sugere Standing (2017), precisamos desenvolver uma maneira de olhar para a alocação do tempo que seja adequada para uma sociedade terciária, não para uma sociedade industrial ou agrária, como fazemos atualmente. Isso se torna ainda mais urgente diante da plataformização da sociedade, em que os limites do tempo são distendidos ao máximo, na lógica 24X7.

3.3.3 Agenda para um futuro melhor

O texto do relatório apresenta o diálogo social como fundamental para “garantir a relevância do contrato social e gerenciar as mudanças em andamento no mundo do trabalho, incluindo milhões de trabalhadores atualmente excluídos” (OIT, 2018, p. 18). Guy Standing critica o uso indiscriminado da expressão “diálogo social” nas comunicações da OIT. Segundo o autor, “o termo ‘diálogo social’ foi desenvolvido na OCDE, em parte para indicar a distância dos modelos de negociação coletiva contraditória e do direito do trabalho construídos ao longo do século XX. O diálogo social era totalmente vago, sem sentido de barganha e sem implicação para redistribuição”⁶⁰ (2010, p. 7, tradução nossa). De fato, não foi possível notar detalhamento das condições em que esses diálogos ocorreriam e de como poderiam resultar em medidas efetivas no enfrentamento dos problemas do mundo do trabalho.

O termo “contrato social” também aparece diversas vezes e, apesar de não estar explícito (consta apenas nas referências), faz menção ao conceito apresentado por Rousseau (séc. XVIII) que visa preservar a liberdade natural do homem e, ao mesmo tempo, garantir a segurança e o bem-estar da vida em sociedade. Outro termo que aparece repetidas vezes é “agenda centrada

⁶⁰ No original: “The term ‘social dialogue’ had been developed in the OECD, partly to indicate distance from models of adversarial collective bargaining and labour law constructed through the twentieth century. Social dialogue was utterly vague, with no sense of bargaining and no implication for redistribution.”

nos seres humanos”. Esse termo parece enfatizar a busca por garantir os aspectos de dignidade e respeito em uma era em que a adoção de máquinas e robôs eficientes pode desviar desse objetivo:

É uma visão mais ousada que busca orientar as transformações em andamento em direção a um futuro de trabalho que ofereça dignidade, segurança e igualdade de oportunidades, expandindo as liberdades humanas. Apoiar as pessoas através de transições, procura tirar proveito das oportunidades demográficas e contribui para uma sociedade ativa ao longo da vida. Ela aborda as perspectivas de entrega do contrato social para as gerações futuras. (OIT, 2019, p. 28)

Apesar dessa descrição, pode-se considerar o conceito vago e pouco mensurável, pois a OIT especifica objetivos, metas e seus desdobramentos (como na Agenda 2030, por exemplo). Ademais, ao criar a figura liberal universalizada de ser humano (ATANOSOSKI; VORA, 2019), com os termos “humanos” ou “humanidade”, corre-se o risco de apagar as diferenças sociais, de classe, gênero, raça e geração que exigem problematizações particulares e políticas públicas específicas. Nota-se a ausência de termos que estejam relacionados à raça e ao racismo estrutural, o que demonstra a visão homogeneizada de “humanos” que a OIT adota no documento.

O relatório aborda as limitações em se medir o progresso social através do Produto Interno Bruto (PIB) e recomenda 1) o uso de um indicador que inclua o trabalho não remunerado a serviço das famílias e comunidades e 2) indicadores que meçam as dimensões de distribuição do crescimento econômico que abrangeriam o crescimento da renda familiar e o acesso à educação, à saúde e à moradia. Chaparro (2012) afirma que

O PIB expressa apenas o movimento de capital em uma economia sem atender à verdadeira redistribuição da riqueza que é gerada. Um PIB alto não significa um padrão de vida homogêneo para seus habitantes, ou uma sociedade de bem-estar. [...] A crise atual é uma boa prova de que o PIB das nações não garante a redistribuição da riqueza que é gerada para quem trabalha a serviço do capital. Mas também o PIB não mede a felicidade de um país ou de uma comunidade e essa deveria ser a maior aspiração de uma sociedade.⁶¹ (tradução nossa)

Nota-se que, apesar de já haver outras métricas que levem outras dimensões em consideração (como o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, por exemplo), em uma

⁶¹ No original: “El PIB, expresa sólo el movimiento de capital en una economía sin atender a la verdadera redistribución de la riqueza que se genera. Un PIB alto no implica un nivel de vida homogéneo de sus habitantes, ni una sociedad con bienestar. [...] La actual crisis es buena prueba de que el PIB de las naciones no garantiza la redistribución de la riqueza que se genera para quienes trabajan al servicio del capital. Pero además el PIB tampoco mide la felicidad de un país o una comunidad y esa debería ser la máxima aspiración de una sociedad.”

sociedade que é organizada em torno do capitalismo, não há como escapar da predominância de metrificações econômicas.

3.3.4 Políticas para a equidade de gênero

O documento da OIT apresenta o cenário de equidade de gênero, uma pauta que avança a passos vagarosos e que envolve não apenas o papel profissional da mulher, mas questões relacionadas à raça e ao trabalho doméstico e de cuidados: “Enquanto muitas portas foram abertas para melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda realizam três quartos de todo o trabalho não remunerado. [...] O trabalho que as mulheres executam é frequentemente visto como ‘secundário’ em relação ao dos homens” (OIT, 2019, p. 34). As desigualdades também se estendem para a questão salarial. O relatório afirma que as mulheres ainda ganham cerca de 20% menos do que os homens. Para a OIT, a relevância econômica e social da igualdade de gênero não pode mais ser questionada. No entanto, afirmam que, apesar das medidas legais e institucionais para proibir a discriminação e promover igualdade de oportunidades e de tratamento, o ritmo lento das mudanças revela “as barreiras estruturais que ainda precisam de ser superadas. As mulheres continuam a ter de se adaptar a um mundo do trabalho moldado por e para homens” (OIT, 2019, p. 34).

Aqui, vale uma breve reflexão sobre trabalho não remunerado, trabalho doméstico ou, na perspectiva marxista, trabalho reprodutivo. Em artigo para o jornal “The New York Times”, Ai-jen Poo e Palak Shah (2020) versam sobre a centralidade do trabalho doméstico para as sociedades globais. Ambas são representantes da Aliança Nacional de Trabalhadores Domésticos dos Estados Unidos e afirmam que, nos discursos sobre futuro do trabalho, “ao fetichizar códigos e robôs, deixamos de notar a real engrenagem de nossa economia”⁶²: a força de trabalho de serviços domésticos e de cuidado, composta majoritariamente por mulheres negras, e em grande parte desprotegidas socialmente e com baixa remuneração.

Segundo pesquisa da Oxfam⁶³ (2020), mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado – uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. Além disso, as mulheres são responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado realizado no mundo e representam dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de cuidado remuneradas.

⁶² No original: “Fetishizing coding and robots misses the real engines of our economy.”

⁶³ Tempo de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. **Oxfam**, 1 jan. 2020. Disponível em: https://d2v21prk53tg5m.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf. Acesso em: 7 jun. 2021.

A pandemia da Covid-19 significa um impacto gigantesco na questão da equidade de gênero. Ao mesmo tempo em que mostrou a relevância desse tipo de trabalho que sempre foi tido como invisível, relegado historicamente como uma atividade desimportante e desvalorizada, também aumentou as lacunas empurrando milhares de mulheres ao desemprego, à violência e à vulnerabilidade social. Notou-se a urgência em ampliar a discussão sobre formas mais justas e igualitárias tanto para a proteção dessas trabalhadoras quanto no compartilhamento das atividades.

O relatório da OIT afirma que é papel do governo buscar políticas para promover a equidade de gênero. Sugerem iniciativas que promovam a partilha do cuidado, como licenças que incentivem os dois progenitores a dividir as responsabilidades com o cuidar de forma igualitária. Também indicam que a tecnologia pode desempenhar um papel importante na concretização da igualdade entre homens e mulheres, como por exemplo com o acesso às oportunidades de emprego por meio dos celulares e financiamento e crédito através de serviços bancários móveis, o que pode dar um enorme impulso ao empreendedorismo das mulheres na economia rural. De maneira mais ampla, afirmam que

É fundamental que a voz, a representação e a liderança das mulheres sejam reforçadas. Na economia formal ou informal, no governo, nas organizações de trabalhadores, nas organizações de empregadores ou nas cooperativas, as mulheres devem ser participantes ativas no processo de decisão. Recomendamos que os governos, os empregadores e as organizações de trabalhadores e de empregadores defendam de forma ativa uma maior representação de mulheres. (OIT, 2019, p. 35)

Apesar de a publicação do documento anteceder a pandemia (durante a qual a questão da equidade de gênero foi agravada profundamente), as recomendações propostas parecem muito pontuais e a comunicação em torno desse tema é muito restrita diante do nível de mobilização que seria necessário para alterar os indicadores.

Para Poo e Shah (2021), “o futuro do trabalho será decidido pela forma como respondemos a este momento (à pandemia)”. As autoras afirmam que “o cuidado é e sempre foi o trabalho que deve ser feito antes que o trabalho fora de casa possa começar, mas nunca foi considerado uma infraestrutura essencial e os trabalhadores nunca foram tratados como trabalhadores essenciais”. Para construir um futuro mais digno e justo, é essencial que essa perspectiva seja alterada e que o cuidado seja considerado infraestrutura básica para a maneira como gerimos a economia.

3.3.5 Multilateralismo e responsabilização

Por ser um relatório redigido como uma proposta de plano de ação, espera-se que haja clareza em apontar os responsáveis para cada uma das recomendações apresentadas. No entanto, essas informações estão diluídas nos parágrafos do relatório, não recebem destaque e não são desenvolvidas em profundidade. São utilizados, por exemplo, termos como “grupos da sociedade civil” (OIT, 2019, p. 43) e “todos os atores da sociedade” (OIT, 2019, p. 43) em abordagens amplas que não comprometem a organização e tornam sua comunicação mais imprecisa. O papel da OIT, por outro lado, é apresentado no texto como central, uma espécie de “bússola e guia” (p. 14) para o tema futuro do trabalho:

A OIT tem um papel único a desempenhar no apoio ao cumprimento desta agenda, orientada pelo seu mandato normativo baseado nos direitos e em pleno respeito pelo seu caráter tripartido. [...] pode tornar-se um ponto focal, no sistema internacional, para o diálogo social, a orientação e análise das estratégias nacionais orientadas para o futuro do trabalho, bem como para a análise da forma como a aplicação da tecnologia pode afetar positivamente a concepção do trabalho e o bem-estar no trabalho. (OIT, 2019, p. 14)

Guy Standing discorda sobre essa capacidade de articulação política da OIT. Em artigo publicado em 2010, o autor defende que, apesar da venerável longevidade da organização, nos últimos anos, ela tem enfrentado severa crise de relevância devido à sua inabilidade em oferecer um modelo de trabalho adequado para o século XXI. Segundo ele, “isso reflete não apenas em sua fraca liderança politizada, mas numa estrutura de governança ‘tripartite’ antiquada que é singularmente inadequada para um mundo em que o trabalho terciário está substituindo o trabalho industrial como a forma modal de atividade”⁶⁴ (2010, p. 1, tradução nossa.).

No relatório, é recomendada uma atuação mais próxima e substantiva entre a OIT e outras instituições multilaterais (Organização Mundial do Comércio, Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional). É possível notar a veemência com que o texto tenta apresentar a relevância da OIT, reforçando seus mecanismos de atuação e sua facilidade em interagir com as instâncias governamentais. Apesar desse fato, também abordam a crise que o multilateralismo vem enfrentando nos últimos anos:

Ao mesmo tempo que a discussão sobre o futuro do trabalho ocupa um papel central, o sistema multilateral é seriamente questionado no que concerne sua eficácia e legitimidade. Os dois não são coincidentes. O multilateralismo está sob pressão

⁶⁴ No original: “This reflects not just weak politicised leadership but an antiquated ‘tripartite’ governance structure that is singularly unsuited to a world in which tertiary work is displacing industrial labour as the modal form of activity.”

precisamente por causa das dúvidas sobre a sua capacidade de proporcionar respostas credíveis aos desafios globais do presente. (OIT, 2019, p. 60)

O multilateralismo pode ser definido como a “coordenação de relações entre três ou mais Estados de acordo com um conjunto de princípios” (HERZ; HOFFMAN, 2015, p. 11). Nos últimos anos e, em especial com o advento da pandemia, o modelo tem enfrentado questionamentos e tem sido apontado como “inoperante, ineficiente e custoso” (ARAUJO; AGOPYAN, 2020). De acordo com Araujo e Agopyan, o multilateralismo ganhou

[...] novos inimigos com a ascensão do ‘antiglobalismo’, termo em disputa que significa, entre outras coisas, a reação à governança global e às instituições internacionais [...] A pandemia mundial apenas escancara um desgaste histórico do modelo de multilateralismo desenvolvido pela ONU nas últimas décadas. Apesar do inegável papel que essa organização desempenha nas relações internacionais, a crise atual deve ensejar uma reflexão ampla e articulada sobre o multilateralismo que também leve em consideração o regionalismo — que por si só também precisa ser fortalecido — e os novos atores internacionais. (2020)

Com base no documento analisado, é possível dizer que a OIT, como uma Organização Intergovernamental Internacional, busca desempenhar um papel central no entendimento crítico sobre os cenários do futuro do trabalho, bem como na geração de ideias e recomendações para as estruturas de poder que estão envolvidas nesse processo. No entanto, há certa dificuldade em entender a capacidade de influência da organização diante da complexidade do cenário contemporâneo.

Por propor uma visão mais holística por meio da atuação tripartite, a instituição reconhece a força e a pujança das grandes corporações globais e, ao mesmo tempo, também busca acolher as vulnerabilidades do trabalhador nesse cenário de transformações. Standing afirma que a OIT está presa “a uma estrutura de governança antiquada que já foi relativamente ‘democrática’, mas se tornou lamentavelmente não representativa e atávica em sua orientação”⁶⁵ (2010, p. 8, tradução nossa). Para o autor,

O futuro da OIT deve ser reavaliado como parte da reestruturação da arquitetura regulatória internacional após a crise financeira (de 2008). Todos os três aspectos de seu trabalho – estabelecimento de padrões, assistência técnica e coleta de conhecimento – estão em mau estado e muitos de seus pronunciamentos carecem de substância, deixando-o aberto a críticas de todas as direções políticas.⁶⁶ (STANDING, 2010, p.11, tradução nossa)

⁶⁵ No original: “[...] an antiquated governance structure that was once relatively ‘democratic’ but has become woefully unrepresentative and atavistic in its orientation.”

⁶⁶ No original: “The ILO’s future should be re-evaluated as part of the restructuring of the international regulatory architecture in the aftermath of the financial crisis. All three aspects of its work – standard setting, technical assistance and knowledge gathering – are in disrepair and many of its pronouncements lack substance, leaving it open to criticism from all political directions.”

A crítica de Standing permanece relevante. A análise permitiu verificar pontos importantes no documento, mas que são tratados de maneira superficial. Faltam sinais que indiquem a habilidade da OIT em promover as articulações necessárias para tratar o tema futuro do trabalho como uma pauta urgente entre os Estados-membro. Apesar da crise e da possível sensação de descrédito, a OIT afirma que o sistema multilateral “ao mostrar trabalha em conjunto coerentemente, é capaz de fornecer essas respostas e contribuirá para reconquistar o apoio político que precisa para operar utilizando todo o seu potencial” (OIT, 2019, p. 60).

