



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Beatriz Furtuna

**A IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DO FÓRUM  
ECONÔMICO MUNDIAL**

Florianópolis  
2023

Beatriz Furtuna

**A IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DO FÓRUM  
ECONÔMICO MUNDIAL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em  
Administração da Universidade Federal de Santa Catarina  
como requisito parcial para obter o título de Mestre em  
Administração.

Orientadora: Helena Kuerten de Salles, Dra.

Florianópolis  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pela autora,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Furtuna, Beatriz

A IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DO FÓRUM  
ECONÔMICO MUNDIAL / Beatriz Furtuna ; orientadora, Helena  
Kuerten de Salles, 2023.

180 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em  
Administração, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Identidade do Trabalhador. 3.  
Análise Crítica do Discurso. 4. Quarta Revolução Industrial.  
5. Significado Identificacional. I. Salles, Helena Kuerten  
de. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa  
de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

Beatriz Furtuna

**A IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:  
UMA ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL**

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 11 de agosto de 2023,  
pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Profa. Kellen da Silva Coelho, Dra.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Marcio Silva Rodrigues, Dr.  
Universidade Federal de Pelotas

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado  
adequado para obter o título de Mestra em Administração.

Insira neste espaço a  
assinatura digital

Prof. Renê Birochi, Dr.  
Coordenador – PPGA/UFSC

Insira neste espaço a  
assinatura digital

Profa. Helena Kuerten de Salles, Dra.  
Orientadora

Florianópolis, 2023

Dedico este trabalho à minha amada filha Sofia, meu marido Guilherme e meus pais Claudia e Marcio, os principais apoiadores deste sonho e fontes da minha força.

## AGRADECIMENTOS

Estar nesse momento finalizando uma jornada longa, árdua e transformadora me faz lembrar das pessoas essenciais para que esse dia se tornasse possível.

Agradeço primeiramente ao meu marido Guilherme, que me apoiou desde que o mestrado era só um desejo no meu coração. Obrigada meu amor pelas noites cuidando da Sofia para que eu pudesse dormir, dos inúmeros passeios nos fins de semana para que eu pudesse desenvolver esse projeto e por todas as palavras de conforto e afirmação. Essa conquista é nossa. Te amo imensamente!

À minha filha Sofia, que foi gestada, parida e amada no decorrer dessa jornada, obrigada por ressignificar o sentido da vida e do amor para mim. Você me proporcionou ainda mais força para realizar o meu potencial, para que você como mulher tenha esse exemplo e também acredite nos seus sonhos.

Aos meus pais, Claudia e Marcio, e irmãos, Felipe e Eduardo, muito obrigada por serem a base para que pudesse me tornar quem sou hoje. Família é tudo igual, mas a nossa é mais legal, não é mesmo? Amo vocês.

Aos meus queridos amigos, alguns perto e muitos longe, que se fizeram tão presentes e necessários nesse caminho muitas vezes solitário. Reafirmei nos últimos anos quanta sorte eu tenho em estar cercada de pessoas inspiradoras e amorosas.

À minha orientadora, profa. Helena, agradeço pela constante troca, direcionamento e por ter acreditado na minha proposta e no meu potencial quando outros duvidaram. Conseguimos!

Aos meus clientes, que torceram por mim, me inspiraram e foram compreensivos com as mudanças de agenda para atender tantas demandas do mestrado, muito obrigada.

Agradeço à Deus por ter colocado esse desejo no meu coração e ter me dado os recursos para seguir minha missão.

Minha eterna gratidão e carinho.

## RESUMO

Este estudo se pauta na percepção de que o discurso amplamente difundido acerca da Quarta Revolução Industrial dissemina ideologias que são parte de um projeto hegemônico do capitalismo. Esse discurso incorpora (re)significações de forma cada vez mais sutil que alteram a identidade do indivíduo em busca da manutenção da centralidade do capital e das relações de poder. Um aspecto marcante do discurso da Quarta Revolução Industrial é a disseminação de um perfil ideal do trabalhador a ser seguido como um modelo de sucesso. Esse discurso é inculcado pelos indivíduos em suas identidades sociais, crenças, conhecimento e relações alterando os processos sociais de identificação e a construção de sua identidade. O presente estudo tem como objetivo analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. A realização da pesquisa é justificada pelos seguintes aspectos: a relevância para o avanço do conhecimento na área da Administração e a importância para os estudos organizacionais de se trazer luz aos efeitos dos novos modelos de gestão. Para desenvolvimento da pesquisa, foi selecionada a abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso proposta por Norman Fairclough (2001, 2003) que utiliza a análise linguística juntamente com os aspectos sociais dos textos para estudar processos de mudanças sociais refletidos nos discursos e, pela característica dialética, os impactos dos discursos nos processos de mudanças sociais. Além disso, utilizou-se uma abordagem qualitativa. O *corpus* selecionado compreende trechos representativos dos relatórios do Fórum Econômico Mundial, um dos grandes disseminadores do discurso da Quarta Revolução Industrial, *The Future of Jobs 2016* e *The Future of Jobs 2018*. A análise do discurso da identidade do trabalhador não se limitou a mapear as principais competências do futuro, o trabalho de análise desenvolvido no presente estudo buscou trazer à tona valores, ideologias, dinâmicas de poder e outros elementos que são muitas vezes absorvidos pelo trabalhador de forma inconsciente e vão moldando sua visão do mundo e de si mesmo. O *discurso neoliberal* e o *discurso do empresário de si* foram identificados como fundantes da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial e o Fórum Econômico Mundial como um vetor importante de disseminação desse discurso. A análise textual e discursiva do *corpus* revelou que o trabalhador da Quarta Revolução Industrial é um sujeito que tem sua voz cerceada pelos princípios da lógica neoliberal, sendo impelido a se autogovernar a partir dessa lógica. Ele deve buscar constante aprendizado para desenvolver as competências exigidas pelo mercado. É um indivíduo que tem urgência pela própria adequação para se manter competitivo e evitar a marginalização. Esse trabalhador não tem poder na construção do discurso, mas é ativo como reproduzidor do mesmo. Por essa construção ele se distancia dos outros trabalhadores e renuncia aos seus direitos. É o trabalhador que vive a precarização do trabalho, mas enxerga como liberdade, como realização do seu potencial.

**Palavras-chave:** análise crítica do discurso; quarta revolução industrial; identidade do trabalhador; empresário de si; significado identificacional.

## ABSTRACT

This study is based on the perception that the widely disseminated discourse about the Fourth Industrial Revolution disseminates ideologies that are part of a hegemonic capitalist project. This discourse incorporates (re)significations in an increasingly subtle way that alter the individual's identity in search of maintaining the centrality of capital and power relations. A striking aspect of the Fourth Industrial Revolution discourse is the dissemination of an ideal worker profile to be followed as a model of success. This discourse is inculcated by individuals in their social identities, beliefs, knowledge and relationships, altering the social processes of identification and the construction of their identity. The present study aims to analyze the identity discourse of the Fourth Industrial Revolution Worker. The research is justified by the following aspects: the relevance for the area of Administration and the importance for organizational studies of shedding light on the effects of new management models. To develop the research, the theoretical-methodological approach of Critical Discourse Analysis proposed by Norman Fairclough (2001, 2003) was selected, which uses linguistic analysis together with the social aspects of texts to study processes of social change reflected in discourses and, through dialectical characteristic, the impacts of discourses on the processes of social change. Furthermore, a qualitative approach was used. The selected corpus comprises representative excerpts from the reports of the World Economic Forum, one of the great disseminators of the Fourth Industrial Revolution discourse, *The Future of Jobs 2016* and *The Future of Jobs 2018*. The analysis of the worker identity discourse was not limited to mapping the main competencies of the future, the analytical work developed in the present study sought to bring to light values, ideologies, power dynamics and other elements present in the discourse that are often absorbed by the worker unconsciously and shape their vision of the world and themselves. The *neoliberal discourse* and *the discourse of the self-entrepreneur* were identified as founding the identity discourse of the Fourth Industrial Revolution Worker and the World Economic Forum as an important vector for the dissemination of this discourse. The textual and discursive analysis of the corpus revealed that the worker of the Fourth Industrial Revolution is a subject whose voice is restricted by the principles of neoliberal logic, being impelled to self-govern based on this logic. He must seek constant learning to develop the skills required by the market. This is an individual who has an urgency for his own adequacy to remain competitive and avoid marginalization. This worker has no power in constructing the discourse but is active as a reproducer of it. By this construction he distances himself from other workers and renounces his rights. It is the worker who experiences the precariousness of work, but sees it as freedom, as the realization of their potential.

**Keywords:** critical discourse analysis; fourth industrial revolution; worker identity; entrepreneur of himself; identification meaning.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Concepção tridimensional do discurso .....	51
Figura 2: Estratificação da linguagem .....	55

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Pilares tecnológicos da Indústria 4.0 .....	34
Quadro 2: Características Tecnológicas das Revoluções Industriais .....	35
Quadro 3: Competências requeridas do profissional da Quarta Revolução Industrial.....	44
Quadro 4: Macrofunções da linguagem na Linguística Sistêmico-Funcional e ACD .....	53
Quadro 5: Detalhamento do corpus selecionado .....	88
Quadro 6: Níveis de comprometimento.....	91
Quadro 7: Marcadores de modalização .....	91
Quadro 8: Categorias de análise de avaliação .....	93
Quadro 9: Marcadores de modalização com cores para análise textual .....	96
Quadro 10: Indicadores visuais de características de análise .....	97
Quadro 11: Indicadores visuais de características para análise simplificada .....	98
Quadro 12: Relações meta-alcance e problema-solução. ....	104
Quadro 13: Análise das características desejáveis para o trabalhador segundo o relatório The Future of Jobs 2018. ....	124
Quadro 14: Análise das características indesejáveis para o trabalhador segundo o relatório The Future of Jobs 2018. ....	126

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Resultados da análise de refinamento.....	21
Tabela 2: Análise do número de ocorrências dos marcadores de modalização.....	114
Tabela 3: Análise quantitativa das palavras-chave desejáveis. ....	126

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ACD – Análise Crítica do Discurso

CCQ – Círculo de Controle de Qualidade

FEM – Fórum Econômico Mundial

I4.0 – Indústria 4.0

JIC – Just-in-Case

JIT – Just-in-Time

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OCT – Organização Científica do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ORT – Organização Racional do Trabalho

TQC – Comprometimento com a Qualidade Total

WEF – World Economic Forum

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>TEMÁTICA E PROBLEMA DE PESQUISA.....</b>	<b>15</b>
1.1	OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS.....	19
1.2	JUSTIFICATIVA.....	19
<b>2.</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1	AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS .....	22
2.1.1.	Primeira Revolução Industrial.....	23
2.1.2.	Segunda Revolução Industrial.....	26
2.1.3.	Terceira Revolução Industrial .....	28
2.1.4.	Quarta Revolução Industrial.....	32
2.2	ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO.....	45
2.2.1.	Discurso e Mudança Social.....	46
2.2.2.	Discurso e dominação .....	48
2.2.3.	Modelo tridimensional de Fairclough .....	50
2.3	DISSEMINAÇÃO DO DISCURSO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 57	
2.4	O EMPRESÁRIO DE SI.....	66
2.4.1.	Liberalismo, neoliberalismo e a “arte de governar” .....	66
2.4.2.	O neoliberalismo e o trabalhador .....	71
2.4.3.	Homo economicus, capital humano e o empresário de si.....	73
<b>3.</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>81</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	81
3.2	COMPOSIÇÃO DO <i>CORPUS</i> .....	85
3.3	ANÁLISE DO <i>CORPUS</i> : OPERACIONALIZANDO A ANÁLISE TEXTUAL E A ANÁLISE DISCURSIVA .....	88
3.3.1.	Análise textual: modalidade .....	89
3.3.2.	Análise textual: avaliação.....	92
3.3.3.	Análise discursiva: interdiscursividade e personagens.....	94
3.3.4.	Operacionalização da análise textual e discursiva.....	95
<b>4.</b>	<b>ANÁLISE DE DADOS: A identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial 99</b>	
4.1	ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016.....	99
4.2	ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2018...	111

4.3	ANÁLISE DISCURSIVA DA IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....	131
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS: Efeitos do discurso da identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial.....	136
	REFERÊNCIAS .....	139
	APÊNDICE A – DETALHAMENTO DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA.....	143
	APÊNDICE B – PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 COM MARCAÇÕES DA ANÁLISE TEXTUAL DE MODALIDADE E AVALIAÇÃO E TRADUÇÃO.....	157
	PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 EM INGLÊS COM INDICADORES DE ANÁLISE TEXTUAL .....	157
	PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 COM TRADUÇÃO DA AUTORA .....	159
	APÊNDICE C – TRECHOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2018 E TRADUÇÃO PELA AUTORA .....	162

## 1. TEMÁTICA E PROBLEMA DE PESQUISA

A proposta para esse projeto surgiu da minha experiência pessoal e profissional com o mundo do trabalho. Em 2007 iniciei minha própria jornada neste universo ao escolher minha formação acadêmica. Na época, nada disso era claro para mim, mas hoje percebo os critérios que utilizei para definir meu caminho. Coursar engenharia foi resultado de uma busca por sucesso financeiro, reconhecimento social e completa falta de compreensão do que de fato me realizava como indivíduo. Meu caminho foi considerado um sucesso aos olhos da sociedade em que estava inserida, cursei engenharia numa Universidade Federal, tive bolsa de estudos para uma graduação sanduíche na Inglaterra, me formei empregada em um momento econômico não tão favorável e cresci na minha carreira atuando em grandes empresas. Contudo, emocionalmente esse caminho foi desastroso, culminando num momento de completa desesperança e frustração, apesar de ter alcançado o sucesso financeiro e o reconhecimento social que motivaram as minhas escolhas.

