

## **Processos Contemporâneos de Reestruturação Produtiva sobre indivíduos que vivem do trabalho**

Anderson de Souza Sant'Anna  
Jaqueline Ferreira  
Tania Coelho dos Santos

### **Introdução**

A partir do resgate das principais linhas de pesquisa acerca das relações indivíduo-trabalho-organizações este artigo tem como propósito central investigar aspectos intervenientes nas vivências profissionais em empresas da contemporaneidade, assim como nas principais estratégias pessoais e organizacionais delineadas frente aos novos – e antigos – mal-estares associados ao trabalho. Para tal, são compartilhados achados preliminares de investigação direcionada à análise de fatores relacionados a afastamentos laborais por motivos de saúde, registrados pelo Ministério da Previdência Social, com vistas a correlacioná-los a impactos de processos vigentes de reestruturação produtiva, fundamentados na introdução de tecnologias digitais de produção e gestão, comumente denominados de Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial.

No campo dos estudos organizacionais, as principais abordagens em torno das relações indivíduo-trabalho-organizações apontam para uma pluralidade de fatores intervenientes nas vivências dos indivíduos no trabalho, bem como dele resultantes. Além de mudanças de natureza demográfica, econômica, mercadológica, organizacional e tecnológica evidenciam-se alterações significativas na própria noção e valores associados ao trabalho.

Não obstante a pluralidade de categorias de análise, bem como de abordagens epistemológicas e teórico-metodológicas, a grande maioria dos pesquisadores do campo são consensuais quanto a pelo menos dois pontos. Em primeiro lugar, a relevância do trabalho na vida das pessoas, assim como no desenvolvimento da sociedade. E, em segundo lugar, a escassez de estudos que buscam analisá-lo a partir da perspectiva da subjetividade.

Ao evidenciar tal lacuna, autores diversos, como Chanlat (1996), Dejours (1994), Enriquez (2006), Gaulejac (2007), constroem argumentações sobre as contribuições ainda pouco exploradas de abordagens mais críticas, como a psicopatologia do trabalho, a compreensões mais abrangentes da articulação entre trabalho e vivência subjetiva, em particular no que tange aos dispositivos empregados frente às antigas e novas formas de mal-estar associadas ao labor humano.

De modo geral, segundo Chanlat (1996), o sofrimento no trabalho pode ser definido como o espaço de luta que cobre o campo situado entre o bem-estar, de um lado, e a doença mental ou a loucura, de outro. Em linhas gerais, o sofrimento ocupacional é caracterizado ou como singular – herdado da história psíquica própria de cada sujeito (dimensão diacrônica) – ou como atual, emergente das dimensões intrínsecas ao trabalho, assim como das situações de sua realização (dimensão sincrônica). Ainda de acordo com esse autor, frente a tais mal-estares, o indivíduo tende a construir soluções singulares; favoráveis, simultaneamente, ao trabalho e à saúde (sofrimento criativo). Por

outro lado, quando tais estratégias se apresentam insuficientes, abre-se espaço ao sofrimento patogênico.

As dinâmicas organizacionais contemporâneas estão marcadas pela ampla difusão de novas tecnologias digitais e de inteligência artificial. Assim, faz-se relevante ampliar o debate acerca do papel do trabalho e da gestão de seus desafios.

## **Revolução 4.0**

Comumente associada à adoção de tecnologias digitais, sensores, redes sem fio, bem como à incorporação de robôs e máquinas cada vez mais inteligentes, com potencial para transformações radicais no modo como os produtos são produzidos e distribuídos, a expressão Revolução 4.0 é inicialmente empregada em 2011, durante a edição da feira internacional industrial de Hannover (Alemanha). De lá, rapidamente se incorpora ao discurso empresarial, tanto em países economicamente desenvolvidos, quanto nos em desenvolvimento, sob diversas denominações: Fábricas Inteligentes, Internet Industrial das Coisas, Indústria Inteligente ou de Manufatura Avançada.

O crescente volume de estudos e análises em torno do que se convencionou denominar de “Quarta Revolução Industrial” aponta para mudanças marcantes nas relações indivíduo-trabalho-organização, evidenciando a urgência de maiores considerações, em particular sobre as novas formas de mal-estar delas decorrentes (Morgan, 2014; Gaulejac, 2007; Freud, 1976).