O documento está organizado em três blocos principais e possui subdivisões claras e objetivas, mas não tem a mesma assertividade e metas concretas como a Agenda 2030, o que dificulta sua apropriação por parte de outros agentes envolvidos nessa equação. Nota-se que a Agenda 2030 tem sido um importante documento reverberado em todas as instâncias sociais e que colabora para promover a ação das estruturas de poder (tanto as públicas, quanto as privadas). Ainda que os aspectos de trabalho decente constem da meta 8, é importante que existam outras iniciativas e documentos complementares que promovam a discussão mais profunda das transformações em curso.

Ao caminhar para o fim da análise do segundo documento, observemos a lista dos verbos mais frequentes no texto (Quadro 8) com a intenção de compreender a sua capacidade de projeção.

Quadro 8 – Os dez verbos mais frequentes no Documento 2

Palavra	Frequência
trabalhar	52
recomendamos	34
podem	32
tem	27
apelamos	26
devem	26
aumentar	24
consultar	24
aproveitar	22
estão	22

Fonte: organizado pela autora por meio do software de análise MAXQDA.

Chama atenção o uso de verbos como “recomendamos” e “apelamos” e “devem”, que conferem ao relatório um tom mais imperativo. Da lista, o único vocábulo que demonstra

abertura para o futuro é o uso de “podem”, uma vez que se observou que geralmente foi empregado no texto como verbo auxiliar modal, indicando sinal de possibilidade.

De maneira geral, um dos fundamentos do relatório apresenta o futuro como uma consequência das escolhas que estamos fazendo no presente e alerta para os diversos riscos que os avanços da tecnologia representam para o trabalhador. Aponta, porém, um caminho para que toda a sociedade e seus diferentes poderes criem conjuntamente um “futuro melhor”⁶⁷, um “futuro brilhante”. Um vestígio nesse sentido é o uso do verbo “aproveitar”, que geralmente aparece acompanhado das palavras “oportunidade”, “momento”, “potencial”, entre outras. Pode-se dizer que o discurso do futuro do trabalho da OIT também representa a ideia de futuros imaginários (BARBROOK, 2009). Frases como “somos responsáveis pela construção do futuro que queremos ver” e “se todos forem incluídos e trabalharem juntos para encontrar soluções, há um futuro melhor para nosso mundo do trabalho” traduzem uma ideia de união e esperança diante de previsões que são amargas e muito complexas. O documento define trilhas para a construção desse “futuro melhor”, mas é pouco eficiente em construir uma agenda que mobilize as estruturas de poder e demais agentes sociais, responsabilizando-os por ações concretas.

⁶⁷ Originalmente, o documento em inglês apresenta o termo “brighter future”. Com a tradução para o português, a organização optou pelo uso da expressão “futuro melhor”.

4 O FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL E O FUTURO DOS EMPREGOS

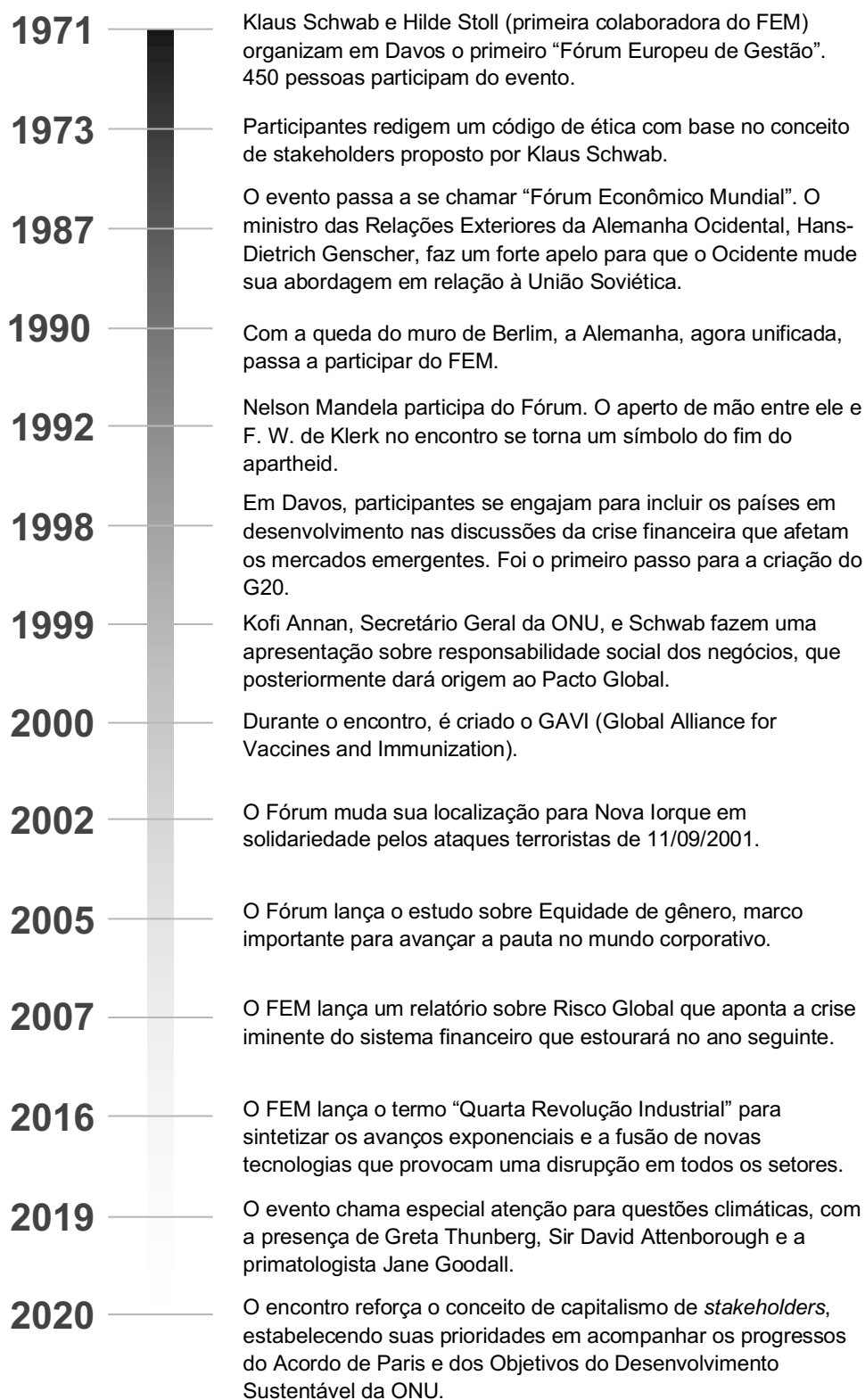
Neste capítulo, vamos explorar a posição de outra organização internacional que tem se dedicado a estudar o futuro do trabalho, o Fórum Econômico Mundial (FEM). Criado em 1971 e sediado em Genebra (assim como a OIT), o FEM é uma organização sem fins lucrativos e declara seu posicionamento como independente, imparcial e não vinculado a interesses especiais. É composto por cerca de 1000 empresas-membro, geralmente organizações de indústrias globais com mais de cinco bilhões de dólares em receitas, destaque em seus países de origem e formadoras de tendências em suas regiões. Anualmente, o FEM reúne os principais líderes políticos, empresariais e culturais do mundo em um evento em Davos (região dos Alpes Suíços) que se propõe a moldar agendas globais, regionais e industriais para o presente e o futuro.

A história do FEM está intimamente ligada à de seu fundador, Klaus Schwab, um professor de Economia nascido na Alemanha em 1938. No início de 1970, inspirado pelas ideias de Ludwig Erhard sobre Economia Social de Mercado e pela teoria de Marshall McLuhan que propunha o mundo contemporâneo como uma grande aldeia global, Schwab se lançou ao desafio de organizar uma conferência para reunir lideranças estratégicas e promover o diálogo sobre questões do futuro do planeta. Esses encontros em Davos existem há 50 anos (ver Figura 6) e refletiram momentos importantes da história recente, como a queda do muro de Berlim e o crescimento da globalização.

Em 2019, o cineasta Marcus Vetter lançou o documentário “O Fórum” (2019), que mostra pela primeira vez os bastidores do FEM e suas repercussões. A obra também escancara as críticas que a instituição sofre constantemente, considerada, por muitos, um reduto elitista repleto de discussões e falatório, mas com pouco impacto real para o nível de mudança que o mundo exige⁶⁸. Nas últimas décadas, é possível observar a organização de manifestações que se opõem ao FEM, como a criação do Fórum Social Mundial (FSM) em 2001, iniciativa que teve um simbolismo importante por propor a reflexão de alternativas para uma transformação social global, mas que parece ter perdido força e expressão nos últimos anos.

⁶⁸ No documentário, são exploradas as críticas de Jennifer Morgan, diretora do Greenpeace, que pressiona Schwab para usar seu poder e provocar mudanças em relação às questões do aquecimento global. A ativista Greta Thunberg também aborda de maneira enfática a inabilidade dos ricos e poderosos reunidos em Davos em impedir a destruição ambiental. Outro momento emblemático retratado é quando o historiador holandês Rutger Bregman aborda, em um dos painéis do FEM, a hipocrisia em se discutir a crise do meio ambiente e a desigualdade social quando os participantes do fórum se deslocaram para os Alpes Suíços usando mais de mil e quinhentos jatinhos particulares.

Figura 6 – Linha do Tempo Fórum Econômico Mundial



Fonte: Organizado pela autora com base em informações disponíveis em www.weforum.org.

Apesar das críticas que recebe, o FEM segue galgando projeção e relevância internacional, principalmente durante os encontros em Davos, mas também com a publicação de documentos e relatórios sobre os desafios contemporâneos. No ano de 2016, Schwab cunhou o termo "Quarta Revolução Industrial" para sintetizar a crescente convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas que criam uma profunda mudança de paradigma para a humanidade e, por consequência, para os negócios e a economia global⁶⁹. Schwab afirma que o que marca esse momento não é apenas a profusão de tecnologias, mas a velocidade com que elas se fundem e se integram. O economista propõe que essas transformações devem ser acompanhadas de perto pelos atores sociais (governos, setor privado, academias, universidades, sociedade), como parte de um sistema de poderes distribuídos.

Especialmente no contexto da Covid-19 e diante de seus efeitos sociais e econômicos, o termo "Quarta Revolução Industrial" é passível de questionamentos. Faz sentido o uso dessa semântica diante da conjuntura atual? No meio empresarial, fala-se sobre como a "Quarta Revolução Industrial" foi acelerada pela pandemia, uma vez que uso de inteligência artificial e outras tecnologias para a digitalização de serviços cresceu expressivamente. É necessário, no entanto, observar a maneira como essas narrativas contribuem para as ideologias hegemônicas e vão limitando a capacidade crítica sobre a maneira como as tecnologias são aplicadas. Como proposto por Amorim e Grohmann (2021), pode-se dizer que narrativas como a da "Quarta Revolução Industrial", pela maneira com que circulam à exaustão nos mais variados meios, acabam provocando a sedimentação do modo de pensar neoliberal como se ele fosse universal.

A partir de 2016, o FEM dedicou-se a estudar as transformações nos modelos de negócios e os impactos para as profissões e, então, foi lançada a primeira edição do relatório "The Future of Jobs", fruto de uma pesquisa conduzida em 2015 com líderes de Recursos Humanos e chefes de estratégia de cerca de 2.560 empresas globais. Os entrevistados foram questionados sobre como enxergavam as mudanças que estavam em curso em suas indústrias pelos próximos cinco anos. Após a primeira versão de 2016, a pesquisa passou a ser repetida bianualmente, tendo novas edições em 2018 e 2020 e seguindo basicamente a mesma metodologia, com pequenas adaptações e o acréscimo de novas questões. Nesse capítulo faremos uma análise das três edições do relatório "The Future of Jobs", cujas especificidades estão listadas no Quadro 9:

⁶⁹ O autor apresenta três megatendências para as inovações tecnológicas da "Quarta Revolução Industrial". A primeira delas diz respeito à categoria física e compreende as inovações em materiais como autômatos, impressão em 3D, robótica, nanotecnologia etc. A segunda é a categoria digital e inclui internet das coisas, inteligência artificial (IA), Blockchain e economia compartilhada. Por fim, a categoria biológica, em que discorre sobre biotecnologia, biologia sintética e engenharia genética.

Quadro 9 – Relatórios do Fórum Econômico Mundial sobre o futuro dos empregos

Título	“Future of Jobs 2016 Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”	“Future of Jobs Report 2018”	“Future of Jobs Report 2020”
Projeção de cenário	5 anos 2016 a 2020	5 anos 2018 a 2022	5 anos 2020 a 2024
Formato	PDF e website	PDF e website	PDF, website e vídeo resumo no YouTube
Número de páginas	167	147	163
Método de coleta de dados	Questionário on-line, revisão de literatura e consulta a especialistas vinculados ao FEM	Questionário on-line	Questionário on-line
Perfil dos respondentes	Diretores de Recursos Humanos (CHROs ⁷⁰) e Chefes de Estratégias (CSOs ⁷¹)	Diretores de Recursos Humanos (CHROs) e Chefes de Estratégias (CSOs)	Diretores de Recursos Humanos (CHROs) e Chefes de Estratégias (CSOs)
Amostra	1346 respondentes pertencentes a 371 empresas globais	371 respondentes. Não há a informação de quantas empresas foram consideradas.	291 respondentes. Não há a informação de quantas empresas foram consideradas.
Período do campo	1º semestre de 2015	Novembro de 2017 a julho de 2018	Janeiro a setembro de 2020
Organização dos capítulos	Parte 1 – Motivadores de Mudança Parte 2 – Tendências de empregos Parte 3 – Estabilidade das habilidades Parte 4 – Estratégia da força de trabalho	Parte 1 – Transformações Parte 2 – Ocupações, habilidades e tarefas Parte 3 – Treinamento e Requalificação	Parte 1 – Transformações na força de trabalho Parte 2 – Empregos, habilidades e tarefas Parte 3 – Treinamento e Requalificação Parte 4 – Efeitos da pandemia na força de trabalho

Fonte: autora.

Para construir os documentos, o FEM leva em conta, além da opinião dos respondentes da pesquisa, fontes secundárias como artigos científicos, livros, relatórios e pesquisas de outras instituições. Os textos de abertura e de conclusão, geralmente assinados por Klaus Schwab, demonstram a influência do fundador do FEM na comunicação da organização.

Para realizar a Análise de Conteúdo (AC), foram consideradas as unidades do documento que demonstravam dados qualitativos contidos no conteúdo. Não foram incluídos os apêndices e as informações quantitativas apresentadas em gráficos e tabelas que se referiam às projeções para cada país pesquisado.

⁷⁰ “Chief Human Resources Officer” (Chefe de Recursos Humanos).

⁷¹ “Chief Strategy Officer” (Chefe de Estratégia)

A AC (representada pelo Quadro 10) foi feita de maneira integrada, levando em conta as três edições simultaneamente. Em um primeiro momento, assim como explicitado na Introdução, o conteúdo foi codificado com as seguintes categorias (etapa 1): futuro, trabalho, atores, tecnologia e cenário. Com a leitura, surgiram conceitos norteadores que foram reunidos para formar as categorias intermediárias de interpretação (conforme etapa 2) que, por fim, foram reorganizadas e aglutinadas de acordo com seus significados para construir as categorias finais de interpretação (descritas na etapa 3).

