

O futuro dos empregos

Uma das maiores inseguranças que temos observado nos últimos anos é sobre os empregos, sua existência, permanência, tipo e quantidade. Quem está ativo no mercado do trabalho se questiona como será de agora até o futuro, quem está chegando no mercado de trabalho se pergunta se teremos espaço para todos.

Com os avanços tecnológicos, identificamos o fim de alguns ramos de emprego e a substituição constante de trabalhadores por máquinas. Para onde vamos? Será que teremos empregos para todos? As máquinas irão tornar obsoletos os seres humanos?

Esses são questionamentos comuns e válidos, e vamos tratar um pouco sobre eles ao longo deste capítulo. Obviamente não pretendemos sanar todas as dúvidas ou esgotar o tema, nosso objetivo é conversarmos sobre essas temáticas e compreendermos alguns conceitos fundamentais que envolvem essa discussão.

1 Perspectivas sobre o trabalho: o impacto das novas tecnologias

Quando pensamos sobre trabalho, quando olhamos para o trabalho entendemos a sua importância no nosso cotidiano, mas, afinal, por que o trabalho tem tanto espaço nas nossas vidas?

Trabalhamos! O trabalho por muitas vezes é um definidor de como devemos agir, um definir do indivíduo. Se olharmos nossa agenda no celular, vamos identificar vários nomes caracterizados pela função dos indivíduos, por sua atividade ou pelo seu trabalho. O trabalho passou a ajudar a nos definir, mas nem sempre foi assim.

Ao longo da história humana, o trabalho foi se consolidando como relevante na construção da identidade do indivíduo. Primeiro como separador, posteriormente como agregador, até ser definidor. A definição de trabalho como pena, distante da aristocracia e próxima da servidão, foi transformada com a chegada do cristianismo, que o posicionou como natural a todo o indivíduo. Isso nos ajuda a compreender a construção do conceito e entendimento do trabalho. Compreenda que há uma construção do valor do trabalho em nossas vidas, cuja centralidade perpassa por questões de construção social.



IMPORTANTE

[...] O trabalho na atividade econômica tem uma longa e penosa história, em que o homem explora o homem, impossibilitando muitas vezes o seu pleno desenvolvimento. É a história da escravidão, da subserviência, dos estratos sociais, que ainda em nossos dias vez por outra estão presentes. A pessoa então permanece tolhida, entrevada e presa na cultura do trabalho hostil.

[...] O ocidente herdou, a grandes traços, a concepção da Grécia Antiga. O trabalho manual era considerado servil, não condizia com a Política nem com a filosofia, que eram reservadas à aristocracia social. Roma manteve essa visão, que aparece na própria palavra trabalho, derivada do latim popular tripaliare (três palus), que significa castigar com três paus ou varas.

Foi o Cristianismo que trouxe em seu bojo uma grande revolução nesta matéria, ao estabelecer que todos os homens são iguais e que devem trabalhar, como deu exemplo o carpinteiro Cristo (Alonso, López e Castrucci, 2012, p. 98).

É complexo compreender quais foram os pontos que conduziram o trabalho ao protagonismo na saga humana e no desenvolvimento das nações, para muitos passa necessariamente pela construção do capital. O trabalho servia para o desenvolvimento financeiro e, portanto, foi sendo alçado ao posto de protagonista na identificação do indivíduo, a cada ampliação do protagonismo do capitalismo. Para autores da pós-modernidade, o trabalho auxilia dando configuração ao que é transitório. A vida, transitória por natureza, toma forma com a materialidade do trabalho e assim, o indivíduo solidifica sua função: seu papel na construção social.

No entanto, essa visão confusa, por conta dos ganhos relacionados as atividades, segue sendo questionável a analisável. Isso porque para cada pessoa a renda do trabalho chega de um modo, os diferenciando. Há trabalhos geram baixo rendimento, trabalhos que agregam menos

valor e trabalhos que, embora fundamentais, são remunerados de forma baixa. Questões relacionadas ao trabalho escravo, ao trabalho que tem glamour e ao que não tem, as estruturas e tecidos sociais recheados com seus preconceitos e recortes éticos sociais, fazem com que essa discussão seja retomada de tempos em tempos. Argumentos como a falta de formação e instrução, são comuns. No entanto, atividades que são terceirizadas para pessoas mais pobres seguem sendo as que são menos valorizadas.