Em 2014, após um processo de autoconhecimento, iniciei minha transição de carreira e ouvi da maioria das pessoas que era loucura abandonar a engenharia; que felicidade no trabalho era uma utopia; e que ganhar dinheiro e ser feliz profissionalmente era para poucos. Com muito medo, iniciei minha trajetória como consultora de carreira, com o foco principal de ajudar outros profissionais a se sentirem realmente realizados com suas carreiras. Durante os últimos 6 anos, atuei com centenas de profissionais que vivenciaram histórias similares. Identificados com papéis e crenças impostos pelo seu contexto social esses profissionais buscaram objetivos que não os realizaram. Seus processos de identificação com quem “deveriam ser” eram tão profundos e inconscientes que ainda que desejassem não conseguiam desenhar novos caminhos para si mesmos, ou quando conseguiam não tinham coragem de transformar as identidades que haviam construído.

Como participante do mundo do trabalho e observadora ativa dos trabalhadores e suas vivências do trabalho percebo, ainda que parcialmente e limitada aos meus conhecimentos, as incontáveis influências a que estamos submetidos - muitas delas (talvez até a maioria) ocultas da nossa percepção consciente - e que influenciam nossa construção e significação do mundo, das relações e de nós mesmos e nossos papéis. Enquanto ocultas essas influências tem o poder de nos direcionar com base em premissas que não conseguimos questionar, o que nos transforma em uma espécie de fantoches, indivíduos sem poder agindo para perpetuar forças desconhecidas. Será que eu realmente quero ajudar pessoas ou eu ajudo pessoas porque intimamente atribui um valor e um sentido para essa atividade, perseguindo esse caminho pelos

benefícios que ele poderia me trazer e os malefícios que poderia me evitar? Talvez essa resposta eu nunca acesse, mas quanto mais eu conseguir identificar essas “forças ocultas” mais perto eu chegarei dela e mais difícil será me controlar como fantoche. É a partir dessa compreensão e desse desejo que surge a minha pesquisa.

A história é permeada de transformações nas dinâmicas do trabalho e na identidade do trabalhador. A análise dos eventos mais recentes permite identificar alguns dos aspectos que influenciam essas transformações, sendo dois muito relevantes: o modelo econômico e o modelo produtivo, estando os dois aspectos interligados. Foucault (2008) apresenta que na economia clássica o aspecto humano é eliminado do trabalho, o foco está na força e no tempo, em razão das necessidades produtivas para geração de valor. Já no neoliberalismo, a economia passa a ser ordenadora da vida social, sendo a lógica organizadora do comportamento humano e a racionalidade dos indivíduos. A partir dessa perspectiva, Foucault (2008) argumenta que analisar o trabalho sob o viés econômico significa entender como o trabalhador utiliza os recursos, situar o trabalhador como sujeito econômico ativo e entender sua conduta. Dardot e Laval (2017) enxergam o mercado como um processo de autogoverno do sujeito, sendo um processo em que o sujeito descobre e aprende sofrendo mudanças e adequando-se uns aos outros. Sob essa perspectiva o sujeito é exposto repetidamente às situações de mercado e aprende a “conduzir-se racionalmente”, é moldado pelo mercado e não sabe se conduzir por natureza. Para os autores o neoliberalismo é justamente o “desenvolvimento da lógica do mercado como lógica normativa generalizada, desde o Estado até o mais íntimo da subjetividade” (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 31).

Chiapello e Fairclough (2002) desenvolvem uma análise do “espírito do capitalismo” e indicam que essa é uma ideologia que apresenta razões para que haja um engajamento com o sistema, legitimando e delimitando o processo de acumulação. Além disso, os autores reforçam a ideia de que a característica principal do capitalismo é o seu potencial de se reinventar constantemente buscando sustentar o processo capitalista. Para Fairclough ideologias são “significações/construções da realidade (o mundo físico, as relações sociais, as identidades sociais) que são construídas em várias dimensões das formas/sentidos das práticas discursivas e que contribuem para a produção, a reprodução ou a transformação das relações de dominação” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 117). As ideologias são disseminadas por discursos que “moldam os *filtros* através dos quais os indivíduos *enxergam* a realidade e se posicionam no mundo” (SALLES, 2014, p. 24).

Seguindo o conceito de ideologia apresentado por Fairclough (2001) é proposto no presente estudo que, atualmente, um discurso amplamente disseminado que reinventa e sustenta



as ideologias do capitalismo é o da Quarta Revolução Industrial. Uma perspectiva bastante divulgada sobre essa revolução é a de que ela compreende um cenário de profundas transformações que vem ocorrendo mundialmente como consequência da convergência no uso de diversas tecnologias associado à redução do custo dessas tecnologias. Segundo essa visão, o contexto vem possibilitando um ritmo acelerado de inovação que redefine constantemente a forma de trabalho (WEF, 2016). Uma análise histórica indica que cada revolução industrial se caracterizou por avanços tecnológicos que possibilitaram uma mudança na indústria e/ou serviços na busca de maior produtividade. Tais mudanças refletem na transformação do perfil do profissional demandado pelo mercado, principalmente com relação aos conhecimentos e competências (AIRES, MOREIRA E FREIRE, 2017). Assim como nos ciclos anteriores, essa dinâmica se apresenta na Quarta Revolução Industrial, onde estudos apontam para um determinado perfil ideal de trabalhador (AIRES, MOREIRA E FREIRE, 2017; SCHWAB, 2016; WEF, 2020; BUGHIN et al, 2018). Este perfil é diferente das revoluções anteriores, sendo assim se inicia a criação de um novo ideal de trabalhador, um forte discurso que atravessa as mais diversas esferas da realidade social modelando o imaginário social acerca do perfil do trabalhador do século XXI.

De acordo com Fairclough (2001) o discurso possui efeitos construtivos na identidade (social, do sujeito social e do eu), nas relações sociais e na constituição de sistemas de crença e conhecimento. Fairclough (2003) não traz uma definição clara de identidade, mas utiliza amplamente a ideia na construção de seu método e operacionalização de suas análises. Ao abordar identidade o autor indica que são os jeitos de ser “Quem você é parcialmente uma questão de como você fala, como você escreve, assim como uma questão de personificação – como você aparenta, como você se porta, como você se move, e assim por diante.” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 159, tradução livre). Com base nessa perspectiva, a mudança do indivíduo pode ser analisada a partir do movimento de impressão de novos discursos – movimento em que os discursos são incorporados no sujeito (SALLES, 2014). No presente estudo identidade é assumido num sentido amplo desta palavra. Em sua definição no senso comum, identidade é “conjunto de características que distinguem uma pessoa ou uma coisa e por meio das quais é possível individualizá-la” (OXFORDLANGUAGES, 2023). Em termos de análise textual seguiu a proposta de Fairclough (2003) na qual o autor escolhe utilizar o termo identificação, nominalização de identidade, na intenção de dar ênfase em “como as pessoas se identificam e são identificadas por outros” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 159, tradução livre). Para o autor, o processo de identificação é complexo e envolve os efeitos constitutivos do discurso, ou seja, um processo dialético no qual os discursos são inculcados nas identidades. Existe uma

heterogeneidade em termos de identidade, podendo o indivíduo se identificar com várias identidades sociais (FAIRCLOUGH, 2003). Segundo a proposta de Fairclough (2003, p. 160) “atingir a identidade social no sentido completo é uma questão de ser capaz de assumir papéis sociais, mas personificando-os, investindo-os na própria personalidade (ou identidade pessoal), representando-as de maneira distintiva.”.

Com base nesta perspectiva, este estudo se pauta na percepção de que o discurso amplamente difundido acerca da Quarta Revolução Industrial dissemina ideologias que são parte de um projeto hegemônico do capitalismo. Esse discurso incorpora (re)significações de forma cada vez mais sutil que alteram a identidade do indivíduo em busca da manutenção da centralidade do capital e das relações de poder. Um aspecto marcante do discurso da Quarta Revolução Industrial é a disseminação de um perfil ideal do trabalhador a ser seguido como um modelo de sucesso, e que ao não ser alcançado pode gerar desemprego e baixos salários, além da identificação com a ideia de perdedor (SCHWAB, 2016). Esse discurso é inculcado pelos indivíduos em suas identidades sociais, crenças, conhecimento e relações alterando os processos sociais de identificação e a construção de sua identidade.

A partir da ampliação da minha visão quanto aos diversos aspectos que influenciam a construção da identidade do trabalhador, como ele enxerga o mundo e age no mundo, direcionei minha pesquisa buscando responder a seguinte pergunta: **qual é o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial?**

Proponho realizar esta análise a partir da abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso de Norman Fairclough (2001, 2003). A escolha da ACD se fundamentou em dois pontos. Primeiramente o viés crítico da ACD, que permite analisar questões sociais no contexto dos estudos organizacionais. Em segundo lugar, Fairclough (2001, 2003) proporciona uma metodologia clara que permite a operacionalização da ACD com equilíbrio entre o viés social e o linguístico. Além disso, a abordagem proposta por Fairclough (2001, 2003) permite estudar especificamente os jeitos de ser e as identidades através da análise textual. A análise do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial a partir da abordagem teórico-metodológica da ACD permite revelar ideologias que sustentam relações de poder e dominação e afetam a identidade do trabalhador, mas que muitas vezes não são percebidas pelos indivíduos que participam das práticas sociais (FAIRCLOUGH, 2001).

O *corpus* selecionado é composto por trechos representativos dos relatórios do Fórum Econômico Mundial *The Future of Jobs 2016* e *The Future of Jobs 2018*. Para a análise do *corpus* utilizei a proposta tridimensional de Fairclough (2003) que encara o discurso como um ‘evento’ discursivo (ou texto), prática discursiva e prática social. Para contemplar essa

característica a operacionalização da análise textual contou com dois momentos: o primeiro sendo uma análise interna do *corpus*, voltado à análise textual utilizando as categorias do significado identificacional (modalidade e avaliação); o segundo momento de análise se baseou nos achados linguísticos da fase anterior para realizar uma análise externa do *corpus* e utilizou a categoria da interdiscursividade e o conceito de personagens, recursos de análise propostos por Fairclough (2003) voltados para a análise do discurso como uma prática discursiva.

Este documento é composto por cinco seções: além da introdução, na qual foi apresentado o tema e os objetivos da pesquisa; apresento na seção dois o referencial teórico que conta com uma apresentação dos principais aspectos da Quarta Revolução Industrial, discuto a base teórico-metodológica da abordagem da ACD, analiso o discurso da Quarta Revolução Industrial, apresento conceitos relevantes acerca do empresário de si; na seção três apresento a metodologia proposta para realização da pesquisa; na seção quatro apresento a análise do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial; e na seção 5 apresento as considerações finais abordando os efeitos do discurso na identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

## **1.1 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS**

Objetivo Geral:

Analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

Objetivos específicos:

- Contextualizar a Quarta Revolução Industrial;
- Constituir um *corpus* representativo do discurso do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial;
- Analisar a identificação do trabalhador da Quarta Revolução Industrial;
- Refletir sobre os efeitos do discurso da identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

## **1.2 JUSTIFICATIVA**

Três aspectos principais justificam a realização da pesquisa proposta:

Primeiramente, uma revolução industrial impacta o contexto organizacional e a configuração do trabalho. É relevante para a Administração estudar este contexto e seus

potenciais desdobramentos. Nesses termos, a discussão da identidade do trabalhador moldada pelo discurso da Quarta Revolução Industrial contribui no avanço do conhecimento da área.

Em segundo lugar, o discurso neoliberal é utilizado para sustentar e disseminar estratégias de gestão de pessoas que vem contribuindo para a precarização do trabalho e adoecimento do trabalhador (ANDRADE, 2011). Essas estratégias tem efeitos sob a constituição do sujeito, afetando sua subjetividade em prol de objetivos corporativos. Muitas são as consequências para a saúde física, emocional e mental do trabalhador (ANDRADE, 2011). Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mais de 200 mil trabalhadores foram afastados de suas atividades profissionais em 2022 em razão de transtornos mentais – como depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer (FARIAS, 2023). Para a consultora da Organização Mundial da Saúde (OMS) “Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizarmos esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental” (FARIAS, 2023). Trazer luz para as ideologias contidas no discurso de uma revolução em curso e seus potenciais efeitos sobre o trabalhador é de extrema importância para os estudos organizacionais e para o pesquisador social.