Quadro 10 – Formação das categorias finais de interpretação dos Documentos 3, 4 e 5

ETAPA 2 - CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS DE INTERPRETAÇÃO	ETAPA 1 - CATEGORIAS INICIAIS DE INTERPRETAÇÃO					ETAPA 3 - CATEGORIAS FINAIS DE INTERPRETAÇÃO
	FUTURO	TRABALHO	ATO-RES	TECNO-LOGIA	CENÁ-RIO	
Mudanças demográficas e o impacto nos negócios	X	X				Desafios da contemporaneidade: uma visão parcial
Declínio de empregos e efeitos do desemprego prolongado	X		X		X	
Colaboração como ferramenta para aproveitar oportunidades	X		X			
Invisibilidade de países do Sul Global	X					
Métricas para capital humano e social	X					
Relevância do tema futuro do trabalho					X	Antecipação do futuro e o capitalismo de stakeholders
Pandemia e o cenário de incertezas					X	
Antecipações do futuro - “O futuro do trabalho já chegou”		X			X	
Capitalismo de stakeholders e gestão das transformações	X		X			
Proteção social e serviços públicos no cenário neoliberal	X				X	
Lei da demanda por novas profissões	X	X				Novas profissões e gestão da força de trabalho
Conceito de trabalho em expansão	X					
Os profissionais independentes: freelancers e plataformas digitais de talentos		X				
Segurança em um cenário de erosão salarial			X		X	
Desperdício e depreciação da força de trabalho			X			
Mulheres: força de trabalho e consumidoras	X				X	Equidade de gênero: oportunidade econômica
Equidade de gênero e os benefícios da diversidade	X				X	
Viés inconsciente como barreira para inclusão					X	
Trabalho não remunerado e cuidados domésticos					X	
Polarização e automação					X	Revolução tecnológica e colaboração homem-máquina
Colaboração homem-máquina: automação e robotização para performance e produtividade			X	X		

Revolução e disrupção tecnológica: tecnologias predominantes nos próximos anos	X			X		
Habilidades para o profissional do futuro	X		X			Habilidades profissionais como imperativo para o futuro
Reskilling e upskilling como imperativos	X				X	
Métricas e rankings de habilidades	X	X				

É necessário reforçar que o Quadro 10 busca representar visualmente o processo para criação das categorias finais de interpretação. Assim, as marcações em “X” não significam a presença/ausência de categorias intermediárias em uma ou mais categorias iniciais, mas são apenas uma maneira de demonstrar a origem dos conceitos norteadores que permitiram a concepção das categorias intermediárias. Tendo apresentado o método de análise, passemos às observações de cada uma das categorias.

4.1 Desafios da contemporaneidade: uma visão parcial

O Fórum Econômico Mundial, como observado anteriormente, parte do ponto de vista de grandes corporações globais e do emprego formal, o que implica uma visão limitada em relação aos desafios do mundo do trabalho que se desdobram na contemporaneidade. Apesar de mencionarem o crescimento da desigualdade social e a crise dos empregos, os conteúdos não se propõem a refletir sobre as origens desses problemas em profundidade. Como causa do desemprego, por exemplo, se restringem a afirmar que é um efeito do crescimento populacional e do baixo crescimento econômico nos últimos anos. Com o evento da pandemia, atestam que o cenário de desigualdades se acentuou, principalmente entre os mais jovens, as mulheres e os que ganham menor salário. Além disso, no texto de 2020, trazem um alerta: “[...] pela primeira vez nos últimos anos, a criação de empregos está começando a ficar para trás em comparação à destruição de empregos - e este fator deve afetar trabalhadores desfavorecidos com particular ferocidade.”⁷² (FEM, 2020, p. 49, tradução nossa) Apesar de apresentarem essas críticas, os documentos não tocam no ponto nevrálgico da situação: a necessidade de se repensar o sistema de produção para que seja possível responder com mais celeridade aos desafios atuais.

Ricardo Antunes afirma:

A questão crucial imediata desta era de trevas é a luta pela preservação da vida. Isso significa encontrar no presente as condições para estancar a crise pandêmica com o apoio vital da ciência e, ao mesmo tempo, começar a desenhar um outro sistema de metabolismo verdadeiramente humano-social. (2020, p. 34, localização 476)

⁷² No original: “In this new context, for the first time in recent years, job creation is starting to lag behind job destruction—and this factor is poised to affect disadvantaged workers with particular ferocity.”

Os documentos do FEM abordam os efeitos negativos do desemprego prolongado e apontam a necessidade crescente de proteção social para que os indivíduos possam se preparar para os empregos do futuro:

Quando os mecanismos de proteção social estão enfraquecidos, os indivíduos em transição de carreira são forçados a manter um foco duplo - por um lado, tentando preservar sua qualidade de vida e manter a pobreza e potencial miséria à distância, e por outro lado, tentando a transição com sucesso para uma nova função.⁷³ (FEM, 2020, p. 44, tradução nossa)

Neste ponto, é importante lembrar o conceito de desemprego e destruição de empregos a que se referem: dentro dos limites dos modelos de trabalho formais. Toda a cadeia da economia informal, inclusive os trabalhadores de plataforma, não estão contidos nas análises do FEM. Dessa forma, para os trabalhadores que se veem desempregados (especialmente na realidade do Sul Global), a possibilidade de que busquem subsistência na economia informal é grande.

Antunes propõe que existe um movimento pendular que caracteriza a classe trabalhadora no século XXI (2015, p. 124). De um lado, há a contração dos trabalhos estáveis, mas intensos e repetitivos, herança das primeiras Revoluções Industriais. No entanto, como as empresas não podem substituir completamente o “trabalho vivo”, há uma crescente apropriação da dimensão cognitiva do trabalho. Do outro lado do pêndulo, há cada vez menos oportunidades de trabalho, impondo à classe trabalhadora a busca por qualquer oportunidade (ou labor, nas palavras do autor), mesmo que seja precarizada. O autor afirma ainda que, diferentemente dos países do Norte, que gozam de resquícios do Estado de bem-estar social, nos países do Sul Global os trabalhadores “oscilam, cada vez mais, entre a busca quase de qualquer trabalho ou o aceite de qualquer labor” (ANTUNES, 2015, p. 125).

Como uma forma de lidar com a iminência do desemprego, o Fórum propõe a “colaboração entre stakeholders”, que poderia promover programas de requalificação profissional e apoio à força de trabalho em uma dinâmica de cooperação entre governos, empresas, sindicatos e outras organizações comunitárias. É interessante notar o foco que os documentos dão para a necessidade de investimentos em educação. Esse fator é constantemente reforçado nos textos, mas está sempre relacionado ao desenvolvimento de habilidades para desempenho profissional, como, por exemplo: “O que é necessário é uma reforma fundamental – ou, mais precisamente, uma revolução na maneira como os sistemas de educação e

⁷³ No original: “When social protection mechanisms are lacking, individuals in the midst of a career transition are forced to maintain a dual focus—on the one hand trying to preserve their quality of life and keep poverty and potential destitution at bay, and on the other hand attempting to successfully transition to a new role.”

treinamento operam e em como eles interagem com as políticas do mercado de trabalho e as abordagens empresariais para treinar trabalhadores com novas habilidades”.⁷⁴ (FEM, 2020, p. 40, tradução nossa). O foco em promover habilidades atesta um caráter utilitarista à educação, uma vez que as formações estarão atreladas a uma demanda mercadológica e não intelectual.

Guy Standing afirma que

Essa mercadorização da educação é uma doença social. Há um preço a pagar. Se a educação é vendida como um bem de investimento, se há um suprimento ilimitado de certificados e se isso não produz o retorno prometido, em termos de acesso a bons empregos e de renda alta para pagar as dívidas contraídas porque os indivíduos foram empurrados para comprar maior quantidade do produto, a entrada de mais pessoas no precariado será exasperada e amarga. (2017, p. 115)

Em relação aos aspectos ambientais e de mudança climática, nota-se que os comentários trazidos pelos documentos são muito pontuais e não há menções sobre a Agenda 2030 ou aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Sobre a economia verde, afirmam que representa a inserção de novos empregos no mercado de trabalho e atestam que a mudança de comportamento de pessoas e empresas em relação a soluções mais sustentáveis é um motor para a inovação. Quanto à posição dos países do Sul Global nas Cadeias Globais de Valor, se limitam a dizer que:

Uma vez que os mercados emergentes e os países em desenvolvimento são adicionados à equação, qualquer discussão sobre o Futuro dos Empregos permanece incompleta sem reconhecer que uma parcela significativa da força de trabalho global continua empregada na agricultura, sobre a qual tanto os atuais otimistas de tecnologia quanto os alarmistas têm comparativamente pouco a dizer.⁷⁵ (FEM, 2016, p. 14, tradução nossa)

Apesar disso, não incluem dados que possam apresentar a situação, nem recomendações para as empresas desses países. Assim como foi observado nos Documentos 1 e 2, os relatórios do FEM recomendam a criação de novas métricas para auferir o desenvolvimento social e do capital humano. No entanto, o fazem a partir da perspectiva empresarial, ou seja, implicam que as empresas deveriam buscar formas de acompanhar essas evoluções e involuções:

As empresas precisam investir em melhores métricas de capital humano e social por

⁷⁴ No original: “What is needed is fundamental reform—or, more accurately, a revolution in the way education and training systems operate, and in how they interact with labour market policies and business approaches to training workers with new skills.

⁷⁵ No original: “Once emerging markets and developing countries are added into the equation, any discussion of the Future of Jobs remains incomplete without recognizing that a significant share of the global workforce remains employed in agriculture, about which both current technology optimists and alarmists have comparatively little to say.”

meio da adoção de métricas ambientais, sociais e de governança (ESG) combinadas com medidas renovadas de contabilidade do capital humano. Um número significativo de líderes empresariais entende que a requalificação de funcionários, particularmente em coalizões da indústria e em colaborações público-privadas, é econômica e tem dividendos significativos de médio a longo prazo, não apenas para sua empresa, mas também para o benefício da sociedade mais amplamente.⁷⁶ (2020, p. 6, tradução nossa)

Segundo Natália Tamura (2020), a sigla ESG passou a ser adotada em 2004, quando foi usada em uma publicação da ONU em parceria com o Banco Mundial chamada “Who Cares Wins – Connecting Financial Markets to a Changing World” (Quem se Importar Vence – Conectando o Mercado Financeiro para Mudar o Mundo). Tamura explica que o termo surgiu quando a ONU instigou CEOs de grandes instituições financeiras a pensar a integração de fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Posteriormente, esse movimento deu ensejo para o surgimento da Principles for Responsible Investment (PRI), uma rede global de investidores institucionais apoiada pela ONU que disseminou o conceito de investimento responsável. Portanto, ESG é um conceito que nasce no auge da financeirização global (HARVEY, 2016) e há de se levar em consideração a possibilidade de algumas instituições se aproveitarem do termo apenas como discurso (como as práticas de “greenwashing”, “socialwashing” ou “ESG-washing”), sem que haja real comprometimento com as pautas ambientais, sociais e de governança.

4.2 Pandemia, antecipação do futuro e o capitalismo de stakeholders

O Fórum Econômico Mundial afirma que, desde a publicação do primeiro relatório sobre o futuro dos empregos em 2016, uma série de pesquisas sobre o tema tem emergido globalmente. De fato, como vimos ao longo dessa dissertação (principalmente no primeiro capítulo), existe uma profusão de conteúdos sobre o futuro do trabalho, e as incertezas impostas pela pandemia da Covid-19 catalisaram ainda mais esse movimento preditivo.

Nesse sentido, é possível observar que o Documento 5 fala em “antecipação do futuro do trabalho”. Com a pandemia e a necessidade do distanciamento social, a expansão do “home office” se alargou em grande escala e sua adoção fez reduzir o estigma em torno dessa modalidade de trabalho. A Petrobras, por exemplo, declarou um plano para tornar o “home

⁷⁶ No original: “Companies need to invest in better metrics of human and social capital through adoption of environmental, social and governance (ESG) metrics and matched with renewed measures of human capital accounting. A significant number of business leaders understand that reskilling employees, particularly in industry coalitions and in public- private collaborations, is both cost-effective and has significant mid- to long-term dividends—not only for their enterprise but also for the benefit of society more broadly.”

office” permanente, mesmo no cenário pós-pandêmico⁷⁷. De toda forma, é necessário refletir sobre condições do “home office” durante a pandemia, uma vez que há uma situação global de emergência, alerta, medo e instabilidade, sem contar as alterações nas rotinas domésticas e familiares que também impactaram os trabalhadores.

Ricardo Antunes fala sobre a importância de distinguir o “home office” do “teletrabalho”, uma vez que existem especificidades com diferentes implicações para empregados e empregadores:

A principal diferença entre teletrabalho e home office é que, no primeiro a empresa não controla a jornada e também não pode fazer remuneração adicional, mas somente pagar reembolso de possíveis despesas, como internet etc. Já no home office, a atividade remota tem um caráter sazonal, esporádico e eventual (como no período da pandemia), uma vez que o trabalho realizado em casa deve ser igual ao trabalho realizado no interior da empresa, com idêntica jornada diária. Ainda no home office, os direitos trabalhistas devem ser iguais àqueles que vigoram no interior das empresas (até quando?), enquanto no teletrabalho as condições devem constar do contrato de trabalho estabelecido entre as partes. (2020a, p. 29, localização 410, grifos do autor)

O FEM afirma que a antecipação do futuro do trabalho se deu para empregos de “colarinho-branco”:

O futuro do trabalho já chegou para a grande maioria da força de trabalho de colarinho branco on-line. Oitenta e quatro por cento dos empregadores estão preparados para digitalizar rapidamente os processos de trabalho, incluindo uma expansão significativa do trabalho remoto – com potencial para mover 44% de sua força de trabalho para operar remotamente. Para lidar com as preocupações sobre produtividade e bem-estar, cerca de um terço de todos os empregadores espera também tomar medidas para criar um senso de comunidade, conexão e pertencimento entre os funcionários por meio de ferramentas digitais e para enfrentar os desafios de bem-estar colocados pela mudança para trabalho remoto.⁷⁸ (2020 p. 5, tradução nossa)

O termo “colarinho-branco”, apesar de ser comumente usado em publicações internacionais, parece uma determinação ultrapassada (e preconceituosa) para designar os trabalhadores da indústria de serviços. Ricardo Antunes aponta que há uma crescente interpenetração dos setores e franca ampliação do “trabalho intelectual abstrato” ou “trabalho imaterial”, de forma que delimitar as barreiras entre cada um dos setores já não é mais possível:

⁷⁷ Matéria do site Exame.com. Disponível em <https://exame.com/carreira/petrobras-anuncia-plano-para-adotar-home-office-permanente/>. Acesso em dezembro de 2020.

⁷⁸ No original: “The future of work has already arrived for a large majority of the online white-collar workforce. Eighty-four percent of employers are set to rapidly digitalize working processes, including a significant expansion of remote work—with the potential to move 44% of their workforce to operate remotely. To address concerns about productivity and well-being, about one-third of all employers expect to also take steps to create a sense of community, connection and belonging among employees through digital tools, and to tackle the well-being challenges posed by the shift to remote work.