As construções sociais que envolvem o trabalho foram sendo formuladas e valorizadas ao longo do tempo. Quem trabalha passa a ter mais valor e todos devem participar da construção desse tecido social.

E o “trabalho” assim definido era um esforço coletivo de que cada membro da espécie humana tinha que participar. O resto não passava de consequência: colocar o trabalho como “condição natural” dos seres humanos, e estar sem trabalho como anormalidade; denunciar o afastamento dessa condição natural como causa da pobreza e da miséria, da privação e da depravação; ordenar homens e mulheres de acordo com o suposto valor da contribuição de seu trabalho ao empreendimento da espécie como um todo; e atribuir ao trabalho o primeiro lugar entre as atividades humanas, por levar ao aperfeiçoamento moral e à elevação geral dos padrões éticos da sociedade (Bauman, 2021, p. 125).

Dessa forma, o trabalho muda de patamar, passando a ser central na existência humana e o determinante sobre o sucesso, o fracasso, a miséria e a abundância. A primeira Revolução Industrial, provavelmente, tenha sido o momento da grande mudança em relação a forma e entendimento do trabalho. O capitalismo se estabelece e com isso, as noções sobre ganhos de capital, do valor do dinheiro na construção da vida e dignidade dos indivíduos mudam.

Se antes havia uma construção social que passava pela agricultura, pelo plantio, pela vida vivida de forma mais ampla, agora surge o trabalho como determinante para a sobrevivência. As fábricas passam a ser

centrais na vida dos indivíduos, que passam a se afastar da produção de sua própria subsistência por meio da caça, pesca e cultivo de alimentos.

A modernidade sólida era, de fato, também o tempo do capitalismo pesado – do engajamento entre capital e trabalho fortificado pela mutualidade de sua dependência. Os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento. Seu lugar de encontro tinha endereço fixo; nenhum dos dois poderia mudar-se com facilidade para outra parte – os muros da grande fábrica abrigavam e mantinham os parceiros numa prisão compartilhada. Capital e trabalhadores estavam unidos, pode-se dizer, na riqueza e na pobreza, na saúde e na doença, até que a morte os separasse. A fábrica era seu habitat comum – simultaneamente o campo de batalha para a guerra de trincheiras e lar natural para esperanças e sonhos (Bauman, 2021, p.132).

No período fordista, era comum as pessoas ficarem a vida toda trabalhando na mesma fábrica, realizando a mesma atividade dia a dia, ano a ano, ao longo de toda a sua vida. Ali, nas fábricas, construíam seus sonhos e sua vida se materializava e tomava sentido. O indivíduo fazia a sua parte para o desenvolvimento social, mesmo sem saber exatamente o porquê ou para quê. Vendia sua força de trabalho e mostrava sua dignidade para a sociedade.

A ampliação do sentido do trabalho, devido ao crescimento das fábricas e solidificação da sociedade capitalista, faz com que a gestão se faça necessária. Os conceitos e conhecimentos administrativos passam a ser fundamentais para a construção social. Gerir recursos, pessoas, consumo e todos o desenvolvimento social tornaram-se essenciais para a sociedade daquele momento.

Nos Estados Unidos, começa a se vender o ideário do sonho americano. O sonho americano representava a construção da prosperidade, por meio do trabalho sem dificuldades. Com isso, as pessoas querem e precisam consumir, ter para ser e sempre querendo ter mais. Ter bens,

ter poder, ter mais que o outro para ser mais que os outros, como se efetivamente estivéssemos todos em uma grande competição. O mercado passa a ser visto como o campo de batalha. As conquistas de território, tão comuns antes do capitalismo, passam a acontecer no mundo capitalista, com os espaços de trabalho.

A Revolução Industrial somente aconteceu porque houve uma revolução de consumo. Essa revolução necessitou de novas formas para gerenciar a nova realidade das organizações e suas múltiplas complexidades. Muitos trabalhadores eram oriundos de zonas rurais e analfabetos, então era necessário treiná-los, ensiná-los, de forma simples para que as atividades acontecessem de forma adequada.