A análise de um amplo conjunto de dados produzidos por centros de pesquisa, órgãos governamentais e empresas globais de consultoria, conjugada à minuciosa revisão de obras de autores seminais sobre o tema (Morgan, 2014; Ford, 2015; Ross, 2017; Kaplan, 2017; Klaus, 2016) impressiona pela extensão, profundidade e ritmo, não somente na ressignificação de categorias analíticas clássicas – trabalho, profissão, carreira e organização – quanto pelo desenvolvimento e adoção das novas tecnologias de base digital, integradas por robôs e algoritmos auto referenciados (Klaus, 2016).

No nível societal, os dados sinalizam impactos profundos no processo de transição das formas econômicas atuais naquelas preconizadas pela Revolução 4.0, particularmente sobre países do “circuito inferior” da economia (Santos, 2011). O ritmo das mudanças, aliado ao elevado grau de qualificação requerido, evidencia a exclusão da economia de mercado – e/ou sua “uberização” – de contingentes populacionais significativos. Analistas inferem impactos similares – porém em escala sem precedentes – somente ao vivido na transição do mundo agrário para o industrial, durante a primeira revolução industrial. Dados recentes do *Bureau* norte-americano do trabalho corroboram as análises ao projetarem que cerca de 75% das profissões atuais não existirão em 2030.

No nível organizacional, as transformações apontam para a própria revisão da noção de “organização”, para a intensa dissolução de fronteiras e descentralização organizacional, com a predominância de arranjos organizativos nos moldes de “confederações de startups”. Sinalizam, ainda, para a intensificação dos processos de terceirização das atividades de gestão, cabendo às empresas-mãe, localizadas nos *headquarters* globais, as atividades associadas ao “circuito superior da economia”: planejamento, inovação, integração global de redes de empresas confederadas e liderança de marca.

Concomitantemente, apontam para a automação radical dos processos operacionais e táticos das entidades confederadas do “circuito inferior da economia”, basicamente fornecedoras de *commodities*, em particular dos setores extrativo mineral, de energia e da agroindústria.

Já quanto à dimensão individual, narrativas empresariais sinalizam para a intensificação do tripé desfronterização-desregulamentação-objetificação. Coerente com isso sugere-se a ressignificação do conceito de trabalho – para o de ocupabilidade (*occupability*) –, a desfronterização das profissões, a superação da noção de carreira – para a de trajetórias ocupacionais sem fronteiras. Em outros termos, propugna-se uma racionalidade fundamentada na economia do *jobless*; com o deslocamento da centralidade do trabalho para a centralidade da ocupabilidade, implicando a expansão de novos tipos de mal-estares, de natureza cada vez mais subjetiva, como a depressão; além de patologias autoimunes e degenerativas.

O panorama evidenciado, embora aponte para um futuro passível de novas vivências associadas ao hedonismo, à eliminação da compulsoriedade do trabalho remunerado, e ao alcance de uma “sociedade do ócio”, adverte para a necessidade de ações que mitiguem os impactos negativos de sua travessia.

Especificamente na esfera do trabalho, a Revolução 4.0 sinaliza para implicações radicais. Em primeiro lugar, trabalhadores com baixos níveis de escolaridade envolvidos em tarefas de baixa complexidade tenderão a ser os primeiros a correr os riscos de substituição pelas novas tecnologias – a menos que reciclados para outras funções e/ou setores. Mesmo nesse segundo caso, não há consenso entre os estudiosos do tema sobre a capacidade de a Revolução 4.0 gerar, no conjunto da economia, postos de trabalho em volume necessário à absorção da mão de obra a ser liberada, pelo menos no curto e médio prazo.

Paradoxalmente, se por um lado os novos postos de trabalho tendem a ter mais qualidade, permitindo maior significado e variedade de habilidades, registram-se preocupações quanto à capacidade de as organizações estabelecerem ambiências organizacionais em que os novos perfis profissionais possam mobilizar as competências requeridas, como criatividade, capacidade empreendedora e iniciativa de ação e decisão. É ainda uma incógnita se as expectativas de cooperação entre trabalhadores humanos e robôs, ao invés de maior autonomia, redundarão na intensificação dos mecanismos de controle de tempos, movimentos e comportamentos, dado as possibilidades de registro em tempo real e controle estrito de protocolos de qualidade e metas de produção (Morgan, 2014; Ross, 2017; Susskind & Susskind, 2017).

Assim sendo, tão importante quanto se o número de novos postos de trabalho criados irá superar o dos que serão eliminados, é se a automação será capaz de gerar número significativo de posições de menor qualidade, em que se possa vivenciar maior autonomia e exercer funções mais enriquecidas, com remuneração que reduza as distâncias sociais.