Por último, desenvolvi uma análise bibliométrica unindo a abordagem qualitativa e quantitativa sobre a temática do discurso da Quarta Revolução Industrial e seu impacto na identidade dos trabalhadores. Foram utilizadas as bases de dados CAPES, SPELL e Web of Science, nos idiomas inglês e português, e no período entre 2011 e outubro de 2020, critérios que compuseram o filtro para formar a Tabela 1. Obteve-se a partir desses critérios um total de 21 artigos que foram então analisados – a lista contendo o título, autores, revista, objetivo, métodos utilizados e principais resultados está disponível no Apêndice A. Isso indica que a metodologia não foi amplamente explorada neste tema e encontramos aqui uma oportunidade de contribuição acadêmica. A análise bibliométrica, indicou: a escassez de informações no tema, principalmente em português; a grande variedade de áreas de estudo que tangenciam o tema; o crescimento do interesse no tema nos últimos anos; e a falta de especialistas focados no assunto. Com base nessas conclusões, justifica-se uma pesquisa apoiada na análise de discurso para um aprofundamento no tema da Quarta Revolução Industrial com foco no impacto desse discurso na identidade do trabalhador.

Tabela 1: Resultados da análise de refinamento

Palavras-chave	Web of Science			SPELL	CAPES		
	Resultado Inicial	Resultado C/ Filtros	Seleção após Análise	Resultado Inicial	Resultado Inicial	Resultado C/ Filtros	Seleção após Análise
("Quarta revolução industrial" OR "indústria 4.0" OR "futuro do trabalho" OR "digitalização") AND ("análise crítica do discurso" OR "discurso" OR "semiose" OR "Fairclough")	-	-	-	0	84	67	7
("fourth industrial revolution" OR "industry 4.0" OR "future of work" OR "digitalization") AND ("critical discourse analysis" OR "semiosis" OR "discourse" OR "Fairclough")	115	63	14				

Fonte: Desenvolvido pela autora.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção é composta por quatro subseções que irão embasar teoricamente a seleção do *corpus* e o desenvolvimento da análise do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial utilizando a abordagem teórico-metodológica da ACD proposta por Fairclough (2001, 2003). Essas quatro subseções compreendem: contextualizar a Quarta Revolução Industrial; apresentar a ACD como abordagem teórica e metodológica; contextualizar o discurso da Quarta Revolução Industrial; e apresentar o conceito do empresário de si, base teórica que fundamenta a análise discursiva do *corpus* selecionado.

### 2.1 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Ao abordar as revoluções industriais faz sentido iniciar a reflexão com o entendimento do que é uma revolução. Para Schwab (2016, p. 15-16) o termo indica uma “mudança abrupta e radical”. Com relação às revoluções industriais, o autor aponta que historicamente elas ocorrem quando “novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos”.

Nicolaci-Da-Costa (2002) apresenta aspectos que segundo ele transformam um desenvolvimento tecnológico em uma revolução tecnológica. A autora introduz a visão do sociólogo Manuel Castells de que “são exatamente as características partilhadas por diferentes revoluções geradas por diferentes desenvolvimentos tecnológicos que, a seu ver, oferecem subsídios preciosos para a compreensão da lógica das revoluções tecnológicas” (NICOLACI-DA-COSTA, 2002, p. 194). Nicolaci-da-Costa (2002, p. 194) apresenta sua análise a respeito das diferenças e semelhanças das três primeiras revoluções:

“Todas têm em comum a aceleração sem antecedentes históricos, o fato de atuar no processo central de todos os processos (a energia, no caso das Revoluções Industriais, e a informação, no caso da Revolução das Tecnologias da Informação), a difusão por todo o sistema econômico e a penetração em todo o tecido social. Somente a segunda Revolução Industrial e a Revolução das Tecnologias da Informação, no entanto, têm em comum o fato de se basear em conhecimentos científicos (a esse respeito, ver também Sevchenko, 2001). E somente a primeira Revolução Industrial e a Revolução das Tecnologias da Informação têm em comum o fato de gerar discontinuidades profundas nos mais variados setores da vida em sociedade.”

Para Nicolaci-da-Costa (2002) as revoluções industriais são marcadas por desenvolvimentos tecnológicos que acarretam transformações econômicas e sociais de maneira amplamente difundida. Analisar o contexto histórico do trabalho não se reduz a analisar a tecnologia mais a economia, envolve olhar como a tecnologia interage com as organizações, os trabalhadores e como interfere nos relacionamentos (RAINNIE E DEAN, 2019). A cada

revolução a organização do trabalho, da vida do trabalhador e as relações sociais conectadas ao trabalho foram sofrendo mudanças (FARREL, NEWMAN E CORBEL, 2020). É possível observar as transformações refletidas em mudanças nos sistemas produtivos, novas formas de gestão, novas dinâmicas sociais e também na objetividade e na subjetividade do indivíduo (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Neto e Costa (2021) apontam que a velocidade com que as indústrias sofrem transformações afeta diretamente os indivíduos, sua interpretação da realidade e sua dinâmica social. Na visão dos autores “quando há uma mudança profunda nas esferas produtivas, todo o sistema social tende a se adaptar às novas situações e oportunidades criadas por essa janela de inovação.” (NETO E COSTA, 2021, p. 6, tradução livre). Há um movimento interno em países desenvolvidos para “oxigenar” suas economias em decorrência do contexto econômico e tecnológico historicamente constituídos. Neste movimento, enquanto uma parcela maior dos trabalhadores sofre consequências como redução nos empregos e salários, uma minoria acessa os benefícios dos bens de consumo e comodidades fruto das mudanças (NETO E COSTA, 2021). Para Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 48) enquanto o capital depender do ser humano, principalmente no que se refere à produção, estará presente o uso de mecanismos de controle para possibilitar a produção e “eliminar antagonismos entre as necessidades do capital e do trabalhador”. Esses mecanismos de controle são incorporados aos modelos de gestão, sendo assim tais mecanismos e seus efeitos são parte de uma revolução industrial e podem ser analisados para compreendê-la.

Esta pesquisa busca analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Cada revolução gera uma mudança no contexto definido pela revolução anterior, sendo assim, para compreender a Quarta Revolução Industrial e o trabalhador dessa revolução faz-se relevante contextualizar as transformações anteriores e seus efeitos. Para tal, serão apresentadas nas seções a seguir os principais aspectos de cada um desses processos históricos de transformação.

### **2.1.1. Primeira Revolução Industrial**

A máquina à vapor, criada em 1711 por Thomas Newcome e aperfeiçoada posteriormente em 1760 por James Watt (OLIVEIRA, 2004), juntamente com a utilização do carvão como fonte de energia e a locomotiva como meio de transporte (SAKURAI E ZUCHI, 2018) impulsionaram mudanças significativas na produção e no modo de vida, sendo estes os símbolos da Primeira Revolução Industrial. Essa revolução teve início na Inglaterra, entre 1760 e 1860, se disseminando para outras regiões, como: França, Bélgica, Holanda, Rússia,

Alemanha e Estados Unidos (SAKURAI E ZUCHI, 2018). A energia gerada à partir do vapor trouxe desenvolvimento para os transportes que ampliaram o comércio entre locais mais distantes, proporcionando impulso para os avanços tecnológicos (OLIVEIRA, 2004). A máquina à vapor permitiu a instalação de moinhos longe das margens dos rios, viabilizando a geração de energia de maneira mais distribuída, dessa forma a luz do sol deixa de ditar os horários de trabalho. Segundo Oliveira (2004, p. 85) os principais aspectos que marcam essa revolução foram:

“Mecanização da produção, surgimento das primeiras máquinas, energia do carvão e do ferro, revolução na agricultura - adubação, novos tipos de plantação em oposição ao sistema rotativo de cultivo, utilizado desde a Idade Média, em que se interrompia a cultura em uma parte da terra durante algum tempo para a recuperação do solo, formação da força de trabalho, são algumas das principais características impostas pelas transformações técnicas e econômicas ocorridas no final do século XVIII na Inglaterra, as quais foram denominadas Revolução Industrial.”

De acordo com o autor, essas mudanças alteraram a relação com o tempo. Para o aumento do ganho financeiro o uso do tempo deve ser otimizado e a mecanização da produção coloca os trabalhadores a seguir o ritmo da máquina a vapor (OLIVEIRA, 2004). Houve um grande desenvolvimento da indústria têxtil nesse período a partir da invenção do tear mecânico que aconteceu em 1787 (OLIVEIRA, 2004) e foi a primeira indústria a utilizar a máquina à vapor, se tornando “símbolo da produção de excedente” (SAKURA E ZUCHI, 2018, p. 482). Sakurai e Zuchi (2018, p. 482) afirmam que essa revolução foi a impulsionadora do capitalismo, que passou do comercial para o industrial.

De acordo com Jost, Fernandes e Soboll (2014), a mudança no ritmo das fábricas gerou a necessidade de redefinir o trabalho. Para lidar com as mudanças, reduzir custos e aumentar a efetividade no trabalho desenvolvido, Frederick Taylor inicia o estudo de um modelo de gestão que ficou conhecido como Taylorismo (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Da Silva e Dos Santos (s.d.) indicam que Taylor foi o precursor dos estudos da racionalização e efficientização no trabalho. Como racionalização entende-se a reestruturação de processos de trabalho em busca do aumento de produtividade (DA SILVA E DOS SANTOS, s.d.). De acordo com os autores, Taylor acreditava ser possível “otimizar a produção através de um único melhor modo de se produzir para se atingir a máxima eficiência”, e para tal era necessário estudar o trabalho, mas não o ser humano, sendo o foco de Taylor voltado para a tecnologia dos processos (DA SILVA E DOS SANTOS, s.d.).

Segundo Taylor (1995, p. 24), a administração tem como principal objetivo “assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao



empregado”, sendo a prosperidade neste contexto a obtenção do máximo rendimento. A metodologia apresentada por Taylor foca na administração realizada de maneira científica em trabalhos mecânicos em substituição ao método mais comumente adotado da iniciativa e incentivo. Para realização da administração científica são apresentados quatro elementos essenciais: desenvolvimento de uma ciência na realização da tarefa mecânica; seleção e treinamento do trabalhador; treinamento desses trabalhadores sob constante vigilância; e por último, a divisão equitativa do trabalho a ser realizado e das responsabilidades associadas a ele (TAYLOR, 1995).

O modelo desenvolvido por Taylor focava no estudo dos tempos e movimentos de forma científica, sistematizando o processo de trabalho. O taylorismo também fortaleceu a hierarquia por delegar aos superiores o papel de tomada de decisão sobre o trabalho executado, definição de padrões de desempenho e supervisão (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Ao analisar os trabalhadores, tais transformações mudaram não só a relação com o tempo e a forma de trabalho. Nas fábricas há uma expropriação da cultura rural, com a eliminação de costumes que poderiam impactar a produtividade (OLIVEIRA, 2004). Algumas características de destaque do modelo proposto por Taylor são a constante vigilância do trabalho realizado; a racionalização do trabalhador e da dinâmica de trabalho; a burocratização a partir do surgimento dos gerentes científicos; a centralização da produção no sistema chamado de Just in Case (JIC) (DE ALMEIDA, 2013).

A mecanização ocasionou uma redução do emprego da mão-de-obra. A população rural que havia perdido o direito do uso da terra comunal, passou a ter sua mão-de-obra explorada. O trabalhador antes tinha o conhecimento do que produziu e a partir das mudanças na produção ele perde esse saber do produto (OLIVEIRA, 2004). O produtor não consegue concorrer com a produção industrial e para Oliveira (2004, p. 86) “tornaram-se, assim, subordinados às mesmas e expropriados do seu saber”. A partir desse modelo, não é mais atribuição do trabalhador organizar suas atividades, e ele passa à apenas responder aos interesses do capital (OLIVEIRA, 2004). Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 50) indicam que essa separação entre aqueles que pensavam e os que executavam consolidou a separação entre saber e fazer e também institucionalizou “a submissão e a obediência frente à autoridade”, contribuindo para a desumanização do trabalho.