[...] a reestruturação produtiva global em praticamente todo universo industrial e de serviços, consequência da nova divisão internacional do trabalho, exigiu mudanças tanto no plano da organização sociotécnica da produção e do controle do trabalho quanto nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção, dentre tantos outros efeitos. Tudo isso num período marcado pela mundialização e financeirização dos capitais, em que se tornou obsoleto tratar de modo independente os três setores tradicionais da economia (indústria, agricultura e serviços), dada a enorme interpenetração entre essas atividades, cujos principais exemplos são a *agroindústria*, a *indústria de serviços* e os *serviços industriais*. (2009, p. 256, grifos do autor)

Ao constatar que a pandemia teria provocado a “antecipação do futuro do trabalho”, o FEM dá uma pista de como imagina o porvir: dentro dos limites da ideologia neoliberal, reforçando o sistema de produção capitalista e ignorando as angústias do precariado. Diante do agravamento da situação sanitária mundial, Antunes afirma que “se deixarmos o capitalismo responder à crise, sua proposta é clara: obrigar a força de trabalho a ir à labuta e assim conhecer os subterrâneos do Inferno de Dante” (2020a, p. 32, localização 459). De fato, a lógica do capital exigiu muito mais exposição a situações de risco ao vírus dos trabalhadores de categorias classificadas como atividades essenciais e os que compõem a economia informal e o trabalho de plataforma.

No Documento 5, nota-se a recorrência do uso da expressão “capitalismo de stakeholders” ou “stakeholder capitalism”. O conceito não é algo novo, foi proposto por Edward Freeman (filósofo e professor de administração de empresas americano) no começo dos anos 1980 e parte da premissa de que uma empresa não deve gerar valor apenas aos acionistas e investidores, mas também para clientes, fornecedores, comunidade e o planeta, de maneira integrada. No relatório, afirmam que o aproveitamento integral das vantagens tecnológicas depende exclusivamente dos stakeholders em instigar as reformas necessárias para o sistema de educação, políticas do mercado de trabalho e o desenvolvimento de habilidades nos trabalhadores. Segundo o FEM, existe um grande potencial de prosperidade, progresso social e desenvolvimento individual nesse novo mundo do trabalho, mas isso só será alcançado se stakeholders tomarem ações em relação à educação, às leis e políticas do mercado de trabalho, bem como ao desenvolvimento das habilidades.

Apesar de não ser o objetivo dessa pesquisa fazer uma crítica sobre o capitalismo, nota-se a inabilidade do FEM em apontar as falhas desse sistema em, ao longo dos anos, criar condições para a dignidade, a proteção do meio ambiente e a promoção da igualdade social. O uso do termo “capitalismo de stakeholder” entra como mais um elemento do “léxico do capital” (AMORIM; GROHMANN, 2021) e pode ser interpretado como um eufemismo para validar a

busca pelo crescimento econômico diante das catástrofes que se mostram iminentes no século XXI.

Nos Documentos 3 e 4, nota-se a crescente postura crítica e preocupação do FEM em indicar as ameaças do cenário futuro. Afirmam que a requalificação que está em curso gera preocupações, porque está concentrada nos trabalhadores que já são altamente valorizados e não nos trabalhadores que estão sendo ameaçados com a adoção da automação. Demonstram especial atenção, ainda que de maneira pontual, às relações trabalhistas que estão migrando para modelos temporários e sob demanda, questionando se os indivíduos terão o suporte de que precisam para navegar por esse cenário. Para o FEM, há um descompasso entre os esforços das organizações e dos governos e a força das transformações, e, se perdemos a oportunidade, haverá consequências muito graves. Por isso, indicam a necessidade de os governos tomarem ação diante das grandes consequências da crise da Covid-19. Não há, no entanto, uma descrição mais objetiva de como o FEM pode apoiar a condução das transformações necessárias para mitigar os problemas advindos da pandemia.

Sem a discussão da raiz dos problemas agravados pela crise do novo coronavírus, não é possível estabelecer planos de ação e papéis e responsáveis para endereçá-los. Ricardo Antunes afirma que é preciso “reinventar o trabalho humano e social, concebendo-o como atividade vital, livre, autodeterminada, fundada no tempo disponível, contrariamente ao trabalho assalariado alienado, que tipifica a sociedade do capital, inclusive (e de modo mais intenso) na fase informacional-digital” (2020a, p. 35, localização 490).

4.3 Novas profissões e gestão da força de trabalho

Os relatórios falam sobre a relação entre automação e criação de empregos indicando que, assim como em outras ocasiões do desenvolvimento econômico ao longo da história, conforme cresce o uso de tecnologias, novas posições são criadas. Atribuem dois fatores interconectados que impactarão a força de trabalho nos próximos anos: 1) declínio em grande escala de funções que se tornam automatizadas ou redundantes e 2) crescimento em grande escala de novos produtos e serviços (e novas tarefas associadas a esses produtos), gerados pela adoção de tecnologias e outros desenvolvimentos socioeconômicos, como a ascensão econômica das classes médias.

Como vimos anteriormente, a automação não é a causa para o desemprego, mas sim o baixo crescimento econômico observado nos últimos anos (BENANAV, 2020). De toda forma, é necessário considerar que a automação implica a proliferação do subtrabalho, do trabalho que é organizado a partir de microtarefas: “O que acontecerá não é o desemprego em massa, mas o

crescimento contínuo do subemprego. [...] Os debates sobre os robôs substituírem ou não os trabalhadores – e os perigos ou alegrias disso – acabam por invisibilizar o contínuo papel dos trabalhadores nos processos produtivos e cada vez mais espremidos em ‘microtarefas’” (AMORIM; GROHMANN, pp. 21-24).

Sobre esse processo que desconstrói o trabalho em elementos distintos para reorganizá-lo em pequenas partes que são executadas ora por indivíduos, ora por aparelhos, o FEM utiliza a expressão “colaboração homem-máquina”:

Para os empregadores, a integração ideal de humanos e tecnologia de automação exigirá uma capacidade analítica para desconstruir o trabalho realizado em suas organizações hoje em elementos distintos – ou seja, ver as tarefas de trabalho das funções atuais como componentes independentes e fungíveis – e, em seguida, reconfigurar esses componentes para revelar oportunidades de colaboração homem-máquina que são mais eficientes, efetivas e impactantes.⁷⁹ (2018, p. 11. Tradução nossa)

Como consequência desse processo de fragmentação das atividades, é esperado que haja expansão dos modelos de flexibilização do trabalho. O FEM indica que existe a intenção, por parte das empresas, em envolver os trabalhadores de uma maneira mais flexível, descentralizando as operações. À medida que as fronteiras físicas e organizacionais se tornam cada vez mais confusas, as organizações terão que se tornar mais ágeis para gerenciar a força de trabalho como um todo. Dessa forma, os documentos abordam a ampliação do trabalho de “freelancers” e profissionais independentes, principalmente por meio de plataformas de talentos digitais. Ao consultar o site do Fórum, nota-se que as “Big Five” (DIJCK et al., 2018) – Amazon, Apple, Facebook, Google e Microsoft – fazem parte do rol de “sócios da organização”⁸⁰. É possível que haja uma visão míope em relação ao modo como operam essas empresas? É uma escolha deliberada do FEM não explicitar o “ecossistema das plataformas” e a crescente reprodução de suas mecânicas de funcionamento? (DIJCK et al., 2018)

Ainda que não sejam claros quanto aos efeitos da plataformização do trabalho, ao longo dos textos, é possível observar o uso de termos como “bom trabalho” e “bons empregos”, talvez em tentativa de expressar a condição de justiça e dignidade, assim como notamos no uso do termo “trabalho decente” nos relatórios da OIT. Ao fazerem tais proposições, reforçam principalmente a necessidade de garantir proteção social e combater a erosão de salários.

⁷⁹ No original: “For employers, optimally integrating humans and automation technology will require an analytical ability to deconstruct the work performed in their organizations today into discrete elements—that is, seeing the work tasks of today’s job roles as independent and fungible components—and then reconfiguring these components to reveal human-machine collaboration opportunities that are more efficient, effective and impactful.

⁸⁰ Disponível em <https://www.weforum.org/partners>. Acesso em junho de 2021.

O FEM afirma que formas modernas de associação, como sindicatos de “freelancers” digitais e regulamentações atualizadas do mercado de trabalho, começarão a emergir para complementar os novos modelos organizacionais. Apesar dessa afirmação, não explicam como isso poderá se dar na prática, ou seja, como o FEM enxerga (e apoia) essas formas de organização dos trabalhadores e quais iniciativas podem servir de exemplo para esses novos modelos de representação. Grohmann tem estudado os “laboratórios dos trabalhadores das plataformas” e propõe que “[...] ao se organizarem coletivamente, eles mostram que podem frear a circulação do capital, e assim reencontram sua capacidade de barganha e de pressão contra as empresas, em nome de uma vida melhor” (2021, p. 20). Esses experimentos têm colhido resultados. No dia 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido publicou sua sentença sobre o caso movido por motoristas contra a empresa Uber. A decisão, de maneira inédita, reconheceu os profissionais como “trabalhadores” e garantiu direitos como salário mínimo, férias e regras sobre jornada de trabalho⁸¹.

O FEM não coloca em perspectiva o tipo de trabalho que está sendo criado a partir da flexibilização das relações. Por outro lado, os documentos são eficientes em prever novas profissões que devem emergir com as transformações em curso, como: Analistas e Cientistas de Dados, Desenvolvedores de Software e Aplicativos e Especialistas em Comércio Eletrônico e Mídia Social (FEM, 2018). O texto também aponta funções que alavancam habilidades distintamente “humanas”, como Trabalhadores de Atendimento ao Cliente, Profissionais de Vendas e Marketing, Treinamento e Desenvolvimento, Pessoas e Cultura e Especialistas em Desenvolvimento Organizacional e Gerentes de Inovação (FEM, 2018). A projeção de profissões para o futuro colabora para a criação de um mercado que busque formar os profissionais. Para além disso, nota-se que as posições descritas estão restritamente relacionadas ao universo corporativo, o que demonstra que, para o FEM, as profissões do futuro são subordinadas à lógica da demanda econômica.

4.4 Equidade de gênero como oportunidade econômica

Os documentos analisados indicam a urgência em promover a equidade de gênero. Segundo o FEM, “há um imperativo econômico associado a incluir as mulheres mais plenamente na sociedade e no local de trabalho”⁸² (FEM, 2016, p. 34, tradução nossa). Ou seja,

⁸¹ Conforme reportagem do site Carta Capital, disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opinioao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/>. Acesso em junho de 2021.

⁸² No original: “there is an accompanying economic imperative for including women more fully into society and the workplace.”

para a organização, é importante que a pauta avance para que haja crescimento econômico. O documento argumenta que embora as mulheres tenham, em média, graus mais elevados de educação do que os homens, suas chances de ascender a posições de liderança são menores: “os talentos de metade da força de trabalho potencial do mundo são, portanto, muitas vezes desperdiçados ou subutilizados devido às barreiras no caminho para a integração bem-sucedida da mulher na força de trabalho”⁸³ (FEM, 2016, p. 34, tradução nossa).

Apesar da sinalização feita pelo FEM, é importante notar a ausência de marcadores de raça e classe social em seus apontamentos sobre equidade de gênero. Esse fato pode revelar que a organização não considera a perspectiva de interseccionalidade (CRENSHAW, 2018) que designa as consequências da interação e o acúmulo entre duas ou mais formas de subordinação e discriminação, como o sexismo, o racismo e o patriarcalismo.

Os documentos abordam a sobrecarga da mulher em relação ao trabalho doméstico e aos trabalhos de cuidado. Reconhecem que as mulheres ainda desempenham, em média, uma parcela muito maior do trabalho não remunerado em todos os países do mundo – desde o trabalho doméstico de rotina até o cuidado das crianças – e que o valor desse trabalho “equivale a mais de 20% do PIB na maioria dos países da OCDE”⁸⁴ (FEM, 2016, p.38, tradução nossa). Em outros trechos, no entanto, apresentam informações imprecisas e que abrem margem para questionamento se também não estariam carregando vieses inconscientes. Por exemplo: afirmam que “muitos empregadores acreditam que a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é um fator de dissuasão fundamental para a participação das mulheres no trabalho”⁸⁵ (FEM, 2016, p. 38, tradução nossa). Não apresentam dados que respaldem essa informação. Em outro trecho, afirmam que “o trabalho doméstico, que ainda é principalmente responsabilidade das mulheres na maioria das sociedades, poderia ser ainda mais automatizado, deixando que usem melhor seu conjunto de habilidades, inclusive no mercado de trabalho formal.”⁸⁶ (FEM, 2016, p. 39, tradução nossa) É curioso que o Fórum apresente como alternativa para o trabalho doméstico a criação de soluções automatizadas ao invés de, simplesmente, recomendar o compartilhamento dessas atividades de maneira igualitária. Como meios para combater a inequidade de gênero, o FEM recomenda que as empresas ampliem a

⁸³ No original: “The talents of half the world’s potential workforce are thus often wasted or underutilized due to barriers on the path to women’s successful workforce integration.”

⁸⁴ No original: “amounts to more than 20% of GDP across most OECD countries.”

⁸⁵ No original: “Many employers thus believe lack of work-life balance is a key deterrent to women’s participation at work.”

⁸⁶ No original: “Household work could be further automated, relieving some of the current dual burden and allowing women to put their skills to use in the formal economy.”

licença-parental, horário de trabalho flexível e outros programas de conciliação entre vida pessoal e profissional, inclusive por parte de funcionários do sexo masculino.

Com a análise dos documentos do FEM, nota-se que o trabalho doméstico está às margens dos estudos da organização, e não no cerne das discussões. O feminismo marxista propõe, há mais de quatro décadas, a reflexão sobre como o funcionamento do capitalismo está condicionado às formas invisíveis e não remuneradas de trabalho feminino. Silvia Federici afirma que a pandemia colaborou para dar visibilidade à importância da reprodução e a como ela está diretamente correlacionada com um sistema de vida mais sustentável.

Este sistema (o capitalismo) está nos matando de muitas maneiras. Com a agricultura industrializada [...] e também com a poluição das águas, pelo uso de pesticidas. As camponesas, as indígenas, as moradoras das periferias urbanas formam a primeira linha na luta por uma sociedade distinta, por uma reprodução que nos dê vida, que nos dê um futuro, que nos nutra — e que não nos mate. [...] Reprodução é cuidado, educação, culinária, acompanhamento de doentes. É também o cuidado da natureza. (2020)

O trabalho reprodutivo, bem como os estudos feministas marxistas, é um campo abrangente e profícuo para a investigação das narrativas do futuro do trabalho, e seria imprudente imaginar que essa dissertação pudesse aprofundar tais reflexões. De toda forma, para o contexto dessa análise, optou-se por sinalizar a relevância desses temas, especialmente na conjuntura pandêmica que enfrentamos.