Com a nova onda de reestruturações, o prognóstico de diferentes autores, de diversas linhas de pensamento, é que esse vazio se ampliará, simultaneamente à intensificação da polarização entre as ocupações (Susskind & Susskind, 2017).

Para Schwab (2016), não se deve subestimar os impactos da Revolução 4.0, quer sobre a composição da estrutura do mercado de trabalho, quer sobre a polarização entre as ocupações ou, ainda, sobre a intensificação das desigualdades sociais. Segundo ele, mesmo em países de economias mais desenvolvidas, o enfraquecimento dos sistemas de bem-estar social e a estagnação dos salários registrada desde 2000 evidenciam os riscos de um novo movimento de esvaziamento da classe média, com a exclusão de trabalhadores de menor nível de escolaridade, aprofundando, ao mesmo tempo, a distância entre eles e uma minoria mais qualificada – e, relativamente, cada vez mais bem remunerada.

De todo modo, as análises e os prognósticos são unânimes em apontar que na medida em que se avança na automação do trabalho e do conhecimento, muitos postos serão redefinidos – senão eliminados – pelo menos no curto prazo.

Tanto a teoria econômica quanto a percepção empírica convergem para um futuro em que uma pequena minoria será capaz de produzir a totalidade dos bens e serviços indispensáveis à humanidade, mais baratos e em larga escala, enquanto o restante poderia estar focado no ócio, nas artes ou na oferta de serviços personalizados uns aos outros. Isso não significa que, na indústria, a inovação irá deixar de ser relevante. Ao contrário, as fábricas poderiam focar a alocação de recursos em inovações organizacionais, tecnológicas e de processos, permitindo sucessivas reduções dos custos e produtos mais baratos, compensando a retração dos salários e da renda das classes média e inferior.

Tal cenário aponta para uma pequena minoria de humanos que, em colaboração com os robôs, produziriam roupas, smartphones, carros, eletrodomésticos e demais bens materiais, enquanto um expressivo conjunto de outras pessoas entregaria serviços personalizados. O excedente, muito provavelmente, se verá excluído do estágio do sistema capitalista em desenvolvimento, entregue a modos de transação tradicionais, como escambo, economia solidária, empreendedorismo comunitário, senão a benefícios de alguma modalidade de renda universal (Lee, 2016).

Nesse estágio, é possível que uma das principais preocupações, em particular nas regiões de maior desenvolvimento econômico, venha a ser associada à própria relação dos indivíduos com a noção em si de trabalho. Um estágio em que as considerações superariam a transição das formas tradicionais de emprego para o trabalho autônomo, deslocando-se para a transição deste para a noção de ocupabilidade. É possível que nessas realidades a questão central seja em como viver livres da compulsoriedade do trabalho.

#### **Revolução 4.0: Implicações sobre os indivíduos que vivem do trabalho**

Segundo números de 2017, da Organização Mundial da Saúde, mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão, muitas delas apresentando também sintomas de ansiedade, com impactos econômicos de mais de 1 trilhão de dólares, por ano.

Existem muitos fatores de risco para a saúde psíquica que podem estar associados ao trabalho e ao contexto em que se realiza. Os riscos podem também estar relacionados ao conteúdo do trabalho, como tarefas inadequadas para as competências da pessoa ou uma

carga de trabalho excessiva, e esses riscos podem se ampliar em situações em que há falta de coesão da equipe ou suporte social. O bullying, o assédio psicológico – também conhecido como *mobbing* – são, igualmente, cada vez mais relatados como causas do estresse relacionado ao trabalho.

No caso brasileiro, tal como nos demais países, a Indústria 4.0 tem sido compreendida como a incorporação da digitalização à atividade industrial, caracterizada pela integração e controle da produção a partir de sensores e equipamentos conectados em rede e da fusão do mundo real com o virtual, criando os chamados sistemas ciberfísicos e viabilizando o emprego da inteligência artificial.

Para a Confederação Nacional da Indústria – CNI, o setor industrial brasileiro ainda se familiariza com os impactos das novas tecnologias sobre os modelos de negócios e de gestão. Em levantamento junto a 2.225 empresas – 910 pequenas, 815 médias e 500 grandes – 43% indica não apresentar as tecnologias com maior potencial para impulsionar a competitividade da indústria no estágio 4.0. Dentre as grandes empresas, tal percentual é de 32% e, entre as pequenas, 57%.

Sinalizam, também, para o crescimento do número de casos de afastamentos por doenças ligadas às chamadas ‘novas patologias ocupacionais’, mais diretamente relacionadas a fatores de natureza psicossomática.