IMPORTANTE

Os primeiros administradores também tinham problemas urgentes com a força de trabalho. O analfabetismo era comum, e as habilidades básicas de ensino estavam em falta; desenhos, folhas de instrução e os procedimentos para a operação das máquinas exigiam alguma habilidade com relação a ler, calcular e responder com resultados previsíveis. O treinamento era conduzido em sua maior parte por instruções orais, demonstrações, tentativas e falhas. Em termos de disciplina e motivação, os primeiros esforços administrativos encaixavam-se em três categorias e, aos serem examinados de perto, parecem ter mudado apenas em sua aplicação, não na teoria, até os dias de hoje. A oferta de incentivos positivos, como, por exemplo, incentivos salariais, sanções negativas e esforços para fazer com que as pessoas fizessem dos hábitos corretos de trabalho uma parte integral de suas vidas, eram métodos para padronizar os trabalhadores. Esses primeiros administradores tiveram problemas parecidos com os dos administradores modernos, e o curso do pensamento administrativo é a história de como buscamos resolver esses problemas ao longo dos anos, enquanto cresciam em tamanho e complexidade (Silva, 2013, p. 95).

Quando o mundo do trabalho muda, as formas de treinamento e as construções de atividades devem mudar. É necessário compreender

como se pode fazer com que os trabalhadores executem suas atividades da melhor forma possível.

Atualmente, ao perguntamos sobre os rumos do trabalho, devemos considerar todos esses pontos, ou seja, não é a primeira vez que nos deparamos com a mudança dos rumos do trabalho. Os ambientes ficaram mais complexos, mudanças estruturais aconteceram, alterou-se a forma de trabalhar e gerir, solidificando-se. A cada momento de mudança foi preciso pensar em novas formas e formatos de gestão das pessoas.

O trabalho foi fundido a vida das pessoas, determinando sua qualidade de vida, seu sucesso ou fracasso. Isso tornou-se um aspecto central para muitas pessoas. Hoje em dia, estamos passando por uma nova mudança, semelhante ao período das primeiras revoluções industriais, o que levanta dúvidas sobre como gerir as pessoas que perdem seus postos de trabalho devido às questões tecnológicas.

A economia global está atravessando uma mudança radical na natureza do trabalho, com profundas consequências para o futuro da sociedade. Na era industrial, o trabalho humano massificado coexistia com as máquinas para produzir bens e serviços básicos. Na era do acesso, máquinas inteligentes, na forma de programas de computador – da robótica, da nanotecnologia e da biotecnologia –, substituíram rapidamente a mão de obra humana na agricultura, nas manufaturas e nos setores de serviços. Fazendas, fábricas e muitas áreas de colarinho branco estão rapidamente se automatizando. No século XXI, uma proporção crescente do trabalho físico e mental será desempenhada por máquinas inteligentes mais baratas e mais eficientes, englobando desde meras tarefas repetitivas até atividades profissionais altamente complexas. Os trabalhadores mais baratos do mundo provavelmente não o serão tanto quanto a tecnologia que os há de substituir (Rifkin, 2004, p. 342).

As questões tecnológicas atuais apontam para uma nova construção do cenário do trabalho. Desde 1990, temos uma discussão dinâmica

sobre a possibilidade de que as tecnologias possam substituir de forma barata indivíduos que executam tarefas de baixa complexidade.

Indiscutivelmente, desde a primeira Revolução Industrial, a cada nova onda tecnológica surgem os discursos fatalistas sobre o fim dos empregos e a obsolescência do indivíduo, e em todas as outras ondas, o indivíduo se reinventou no mercado de trabalho.

No livro de 2009, *The lights in the tunnel*, o executivo de software Martin Ford concordou, afirmando que “em algum momento do futuro – pode ser daqui a muitos anos ou décadas -, as máquinas conseguirão realizar as tarefas de uma grande porcentagem das pessoas “comuns” em nossa população, e essas pessoas não conseguirão encontrar novos empregos (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 15).