Ainda que esse item se proponha a analisar informações sobre equidade de gênero (uma vez que esse assunto recebeu destaque nos conteúdos dos relatórios), é importante mencionar que os textos também trataram sobre diversidade de maneira mais ampla (como a etária e de orientação sexual), atestando os benefícios que o incentivo a um ambiente mais diverso provoca para a gestão dos negócios. De toda maneira, as colocações do FEM em relação a esse assunto são muito pontuais. Afirmam ainda haver barreiras que impeçam o avanço dessas pautas dentro das organizações. Para fazer incentivar a paridade da força de trabalho, recomendam o uso da tecnologia, principalmente para mitigar os vieses inconscientes e o estabelecimento de metas e métricas que possam acompanhar os progressos.

4.5 Revolução tecnológica e colaboração homem-máquina

A automação não é uma novidade do mundo contemporâneo. Os documentos analisados informam que ondas de automatização remodelaram a economia global ao longo da história. Mas o que torna o momento presente tão peculiar é a velocidade com que as mudanças estão ocorrendo. Nos documentos, o Fórum Econômico Mundial propõe que, se gerenciadas de

maneira eficiente, as transformações tecnológicas podem levar a “empregos de qualidade” e à qualidade de vida. Mas, se forem mal gerenciadas, tendem a ampliar as lacunas de habilidades, promovendo a desigualdade e a polarização:

Discussões recentes sobre o impacto da mudança disruptiva no emprego têm sido frequentemente polarizadas entre aqueles que preveem oportunidades ilimitadas em novas categorias de trabalho e perspectivas que melhoram a produtividade dos trabalhadores e os libertam do trabalho rotineiro e aqueles que preveem a substituição maciça de trabalho e deslocamento de empregos.⁸⁷ (FEM, 2016, p. 10, tradução nossa)

Já falamos anteriormente sobre como essa tensão da automação total tem sido explorada por conteúdos sobre futuro do trabalho. Para os conteúdos do FEM não é diferente. Os trechos que abordam a automação frequentemente lançam mão de projeções estatísticas para apontar a substituição do trabalho humano por máquinas, bem como a criação de novos empregos:

Quase 50% das empresas esperam que a automação leve a alguma redução em sua força de trabalho em tempo integral até 2022, com base nos perfis de trabalho de sua base de funcionários hoje. No entanto, 38% das empresas pesquisadas esperam estender sua força de trabalho para novas funções que aumentem a produtividade e mais de um quarto espera que a automação leve à criação de novas funções em suas empresas.⁸⁸ (FEM, 2018, p. viii, tradução nossa)

Appadurai (2018) afirma que a ideia de projeções numéricas para o futuro tem um papel muito grande em como arriscamos e conduzimos nossas vidas. Esses aparatos preditivos, no entanto, não estão nas mãos de pessoas comuns, mas sim de grandes organizações, governos e especialistas, o que nos deixa como objetos de maquinários probabilísticos. Projeções como essas podem reduzir o espaço para a “ética da possibilidade” (APPADURAI, 2013) e dificultar a mobilização por condições mais justas para o mundo do trabalho e a imaginação de novas formas de organização social que possam promover outras visões de futuro.

Embora o FEM aponte para a ameaça da automação, o principal argumento sobre o assunto nos relatórios trata sobre a “colaboração máquina-homem”⁸⁹ (2018, p. 11, tradução nossa) ou a “estratégia do aumento”⁹⁰ (2018, p. 10, tradução nossa), ou seja, a ideia de que a

⁸⁷ No original: “Recent discussions about the employment impact of disruptive change have often been polarized between those who foresee limitless opportunities in newly emerging job categories and prospects that improve workers’ productivity and liberate them from routine work, and those that foresee massive labour substitution and displacement of jobs.”

⁸⁸ No original: “Nearly 50% of companies expect that automation will lead to some reduction in their full-time workforce by 2022, based on the job profiles of their employee base today. However, 38% of businesses surveyed expect to extend their workforce to new productivity-enhancing roles, and more than a quarter expect automation to lead to the creation of new roles in their enterprise.”

⁸⁹ No original: “human-machine collaboration”.

⁹⁰ No original: “augmentation strategy”.

combinação entre o trabalho humano e as possibilidades que as tecnologias oferecem é maior do que a soma das partes e que a automação é uma ferramenta para complementar e melhorar o trabalho humano, permitindo que as pessoas reconheçam seu “pleno potencial”⁹¹ (2016, p. vi, tradução nossa)

Ao longo das três edições, os relatórios destacam o ritmo acelerado das mudanças e o significativo incremento no interesse por robôs não humanoides, inteligência artificial, nanotecnologia, impressora 3D, biotecnologia, “Big Data”, “analytics”, “cloud computing”, entre outros. Segundo o FEM, tais tecnologias colaborarão para encontrar a solução dos problemas mais simples, como questões de logística, até os mais complexos, como o aquecimento global. Amorim e Grohmann (2021) afirmam que é impossível desassociar a tecnologia do trabalho humano. Segundo os autores, as tecnologias “apresentam uma dimensão muito concreta e material. Por isso, não existe, por si, uma ‘era tecnológica’ ou uma ‘explosão tecnológica’, pois os seres humanos sempre desenvolveram tecnologias a partir de suas atividades de trabalho. Essa perspectiva nos ajuda a não desistoricizar a tecnologia, como se ela fosse sempre algo ‘novo’” (p. 9). Ademais, é importante notar como o FEM parece “delegar” a solução dos desafios contemporâneos às tecnologias, como se elas fossem entidades autônomas para operarem sem a articulação de pessoas e organizações.

4.6 Habilidades profissionais como imperativo para o futuro

Com a leitura dos documentos, fica evidente que a parte central dos relatórios analisados diz respeito às habilidades profissionais. O FEM apresenta as habilidades como um fator imprescindível para o futuro do trabalho e apresenta as implicações que esse tema tem para os profissionais, para os empregadores, para a economia e para os governos. A organização afirma que existe um ciclo virtuoso entre novas tecnologias e requalificação (ou aprimoramento de habilidades), ou seja, quanto mais qualificada a força de trabalho, maior será o avanço tecnológico e, conseqüentemente, o progresso econômico, por isso a necessidade de acompanhamento contínuo desse fator.

Os relatórios apontam “skills gaps” (lacunas de habilidades) como grandes impeditivos na adoção de novas tecnologias. Isso porque eles podem acelerar ou frear o passo da mudança, exercendo um impacto direto sobre o crescimento dos negócios. Para auferir o comportamento das habilidades, o FEM criou o marcador “skills stability” ou “estabilidade das habilidades”

⁹¹ No original: “full potential”.

que indica (em projeção de 5 anos) quais habilidades estarão em ascensão ou decadência. Com base nesses índices, fazem leituras específicas com o uso de filtros por região geográfica e/ou indústria e os apresentam com gráficos. Diante desse fato, vale refletir que a metrificação e acompanhamento de habilidades (físicas, cognitivas, emocionais) no contexto da sociedade de plataformas apresenta riscos que o FEM não explicita. Amorim e Grohmann (2021) tratam sobre como softwares de gerenciamento, controle e vigilância implementados pelas plataformas e pela indústria em geral prescrevem de que forma o trabalho deve ser executado, reproduzindo a forma industrial típica do capitalismo. De fato, se há tanta discussão em torno da robotização das profissões, metrificar aspectos relacionados a habilidades humanas não é uma forma de forçar a padronização dos trabalhadores em uma lógica maquinal? Como propõem os autores, “a tendência, caso nenhuma alternativa política seja criada e colocada em prática pela classe trabalhadora, é de que esse processo de dominação e exploração do trabalho se torne cada vez mais intenso e abrangente” (2021, p. 24).

Na mesma direção da “estabilidade das habilidades”, os textos dos relatórios analisados apresentam um “ranking” das habilidades que serão determinantes para a força de trabalho no futuro. Essas listas são repercutidas largamente pela imprensa⁹² em uma tentativa de oferecer uma espécie de guia para que os indivíduos possam se preparar para os próximos anos. A seguir, propõe-se uma breve análise de como essas habilidades (skills) são apresentadas. Reconhecendo que não cabe ao escopo desse trabalho fazer uma revisão profunda sobre o tema, busca-se compreender a tentativa proposta pelo FEM em ranquear habilidades para o futuro dos profissionais.

Para avançar, vamos relembrar o método proposto pelo FEM na condução das pesquisas sobre futuro do trabalho: um formulário on-line com perguntas quantitativas e qualitativas, distribuído para líderes de Recursos Humanos e chefes de estratégia de empresas globais. Para classificação das “skills”, o FEM adota a taxonomia de habilidades, empregos e tarefas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (US Department of Labor), denominada O*NET⁹³ (Occupational Information Network). Com essas informações, é possível afirmar que as projeções partem de dois vieses importantes: a opinião de executivos de um determinado grupo de empresas e a classificação de um órgão norte-americano para qualificar as habilidades descritas. Apesar do respaldo metodológico e da seriedade do Fórum Econômico Mundial, os

⁹² No ano de 2020, por exemplo, são identificadas matérias nos sites do Valor Econômico, Época Negócios, G1.com.br e Exame.com com manchetes similares que anunciam as “10 competências para o profissional do futuro”. Todas tinham como fonte os relatórios do Fórum Econômico Mundial.

⁹³ A tabela completa está disponível no link <https://www.onetonline.org/skills/>.

relatórios não oferecem uma visão detalhada e profunda sobre as habilidades. Os capítulos que têm essa temática apresentam, em sua maioria, dados e comparações quantitativas que, de acordo com os respondentes, despontam como tendências para o futuro, o que abre margem a múltiplas interpretações. No Quadro 11, vejamos os “rankings” das 10 principais habilidades para o futuro de cada um dos relatórios analisados:

Quadro 11 – As 10 habilidades para o profissional do futuro segundo o Fórum Econômico Mundial

Posição no Ranking	Documento 3 (publicado em 2016) Habilidades para 2020	Documento 4 (publicado em 2018) Habilidades para 2022	Documento 5 (publicado em 2018) Habilidades para 2025
1	Resolução de problemas complexos	Pensamento analítico e inovação	Pensamento analítico e inovação
2	Pensamento crítico	Aprendizado ativo e estratégias de aprendizagem	Aprendizado ativo e estratégias de aprendizagem
3	Criatividade	Criatividade, originalidade e iniciativa	Resolução de problemas complexos
4	Gestão de Pessoas	Design e programação de tecnologia	Pensamento crítico e análise
5	Coordenação com outros	Pensamento crítico e análise	Criatividade, originalidade e iniciativa
6	Inteligência emocional	Resolução de problemas complexos	Liderança e influência social
7	Capacidade de ponderar e tomar decisões	Liderança e influência social	Uso, monitoramento e controle de tecnologia
8	Orientação para o servir	Inteligência emocional	Design e programação de tecnologia
9	Negociação	Raciocínio, solução de problemas e ideação	Resiliência, tolerância ao stress e flexibilidade
10	Flexibilidade cognitiva (capacidade de aprender)	Análise e avaliação de sistemas	Raciocínio, solução de problemas e ideação

Fonte: Organizado pela autora com base no site weforum.org e relatórios “Future of Jobs” (2016; 2018; 2020). Tradução nossa⁹⁴.

Pelas diferenças semânticas, é possível notar que houve mudanças na taxonomia proposta pela O*NET ao longo dos anos. Mas fica evidente a repetição de alguns termos como “resolução de problemas complexos”, “pensamento crítico”, “criatividade”, “aprendizado ativo” ou “flexibilidade cognitiva”, “liderança” e “influência social”.

⁹⁴ Para a primeira coluna, Documento 3, no original: “1- complex problem solving, 2- critical thinking, 3- creativity, 4- people management, 5- coordinating with others, 6- emotional intelligence, 7- judgment and decision making, 8- service orientation, 9- negotiation, 10- cognitive flexibility.” Para a segunda coluna, Documento 4, no original: “1- analytical thinking and innovation, 2- active learning and learning strategies, 3- Creativity, originality and initiative, 4- technology design and programming, 5- critical thinking and analysis, 6- complex problem-solving, 7- leadership and social influence, 8- emotional intelligence, 9- reasoning, problem-solving and ideation, 10- systems analysis and evaluation”. Para a terceira coluna, Documento 5, no original: “1- analytical thinking and innovation, 2- active learning and learning strategies, 3- complex problem-solving, 4- critical thinking and analysis, 5- creativity, originality and initiative, 6- leadership and social influence, 7- technology use, monitoring and control, 8- technology design and programming, 9- resilience, stress tolerance and flexibility, 10- reasoning, problem-solving and ideation.”

Cada uma das habilidades apresentadas nos relatórios representa características de milhões de anos de evolução do homo sapiens sapiens. No entanto, nota-se que o FEM as apresenta com uma medida de novidade e como algo que os trabalhadores devam “adquirir”. A disposição dos itens no formato de ranking não diz muito além da opinião dos entrevistados na pesquisa. Quando essa ressalva não é feita, pode-se passar a ideia de que existe uma espécie de priorização das habilidades, o que seria muito reducionista diante da complexidade do humano. É claro que pesquisas são importantes balizadores para a condução social, econômica e política, o ponto, porém, é observar que a maneira como se dá a circulação dos rankings na imprensa e nas organizações pode ampliar seus significados como ideias prescritivas.

Por exemplo, a capacidade de julgamento, de ponderação e a tomada de atitude exigem “pensamento crítico e análise”, habilidade que, de acordo com a O*NET, é definida como “o uso da lógica e da racionalização para identificar forças e fraquezas de soluções alternativas, conclusões e abordagens a problemas”. É necessário que o profissional tenha pensamento estruturado, ampla capacidade de comunicação, habilidade de questionar, de investigar a origem do problema e de olhar para uma questão sob diferentes pontos de vista. Apesar dessa definição, há de se levar em conta que as pessoas usam muito mais do que apenas a racionalização para tomar uma decisão. Estão presentes elementos culturais e muito subjetivos que interferem diretamente, mesmo que não conscientemente nas decisões.

A pesquisa também menciona a “colaboração” como uma das habilidades essenciais para o futuro. É necessário que o profissional saiba “coordenar as próprias ações de acordo com as ações de outras pessoas” (O*NET). Compartilhar conhecimento e construir coletivamente as soluções para os problemas dos clientes e das organizações é uma tarefa ainda desafiadora nos modelos organizacionais atuais, que têm na competitividade um totem da época contemporânea (STANDING, 2017).

O relatório também apresenta a “criatividade” como um diferencial que permitirá ao profissional se beneficiar de cenários de rápidas transformações em produtos, tecnologias e modos de trabalho. Segundo a pesquisa, essa é uma característica que não poderá ser emulada por robôs, pelo menos não por enquanto. De maneira similar, as características mais ligadas à dimensão afetiva e emocional também são recomendadas. Algumas empresas se referem a essas habilidades como “gestão de emoções” ou “inteligência emocional”, como se os sentimentos fossem passíveis de serem geridos ou controlados. Fala-se pouco, no entanto, que a supressão de emoções leva ao adoecimento. Esse assunto ganhou especial atenção durante a pandemia, quando as organizações viram saltar os números de trabalhadores com “burnout”, depressão e outras enfermidades mentais. Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, em

2017, episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença, sendo a 10ª doença com mais afastamentos⁹⁵. Dados do Tribunal Superior do Trabalho⁹⁶ apontam que, em 2020, os afastamentos do trabalho por depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. É interessante notar como o Documento 5 apresenta a habilidade de “resiliência, tolerância ao stress e flexibilidade” como uma das dez habilidades para o profissional do futuro, desta forma delegando ao indivíduo (em conformidade à lógica neoliberal) a responsabilidade em lidar com as condições de pressão que estão impostas a ele e sobre as quais não tem qualquer poder de influência.