A proposta da Organização Racional do Trabalho (ORT) ou Organização Científica do Trabalho (OCT) (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014) de Taylor foi desenvolvida em um contexto em que a mão-de-obra não tinha qualificação e estava disponível à baixos salários (DA SILVA E DOS SANTOS, s.d.). De acordo com Da Silva e Dos Santos (s.d.) no modelo

Taylorista o trabalhador não era envolvido no processo, tendo como foco saber o que fazer, mas não era envolvido no como fazer. Nesse modelo o trabalhador era tido como “uma peça de um sistema” que desconsiderava sua necessidade como indivíduo, sendo considerado um modelo desumano (DA SILVA E DOS SANTOS, s.d., p. 33). Não havia na época uma organização sindical ou regulamentação trabalhista que levasse em consideração os interesses do trabalhador. Para Chiavenato (2000, p. 62 *apud* DA SILVA E DOS SANTOS, s.d., p. 33) o taylorismo “[...] via no operário da época um indivíduo limitado e mesquinho, preguiçoso e culpado pela vadiagem e desperdício das empresas e que deveria ser controlado por meio do trabalho racionalizado e do tempo padrão”. Para Heloani (2003, p. 152), através do incentivo salarial o taylorismo atua para que o trabalhador internalize o “desejo” de ser mais produtivo, sendo essa mais uma forma de modelar a subjetividade do trabalhador. Objetiva-se formar um trabalhador “obediente, dócil e útil” atendendo assim às necessidades do capital (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 51). Segundo Faria (2010), o trabalhador ideal do taylorismo deve ser “pouco inteligente, fisicamente forte, submisso e dependente do emprego” (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 51).

### **2.1.2. Segunda Revolução Industrial**

O aumento da lucratividade obtido através do crescimento e da modernização da produção era de grande interesse para os donos das indústrias e nessa busca acontece, a partir de 1870, a chamada Segunda Revolução Industrial (SAKURAI E ZUCHI, 2018). Nesse período as indústrias já haviam se disseminado pelo mundo, impulsionadas pelos métodos de produção que possibilitaram o crescimento da manufatura (REIS; GARCIA; SCUELER, 2020). Os avanços tecnológicos que marcaram esse período foram a mudança da produção de energia do carvão para a eletricidade, a transformação do ferro em aço, desenvolvimento dos meios de comunicação e da indústria química (SAKURAI E ZUCHI, 2018).

A partir de 1910, há uma expansão da Organização Científica do Trabalho utilizando novas tecnologias. Um novo modelo de produção e de gestão, o fordismo, é desenvolvido por Henry Ford na indústria automobilística (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). O fordismo é o sistema de produção em massa que implementou a linha de montagem, contando com esteiras rolantes num processo semi-automatizado de produção (SAKURAI E ZUCHI, 2018). Segundo Harvey (1994, p. 121 *apud* DE ASSIS GUERRA, 2000, p. 72) esse modelo de organização produtiva se inicia por volta de 1914 com a implementação da jornada de “8h de

trabalho por 5 dólares ao dia” proposta por Ford. Sobre as diferenças entre os modelos de gestão da produção Harvey aponta que:

“O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.” (HARVEY, 1994, p. 121 *apud* DE ASSIS GUERRA, 2000, p. 72).

O modelo fordista é marcado pela racionalização do trabalho e mecanização da produção, estimulando um consumo em massa e possibilitando a produção em massa para atender essa demanda (DE ASSIS GUERRA, 2000). A autora argumenta que esse modelo vai além da concepção de uma linha de montagem contínua com a padronização dos produtos:

“envolve uma intercambialidade de partes, uma simplicidade e racionalidade na montagem dos produtos, de forma a reduzir o esforço humano, aumentar a produtividade e diminuir custos em função do volume produzido. O funcionamento da produção em massa depende da existência de uma estrutura de controle de caráter vertical e altamente burocratizada. O sistema de produção implantado por Ford cuidava desde a produção da matéria-prima inicial até o produto final, envolvendo inclusive a sua distribuição comercial por meios de agências próprias.” (DE ASSIS GUERRA, 2000, p. 72).

Nesse modelo há maior qualificação do processo e maior controle dos gastos, possibilitando um aumento dos lucros (SAKURAI E ZUCHI, 2018). Para Sakurai e Zuchi (2018, p. 483) essa revolução acelerou o crescimento da economia mundial e tornou líderes globais tecnológicos os países desenvolvidos e industrializados já citados previamente na primeira revolução industrial, como Estados Unidos, Alemanha, Japão e França.

Para Jost, Fernandes e Soboll (2014) a esteira rolante permitiu que o capital reduzisse a dependência do trabalhador. O trabalhador do modelo fordista tem o ritmo do seu movimento ditado pela esteira, a reflexão sobre sua atuação e os movimentos para realização das suas atividades são reduzidos. Não há necessidade do trabalhador conhecer tecnicamente o processo para realizar suas atividades. O trabalho é rotinizado e não demanda muita habilidade do trabalhador (DE ASSIS GUERRA, 2000). Assim como no taylorismo, o conhecimento é um monopólio dos níveis hierárquicos de gestão (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Além disso, o fordismo introduziu o hábito do consumo no trabalhador para que o modelo fosse sustentado (DE ASSIS GUERRA, 2000), o que faz surgir o “sujeito-consumidor” (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 53). Esse aspecto, para Heloani (2003) implica na valorização do trabalhador o que diferencia o modelo fordista do taylorista (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Para atender as demandas do capital, o fordismo inicia um

movimento de melhora das condições de vida do trabalhador, o que gerou um aumento da classe média (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014).

Jost, Fernandes e Soboll (2014) indicam que não é possível separar mudanças nos métodos de trabalho e mudanças na maneira de viver do trabalhador. O fordismo expande o controle do trabalhador de dentro das fábricas para seu modo de vida, incentivando o consumo, criando programas de capacitação e controlando o tempo pessoal do trabalhador de forma que suas ações poderiam levar à demissões. Assim como na primeira revolução, a segunda apresenta um processo de criação de subjetividades no trabalhador e uma alteração da sociedade. Esse modelo objetivou a criação de um “novo trabalhador” disciplinado, dependente da organização tanto financeiramente quanto emocionalmente, e que seguisse uma determinada conduta. Para os autores esse movimento compreende um “modo de subjetivação hegemônico, correspondente às necessidades do capital, o que acarretou profundas mudanças na sociedade” (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 55).

Apesar do crescimento econômico presente no período conhecido como “a era de ouro”, os trabalhadores excluídos das vantagens do fordismo demonstram sua oposição através do fortalecimento do movimento sindical, ainda que essa forma de organização não fosse reconhecida por Henry Ford (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 55). O modelo fordista não foi capaz de atender ao padrão de consumo implementado com um sistema rígido e com hierarquia bem definida. Com a cobrança por parte dos trabalhadores Ford passa à contratar negros, imigrantes e trabalhadores coniventes com baixos salários e condições de trabalho precárias, o que iniciou o movimento de terceirização da produção (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Após a Segunda Guerra ocorrem mudanças no movimento sindical, que passa a visar o interesse da acumulação capitalista. A organização sindical tem forte poder político sobre cargos, salários e a organização do trabalho na fábrica, contudo adquirem uma visão corporativista em busca de produtividade (DE ASSIS GUERRA, 2000).

### **2.1.3. Terceira Revolução Industrial**

A Terceira Revolução Industrial é também conhecida como Revolução Digital (SCHWAB, 2016). Oliveira (2004) indica seu início por volta de 1952, período no qual avanços da ciência e da tecnologia impactam fortemente a comunicação e a produção industrial. Envolveu a “implementação de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) e eletrônica à customização e especialização da manufatura” sendo a internet parte importante das mudanças disruptivas na produção, cultura e sociedade (RAINNIE E DEAN, 2019, p. 18).

A partir dessas aplicações tecnológicas ocorreram desenvolvimentos na informática, robótica, telecomunicações, transportes, biotecnologia, química fina e nanotecnologia (SAKURAI E ZUCHI, 2018). Essa revolução foi marcada pela flexibilização da produção, pela globalização e pela transnacionalização (OLIVEIRA, 2004, p. 94-95).

Em 1950, durante uma visita à uma fábrica da Ford, Eiji Toyoda conclui que o sistema de produção em massa não iria atender o mercado japonês e inicia uma proposta de modelo alternativa ao fordismo. Esse modelo de produção ficou conhecido como toyotismo, ou produção flexível (WOOD JR, 1992). Utilizando novas técnicas o modelo reformulou a linha de produção e proporcionou uma redução significativa do tempo para realização de alterações dos modelos, simplificando e agilizando a modificação das características dos produtos. Houve também a redução dos custos de produção na fabricação em lotes menores do que a proposta de produção em massa. Além disso, Wood Jr (1992) indica que essa mudança no modelo possibilitou um aumento na qualidade do produto final através do processo em que problemas poderiam ser identificados em qualquer etapa da produção e não apenas no final, como era o modelo de Ford, sendo chamado de *Just-in-Time* (WOOD JR, 1992). No toyotismo há o aumento da parceria com os fornecedores formando uma relação de longo prazo. Para o autor, integração maior da cadeia produtiva possibilitou o surgimento de um sistema funcional e ágil (WOOD JR, 1992).

Em 1975, o modelo de produção fordista com grandes fábricas, padronização, centralização e hierarquização chega ao esgotamento e é substituído por um modelo de acumulação flexível, caracterizado pela “flexibilidade do capital, dos produtos, dos mercados e do processo de trabalho” (DE ASSIS GUERRA, 2000, p. 73). Esse modelo surge como um caminho de recuperação da crise que surgiu no pós-guerra, a partir da ideia de uma empresa enxuta, com número reduzido de trabalhadores e elevada produtividade (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014)..

Para Antunes (2003, p. 47) a crise do modelo taylorista/fordista nos anos 70 era uma representação da crise do modelo capitalista que ocasionou um movimento de reestruturação buscando restabelecer seu “projeto de dominação societal”. Segundo o autor, as transformações nos processos produtivos (taylorismo, fordismo, toyotismo) são fruto da concorrência intercapitalista “(num processo de crises e disputas intensificadas entre os grandes grupos transnacionais e monopolistas) e, por outro lado, da própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho, acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural.” (ANTUNES, 2003, p. 47-48). Há uma busca de reorganização para proporcionar um retorno do

nível de acumulação e a manutenção da dominação capitalista. Essa reestruturação não se limitou ao processo produtivo, para Antunes seu objetivo era muito mais amplo:

“gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Fez isso, por exemplo, no plano ideológico, por meio do culto de um subjetivismo e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social.”  
(ANTUNES, 2003, p. 48)

O modelo de acumulação flexível provocou mudanças tecnológicas, produtivas, econômicas, organizacionais e também no trabalhador (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Antunes (2003, p. 48) aponta na perspectiva de alguns autores na qual as mudanças no modelo produtivo seriam mais favoráveis em termos da relação capital e trabalho quando comparadas ao taylorismo/fordismo, as principais características do trabalhador toyotista são: “mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente e dotado de” maior realização no espaço de trabalho”” Essa visão seria a da especialização flexível associada a uma nova fase com dotada de inovação (ANTUNES, 2003, p. 48). Harvey (2005) indica no Toyotismo a expectativa de um trabalhador “flexível, adaptável e, se necessário, geograficamente móvel” (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014, p. 60). Além disso, há uma demanda por trabalhadores com maior escolaridade, polivalente, com treinamento e motivação (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014; WOOD JR, 1992).

Para Wood Jr (1992, p. 13) o novo modelo de relacionamento com o trabalhador foi conquistado através do “emprego vitalício, promoções por critérios de antiguidade e participação nos lucros”. A utilização de trabalhadores especializados permitiu a atribuição de responsabilidades sobre certas tarefas e com o passar do tempo evoluiu para gestão da qualidade, atuação na solução de problemas e posteriormente a participação dos trabalhadores no estudo de melhorias no processo produtivo (WOOD JR, 1992). Antunes (2003), apresenta uma visão diferente acerca dos impactos do toyotismo, dentre eles a questão da qualidade que, ao contrário da visão amplamente disseminada, o autor apontou para o objetivo de produção com menor qualidade e durabilidade para redução da vida útil dos produtos e consequente aumento da velocidade de produção de valores de troca. Além disso, outro ponto de divergência é com relação ao emprego vitalício que era realidade para uma minoria, principalmente quando o modelo se expandiu para o Ocidente. Antunes também apresenta uma visão bastante crítica do modelo em relação ao seu impacto no trabalhador, que ele chamou de “processo de destruição da força humana de trabalho, causada pelo processo de liofilização organizativa da “empresa enxuta”.” (ANTUNES, 2003, p. 52). Além disso, há outras consequências das mudanças no processo de produção para o mundo do trabalho, tais como:

“desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil” (ANTUNES, 2003, p. 53).

Está presente nesse modelo uma maior exploração e controle da mão de obra na busca da eliminação da improdutividade, e faz isso através da flexibilidade e da mobilidade, havendo aumento na pressão sobre o trabalhador num contexto de desemprego do pós-guerra. Surgem técnicas, metodologias e princípios acerca das relações humanas para maior controle de custos e da qualidade que demandam o envolvimento do trabalhador, como por exemplo Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e o Comprometimento com a Qualidade Total (TQC) (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). Para Faria (2010b) há uma apropriação do “saber-operário” uma vez que o trabalhador compartilha suas ideias com as hierarquias superiores para proporcionar soluções à empresa (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014).