É incontestável que esse tempo chegou. Estamos no momento em que as máquinas conseguem realizar tarefas de uma grande porcentagem de pessoas comuns, com tendência a aumentar sua abrangência. A pergunta que fica agora é: será que essas pessoas não conseguirão encontrar novos empregos?

2 Será que agora é o fim?

Com o surgimento das novas tecnologias, como a chegada da inteligência artificial para tantos postos de trabalho, será que teremos empregos para todas as pessoas? Será necessário a redução de horas de trabalho para que aumente o número de pessoas empregadas? Será que boa parcela da população não conseguirá emprego, considerando a ausência deles?

Estamos em um momento de muitas perguntas, devido ao momento de grandes mudanças. Por isso, a insegurança é natural e as dúvidas também. Estamos vivendo a história, a construindo, considerando que o ambiente de trabalho se modificou. Se antes era comum ter pessoas

trabalhando a vida inteira em uma organização, atualmente não é. As pessoas são mais fluídas e adaptáveis.

Essa situação mudou, e o ingrediente crucial da mudança múltipla é a nova mentalidade de “curto prazo”, que substitui a de “longo prazo”. Casamentos “até que a morte nos separe” estão decididamente fora de moda e tornaram-se uma raridade: os parceiros não esperam mais viver muito tempo juntos. De acordo com o último cálculo, um jovem americano com nível médio de educação espera mudar de emprego 11 vezes durante sua vida de trabalho – e o ritmo e frequência da mudança deverão continuar crescendo antes que a vida de trabalho dessa geração acabe. “Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas (Bauman, 2021, p. 134).

O emprego como o conhecemos tende a terminar as estruturas de trabalho, como as entendemos tendem ao fim. Semana de trabalho de 40 horas, trabalho presencial, atividades programadas para cinco anos ou mais, são aspectos que tendem a chegar ao fim. Um mundo mais ágil tem estabelecido as atividades repetitivas. E as atividades que exigem uma única inteligência tendem a desaparecer ou se transformar.

Mas esse mudar não significa o fim completo do trabalho. Mudanças radicais já aconteceram e ainda assim a sociedade necessitou de novos formatos de trabalho para a manutenção do mundo. Imagine como deve ter sido ver pela primeira vez a luz elétrica e a mudança que isso gerou. Deixar de depender de luz de velas e passar a utilizar eletricidade, com motores funcionando à base dela, deve ter sido uma experiência revolucionária. Pois bem, tivemos essa mudança e aqui estamos. O mundo se reinventa, o indivíduo se reinventa. A questão central é entender que o fator determinante na reinvenção é compreender quais inteligências e

habilidades são necessárias para o desenvolvimento de novas profissões, carreiras e, principalmente, necessidades determinantes para que a roda do mundo gire e o mundo dos empregos se mantenha ativo.

Então, conforme observamos a abertura da fronteira digital, estamos muito otimistas. A história testemunhou três revoluções industriais, todas associadas com uma tecnologia de propósito geral. A primeira revolução, movida a vapor, mudou tanto o mundo que, de acordo com o historiador Ian Morris, ela “riu de tudo que havia acontecido antes”. Permitiu aumentos enormes e sem precedentes na população, além do desenvolvimento social e de melhores padrões de vida. A segunda, com base na eletricidade, permitiu que essas tendências benéficas continuassem e levassem a uma forte aceleração da produtividade no século XX. A terceira Revolução Industrial foi movida pelos computadores e rede. Em cada caso, houve interrupções e crises, mas no fim, a humanidade ficou muito melhor do que antes.

Para muitos pesquisadores sobre o tema, o grande diferencial nesse momento é saber que a tecnologia tende a empregar mais do que desempregar. Se aliar a tecnologia é o caminho mais lógico. Compreender que muitas coisas que a tecnologia pode substituir o indivíduo eram atividades que são bem-vindas à substituição deixando espaço para que o indivíduo possa executar atividades mais complexas. Se empregos somem, outros tantos aparecem, isso acontece a décadas.