Da maneira como são apresentadas essas habilidades, pode-se dizer que a visão do Fórum Econômico Mundial apresenta as habilidades como elementos apartados, anexáveis, adquiríveis, como se pudessem ser aumentadas ou diminuídas nos indivíduos em um acionar de botões. É preciso reconhecer que essa forma de tratar o “capital humano” não é exclusiva do FEM. A imprensa especializada também costuma traduzir os dados de relatórios em matérias (veja exemplo na Figura 7) que demonstram uma abordagem prescritiva e superficial das habilidades.

⁹⁵ Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em maio de 2021.

⁹⁶ Disponível em <http://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em maio de 2021.

Figura 7 – Exemplo de matéria sobre as habilidades do profissional do futuro

The screenshot shows a webpage from 'Valor Carreira'. At the top, there is a navigation bar with 'Menu', 'Buscar', the 'Valor Carreira' logo, and a user profile 'Marcos'. Below the navigation bar, there is a live stream announcement for Paul Ferreira, director of the Center of Leadership at Fundação Dom Cabral. A blue banner below that says 'Comece o Ano Sem Dívidas'. The main article is titled 'As dez competências para 2025' in a yellow box. The text below the title discusses the World Economic Forum's report 'The Future of Jobs' and highlights that automation will eliminate 85 million jobs while creating 97 million. It lists essential skills like analytical thinking, complex problem-solving, and digital technology use. A small graphic on the right asks 'QUER SABER MAIS SOBRE A QUALIDADE DE OI FIBRA? PERGUNTE PRA QUEM TEM.' and includes logos for OI FIBRA and HUAWEI.

Fonte: valor.com.br

A organização das habilidades em uma lógica mensurável e ranqueável, como propõe o FEM, apaga os múltiplos elementos culturais que são intrínsecos e essenciais na formação dos indivíduos. O esquema de priorização acirra a competição entre os profissionais, impondo as habilidades como credenciais para validar aqueles que estão “mais preparados” para o futuro. Essa lógica também apaga outras características que são inerentes aos seres humanos, mas não têm espaço na dimensão empresarial: o excesso, o delírio, as manias, as falhas. Pode-se dizer que conhecer as dimensões mais profundas do ser humano nunca foi tão importante para as organizações, mas fazê-lo significa falar sobre ambiguidades, sobre o subjetivo, algo que parece não combinar com a lógica probabilística que impera no meio empresarial.

Com as reflexões apresentadas, caminhamos para a conclusão da Análise de Conteúdo (AC) dos três documentos publicados pelo FEM. É possível dizer que, como uma Organização Não Governamental Internacional, o Fórum apresenta uma visão focada nas perspectivas econômicas e organizacionais sobre o mundo do trabalho. Os relatórios partem do pressuposto do trabalho formal que é proporcionado por corporações globais, portanto, não incluem fatores cruciais que marcam a contemporaneidade, como a economia informal. Também não adotam uma perspectiva crítica para abordar os problemas da flexibilização do trabalho e do sistema

capitalista. Para complementar a análise, no Quadro 12, vejamos a lista dos verbos mais frequentes no texto de modo a compreender sua capacidade de projeção.

Quadro 12 – Os dez verbos mais frequentes nos documentos 3, 4 e 5⁹⁷

Palavra	tradução	Frequência
change	mudar	445
will	irá (will)	324
use	usar	322
hire	contratar	183
accelerate	acelerar	168
working	trabalhando	150
can	pode	143
expect	esperar	128
set	definir	126
expand	expandir	112

Fonte: organizado pela autora por meio do software de análise MAXQDA.

Com a listagem, é possível dizer que os relatórios se propõem a projetar cenários futuros, uma vez que se nota a alta ocorrência do verbo “will” (irá), bem como dos verbos “can” (pode) e “expect” (esperar), que apresentam uma abertura para indicar previsões e possibilidades de cenários. Com os verbos “change” (mudar), “accelerate” (acelerar) e “expand” (expandir), é possível dizer que o FEM reconhece e estimula transformações que possam levar à agilidade e ao crescimento.

Percorrida a jornada da AC pelos cinco documentos que compuseram o *corpus* dessa dissertação, passemos às considerações finais, em que será possível refletir sobre os aprendizados e principais resultados da pesquisa.

⁹⁷ Obs: na classificação inicial, conforme Anexo 1, foram considerados como verbos: “share”, “learning” e “cost”. No entanto, verificou-se que, na maioria das vezes, eles ocupavam outras funções gramaticais no texto e, por isso, não constam desse quadro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início do percurso proposto por essa dissertação, buscava-se responder à pergunta: como a ideia de “futuro do trabalho” está sendo construída e comunicada por organizações internacionais? Diante da necessidade de concluir, mas ciente de que a pesquisa não se encerra aqui e que seriam possíveis muitos outros trajetos (com diferentes procedimentos científicos) para refletir sobre essa pergunta, a proposta das próximas páginas é abordar os principais resultados da Análise de Conteúdo (AC), os aprendizados colhidos com a aplicação metodológica e trazer algumas reflexões sobre as explorações que foram feitas.

Na Introdução e no primeiro capítulo, observamos aspectos do cenário contemporâneo, em que são criados conteúdos sobre o futuro do trabalho: as crises do capitalismo (HARVEY, 2016) e as metamorfoses que provocam no mundo do trabalho (ANTUNES, 2015), a plataformização da sociedade (DIJCK et al., 2018) e seus impactos para as estruturas sociais, e as características do precariado (STANDING, 2017). Por meio de exemplos de publicações de consultorias empresariais, demonstramos como os conteúdos sobre “futuro do trabalho” têm proliferado, especialmente com o advento da pandemia da Covid-19. Constatamos que, por vezes, tais comunicações utilizam o argumento da ameaça da automação total (BENANAV, 2020) que distorce as causas reais para o desemprego estrutural ou fetichizam a tecnologia, apresentando cenários permeados por ideias tecnoutópicas (ATANOSOSKI; VORA, 2019), delegando a resolução de problemas históricos e estruturais para o futuro imaginário (BARBROOK, 2009).

Como propõem Amorim e Grohmann (2021), é possível afirmar que a concepção de “futuro do trabalho” pode ser observada como um elemento do novo léxico do capital, cuja agenda “é marcadamente focada no indivíduo – descontextualizando questões sociais – e em suas capacidades de desenvolver ‘habilidades’ perante um mundo cada vez mais automatizado” (p. 24). Nesse sentido, a parte empírica da pesquisa, desdobrada nos capítulos 2 e 3, permitiu observar como as organizações internacionais estão se apropriando desse termo (futuro do trabalho) para comunicar suas ideias para o porvir.

A escolha da Análise de Conteúdo, por ser um método abrangente e flexível de caráter predominantemente qualitativo, permitiu realizar inferências para interpretar os significados das mensagens que compunham os documentos. Bardin afirma que “a formação em Análise de Conteúdo se faz pela prática” (2016, p. 55). Sendo essa minha primeira experiência com o método, existem obstáculos da investigação que podem não ter sido transpostos. De toda forma,

o percurso ofereceu uma boa prática e permitiu que fossem encontrados vestígios que demonstram como as organizações internacionais têm comunicado o tema futuro do trabalho.

Para observar os resultados em uma perspectiva horizontal, ou seja, que cruzasse as inferências feitas com base nos cinco documentos, foi elaborado o Quadro 13, que reúne as categorias finais de interpretação, organizando-as de forma a facilitar a compreensão dos pontos que emergiram das análises.

Quadro 13 – Resumo dos principais resultados da Análise de Conteúdo

Categorias finais de interpretação	Documento	Resumo da análise horizontal
Interdependência econômica e o cenário brasileiro	1	As organizações internacionais reconhecem os desafios que estão impostos na contemporaneidade, mas não os colocam como decorrência das dinâmicas de funcionamento do sistema de produção atual. Os problemas estruturais, legados do passado recente, como as questões de raça, são pouco considerados.
Transformações sociais, econômicas e tecnológicas	2	
Desafios da contemporaneidade: uma visão parcial	3, 4 e 5	
Novas morfologias do trabalho	1	As crises do mundo do trabalho ampliam as flexibilizações e criam condições cada vez mais precarizadas aos trabalhadores. A OIT demonstra consciência sobre o cenário, mas é pouco efetiva em propor soluções, enquanto o FEM desconsidera as implicações do precariado em suas análises e projeta novas profissões que devem surgir.
Novas profissões e gestão da força de trabalho	3, 4 e 5	
Evolução tecnológica e a ameaça da automação total	1	A ameaça da automação total é abordada com frequência pelas organizações internacionais. Como forma de abrandar essa narrativa, recorrem a expressões como “centrado nos seres humanos” e “colaboração homem-máquina”.
Revolução tecnológica e colaboração homem-máquina	3, 4 e 5	
Governança e instrumentos de transformação	1	Existe uma tensão em relação à eficiência dos sistemas multilaterais (e tripartite, no caso da OIT) das organizações internacionais. Esse fato gera lacunas nas responsabilizações dos agentes e impedem os avanços de uma transformação global.
Multilateralismo e responsabilização	2	
Agenda para um futuro melhor	2	Na tentativa de propor respostas para o cenário duro da contemporaneidade (que envolve crise econômica, social, ambiental e sanitária), as organizações internacionais buscam intentos para um futuro melhor. As ideias e recomendações, no entanto, seguem prioritariamente a busca pela “evolução” do capitalismo.
Desenvolvimento sustentável e oportunidades do futuro	1	
Dignidade e sustentabilidade no trabalho	2	
Participação social e representação do trabalhador	1	
Antecipação do futuro e o capitalismo de stakeholders	3, 4 e 5	
Políticas para a equidade de gênero	2	

Equidade de gênero como oportunidade econômica	3, 4 e 5	Equidade de gênero é um tema relevante para as organizações internacionais pensarem o futuro do trabalho. Porém, as propostas apresentadas podem ser consideradas superficiais, não contemplando o cerne da discussão que diz respeito ao trabalho doméstico, ao trabalho não remunerado e à baixa valorização das trabalhadoras da economia do cuidado.
Habilidades profissionais como imperativo para o futuro	3, 4 e 5	A formação profissional é uma preocupação constante para as organizações internacionais. Para preparar o profissional do futuro, recomendam investir em habilidades e buscar o aprendizado ao longo da vida. Mas, sem o apoio e a estrutura da iniciativa pública e privada, essa responsabilidade pode recair sobre os indivíduos, reforçando a lógica neoliberal.

Fonte: autora.

Ao longo das análises, foi possível observar que as organizações internacionais apresentam os desafios impostos na contemporaneidade como o acirramento da desigualdade social, a crise dos empregos, o aquecimento global. No entanto, falham em reconhecer que as raízes desses problemas residem nas contradições do capital (HARVEY, 2016) e não são muito eficientes em apontar como esses desafios representam impactos diferentes de acordo com recortes de classe, raça, gênero e geração. Apenas para ilustrar esse fato, vejamos, no Quadro 14, um exemplo que demonstra a baixa frequência de palavras relacionadas à raça e à etnia.

Quadro 14 – Frequência das palavras relacionadas à raça e à etnia⁹⁸

Palavra	Tradução	Frequência	Número de documentos em que o termo foi encontrado
race	raça	6	2
ethnic	étnico	3	3
ethnicity	etnia	2	2
etnia-raça	-	1	1
raça	-	1	1

Fonte: organizado pela autora por meio do software de análise MAXQDA.

⁹⁸ Para um parâmetro de comparação, a palavra mais frequente, “skills” (habilidades), apresentou 1710 ocorrências, conforme Anexo 1.

A leitura dos documentos também permitiu tomar contato com os sintomas da crise do mundo do trabalho que abrem espaço para constantes flexibilizações e que agudizam as condições de precarização. Diante desse cenário, observamos a tentativa da OIT em apresentar os conceitos de “trabalho decente” e “trabalho digno”, que são reforçados por sua comunicação, mas parecem não reverberar em outros ambientes. Quanto ao FEM, nota-se que a organização se preocupa em estudar novas profissões que devem surgir, além de habilidades para manter a empregabilidade dos trabalhadores no cenário futuro.

Nesse sentido, a educação é uma preocupação constante para as organizações internacionais, principalmente para o Fórum Econômico Mundial. Para preparar o profissional do futuro, recomendam investir em habilidades e buscar o aprendizado ao longo da vida. No entanto, a formação frequentemente é associada aos aspectos profissionais. Esses movimentos podem reforçar a ideia de mercadorização da educação (STANDING, 2017), reduzindo seu espaço para uma função utilitarista e meramente econômica. Mas, se é essa a visão das organizações internacionais, qual é o futuro para sociólogos, historiadores, antropólogos, filósofos (para citar alguns exemplos)? Se a educação é um fator chave na formação de mão de obra necessária, qual o papel dos professores nesse cenário? O Fórum Econômico Mundial e (principalmente) a Organização Internacional do Trabalho não deveriam discutir também que tipo de profissões queremos ter para moldar um futuro melhor?

Assim como outros conteúdos sobre futuro do trabalho, os relatórios apresentados por organizações internacionais também abordam a ameaça da automação. Como forma de atenuar essa narrativa, vimos que tanto OIT quanto FEM recorrem ao uso de expressões como “centrado nos seres humanos”, “colaboração homem-máquina”, “estratégia do aumento”. O uso de expressões que universalizam a figura do homem contribui para apagar diferenças sociais, de classe, gênero, raça e geração que exigem problematizações particulares e políticas públicas específicas, assim como propõem Atanososki e Vora (2019).

Foi possível notar que existe uma tensão em relação à eficiência dos sistemas multilaterais e tripartite (no caso da OIT). Isso dificulta a liderança de uma pauta organizada que seja universal, tenha governança e garanta progressos expressivos para os desafios que estão impostos, ainda que a OIT se proponha a fazê-lo, como a recomendação da criação da Garantia Laboral Universal e a redação integral do próprio Documento 2. No entanto, o percurso da pesquisa também nos permite questionar se a OIT, enquanto Organização Intergovernamental Internacional, está realmente liderando as discussões sobre “futuro do trabalho”. Para que retome o protagonismo e possa propor medidas eficientes de enfrentamento

aos problemas contemporâneos, seria necessário, conforme sugestão de Standing (2010), uma reforma profunda em seu funcionamento.

Na tentativa de propor respostas para o duro cenário da contemporaneidade (que envolve crise econômica, social, ambiental e sanitária), as organizações internacionais buscam organizar agendas e propostas de ação para um futuro melhor. Nesse sentido, nota-se a indicação da Agenda 2030, dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, bem como do crescimento de estratégias ESG e do “capitalismo de stakeholders”. Apesar dessas iniciativas, a sustentabilidade não parece ser um conceito central para a comunicação do futuro do trabalho proposta pelas organizações, conforme exemplificação no Quadro 15.

Quadro 15 – Frequência das palavras relacionadas à sustentabilidade

Palavra	Tradução	Frequência	Número de documentos em que o termo foi encontrado
sustentabilidade		38	2
sustainable	sustentável	15	4
sustainability	sustentabilidade	5	2
sustainably	sustentavelmente	1	1
sustentável		1	1

Fonte: organizado pela autora por meio do software de análise MAXQDA.