Já dados do Ministério da Previdência Social, disponíveis para o período 2010-2015 indicam os “Transtornos Mentais e Comportamentais” (CID-F) como a terceira principal causa de concessão de benefícios por doenças no trabalho (11,73%), abrangendo um total de 106.478 beneficiários (18,38%) no país. Os dados demonstram que o percentual de CID-F sobre o total de CIDs elevou-se de 2,22% em 2010 para 3,06% em 2015, contrariando a tendência geral de queda no número de casos. Houve um crescimento anual. O número de casos saiu de 15.746 em 2010 e elevou-se para 18.745 em 2015.

Considerando, por sua vez, dados sobre acidentes de trabalho, é interessante observar que o percentual de eventos associados ao CID-F foi de 66% para homens; e 34%, para mulheres. Quanto à distribuição dos benefícios por faixa etária, o maior índice foi observado na faixa entre 25 e 29 anos (17,0%), seguido pelas faixas 30 a 34 anos (16,6%), 20 a 24 anos (14,6%) e 35 a 39 anos (11,3%).

Já a análise de acidentes por região geográfica revela o Sudeste, a região mais industrializada do país, como responsável por 54% dos benefícios concedidos por doenças da CID-F, seguida pelas regiões Sul (22%), Nordeste (12%), Centro-Oeste (7%) e Norte (4%).

Igualmente, cruzamentos com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE apontam para maior incidência de casos no setor de serviços, em particular junto às atividades de saúde, educação e informação/comunicação. Por sua vez, análises com dados do Código Brasileiro de Ocupações – CBO indicam como mais afetados os profissionais das áreas de gastronomia, saúde, jurídicas e ciências sociais e humanas.

## Considerações finais

O crescente debate em torno do que se convencionou denominar Quarta Revolução Industrial – ou Revolução 4.0 – aponta para mudanças significativas nas relações indivíduo-trabalho-organizações, evidenciando a urgência de maiores considerações, em particular quanto a iniciativas direcionadas ao desenvolvimento das novas gerações de indivíduos e organizações. Para Kelly (2016), o impacto dessa revolução sobre o ambiente de negócios apresenta como característica marcante a tendência de tudo se converter em fluxo e se tornar um eterno *in-progress*.

Embora registrem-se avanços na legislação, na pesquisa e em intervenções no campo, mais estudos, em particular, apresentam-se relevantes quando se tem em vista a radicalidade de cenários e transformações delineados em torno da Indústria 4.0 e seus impactos sobre as novas formas de mal-estar associados no trabalho e com ele.

De todo modo, os dados parecem convergir para impactos significativos não apenas na intensificação da divisão internacional do trabalho, como nos modelos de negócios, de gestão e nos fatores de bem-estar dos indivíduos no e com seu trabalho. Particularmente preocupantes são os movimentos e tendências associados à expansão do número de acidentes e afastamentos laboral por transtornos de natureza psíquica, o que demanda maior atenção das autoridades governamentais e empresariais. Além disso, parecem corroborar a hipótese de dificuldades nas respostas à dinâmica das condições do mercado de trabalho – ou de ocupabilidade – na era da Revolução 4.0.

## Referências

- Chanlat, J-F. (1996) Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: Chanlat, J-F. (Ed.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Dejours C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Freud, S. (1976) O mal-estar na civilização. In: Freud, S. *Edição standard brasileira de obras completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago.
- Ford, M. (2015) *The rise of robots: technology and the threat of a jobless future*. New York: Basic Books.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida (SP): Ideias & Letras.
- Enriquez, E. (2016) Homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *Revista de Administração de Empresas – RAE-Eletrônica*, v. 5, n. 1.
- Kaplan, J. (2017) *Humans need not apply: A guide to wealth and work in the age of artificial intelligence*. New Haven (CT): Yale University Press.
- Klaus, S. (2016) *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro.
- Kelly, K. (2016) *The inevitable: Understanding the twelve technological forces that will shape our future*. New York: Penguin Books.
- Lee, T. B. (2016) *The productivity paradox: Why we're getting more innovation but less growth*. New York: Vox Media.
- Morgan, J. (2014) *The future of work: Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization*. Hoboken (NJ): Wiley.
- Ross, A. (2017) *The industries of the future*. New York: Simon & Schuster.

Santos, M. (2011). *O espaço dividido*: Os dois circuitos da economia urbana em países subdesenvolvidos. São Paulo: Edusp.

Susskind, R.; & Susskind, D. (2017) *The future of the professions*: How technology will transform the work of human experts. Glasgow: Oxford University Press.