Quando os computadores foram introduzidos nas atividades operacionais e de serviço, em 1950, um estudioso da cibernética, Norbert Wiener (1894 – 1964), predisse que isso causaria um desemprego maciço, o que não foi divulgado. Entretanto, atualmente as organizações ainda utilizam grande número de empregados de escritório e na assessoria da produção, e esses trabalhadores são muito mais eficazes por utilizarem tecnologia avançada, que, dizia-se, ia torná-los obsoletos. As pessoas serão empregadas para trabalhos de novas tecnologias, mais do que serão desempregadas por causa desse desenvolvimento (Silva, 2013, p. 321).

Outro ponto relevante é entender que novas habilidades começam a ser solicitadas aos indivíduos. Atividades repetitivas e que exigem inteligências lineares facilmente serão substituídas por tecnologias. No entanto, atividades múltiplas, complexas, que necessitam de múltiplas inteligências e principalmente questões que além da linearidade exigem empatia, resiliência, responsividade e coisas do tipo deverão ser atividades de preferência humana.

O humano deve aprender a se diferenciar da máquina nos pontos em que efetivamente ele faz a diferença. Suas habilidades devem ser afiadas para as atividades em que realmente será determinante.

Dentro dessa estrutura, as tecnologias ampliaram a visão de processos das organizações e as aproximações de comunicação entre os consumidores, clientes internos e externos.

A gestão por processos é fundamental nesse cenário por auxiliar os gestores a compreenderem cada atividade e, principalmente, sua importância e possibilidades de aplicação, apenas com uma boa gestão de processos que passa a ser possível identificar quais processos podem ser automatizados e quais devem permanecer com indivíduos considerando seu nível de complexidade.

Se contada desde a introdução dos computadores nas organizações, a história da tecnologia da informação começa na década de 1950. Se contada desde a introdução dos computadores pessoais e da internet, começa na década de 1980. É história que não tem mais de 60 anos, aproximadamente. Nesse período, muitos aspectos da vida das pessoas e das organizações foram transformados. Entre eles, os processos organizacionais.

A administração por meio de processos recebeu, das tecnologias da informação e da comunicação, um aporte decisivo para seu funcionamento eficaz (Maximiano, 2016, p. 459).

Na atualidade, além da análise das atividades, da compreensão dos diferenciais e da aplicação de novos processos, quando falamos de

formação de equipes devemos considerar mais um ponto: a manutenção do indivíduo em ação e com qualidade.

Os gestores de equipes devem entender que não basta contratar o colaborador, é preciso dar suporte de ação e premissas básicas. Segundo Sobral e Peci (2013, p. 339), para esse funcionamento adequado, as premissas são:

- ambientar os recém-contratados à organização por meio de um programa de orientação;
- desenvolver programas de treinamento que capacitem os novos membros para a execução das atividades esperadas com eficácia e de uma forma consistente com os objetivos da organização;
- avaliar o desempenho dos trabalhadores para detectar eventuais lacunas e áreas que necessitem de melhorias.

Considerações finais

O presente capítulo teve como objetivo auxiliar na construção de objetivos centrais para a compreensão do momento em que estamos no mundo do trabalho.

Os avanços tecnológicos fazem com que boa parte das pessoas se questione sobre os rumos do trabalho no mundo. É fundamental o nosso entendimento de que o trabalho tende a mudar, do mesmo modo que as relações dos indivíduos, a compreensão do mundo, a forma como as pessoas se relacionam com o trabalho também tendem a mudar. No entanto, vislumbra-se que a tecnologia tende a gerar mais empregos do que os destruir.

O olhar pessimista pode ser substituído por um olhar de crescimento e desenvolvimento. Outros trabalhos, outras abordagens sobre o trabalho e principalmente novas formas dos indivíduos se posicionarem em relação ao trabalho.

Referências

ALONSO, Félix Ruiz; LÓPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração**: empresarial e pública. São Paulo: Atlas, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

BRYNJOLFSSON, Erick; McAfee, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade**: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia. São Paulo: M. Books do Brasil, 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 8. ed. rev. amp. São Paulo: Atlas, 2019.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

SOBRAL, Felipe; PECCI, Alketa. **Administração**: teoria e prática no contexto brasileiro. 2. ed. São Paulo: Person Education do Brasil, 2013.