Mais uma vez as mudanças nos modelos produtivos e de gestão alteram a subjetividade do trabalhador. Para Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 58) o “sequestro da subjetividade vale-se da consciência profissional do indivíduo, manipulando seu consentimento, por meio de técnicas elaboradas e do apelo ao trabalho em grupo”. Os mecanismos de controle se tornam indiretos e mais sofisticados para proporcionar maior envolvimento do trabalhador nos processos, transformando o trabalhador no fiscal do seu trabalho e do grupo. O comportamento do trabalhador é movido por prêmios e disseminado pela cultura através de símbolos, mitos e cerimônias (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). As mudanças nos modelos produtivos demandaram uma alteração do perfil do trabalhador. De acordo com Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 58)

“O sujeito passa a estabelecer padrões de conduta para ser aceito em seu meio, buscando produzir um modo moral de ser e de corresponder às expectativas de aceitação social e alívio de repreensões originais, abrindo mão de parte de sua autonomia em prol de responder aos interesses da empresa.”

As principais diferenças entre o taylorismo e o toyotismo são a flexibilização da produção e a interiorização das subjetividades dos trabalhadores. De Almeida (2013, p. 25) afirma que:

“Enquanto no taylorismo o modo de regulamentação do trabalho era mais rígido e fundamentado em ordens, hierarquia e burocracia, no toyotismo substituíram-se as ordens pelas regras, ou seja, foi disseminada uma ideologia que fazia o trabalhador pensar que era parte importante da empresa; que era um ser detentor de um poder de avaliar e concordar ou discordar das opiniões de seus superiores, de seus subordinados ou de seus companheiros de função. O trabalhador passou a acreditar em um discurso no qual a empresa era vista como uma matriarca que deveria sempre ser defendida e idolatrada, ele ainda continuava a ser manipulado e vigiado, e além

da parte racional (meios tecnológicos e informáticos), agora ele também era vítima de uma ideologia.”

O movimento mundial é de desindustrialização de países desenvolvidos e industrialização de novos países, como Brasil, Coréia, etc. (OLIVEIRA, 2004). Há um aumento na informalidade e um retrocesso na organização sindical (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014). A força de trabalho nesse período se torna mais dispersa e heterogênea, o que dificulta sua organização e sindicalização. Também se identifica um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2004). A redução da oportunidade de trabalho gerada pela crise gera um aumento da concorrência, o que impacta na redução dos salários. Contudo, Reis et al. (2020, p. 131) afirmam que “o trabalho humano continuou fundamental no mundo todo, contrariando muitos pesquisadores que problematizam a extinção da classe trabalhadora e da centralidade do trabalho.”

#### **2.1.4. Quarta Revolução Industrial**

Em seu livro *A Quarta Revolução Industrial*, Klaus Schwab (2016), fundador e presidente do Fórum Econômico Mundial (WEF, 2021), traz sua visão sobre a abrangência dos impactos dessa revolução. Para Schwab (2016) a revolução iniciou na virada do século XX para o XXI e tem como características principais: a presença da internet de maneira altamente disseminada e móvel; a redução do tamanho, aumento da capacidade e redução do preço de sensores; e pela utilização da inteligência artificial e tecnologias com a capacidade de aprendizado automático, conhecido como *machine learning*.

Rainnie e Dean (2019) analisam a literatura acadêmica sobre a Quarta Revolução e apresentam dois temas centrais, o primeiro sendo a Indústria 4.0 e o segundo o Futuro do Trabalho. As transformações na produção fruto da interconectividade possibilitada pelos avanços tecnológicos e pela internet iniciou o processo que foi chamado de Quarta Revolução Industrial. Na perspectiva dos autores, a parte tecnológica que move essa revolução é chamada de Indústria 4.0 (RAINNIE E DEAN, 2019). Essa diferenciação não é uma convenção entre todos os autores analisados, contudo para os fins do presente estudo chamarei de Indústria 4.0 os aspectos tecnológicos e de Quarta Revolução Industrial os aspectos mais amplos do impacto gerado por essas mudanças na cultura, economia, sociedade e no indivíduo.

Em 2011, o termo Indústria 4.0 foi utilizado pela primeira vez para um grande público durante a Hannover Trade Fair. O termo foi criado e posteriormente promovido por três engenheiros Henning Kagermann, Wolfgang Wahlster e Wolf-Dieter Lukas (PFEIFFER,



2017). Na visão de Sakurai e Zuchi (2018, p. 484), essa proposta nasce da busca pelo fortalecimento da indústria de manufatura Alemã. Os autores relatam que em 2012 os precursores do projeto, conduzidos por Siegfried Dais (empresa Robert Bosch GmbH) e Kagermann (empresa acatech), apresentaram um relatório para o Governo alemão contendo indicações acerca da implementação da Indústria 4.0 (SAKURAI E ZUCHI, 2018). Em 2013 se tornou um objetivo estratégico Alemão, com a intenção de liderar a consolidação de indústrias que estavam assumindo o pioneirismo na transformação do setor de manufatura (NETO E COSTA, 2021). Em 2016, o tema ganhou ainda mais visibilidade ao se tornar o principal slogan do encontro do Fórum Econômico Mundial em Davos (PFEIFFER, 2017). Para Neto e Costa (2021), o Fórum Econômico Mundial é o principal propagador da ideia da Quarta Revolução Industrial, sendo responsável por iniciativas e eventos que reúnem os principais atores no campo da política e dos negócios mundialmente. Os autores apontam que a instituição defende a ideia de que

“a Quarta Revolução Industrial tem o poder de elevar os níveis de renda global e melhorar a qualidade de vida das populações mundialmente. De forma mais sistemática, a instituição expressou suas expectativas por meio da produção de documentos elaborados por especialistas da área, que descrevem os impactos das mudanças em diversas áreas, como cadeias globais de valor, desenvolvimento tecnológico, qualidade do trabalho, inteligência e produção e distribuição de mercadorias, por exemplo.” (NETO E COSTA, 2021, p. 8, tradução livre).

Segundo Schwab (2016), o termo Indústria 4.0 cunhado na feira em 2011 se referia à um projeto do governo alemão de informatização da produção utilizando tecnologias para interconexão dos sistemas produtivos, tornando-os sistemas ciber-físicos. O objetivo era a retomada da competitividade da indústria no contexto mundial (SCHWAB, 2016).

Rainnie e Dean (2019) descrevem a Indústria 4.0 (I4.0) da seguinte forma:

“I4.0 é a integração conduzida digitalmente de métodos de produção de manufatura em uma "Internet Industrial das Coisas" (IIoT). Tecnologias avançadas, incluindo automação robótica, sensores, inteligência artificial (AI), big data, computação em nuvem, realidade virtual (VR), realidade aumentada (AR) e manufatura aditiva (ou seja, impressão 3D) são aplicadas aos processos de produção por meio da digitalização, conectando-os perfeitamente a processos humanos em um 'sistema de produção física cibernética' (CPPS) conectado em rede através do ciberespaço. Na produção I4.0, o maquinário inteligente controla os processos de produção por si só. Essas máquinas não apenas processam produtos, mas se comunicam ativamente com o produto e outras máquinas inteligentes para receber e transmitir instruções relacionadas aos procedimentos de fabricação e podem se ajustar em tempo real às demandas de produção flexíveis.” (RAINNIE E DEAN, 2019, p. 18).

A fábrica inteligente (*smart factory*) conta com uma rede que interconecta todas as etapas de produção, depósitos, logística, marketing e serviços, criando um ambiente digitalizado do início ao fim, conectando aspectos técnicos aos negócios em tempo real

(KAGERMANN et al., 2013 *apud* RAINNIE E DEAN, 2019, p.19). Em outras palavras, é criado um sistema de atuação ciber-físico capaz de compartilhar dados ou informações de maneira autônoma e atuar sobre o fluxo de produção (DA SILVA E OLAVE, 2020) conectando os universos físico, digital e biológico (ROTATORI et al., 2020). Esse modelo de produção expande o processo de personalização que vem acontecendo desde a segunda revolução industrial, podendo futuramente alcançar uma “customização em massa” (RAINNIE E DEAN, 2019, p.19). Lavrado et al. (2020, p. 89) indicam que tais transformações acarretam um impacto significativo “sobre a produtividade, a redução de custos, o controle sobre o processo produtivo e a própria natureza do trabalho”.

Com relação à Indústria 4.0, Sakurai e Zuchi (2018, p. 486) indicam que as principais tecnologias e ferramentas presentes nessa revolução são: Internet das Coisas (IoT); segurança cibernética; *Big Data Analytics*; computação em nuvem; robótica avançada; inteligência artificial; e novos materiais. Da Silva e Olave (2020) apresentam o que acreditam ser os nove pilares tecnológicos principais da Indústria 4.0, descritos no Quadro 1.

Quadro 1: Pilares tecnológicos da Indústria 4.0

<b>Tecnologia</b>	<b>Descrição</b>
Big Data e Analytics	Arquitetura computacional sistematizada e digitalizada com maior capacidade para processar e analisar grandes conjuntos de dados de forma precisa e imediata.
Robôs autônomos	Uso de robôs com maiores habilidades de cooperação, flexibilidade, autonomia e interação homem-máquina, mediante o conceito de inteligência artificial.
Simulação	Simula processos, máquinas e produtos físicos no campo virtual, conferindo maior assertividade nas tomadas de decisão e otimização de recursos.
Internet das Coisas	Conecta dispositivos, máquinas, ambientes e objetos por meio de sensores e inteligência artificial, permitindo a interação, compartilhamento e informações em tempo real.
Cibersegurança	Sistemas estratégicos com padrões de governança de TI, garantindo a segurança e confiabilidade das comunicações e transação de dados, especialmente, para IoT e armazenamento em nuvem.
Integração de sistemas	Sistema de integração horizontal e vertical da empresa, suas partes internas e stakeholders, formando uma cadeia de valor agregado.
Nuvem	Serviços orientados a dados armazenados virtualmente em um único lugar, melhorando a performance de processamento, custo, tempo e eficiência nas comunicações.
Fabricação aditiva	Sistemas de impressão 3D que ampliam as possibilidades de fabricação e customização de produtos, protótipos e peças específicas.

Realidade aumentada	Sistemas que suportam vários serviços, desde a operacionalização de processos e máquinas a distância a treinamento de colaboradores, por meio de dispositivos de realidade aumentada e virtual.
---------------------	---

Fonte: Da Silva e Olave (2000) adaptado de Rubmann et al. (2015).

Indo além dos aspectos tecnológicos, Schwab (2016) apresenta sua visão sobre o impacto da Quarta Revolução Industrial. Para o autor “As mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso.” (SCHWAB, 2016, p. 12). O autor atribui esse impacto e sua convicção à três fatores: primeiramente a velocidade de evolução, que para ele é exponencial; o segundo fator é a amplitude e profundidade, proporcionadas pela combinação de tecnologias que impactam aspectos econômicos, sociais, os negócios e até o indivíduo; por último, seu impacto sistêmico, com transformações dos sistemas dos países e entre países (SCHWAB, 2016).

Apesar de diversas fontes (SCHWAB, 2016; HONKATUKIA E LÄHDE, 2020; FREY E OSBORNE, 2013; WEF, 2016; ROTATORI, LEE e SLEEVA, 2020) indicarem que estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial, Schwab (2016) aponta que partes do mundo e um percentual considerável da população ainda vivem dentro da realidade de revoluções anteriores. O autor apresenta como exemplo o acesso à eletricidade, que ainda não é uma realidade para cerca de 17% da população mundial, que por consequência não vive plenamente a realidade descrita como característica da segunda revolução industrial (SCHWAB, 2016). Coelho (2016) afirma que a velocidade de desenvolvimento varia entre os países, o que segundo o autor reflete numa vantagem competitiva para os países desenvolvidos.

Aires, Moreira e Freire (2017) apresentam no Quadro 2 a seguir um comparativo dos momentos históricos e principais características das quatro revoluções.

Quadro 2: Características Tecnológicas das Revoluções Industriais

<b>Revoluções Industriais</b>	<b>Período</b>	<b>Características</b>
Primeira Revolução Industrial	Iniciou na segunda metade do século XVIII e avançou até meados do século XIX. Ocorreu entre as décadas de 1760 a 1840.	Máquina a Vapor. Substituição da produção artesanal pela produção fabril. Sistema de produção taylorista-fordista – divisão do trabalho manual e intelectual.
Segunda Revolução Industrial	Iniciou no século XIX e avançou a primeira metade do século XX.	Energia Elétrica. Automação e produção em massa. Sistema de produção taylorista-fordista – divisão do trabalho manual e intelectual.

Terceira Revolução Industrial	Iniciou na segunda metade do século XX e avançou até o final deste século. Ocorreu entre as décadas de 1960 e 1990.	Surgimento da informática e avanço das comunicações. Surge a sociedade do conhecimento. Sistema de produção flexível.
Quarta Revolução Industrial	Iniciou na primeira década do século XXI, na década de 2000.	Internet mais ubíqua e móvel, sensores menores, mais poderosos e baratos e inteligência artificial. Fusão das tecnologias e a interação entre domínios físicos, digitais e biológicos. Sistemas e máquinas inteligentes conectados possibilitando um sistema de produção de personalização em massa.