Ao criar agendas e contratos de metas para o futuro, as organizações internacionais parecem seguir a ideia de “futuros imaginários” (BARBROOK, 2009), exaltando as possibilidades do futuro e, constantemente, postergando a resolução de problemas históricos para o porvir.

Outro ponto que conseguimos identificar com a leitura dos documentos é a relevância do tema equidade de gênero para o futuro do trabalho. Porém, as propostas apresentadas pelas organizações internacionais contêm baixa referência ao trabalho doméstico, ao trabalho não remunerado e à valorização das trabalhadoras da economia do cuidado, o que torna a discussão incompleta. Silvia Federici afirma que

A reprodução é o terreno estratégico fundamental para a construção de um futuro, de uma sociedade. Reprodução significa vida, futuro. Vivemos em um sistema capitalista cujo problema fundamental, que o torna insustentável, é que ele se baseia sistematicamente na subordinação da reprodução da vida, do futuro, uma vez que se pauta pelo lucro individual e no lucro das corporações, a partir da exploração do trabalho humano. Pode-se observar que todas as medidas políticas e econômicas colocadas em ação [para combater a pandemia] são moldadas por esse objetivo. (FEDERICI, 2020)

Caminhando para o fim da pesquisa, de maneira geral, foi possível observar a diferença com que as organizações apresentam seus conteúdos. A Organização Internacional do Trabalho opta pela expressão “futuro do trabalho”, enquanto o Fórum Econômico Mundial indica, no título dos relatórios, o termo “future of jobs” (futuro dos empregos). Nesse ponto, podemos retomar a reflexão de Ricardo Antunes acerca dos conceitos de trabalho nos sentidos de “work” e “labour”, mencionados na introdução. Ainda que as instituições não tenham declarado os motivos pelos quais decidiram empregar essas palavras, pode-se dizer que a OIT está mais próxima do conceito de trabalho concreto ou “*atividade genérico-social que transcende a vida cotidiana*” (ANTUNES, 2015, p. 100, grifos do autor), enquanto o FEM, dentro de sua competência econômica e mais alinhada ao discurso hegemônico neoliberal, ao escolher o termo “future of jobs”, está mais próximo do conceito de “labour”, que diz sobre “a realização da atividade cotidiana, que sob o capitalismo assume a forma de *atividade estranhada, fetichizada.*” (ibidem, p. 100)

A comunicação da OIT, em especial no Documento 2, traz aberturas para imaginar futuros possíveis e construir uma agenda de renovação e esperança, em uma perspectiva que Appadurai (2013) chama de “ética da possibilidade”. Por outro lado, a comunicação do FEM é regida pela “ética da probabilidade”, uma vez que constrói seus argumentos com dados quantitativos e busca predição em suas análises de forma a explorar ao máximo as oportunidades que se apresentam.

David Harvey afirma que

Desde tempos imemoriais há seres humanos que acreditam que são capazes de construir, individual ou coletivamente, um mundo melhor do que aquele que herdaram. Muitos acreditam que, no decurso dessa construção, poderão se refazer como pessoas diferentes, talvez até melhores. Incluo-me no grupo que acredita nas duas proposições. (2016, p. 591)

Compartilho da opinião de Harvey de que temos nossa parte (individual e coletiva) na construção de um futuro universal que desejamos ver, mas para isso não basta a vontade. Ao longo da pesquisa, vimos que não é a tecnologia que está provocando as mudanças no mundo do trabalho, mas sim as dinâmicas do funcionamento do sistema de produção capitalista. É preciso nutrir a postura crítica para identificar, nomear e problematizar os desafios que estão impostos na sociedade contemporânea. Como propõe Appadurai (2013), o futuro não é apenas um espaço técnico ou neutro, mas permeado de afeto e de sensação. O autor sugere que devemos investigar as sensações que o futuro produz: espanto, vertigem, excitação, desorientação. Segundo ele, “as muitas formas que o futuro assume também são moldadas por esses afetos e

sensações, pois dão às várias configurações de aspiração, antecipação e imaginação sua gravidade específica, sua tração e sua textura”⁹⁹ (2013, p. 287, tradução nossa).

O estado de alerta e tensão que permeia a contemporaneidade (especialmente com a pandemia) dificultam a abertura para a “ética da possibilidade” (APPADURAI, 2013), que é o campo da utopia, do bem-viver, da imaginação, elementos fundamentais para o porvir. De maneira semelhante, a sensação de euforia e esperança ao delegar para entidades como a tecnologia e o “capitalismo de stakeholders” nosso amanhã, também pode nos cegar para a aspiração de cenários que sejam diferentes dos que nos foram impostos.

Não há como responder objetivamente “qual é o futuro do trabalho?”, mas enquanto estamos distraídos ou ocupados com essa pergunta, esquecemos de imaginar um “*sistema de metabolismo verdadeiramente social*” (ANTUNES, 2020a, p. 35, grifos do autor). Nesses tempos de tanta turbulência e incertezas, as organizações internacionais são importantes para restaurar valores universais que nos coloquem no caminho de um futuro mais justo e próspero. Fica meu anseio em ter oferecido uma pequena contribuição para observar a expressão “futuro do trabalho” de maneira mais crítica.

⁹⁹ No original: “The many forms that the future takes are also shaped by these affects and sensations, for they give to various configurations of aspiration, anticipation, and imagination their specific gravity, their traction, and their texture.”

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017a. Disponível em <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em abril de 2021.
- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. Entrevista concedida a Ricardo Machado. **IHU On-line**, n. 503, 24 abr. 2017b. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em maio de 2021.
- ALVES, Leonardo Kurrle. **A terceirização e os meios de instrumentalização ideológica do capitalismo**. 2017. Monografia (Bacharel Direito) - Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/12652/Leonardo_Kurrle_Alves.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: março de 2020.
- AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. O futuro do trabalho: Entre novidades e permanências. **Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, n. 63, 1 jul. 2021. Saúde Amanhã, p. 1-28. Disponível em: https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/07/Amorim_e_Grohmann_O-futuro-do-trabalho_TD_63.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.
- AMORIM, Wilson Aparecido Costa. Futuro do trabalho no Brasil: Cuidar das instituições. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 5, p. 371-377, 5 out. 2020. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/82250>. Acesso em: março de 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Revista Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 28 jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/zDCryfbtFD3Yw6YXTTB3YXL/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 1 abr. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus trabalho? Ensaio sobre s metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020a.
- ANTUNES, Ricardo. Capitalismo virótico: um sistema destrutivo que só será superado através das lutas sociais, diz Ricardo Antunes. Entrevista concedida a Liana Coll. **Unicamp**, 8 out. 2020b. Cultura e Sociedade. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2020/10/08/capitalismo-virotico-um-sistema-destrutivo-que-so-sera-superado-atraves-das>. Acesso em março de 2021.
- APPADURAI, Arjun. The future as a cultural fact. In: APPADURAI, Arjun. **The Future as Cultural Fact: Essays on the global condition**. London: Verso, 2013. cap. 15, p. 285-300.

APPADURAI, Arjun. Designing futures: an ethics of the possible by Arjun Appadurai. **YouTube: Victoria and Albert Museum**, 10 jul. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=czwzHHve-Ps>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ARAUJO, Flavia Loss de; AGOPYAN, Kelly Komatsu. O paradoxo do multilateralismo em tempos de pandemia. **Nexo Jornal**, 27 jul. 2020. Disponível em: nexojournal.com.br/ensaio/debate/2020/O-paradoxo-do-multilateralismo-em-tempos-de-pandemia. Acesso em: 8 jun. 2021.

ATANOSOSKI, Neda; VORA, Kalindi. Introduction: The Surrogate Human Effects of Technoliberalism. In: **SURROGATE Humanity: Race, Robots and the Politics of Technological Futures**. London: Duke University Press, 2019. p. 1-26. Disponível em https://www.dukeupress.edu/Assets/PubMaterials/978-1-4780-0386-1_601.pdf. Acesso em: abril de 2021.

AZEVEDO, Sidney Marlon de. **Concepções da identidade profissional de estudantes e egressos do curso de jornalismo da Associação Educacional Luterana Bom Jesus/IELUSC**. 2018. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205006>. Acesso em: março de 2020.

BALLIESTER, Thereza; ELSHEIKHI, Adam. **The Future of Work: A Literature Review**. Geneva, ILO: 2018. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_625866.pdf. Acesso em 2020.

BAPTISTA, Jorge Cabral. **O futuro do trabalho: impactos e desafios para as organizações em Angola**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4014781. Acesso em 22 de janeiro de 2020.

BARBROOK, Richard. **Futuros Imaginários – das máquinas pensantes à aldeia global**. São Paulo: Peirópolis, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. 279 p.

BENANAV, Aaron. **Automation and the future of work**. Edinburgh: Verso Book, 2020.

BENANAV, Aaron. Automação e Futuro do Trabalho: entrevista com Aaron Benanav. **Digilabour**, 31 jan. 2021. Disponível em <https://digilabour.com.br/2021/01/31/automacao-e-futuro-do-trabalho-entrevista-com-aaron-benanav/>. Acesso em abril de 2021.

CABRAL, John Vaine Lincoln. **Inovação, Tecnologia e Desempenho organizacional: uma análise na indústria de Minas Gerais**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sistemas da Informação) - Universidade FUMEC - Fundação Mineira de Educação e Cultura. Disponível em: <https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/180>. Acesso em: março de 2020.

CHAVES, Elizabeth Rohr Leal. **Lifelong Learning relacionado à automação, futuro do trabalho e empregabilidade**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia e Gestão Empresarial) - Universidade Cândido Mendes, 2018. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7618789. Acesso em: março de 2020.

CHAPARRO, Manuel. VIEJOS Y NUEVOS PARADIGMAS. In: MELO, José Marques de; GONÇALVES, Elizabeth; BIZELLI, José Luiz (org.). **Comunicação para o desenvolvimento: Pensamento e Ação**. São Paulo: Unesp, 2012. p. 19-41. Disponível em: https://comandalucia.files.wordpress.com/2012/04/viejos-y-nuevos-paradigmas-_brasil_.pdf. Acesso em: julho de 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. What is Intersectionality? **National Association of Independent Schools (NAIS)**, 22 jun. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ViDtnfQ9FHc>. Acesso em: abril de 2020.

DANTAS, Juliana Bulhões Alberto. **O impacto das condições de trabalho e da precarização da profissão na vida do jornalista**. 2019. 307 f., il. Tese (Doutorado em Comunicação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35573>. Acesso em: março de 2020.

DAS FORUM - Rettet Davos die Welt? Direção: Marcus Vetter. Roteiro: Christian Beetz; Georg Tschurtschenthaler. Alemanha, 2020.

Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Genebra: International Labour Office, 2018. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso em dezembro de 2019.

DIJCK, V. **Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media**. Oxford University Press, 2013.

DIJCK; POEEL and WAAL. **The Platform Society. Public Values in a Connective World**. Oxford University Press, 2018.

DOORN, Niels Van. O trabalho de plataforma é trabalho de minorias: entrevista com Niels van Doorn. **Digilabour**, 20 jun. 2019. Disponível em <https://digilabour.com.br/2019/06/20/niels-van-doorn-trabalho-de-plataforma/>. Acesso em abril de 2021.

FEDERICI, Silvia. Pandemia, Reprodução e Comuns. **Outras Palavras**, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-civilizatoria/pandemia-reproducao-e-comuns/>. Acesso em: 1 jul. 2021.

FÍGARO, Roseli. **As relações de comunicação e as condições de produção no trabalho de jornalistas em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídias**. 1. ed. São Paulo: Escola de Comunicações e Artes, 2018.

FÍGARO, Roseli et al, (coord.). **Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19**. ECA USP, 2021. Disponível em: <http://www2.eca.usp.br/comunicacaoetrabalho/wp-content/uploads/Covid-19-segunda-fase-relat%C3%B3rio-2021-1.pdf>. Acesso em: julho de 2021.

Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em agosto de 2019.

GODET, M. **From Forecasting to “La Prospective”: a New Way of Looking at Futures.** Journal of forecasting, v. 1, n. 3, p. 293-301, 1982.

GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. 243 p.

HARVEY, David. **17 contradições e o fim do capitalismo.** Tradução: Rogério Bettoni. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. epub.

HASSARD, John. Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François; TORRES, Ofélia de Lanna Sette (org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** Tradução: Arakcy Martins Rodrigues. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. v. 1.

HERZ, Mônica; HOFFMAN, Andrea Ribeiro. Organizações Internacionais: Definição e História. In: **ORGANIZAÇÕES Internacionais: Histórias e práticas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. cap. 1, p. 9-37.

INFORMALITY and non-standard forms of employment. **International Labour Organization**, Buenos Aires, 22 fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf. Acesso em: 3 abr. 2021.

Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>. Acesso em dezembro de 2018.

KALIL, Renan. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil: Para a Suprema Corte britânica, está claro que os motoristas estão subordinados à Uber. No Brasil, a justiça ainda os considera autônomos. **Carta Capital**, 9 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/>. Acesso em: 1 jun. 2021.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada.** São Paulo: Summus, 2003.

LEAL, Bruno Souza; CARVALHO, Carlos Alberto de. Aproximações à instabilidade temporal do contexto. **Revista Famecos**, Porto Alegre, v. 24, n. 3, setembro. 2017. DOI <http://dx.doi.org/10.15448/1980-3729.2017.3.27042>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/view/27042/15700>. Acesso em: abril de 2021.

MACIEL, Marlea Nobre da Costa. **O futuro do trabalhador na modernidade líquida: O trabalhador, os espaços, as modalidades de sua ocupação e a sustentabilidade**. 2019. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) - Centro Universitário Christus, Fortaleza. Disponível em <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/810>. Acesso em: março de 2020.

MARTINO, Luís Mauro Sá. **Métodos de Pesquisa em Comunicação: Projetos, ideias, práticas**. São Paulo: Vozes, 2018.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXQDA 2020. Jan. 2021. Disponível em: <https://www.maxqda.com/brasil>.

NASSAR, Paulo. Conceitos e processos de comunicação organizacional. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação Organizacional e Relações Públicas**. 2. ed. São Caetano do Sul: Difusão, 2009. p. 61-75.

NERY, Carmen. Desemprego fica estável em 14,4% no trimestre encerrado em fevereiro. **Agência IBGE Notícias**, 30 abr. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30600-desemprego-fica-estavel-em-14-4-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro>. Acesso em abril de 2021.

NÚMERO de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos: Aumento está relacionado ao crescimento das taxas de desemprego e trabalho informal. **Estadão.com.br**, 23 abr. 2020. Disponível em <https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/>. Acesso em abril de 2021.

PASQUALE, Frank. **The Black Box Society**. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PERUZZO, Cicilia M. Krohling. Pressupostos de boas práticas de relações públicas com as comunidades: relação entre ética, participação e desenvolvimento local. **Organicom**, São Paulo, ano 14, n. 26, p. 18-31, 1 jun. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139353/134694>. Acesso em: 1 abr. 2021.

PERUZZO, Cicilia M. Krohling. Comunicação popular e comunitária no desenvolvimento social local: a experiência de Heliópolis, cidade de São Paulo-SP. In: **ANAIS DO 30º ENCONTRO ANUAL DA COMPÓS, 2021**, São Paulo. Anais eletrônicos. Campinas, Galoá, 2021. Disponível em: <https://proceedings.science/compos-2021/trabalhos/comunicacao-popular-e-comunitaria-no-desenvolvimento-social-local--a-experiencia-de-heliopolis--cidade-de-sao-paulo-sp>. Acesso em: 26 jul. 2021.