Fonte: Aires, Moreira e Freire (2017).

No livro *A Quarta Revolução Industrial*, Klaus Schwab (2016) dedica um capítulo para abordar o que ele acredita que serão os principais impactos dessa revolução. Para o autor a Quarta Revolução terá significativos desdobramentos na economia, sociedade e cultura e que é ainda “quase impossível” prever a proporção de tais impactos (SCHWAB, 2016, p. 35). Ainda assim, Schwab (2016) apresenta sua análise das possibilidades em 5 grandes temas: economia, negócios, governos e países, sociedade e indivíduos. Considerando o foco do presente estudo, serão apresentadas as principais indicações do autor, que se considera um “otimista pragmático”, nos temas: economia (que inclui o emprego) e indivíduo (SCHWAB, 2016, p. 36-106). Também serão inseridos a seguir os apontamentos de outros autores sobre estes temas.

Segundo Schwab (2016), existe um potencial de deflação causado pela tecnologia e é possível que o capital seja favorecido em detrimento do trabalho, com reduções salariais (que geram uma redução do consumo). Esperava-se que após passado um tempo da crise econômica de 2008 o patamar de crescimento tivesse sido recuperado e isso não ocorreu. O autor apresenta que economistas acreditam na possível ocorrência de uma “queda centenária” ou “estagnação secular”, que caso se concretize aponta para uma redução do PIB mundial.

Dois explicações são detalhadas pelo autor para o atual crescimento econômico reduzido: o envelhecimento e a produtividade. O envelhecimento se apresenta como um desafio em razão da redução de população economicamente ativa e aumento da população aposentada ou economicamente dependente. A não ser que haja um grande crescimento na produtividade, espera-se um crescimento econômico mais devagar. Ao falar de produtividade, Schwab (2016, p. 39) indica que “é o determinante mais importante para o crescimento de longo prazo e padrões de vida crescentes; sua ausência, se mantida durante toda a quarta revolução industrial,

significa que teremos menos destes dois últimos”. Contudo, o autor acredita que as estatísticas utilizadas atualmente não são adequadas para mensurar a produtividade, em razão de o modelo de negócios da Quarta Revolução Industrial serem voltados para mercados diferentes (SCHWAB, 2016).

Na perspectiva econômica, Schwab (2016) demonstra otimismo com relação à Quarta Revolução Industrial por três fatores: integrar a demanda de 2 bilhões de pessoas que hoje não são plenamente alcançadas; solução de externalidades negativas, como por exemplo emissão de gases do efeito estufa, que tornam investimentos verdes mais rentáveis e abrem um novo caminho para o crescimento do PIB; é possível que haja uma reformulação das estruturas econômicas onde a inovação será mais relevante do que a redução de custos.

Para Farrel, Newman e Corbel (2020) a convergência tecnológica que caracteriza a Quarta Revolução Industrial tem o potencial de viabilizar a conexão geográfica e sociocultural de lugares remotos gerando sistemas de produção e consumo robustos em uma rede antes inviável. Por essa característica, a revolução é também social, e para os autores depende “da capacidade das pessoas de desenvolverem relacionamentos e identidades novas, duráveis e maleáveis para criar as robustas ligações relacionais das quais dependem sistemas conectados, locais de trabalho híbridos e comunidades híbridas.” (FARREL, NEWMAN E CORBEL, 2020, p. 7).

Conforme indicado por Rainnie e Dean (2019), além da Indústria 4.0, outro tema em voga nos estudos acadêmicos é o Futuro do Trabalho. A automação por muito tempo foi possível de ser realizada em atividades manuais e cognitivas rotineiras que envolvem regras explícitas de execução (FREY E OSBORNE, 2013). Devido ao avanço tecnológico, atualmente já é possível automatizar atividades antes consideradas não rotineiras. Além de obtenção e análise de grande volume de dados, a tecnologia também possibilita a eliminação de algumas interferências próprias do comportamento humano. O julgamento, tomada de decisão, capacidade de análise, produtividade e muitos outros aspectos são afetados por fatores não relacionados ao trabalho especificamente desenvolvido, como por exemplo: a falta de horas de sono, humor e questões pessoais (FREY E OSBORNE, 2013). Allen (2020) apresenta uma série de exemplos da rápida transformação que a tecnologia vem gerando na economia, nos negócios, na sociedade e no nível individual:

“Os robôs realizaram cirurgia oral - sozinhos (Lui, 2017). [...] As empresas estão imprimindo de tudo, desde aço (Lawrence Livermore National Laboratory, 2017) a células humanas (Wells, 2019) em 3-D. [...] A Ford está investindo em robôs de entrega (Jee, 2020) e sistemas de inteligência artificial estão substituindo gerentes (Copeland & Hope, 2016), advogados de baixo nível (Koebler, 2017) e consultores financeiros (Libert & Beck, 2017; Lightbourne, 2017; Shen, 2017). E, em um estudo

recente, um sistema de IA superou os médicos humanos na previsão do câncer de mama (McKinney et al., 2020). A Amazon está testando a versão beta de uma loja (Amazon Go) sem caixas em um momento em que "vendedor de varejo" e "caixa" são os empregos mais comuns nos Estados Unidos - posições ocupadas por cerca de 8,8 milhões de pessoas (Holden, 2017; Nutting, 2015). Para competir com varejistas como a Amazon, o varejista Walmart está se identificando como uma empresa de tecnologia e ajustando rapidamente sua estratégia para manter a relevância (Danziger, 2018; Thomas, 2019). E ainda, 40.000 empregos de segurança cibernética não são preenchidos nos Estados Unidos a cada ano (Kauflin, 2017) e segundo algumas estimativas, haverá 3,5 milhões de empregos de segurança cibernética não preenchidos até 2021 (Morgan, 2017).” (ALLEN, 2020, p. 366-367)

Os avanços tecnológicos possibilitam a substituição do trabalhador na realização de diversas atividades. A real proporção que essa substituição irá tomar e suas consequências não é consenso entre os autores. Para Allen (2020), não é possível prever que tecnologias irão atingir as expectativas e quais ficarão aquém. Contudo, há grandes investimentos sendo realizados e considerando os resultados obtidos até o momento, o autor acredita que muitas tecnologias irão convergir e gerar grandes impactos. De um lado, os autores apontam para uma possível substituição massiva de trabalhadores por máquinas (FREY E OSBORNE, 2013; SCHWAB, 2016; MANYIKA et al., 2013; WEF, 2016). Segundo relatório da McKinsey Global Institute, estima-se que algoritmos sofisticados irão substituir até 2025 entre 110 e 140 milhões de trabalhadores que atuam em tempo integral (MANYIKA et al., 2013). De outro lado, autores apresentam questionamentos com relação às análises realizadas, proporção da mudança e em alguns casos a amplitude do desemprego indicados nesses estudos mais disseminados (PFEIFFER, 2017; MORGAN, 2019; RAINNIE E DEAN, 2019; FERNANDES, 2018; FATTAR, 2020).

Ao abordar o emprego, Schwab (2016) reconhece a existência do medo do impacto da tecnologia no desemprego há muitos anos. O autor apresenta o alerta feito por John Maynard Keynes em 1931 que indicou que “as descobertas dos meios de economizar o uso do trabalho ultrapassa o ritmo no qual podemos encontrar novos usos para o trabalho”. Analisando historicamente, Schwab (2016, p. 42) argumenta que estas previsões não se concretizaram, mas afirma que “há uma certeza: as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações”. O autor cita como exemplo o trabalho agrícola, que no início do século XXI empregava 90% dos trabalhadores e atualmente emprega menos de 2%, tendo a mudança ocorrido sem gerar o desemprego endêmico. Alguns dados apresentados pelo autor indicam que: a Quarta Revolução tem criado menos postos de trabalho que revoluções anteriores; existe uma indicação de polarização do mercado de trabalho com crescimento das oportunidades em atividades criativas e cognitivas com elevados salários e redução dos salários

em atividades repetitivas e de rotina; redução da estabilidade no emprego; fortalecimento do talento como fator central da produção (SCHWAB, 2016).

Apontando para a substituição em larga escala, Frey e Osborne (2013) realizaram uma pesquisa no mercado de trabalho nos Estados Unidos, estimando que 47% dos empregos estão em alto risco de serem substituídos por soluções tecnológicas nos próximos anos, possivelmente uma ou duas décadas. Tais informações foram reforçadas em publicação dos autores em 2017 (FREY E OSBORNE, 2017, p. 265). Os autores concluem que “à medida que a tecnologia avança, os trabalhadores de baixa qualificação serão realocados para tarefas que não são suscetíveis à automação - ou seja, tarefas que requerem inteligência criativa e social. Para os trabalhadores ganharem a corrida, entretanto, eles terão que adquirir habilidades criativas e sociais.” (FREY E OSBORNE, 2017, p. 269).

Rainnie e Dean (2019) reúnem alguns estudos mais que trazem um olhar diferente para o tema, e dentre suas discussões está o artigo de Frey e Osborne (2017) que apresenta a expectativa de que 47% dos empregos estão em risco de substituição dos Estados Unidos até 2033. O argumento apresentado por Rainnie e Dean (2019) é que os autores falharam em diferenciar trabalhos de tarefas, consideração essa realizada por Arntz et al. (2016), cuja análise indicou que “em média, em 21 países da OCDE, apenas 9% dos empregos são automatizados.” (RAINNIE E DEAN, 2019, p. 21). Os autores consideram o artigo de Frey e Osborne “ilusório” argumentando uma descontextualização uma vez que não inclui em sua análise o restante do mundo. Os autores apresentam como base para tal argumento o fato de que o desemprego na manufatura nos Estados Unidos pode ser consequência dos avanços tecnológicos, mas em igual proporção pode ser atribuído à migração para a Ásia (RAINNIE E DEAN, 2019, p. 21).

Já Fernandes (2018) apresenta as conclusões de Ramaswamy (2017) sobre o artigo de Frey e Osborne, indicando que grande parte das substituições ocorrem entre atividades que já eram realizadas por tecnologias e não a automação do trabalho humano e que até 2020 a automação poderia gerar uma perda de 4% a 7% de funções relevantes para os negócios (FERNANDES, 2018, p. 89).

Referindo-se aos cenários divulgados pela Quarta Revolução, Pfeiffer (2017, p. 111) afirma:

“Em suma, há dados tendenciosos, razões lógicas e econômicas para ser cético em relação a qualquer visão do futuro derivada de projeções quantitativas das tendências do mercado de trabalho e com base em uma consideração obstinada de quais inovações são agora tecnicamente viáveis. Esses tipos de cenários da Indústria 4.0 são míopes porque não são pautados por insights qualitativos sobre a realidade do mundo do trabalho e estratégia corporativa, por exemplo, ignorando o papel dos humanos na interação humano-robô. No entanto, não se pode negar que essas visões têm um certo grau de influência. A realidade de amanhã não precisa ser a realidade

de hoje, ela sempre pode ser transformada por poderosos atores econômicos e políticos.”

Outra tendência apontada nos artigos é a flexibilização do trabalho. Nessa perspectiva, muitos trabalhos serão realizados online e à distância, equipes estarão em locais diferentes, muitos trabalhadores serão autônomos e prestarão serviço para empresas como freelancers inclusive virtualmente (FORUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016; EICHHORST et al., 2016).

Em termos da natureza do trabalho, Schwab (2016, p. 53) afirma:

“a economia sob demanda está alterando de maneira fundamental nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido. Mais empregadores estão usando a “nuvem humana” para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas.”

Aroles, Granter e Vaujany (2020) estudam o nomadismo digital e sua relação com o mundo do trabalho. Os autores argumentam que a era digital trouxe mudanças no mundo do trabalho, com o surgimento do que foi denominado economia compartilhada e neste contexto as práticas de trabalho se tornaram “flexíveis, ágeis, autônomas, colaborativas e empreendedoras” (FELSTEAD et al., 2005; TAYLOR, 2015 apud AROLES, GRANTER E VAUJANY, 2020, p. 115). Essas novas dinâmicas alteram a maneira como o trabalho é realizado, sua organização espacial e temporal (AROLE, GRANTER E VAUJANY, 2020). Ao avaliar as transformações do mundo do trabalho e conseqüentemente do trabalhador os autores apresentam um movimento emancipatório em busca de solidariedade e bem-estar representado pelo empreendedorismo colaborativo, a economia gig, coworkings e ethos. Todavia, os autores indicam que a lógica capitalista foi internalizada nessas tendências que acabam se tornando empreendimentos comerciais. Para os autores os trabalhadores são então explorados e o nomadismo digital se torna cada vez mais “institucionalizado, corporatizado e profissionalizado” sendo uma extensão do capitalismo (AROLE, GRANTER E VAUJANY, 2020, p. 126).

Para Schwab (2016) a dinâmica de trabalho autônomo que vem se fortalecendo na economia digital traz para as empresas a grande vantagem do trabalho informal, com perda de obrigações trabalhistas. Existe aqui um cenário otimista de liberdade, equilíbrio e mais satisfação para o trabalhador. Por outro lado, pode se concretizar a realidade do precariado, com trabalhadores buscando seu sustento em diversos trabalhos para conseguir se sustentar e sem direitos trabalhistas ou segurança. Para o autor, se as desvantagens da “nuvem humana” não



forem mitigadas com novas normas de contrato de trabalho, a Quarta Revolução Industrial poderá nos levar à um futuro do trabalho crítico, que foi descrito por Lynda Gratton, professora do London Business School, como “aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em toda a sociedade” (SCHWAB, 2016, p. 55).

Em termos de modelo de gestão, há uma continuação do movimento iniciado na terceira revolução industrial no modelo de produção toyotista. Schwab (2016) aponta para uma redução das hierarquias e fortalecimento de dinâmicas de colaboração e em rede. Assim como foi apresentado por Jost, Fernandes e Soboll (2014) com relação às revoluções anteriores, vemos uma continuidade do processo de subjetivação do trabalhador a partir das novas exigências do mercado:

“A motivação será cada vez mais intrínseca, impulsionada pelo desejo colaborativo dos empregados e pela gestão para a maestria (mastery), independência e significado. Isso sugere que as empresas irão tornar-se cada vez mais organizadas em torno de equipes distribuídas, trabalhadores remotos e coletivos dinâmicos, com uma troca contínua de dados e conhecimentos sobre as coisas ou tarefas em andamento. [...] No mundo da quarta revolução industrial, onde a prática padrão é a utilização do software com base na nuvem, será ainda mais importante garantir que os seres humanos e suas competências mantenham-se no mesmo ritmo.” (SCHWAB, 2016, p. 65-66)

Rainnie e Dean (2019) analisam criticamente os apontamentos de estudos amplamente divulgados sobre o futuro do trabalho, como por exemplo Frey e Osborne (2013), e também considera estudos críticos a respeito do tema, como Morgan (2019) e Pfeiffer (2017). Em sua conclusão os autores demonstram preocupação com o futuro da massa dos trabalhadores:

“Algumas pessoas podem se beneficiar da "flexibilidade" do capitalismo de plataforma, mas a realidade da vida profissional na "economia de gig" das indústrias criativas tão amadas pelos defensores do capitalismo de plataforma é simplesmente difícil. Na verdade, o capitalismo de plataforma baseia-se e acelera as tendências para o mercado de trabalho individualizado, atomizado, desprotegido, arriscado e incerto que a ascendência neoliberal tem procurado tão assiduamente promover. [...] Existe também uma relação de auto-reforço entre as desigualdades e o desenvolvimento da economia de plataforma. A pobreza e as desigualdades encorajam o desenvolvimento de plataformas e plataformas, por sua vez, podem aumentar a pobreza pela incapacidade de mão de obra pouco qualificada e o aumento de 'estrelas' muito bem pagas. Srnicek e Williams (2016, 104) argumentam que a extensa automação do trabalho produziria sete tendências distintas nos anos que viriam. Eles sugerem que a globalização e a automação levarão à intensificação da precariedade da classe trabalhadora e da marginalidade urbana nos países desenvolvidos; recuperações econômicas sem empregos; crescimento das populações de favelas; transformação do ensino superior em treinamento profissional para atender à demanda por trabalhadores altamente qualificados; crescimento econômico lento; e mudanças nos esquemas de imigração, encarceramento e benefícios dentro dos territórios, visto que aqueles que ficam tecnologicamente desempregados são submetidos a controles coercitivos e economias de sobrevivência.” (RAINNIE E DEAN, 2019, p. 28).

Junto com a inovação tecnológica e transformações sociais presentes em cada revolução industrial, um novo perfil de trabalhador é demandado pelo mercado (TEIXEIRA FILHO, 2000 apud REIS; GARCIA; SCUDELER, 2020, p. 127). Para Aires et al. (2017), as mudanças desse perfil fundamentam-se, principalmente nos conhecimentos e habilidades para lidar com a nova tecnologia. Rotatori, Lee e Sleeva (2020) apontam três fatores que levam às mudanças na natureza do trabalho e o perfil do trabalhador. Primeiramente, a globalização em termos de acesso à mão de obra e cadeia de suprimentos diversificada e de baixo custo. Em segundo lugar, elevada automação de processos e negócios substituindo trabalho rotineiro e repetitivo, além de possibilitar a gestão do processo produtivo online e globalmente. Por último, os autores apontam a utilização de tecnologias cognitivas gerando um aumento da competição por talentos (ROTATORI, LEE E SLEEVA, 2020).

Um conceito interessante apresentado por Schwab (2016) é do “cidadão (des)empoderado” que confronta as tendências opostas de empoderamento e desempoderamento do indivíduo em consequências dos avanços tecnológicos. O autor apresenta sua análise dessa dualidade:

“Em sua forma mais extrema, há o perigo de os governos utilizarem combinações de tecnologias para suprimir ou oprimir as ações de organizações da sociedade civil e de grupos de indivíduos que procuram criar transparência em torno de atividades de governos e empresas e promover mudança. Em muitos países do mundo, há evidências de que o espaço da sociedade civil está encolhendo à medida que os governos promovem leis e outras políticas que restringem a independência dos grupos da sociedade civil e suas atividades. As ferramentas da quarta revolução industrial permitem novas formas de vigilância e outros meios de controle, contraditórios com uma sociedade saudável e aberta.” (SCHWAB, 2016, p. 98)

Um dos impactos sobre a identidade do indivíduo apontados por Schwab (2016) é consequência da elevada mobilidade em um mundo com crescente conectividade. Para o autor, o contato com novas ideias e culturas torna o indivíduo mais aberto a gerenciar “múltiplas identidades”. Outro aspecto apontado pelo autor é a mobilidade de talentos, um contexto em que o trabalhador pode atuar em empresas de outros países sem mudança de residência. Essa dinâmica pode gerar impactos sociais e econômicos, com distorções salariais e retirando mão de obra qualificada de países menos desenvolvidos. Sendo assim, a gestão da mobilidade torna-se um ponto de atenção na Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016, p. 85-86).

Para Schwab (2016), a Quarta Revolução Industrial muda “quem somos” de diversas formas, impactando a identidade do indivíduo, alterando conceitos e padrões individuais como de privacidade, propriedade, consumo, equilíbrio trabalho e lazer, trabalho, competências pessoais, relacionamentos, saúde, dentre outros. Um ponto importante é a possibilidade de

perda do que o autor chamou de capacidades humanas essenciais, como por exemplo a autorreflexão, a empatia e a compaixão. De acordo com estudo desenvolvido na Universidade de Michigan em 2010, houve uma redução de 40% da empatia entre universitários comparado com 20 a 30 anos atrás, principalmente desde o ano 2000. Outro aspecto apresentado foi o apontamento do escritor Nicholas Carr a respeito do aumento da superficialidade cognitiva relacionada ao tempo utilizando meios digitais (SCHWAB, 2016).

A Quarta Revolução Industrial ainda está em curso, e há debates quanto a como o futuro irá se desenrolar. A seguir irei abordar o perfil do trabalhador dessa revolução, apresentando as competências apontadas como as mais relevantes para uma realidade do trabalho altamente automatizado, com interação entre homem e máquina, onde o trabalhador se realocará cada vez mais em atividades que ainda não são, ou não são adequadamente, automatizadas.

Frey e Osborne (2017) destacaram três principais características que determinam a baixa probabilidade de automação das atividades: a primeira é atividades que demandem percepção e manipulação mais avançada em termos espaciais; a segunda é a capacidade criativa, gerando ideias que façam sentido; por último, atividades cujo foco é a interação social, como por exemplo a negociação. No estudo desenvolvido por Bughin et al. (2018), as competências que apresentaram elevada importância e é esperado crescimento na demanda no cenário futuro são: liderança; comunicação e negociação; digital básica; pensamento crítico; TI avançado; criatividade; design de tecnologia; e gerenciamento de projeto. Este estudo se mostra alinhado com os apontamentos de Frey e Osborne (2013) no qual criatividade, habilidades tecnológicas e competências de ambiente de trabalho com interação social e muitas atividades não padronizadas sendo os menos impactados pela automação. O estudo também apresenta as competências tidas como importantes no cenário atual mas que sofrerão declínio significativo em termos de demanda no cenário futuro em razão da automação: input de dados básico; operação de equipamentos; reparo de equipamentos; educação básica; e construção e técnico (BUGHIN et al., 2018).

Aires, Moreira e Freire (2017) desenvolveram um mapeamento na literatura para definir o perfil do trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Através dos resultados encontrados os autores obtiveram quarenta e cinco competências divididas em nove categorias, detalhadas no Quadro 3 abaixo.

Quadro 3: Competências requeridas do profissional da Quarta Revolução Industrial

<b>Habilidades Cognitivas</b>	<b>Competências Sociais</b>
Flexibilidade cognitiva	Coordenação de equipe
Raciocínio lógico	Inteligência emocional
Sensibilidade para problemas	Negociação
Raciocínio matemático	Persuasão
Visualização	Orientação de serviço
Criatividade	Treinamento de pessoas
Reproduzir conhecimentos simples	Trabalho em equipe multidisciplinar
Empreendedorismo Inovação	Responsabilidade social e moral
	Independência
<b>Habilidades Físicas</b>	<b>Competências Sistêmicas</b>
Força física	Julgamento e tomada de decisão
Destreza mental e precisão	Análise sistêmica
Físico saudável	
<b>Competências de Conteúdo</b>	<b>Competências de Gestão de Recursos</b>
Aprendizagem ativa	Gerenciamento de recursos financeiros
Expressão oral	Gerenciamento de recursos materiais
Compreensão de leitura	Gestão de pessoas
Expressão escrita	Gestão do tempo
Alfabetização TIC8	Desenvolvimento sustentável e sustentabilidade
Interação com outras áreas do conhecimento	
Aprendizagem Comunicação	
<b>Competências de Processo</b>	<b>Competências Técnicas</b>
Escuta ativa	Reparo e manutenção de equipamentos
Pensamento crítico	Controle e operação de equipamentos
Monitoramento próprio e de outros	Programação
<b>Competências para Solucionar Problemas</b>	Controle de qualidade
Solução de problemas complexos	Conhecimentos técnicos

Fonte: Reis, Garcia e Scudeler (2020, p. 136) adaptado de Aires, Moreira e Freire (2017, p. 12).

Os autores concluíram que as principais competências para o trabalhador da Quarta Revolução Industrial são: criatividade, inovação, comunicação, solução de problemas e conhecimentos técnicos (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017, p. 13). Para os autores “além do conhecimento técnico o profissional precisa saber colocar seu conhecimento em prática, solucionando problemas com criatividade e inovação, gerando valor para a organização em que está atuando, contribuindo para a construção da vantagem competitiva necessária para as organizações da quarta revolução industrial.” (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017, p. 13). Para Bughin et al. (2018) numa cultura onde talento ganha destaque, o aprendizado contínuo e um mindset adequado serão de extrema importância para a constante adaptação às rápidas mudanças no mercado.

No relatório acerca do futuro do trabalho mais recentemente desenvolvido pelo WEF (2020) as atividades em que se espera maior vantagem do trabalho humano em relação à substituição por máquinas são: gerenciamento, aconselhamento, tomada de decisão, raciocínio, comunicação e interação. As quinze competências apontadas como as mais significativas para

2025 foram: pensamento analítico e inovação; aprendizado contínuo e estratégia de aprendizado; solução de problemas complexos; pensamento crítico e análise; criatividade, originalidade e iniciativa; liderança e influência social; uso, monitoramento e controle de tecnologia; design e programação de tecnologia; resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade; raciocínio, resolução de problemas e ideação; inteligência emocional; solução de problemas e experiência do usuário; orientação de serviço; análise e avaliação de sistemas; persuasão e negociação (WEF, 2020, p. 36). Para Rotatori et al. (2020, p. 3) haverá um aumento na competição por mão de obra contendo as “habilidades do século 21” e uma preocupação cada vez maior com a diferença entre o que o mercado busca e o que mão de obra disponível oferece em termos de competências. Além disso, os autores questionam o quão preparados os setores público e privado estão para desenvolver a força de trabalho para as mudanças.