POO, Ai-jen; SHAH, Palak. The Future of Work Isn't What People Think It Is: Fetishizing coding and robots misses the real engines of our economy. **The New York Times**, 24 jun. 2020. Opinion, Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/06/24/opinion/sunday/coronavirus-health-workers-nurses.html>. Acesso em: 3 maio 2021.

POO, Ai-jen; SHAH, Palak. Why care needs to be at the heart of the new economy: The work of care is at a critical juncture in our economy and our society. **Fast Company**, 24 jun. 2021.

Disponível em: <https://www.fastcompany.com/90649583/why-care-needs-to-be-at-the-heart-of-the-new-economy>. Acesso em: 25 jun. 2021.

PRA, Raquel. **PRÁTICAS E SABERES DE PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM COM DADOS À LUZ DA TEORIA ATOR-REDE**. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre. Disponível em https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7704897. Acesso em: março de 2020.

REBECHI, C.N.; FÍGARO, R. **A comunicação no mundo do trabalho e a comunicação das organizações: duas dimensões distintas**. São Paulo: Revista Interamericana de Comunicação Midiática, v. 12 n.23, 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **O Fórum Social Mundial: manual de uso**. Madison: 2004. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/bss/documentos/fsm.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2021.

SCHENATTO, Fernando José Avancini et al. **Análise crítica dos estudos do futuro: uma abordagem a partir do resgate histórico e conceitual do tema**. São Carlos: Gest. Prod., São Carlos, v. 18, n. 4, p. 739-754, 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104530X2011000400005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 22 de janeiro de 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SCHWARTZ, Jeff et al. What is the future of work? Redefining work, workforces and workplaces. **Delloite Insights**, 2019.

SCUDELLER, Yolanda Moretto. **HOMO LABORIS LUDENS: Uma análise das relações sociais construídas a partir do jogo de realidade alternativa The Inside Experience**. 2019. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Faculdade Casper Líbero, 2019. Disponível em: <https://casperlibero.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/YOLANDA-MORETTO-SCUDELLER.pdf>. Acesso em: março de 2020.

SILVA, Andressa Henning; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **ANÁLISE DE CONTEÚDO: EXEMPLO DE APLICAÇÃO DA TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS**. **Qualit@s Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 17, n. 1, p. 1-14, 1 ago. 2015. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: maio 2021.

SILVA, Salua Zorkit. **IMPACTOS DA WEB NO TELEJORNALISMO: redes sociais digitais e reconfigurações no trabalho jornalístico**. 2019. Mestrado em Comunicação Social Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte. Disponível em https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7773227. Acesso em: março de 2020.

SOUZA, Edvânia Ângela De; ANUNCIACÃO, Luís. Narrativas de sofrimento e trabalho profissional do Serviço Social da Previdência Social em tempos de indústria 4.0*. **Serviço Social & Sociedade**. Cortez Editora Ltda, n. 138, p. 215-241, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/211303>. Acesso em: março de 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: A nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

STANDING, Guy. The International Labour Organization. **New Political Economy**, v. 15, p. 307-2018, 16 jun. 2010. DOI <https://doi.org/10.1080/13563460903290961>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13563460903290961?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em abril de 2021.

TAMURA, Natalia. Por que se fala tanto em ESG? Entrevista com Natalia Tamura aborda as práticas que cada vez mais recebem atenção das empresas. **Portal Aberje**, 3 maio 2021. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/por-que-se-fala-tanto-em-esg-entrevista-com-natalia-tamura-aborda-as-praticas-que-cada-vez-mais-recebem-atencao-das-empresas/>. Acesso em: 3 maio 2021.

TECNOUTOPIAS racializadas e coloniais em relação ao futuro do trabalho: entrevista com Kalindi Vora. **Digilabour**, 8 nov. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/11/08/tecnoutopias-racializadas-e-coloniais-em-relacao-ao-futuro-do-trabalho-entrevista-com-kalindi-vora/>. Acesso abril de 2021.

TEMPO de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. **Oxfam**, 1 jan. 2020. Disponível em: https://d2v21prk53tg5m.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf. Acesso em: 7 jun. 2021.

THE FUTURE of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **The World Economic Forum**, Davos, p. 1-157, 1 jan. 2016. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Acesso em 2019.

THE FUTURE of Jobs 2018. **The World Economic Forum**, Davos, p. 1-147, 1 jan. 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em 2020.

THE FUTURE of Jobs Report 2020. **The World Economic Forum**, Davos, p. 1-163, 1 jan. 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf Acesso em 2020.

THE FUTURE of work after COVID19: The postpandemic economy. **McKinsey Global Institute**, 1 fev. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>. Acesso em: 1 abr. 2021.

TORRES, Vivian de Almeida Gregori. A influência do terceiro setor no Estado. **Organicom**, São Paulo, ano 14, n. 26, p. 124-133, 1 jun. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139362/134703>. Acesso em: abril de 2021.

URQUIZA, Marconi de Albuquerque; MARQUES, Denilson Bezerra. Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teórico-empírica. **Entretextos**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 115-144, 1 jun. 2016. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/entretextos/article/view/20988/20014>. Acesso em: maio 2021.

ZANETTI, Daniela. **Celebridade 2.0 : o Youtube e a nova fábrica de famosos**. 2018. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Territorialidades) - Universidade Federal do Espírito Santo. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/7078>. Acesso em: março de 2020.

WILMERS, Julia Tereza. **Gestão da Informação e do Conhecimento no âmbito da Indústria 4.0: aproximação das temáticas de estudo por análise bibliométrica**, 2019. Mestrado em CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS. Disponível em https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7860281. Acesso em: março de 2020.

Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. Genebra: **International Labour Office**, 2019. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em agosto de 2019.

WORKFORCE of the future: The competing forces shaping 2030. **PWC**, 2018. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ANEXO 1 - Listagem das palavras mais frequentes no corpus

Documento 1 (OIT Brasil)			Documento 2 (OIT Internacional)			Documentos 3, 4 e 5 (Fórum Econômico Mundial)			
Palavra	classe gramatical	Frequência	Palavra	classe gramatical	Frequência	Palavra	tradução	função gramatical	Frequência
trabalho	substantivo	788	trabalho	substantivo	418	skills	Habilidades	substantivo	1710
futuro	substantivo	237	social	adjetivo	148	jobs	Empregos	substantivo	966
diálogo	substantivo	227	futuro	substantivo	120	job	emprego (job)	substantivo	814
brasil	substantivo	202	trabalhadores	substantivo	114	share	Compartilhar	verbo	801
formas	substantivo	118	oit	substantivo	83	companies	Empresas	substantivo	733
produção	substantivo	118	pessoas	substantivo	80	talent	talento	substantivo	723
trabalhadores	substantivo	117	mundial	adjetivo	68	industry	indústria	substantivo	710
diálogos	substantivo	113	agenda	substantivo	66	data	dados	substantivo	702
perspectivas	substantivo	110	proteção	substantivo	63	workforce	força de trabalho	substantivo	701
mundo	substantivo	98	desenvolvimento	substantivo	62	technology	Tecnologia	substantivo	682
desafios	substantivo	94	comissão	substantivo	61	report	relatório	substantivo	617
empresas	substantivo	91	vida	substantivo	57	workers	Trabalhadores	substantivo	580
desenvolvimento	substantivo	80	humano	substantivo	52	strategy	estratégia	substantivo	542
organização	substantivo	80	trabalhar	verbo	52	learning	aprendendo	verbo	521
serviços	substantivo	75	digno	adjetivo	51	business	negócio	substantivo	507
empregos	substantivo	74	longo	adjetivo	51	technologies	Tecnologias	substantivo	506
mercado	substantivo	72	políticas	substantivo	47	reskilling	requalificação	substantivo	497
governança	substantivo	71	mundio	substantivo	46	services	Serviços	substantivo	487
países	substantivo	69	empresas	substantivo	43	current	atual	adjetivo	467
políticas	substantivo	67	melhor	adjetivo	43	change	mudar	verbo	445
emprego	substantivo	66	direitos	substantivo	42	cost	custar	verbo	444
economia	substantivo	65	economia	substantivo	41	information	informação	substantivo	443
relações	substantivo	60	países	substantivo	41	emerging	Emergentes	adjetivo	430
oit	substantivo	56	internacional	adjetivo	39	roles	Papéis	substantivo	415
crescimento	substantivo	55	investimento	substantivo	39	employment	emprego	substantivo	404
setor	substantivo	54	mulheres	substantivo	39	surveyed	Pesquisados	substantivo	401
regras	substantivo	51	contrato	substantivo	38	training	treinamento	substantivo	398
possibilidades	substantivo	50	trabalhadoras	substantivo	38	education	educação	substantivo	396
renda	substantivo	49	universal	adjetivo	38	specialists	Especialistas	substantivo	382
atividades	substantivo	48	centrada	adjetivo	37	average	média	adjetivo	368
sociedade	substantivo	45	igualdade	substantivo	37	availability	disponibilidade	substantivo	367
país	substantivo	43	instituições	substantivo	35	impact	impacto	substantivo	352
valor	substantivo	43	empregadores	substantivo	34	management	gestão	substantivo	336
jogo	substantivo	42	recomendamos	verbo	34	global	global	adjetivo	325
oportunidades	substantivo	42	sustentável	adjetivo	34	will	irá	verbo	324
forma	substantivo	41	tecnologia	substantivo	33	use	usar	verbo	322
habilidades	substantivo	41	tempo	substantivo	33	organization	organização	substantivo	320
condições	substantivo	40	oportunidades	substantivo	32	industries	Indústrias	substantivo	318
estado	substantivo	40	podem	verbo	32	employees	empregados	substantivo	313
aumento	substantivo	39	crescimento	substantivo	29	automation	automação	substantivo	303
relação	substantivo	39	organizações	substantivo	29	women	mulheres	substantivo	299
tecnologias	substantivo	39	sociais	adjetivo	29	financial	financeiro	adjetivo	296
ocupações	substantivo	38	aprendizagem	substantivo	28	social	social	adjetivo	292
direitos	substantivo	37	condições	substantivo	28	digital	digital	adjetivo	288
cadeias	substantivo	36	gênero	substantivo	28	survey	pesquisa	substantivo	288
processo	substantivo	36	governos	substantivo	28	months	Meses	substantivo	287
anos	substantivo	35	mudanças	substantivo	28	country	país	substantivo	282
desemprego	substantivo	35	direito	substantivo	27	leadership	liderança	substantivo	282
produtividade	substantivo	35	emprego	substantivo	27	expected	Esperado	adjetivo	281
setores	substantivo	34	segurança	substantivo	27	human	humano	substantivo	279
força	substantivo	33	sistema	substantivo	27	rate	taxa	substantivo	278
atores	substantivo	32	tem	verbo	27	analysis	análise	substantivo	276
capital	substantivo	32	apelamos	verbo	26	thinking	pensamento	substantivo	276
proteção	substantivo	32	devem	verbo	26	strategies	estratégia	substantivo	270
tempo	substantivo	31	diálogo	substantivo	26	demand	demanda	substantivo	267
população	substantivo	30	organização	substantivo	26	gender	Gênero	substantivo	264
sistema	substantivo	29	serviços	substantivo	26	robots	Robôs	substantivo	261
processos	substantivo	28	coletiva	adjetivo	25	analysts	Analistas	substantivo	258
mudanças	substantivo	27	global	adjetivo	25	forum	fórum	substantivo	247
pesquisa	substantivo	27	informal	adjetivo	25	production	produção	substantivo	247
produtos	substantivo	27	aumentar	verbo	24	growth	crescimento	substantivo	244
questões	substantivo	27	consultar	verbo	24	sales	venda	substantivo	244
século	substantivo	27	formação	substantivo	24	upskilling	requalificação	substantivo	240
criação	substantivo	26	investimentos	substantivo	24	development	desenvolvimento	substantivo	236
papel	substantivo	26	laboral	adjetivo	24	profile	perfil	substantivo	235
desafio	substantivo	25	nível	substantivo	24	internet	Internet	substantivo	231
modelo	substantivo	25	empregos	substantivo	23	machine	máquina	substantivo	228
qualidade	substantivo	25	horas	substantivo	23	unemployment	desemprego	substantivo	228
transformações	substantivo	25	incentivos	substantivo	23	ease	facilidade	substantivo	224

ações	substantivo	23	aproveitar	verbo	22	problem-solving	resolução de problemas	substantivo	221
geração	substantivo	23	desafios	substantivo	22	needs	necessidades	substantivo	216
ibge	substantivo	23	econômica	adjetivo	22	managers	gestores	substantivo	214
sindicatos	substantivo	23	estão	verbo	22	tasks	Tarefas	substantivo	214
cenário	substantivo	22	garantia	substantivo	22	innovation	inovação	substantivo	212
custos	substantivo	22	criação	substantivo	21	big	Grande (big)	adjetivo	208
educação	substantivo	22	incluindo	verbo	21	energy	energia	substantivo	208
sociais	adjetivo	147	presidente	substantivo	21	existing	existente	adjetivo	207
tem	verbo	114	transições	substantivo	21	staff	peçoal	substantivo	206
tripartites	adjetivo	101	digitais	adjetivo	20	intelligence	inteligência	substantivo	203
social	adjetivo	73	digital	adjetivo	20	relevant	relevante	adjetivo	202
decente	adjetivo	59	homens	substantivo	20	supply	abastecimento	substantivo	202
sustentável	adjetivo	42	mercado	substantivo	20	hard	duro/difícil	adjetivo	197
internacional	adjetivo	39	representação	substantivo	20	resources	Recursos	substantivo	196
nacional	adjetivo	36	bem	adjetivo	19	chain	cadeia	substantivo	194
têm	verbo	36	conselho	substantivo	19	clerks	Funcionários	substantivo	194
bem	adjetivo	35	precisam	verbo	19	providers	Provedores	substantivo	194
grande	adjetivo	35	relatório	substantivo	19	public	público	substantivo	193
podem	verbo	35	tecnologias	substantivo	19	adoption	adoção	substantivo	190
deve	verbo	34	têm	verbo	19	complex	complexo	adjetivo	186
estão	verbo	33	anos	substantivo	18	active	ativo	adjetivo	185
novos	adjetivo	33	apoiar	verbo	18	quality	qualidade	substantivo	184
global	adjetivo	31	garantir	verbo	18	hire	contratar	verbo	183
importante	adjetivo	31	nacional	adjetivo	18	cloud	nuvem (cloud)	substantivo	182
econômica	adjetivo	29	nações	substantivo	18	harder	mais difíceis	adjetivo	182
globais	adjetivo	29	papel	substantivo	18	skill	habilidade (skill)	substantivo	181
há	verbo	28	realizar	verbo	18	recruitment	recrutamento	substantivo	178
menos	adjetivo	28	reforçar	verbo	18	computing	computação	substantivo	176
geral	adjetivo	27	sociedades	substantivo	18	opportunities	Oportunidades	substantivo	176
está	verbo	25	unidas	adjetivo	18	design	design	substantivo	175
foram	verbo	23	administração	substantivo	17	focus	foco	substantivo	175