## **2.2 ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO**

Conforme apontado por diferentes autores (MORGAN, 2019; PFEIFFER, 2017; FATTAR, 2020) o discurso disseminado acerca da Quarta Revolução Industrial influencia como a realidade social é construída. Na subseção 2.1 apresentei os principais aspectos das quatro revoluções industriais e foi possível identificar que as mesmas se caracterizam por desenvolvimentos tecnológicos que geraram transformações sociais em larga escala. Além disso, um fator que permeou tais transformações foi a busca por aumento de produtividade e que se centra nos interesses do capital (JOST, FERNANDES E SOBOLL, 2014; MORGAN, 2019; PFEIFFER, 2017; SAKURAI E ZUCHI, 2018; SCHWAB, 2016). As mudanças nos modelos produtivos e as novas tecnologias refletiram em mudanças no perfil do trabalhador capaz de proporcionar o aumento de produtividade. Para garantir o atendimento das necessidades produtivas novos modelos de gestão criam processos para inculcar no trabalhador estas demandas. Processos que Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 55) chamou de “modo de subjetivação hegemônico”. Para estudar esse contexto foi selecionada a abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso (ACD) proposta por Norman Fairclough (2001, 2003). Essa subseção tem como objetivo apresentar os principais aspectos da ACD possibilitando a compreensão do objetivo e a proposta de análise da pesquisa.

A ACD é uma abordagem recente que teve seu início em um simpósio que ocorreu em Amsterdã em 1990 com a presença de estudiosos como: Norman Fairclough, Teun Van Dijk, Gunther Kress, Ruth Wodak e Teo Van Leeuwen (COSTA, 2013). Essa abordagem teve origem na Linguística Sistêmico-Funcional, e enxerga não apenas a língua, mas o que é feito por meio da linguagem (SALLES E DELLAGNELO, 2019). A Linguística Sistêmico-Funcional utiliza

a análise linguística com o foco no aspecto social dos textos, sendo uma abordagem relevante para a ACD (FAIRCLOUGH, 2003). Mais especificamente a abordagem teórico-metodológica da ACD proposta por Fairclough foca no estudo da mudança social refletida na mudança do discurso e tais mudanças se impactam mutuamente (COSTA, 2013). Segundo Chiapello e Fairclough (2002, p. 185) ACD “é a análise das relações dialéticas entre o discurso (incluindo a linguagem, mas também outras formas de semiose, por exemplo, linguagem corporal ou imagens visuais) e outros elementos de práticas sociais”.

Para Salles e Dellagnelo (2019) a abordagem da ACD proposta por Fairclough proporciona uma metodologia precisa e detalhada para operacionalizar a ACD e pode auxiliar pesquisadores no desenvolvimento de estudos organizacionais. Para as autoras, a ACD é uma alternativa para o desenvolvimento de uma análise crítica no âmbito dos estudos organizacionais uma vez que permite olhar questões sociais contemporâneas trazendo luz para estruturas de dominação e contribuindo para a transformação de relações de poder (SALLES E DELLAGNELO, 2019).

### **2.2.1. Discurso e Mudança Social**

A abordagem teórico-metodológica proposta por Fairclough (2001) é uma abordagem construtivista, segundo a qual o mundo é construído socialmente (FAIRCLOUGH, 2003). Contudo, o autor argumenta que sua abordagem é construtivista e realista uma vez que “aspectos do mundo social, tais como instituições sociais, são em última análise construídos socialmente, mas uma vez construídos são uma realidade que afeta e limita a construção textual (discursiva) do social” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 9). Para Fairclough (2001, p. 20), existe uma tendência nos estudos sociais através da linguagem de considerá-la “transparente”, sendo possível obter dados sem a devida análise da linguagem em si. São duas as abordagens que combinam a linguística com a teoria social para a análise do discurso: os estudos críticos e os não críticos. As diferenças entre tais abordagens são definidas pelo autor da seguinte maneira:

“As abordagens críticas diferem das abordagens não críticas não apenas na descrição das práticas discursivas, mas também ao mostrarem como o discurso é moldado por relações de poder e ideologias e os efeitos construtivos que o discurso exerce sobre as identidades sociais, as relações sociais e os sistemas de conhecimento e crença, nenhum dos quais é normalmente aparente para os participantes do discurso.” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 31-32).

Contudo, Fairclough aponta para um desequilíbrio nas teorias anteriores entre a linguística e a teoria social na realização da síntese. Outro argumento do autor é que essas teorias apresentam uma perspectiva estática das relações de poder. Para ele há uma “ênfase

exagerada no papel desempenhado pelo amoldamento ideológico dos textos linguísticos na reprodução das relações de poder existentes. Prestou-se pouca atenção a luta e a transformação nas relações de poder e ao papel da linguagem” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 20). Na visão de Fairclough (2001), transformações na sociedade refletem e são refletidas por mudanças na linguagem. O autor centra sua proposta teórico-metodológica no discurso e em sua análise, tal como Pêcheux, e combina duas abordagens à sua definição de discurso. Primeiramente, incorpora o viés de discurso como linguagem falada, escrita e o contexto situacional, ou perspectiva de análise do discurso orientada linguisticamente. A segunda perspectiva incorporada ao conceito de discurso assumido pelo autor é do discurso como “modo de estruturação das áreas do conhecimento e prática social”, ou como ele definiu, perspectiva socioteórica, seguindo o exemplo do trabalho de Michel Foucault (FAIRCLOUGH, 2001, p. 21). Ao falar de discurso, Fairclough afirma que:

Os discursos não apenas refletem ou representam entidades e relações sociais, eles as constroem ou as 'constituem'; diferentes discursos constituem entidades-chave (sejam elas a 'doença mental', a 'cidadania' ou o 'letramento') de diferentes modos e posicionam as pessoas de diversas maneiras como sujeitos sociais (por exemplo, como médicos ou pacientes), e são esses efeitos sociais do discurso que são focalizados na análise de discurso. Outro foco importante localiza-se na mudança histórica: como diferentes discursos se combinam em condições sociais particulares para produzir um novo e complexo discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 22).

A ACD se centra na ideia de que a semiose é um elemento inseparável dos processos sociais, uma vez que a vida social é composta por uma rede de práticas sociais envolvendo as esferas econômica, política, cultural, social, familiar, dentre outras (CHIAPELLO E FAIRCLOUGH, 2002). Chiapello e Fairclough (2002, p. 193) afirmam que todo tipo de prática é uma articulação de aspectos sociais que compõem uma configuração relativamente estável, e *sempre* inclui o discurso. Os autores também afirmam que a prática compreende os elementos: atividades, sujeitos, relações, instrumentos, objetos, tempo e espaço, formas de consciência, valores, discursos/semioses. Sendo esses elementos dialéticos no sentido de que não se encontram totalmente separados, um influencia e é influenciado pelos outros.

Ao investigar a relação entre discurso e prática social a ACD intenciona desnaturalizar crenças que embasam estruturas de dominação desarticulando tais estruturas (DE MELO; RESENDE E RAMALHO, 2004). Compreender a linguagem como forma de prática social significa enxergar a linguagem como uma ação historicamente situada, constituída socialmente e ao mesmo tempo forma de constituição de identidades sociais, crenças, conhecimento e relações (DE MELO; RESENDE E RAMALHO, 2004). A ACD evidencia desigualdades sociais presentes no discurso e deixa claro seu caráter emancipatório (COSTA, 2013). Com

base nessa perspectiva, Fairclough afirma que a linguagem é uma abordagem produtiva para o desenvolvimento de pesquisas socialmente orientadas o que ocorre através do uso da análise do discurso (FAIRCLOUGH, 2003).

### 2.2.2. Discurso e dominação

Ao assumir uma perspectiva dialética há contradição e luta, uma dinâmica mais complexa e permeada por instabilidade entre a prática discursiva e os eventos (FAIRCLOUGH, 2001). Dessa forma, o discurso pode tanto implicar quanto ser implicado pela prática social em termos econômico, político, cultural e ideológico. Fairclough foca no discurso como prática política e ideológica, que respectivamente “mantém e transforma as relações de poder e as entidades coletivas (classes, blocos, comunidades, grupos) entre as quais existem relações de poder” e “constitui, naturaliza, mantém e transforma os significados do mundo de posições diversas nas relações de poder” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 94). Tais práticas são formadas de maneira inconsciente afetadas pelas estruturas sociais na qual se localizam e pelas relações de poder em que se encontram envolvidas. Fairclough acredita que os limites dessas práticas ultrapassam a produção de sentidos (FAIRCLOUGH, 2001).

A abordagem de Fairclough para a análise do discurso se centra na intertextualidade quando olha a prática discursiva, e utiliza como base os conceitos de ideologia e hegemonia ao analisar a prática social (FAIRCLOUGH, 2001). A propriedade da intertextualidade se refere a textos serem compostos por um conjunto de partes de outros textos, se distinguindo entre ‘intertextualidade manifesta’ e ‘interdiscursividade’ ou ‘intertextualidade constitutiva’. A primeira indica a utilização explícita de outros textos, enquanto a segunda é uma composição heterogênea através de elementos das ordens de discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 114). Misoczky (2005, p. 132) apresenta uma descrição simplificada apontando a intertextualidade como “a presença de elementos de outro texto dentro de um texto: citações. Estas podem ser feitas por reprodução de palavras ou através de sínteses”. Para a autora, a intertextualidade permite identificar a maneira como textos se apresentam ou excluem outros textos.

Como ideologia Fairclough apresenta a ideia de que são “significações/construções da realidade (o mundo físico, as relações sociais, as identidades sociais) que são construídas em várias dimensões das formas/sentidos das práticas discursivas e que contribuem para a produção, a reprodução ou a transformação das relações de dominação” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 117). Salles (2014, p. 24) indica que discursos constroem por meio da linguística aspectos ideológicos que “moldam os *filtros* através dos quais os indivíduos *enxergam* a



realidade e se posicionam no mundo”. Ao naturalizar-se em práticas discursivas tais ideologias se constituem como senso comum, sendo mais eficientes em relações de dominação. Contudo, o senso comum e as ideologias não são estáveis, havendo movimentos que reestruturam e transformam as relações de dominação e poder. Outra ressalva do autor é que apesar de ideologias estarem presentes nos textos, em forma e conteúdo, não se pode propriamente ler tais ideologias (FAIRCLOUGH, 2001). Fairclough inseri em sua visão de ideologia também a característica dialética, indicando que:

“os sujeitos são posicionados ideologicamente, mas são também capazes de agir criativamente no sentido de realizar suas próprias conexões entre as diversas práticas e ideologias a que são expostos e de reestruturar as práticas e as estruturas posicionadoras. O equilíbrio entre o sujeito ‘efeito’ ideológico e o sujeito agente ativo é uma variável que depende das condições sociais, tal como a estabilidade relativa das relações de dominação. Todo discurso é ideológico? Sugeri que as práticas discursivas são investidas ideologicamente à medida que incorporam significações que contribuem para manter ou reestruturar as relações de poder. [...] Mas daí nem todo discurso é irremediavelmente ideológico.” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 121).

A perspectiva hegemônica é para Fairclough uma maneira de olhar para a mudança discursiva, e em paralelo uma maneira de perceber a contribuição do discurso para processos de transformação e dominação nas esferas econômica, política, cultural e ideológica da sociedade. O autor apresenta o conceito de hegemonia como:

“Hegemonia é o poder sobre a sociedade como um todo de uma das classes economicamente definidas como fundamentais em aliança com outras forças sociais, mas nunca atingido senão parcial e temporariamente, como um 'equilíbrio instável'. Hegemonia é a construção de alianças e a integração muito mais do que simplesmente a dominação de classes subalternas, mediante concessões ou meios ideológicos para ganhar seu consentimento. Hegemonia é um foco de constante luta sobre pontos de maior instabilidade entre classes e blocos para construir, manter ou romper alianças e relações de dominação/subordinação, que assume formas econômicas, políticas e ideológicas.” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 122).

Um dos aspectos constitutivos da hegemonia é a ordem do discurso, e “a articulação e a rearticulação de ordens de discurso são, conseqüentemente, um marco delimitador na luta hegemônica” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 123-124). Práticas sociais agrupadas de uma maneira particular formam uma ordem social com um discurso característico, denominado ordem do discurso (CHIAPELLO E FAIRCLOUGH, 2002). Chiapello e Fairclough (2002) indicam que a ordem do discurso é a maneira que gêneros, discursos e estilos variados se combinam. Segundo os autores, “Uma ordem de discurso é uma estruturação social de diferença semiótica - uma ordem social particular de relações entre diferentes formas de fazer sentido, ou seja, diferentes discursos, gêneros e estilos” (CHIAPELLO E FAIRCLOUGH, 2002, p. 194). Sendo assim, textos são parte da luta hegemônica na produção e reprodução de discursos. Uma parte

do ‘projeto hegemônico’ está na formação de indivíduos aptos a interpretar os discursos de forma natural e automática. O viés hegemônico embasa a análise do discurso proporcionando uma maneira de olhar para a prática social na qual o discurso está inserido, identificando relações de poder e como essas relações reproduzem, reestruturam ou desafiam ordens do discurso e hegemônias.

Fairclough (2003) afirma que a mudança do indivíduo pode ser analisada a partir do movimento de impressão de novos discursos – movimento em que os discursos são incorporados e o sujeito passe a agir, pensar, falar, se posicionar e se ver dentro desses novos discursos. Dessa forma, os discursos passam então a ser traços ideológicos que influenciam o olhar para o mundo e para si mesmo (SALLES, 2014).

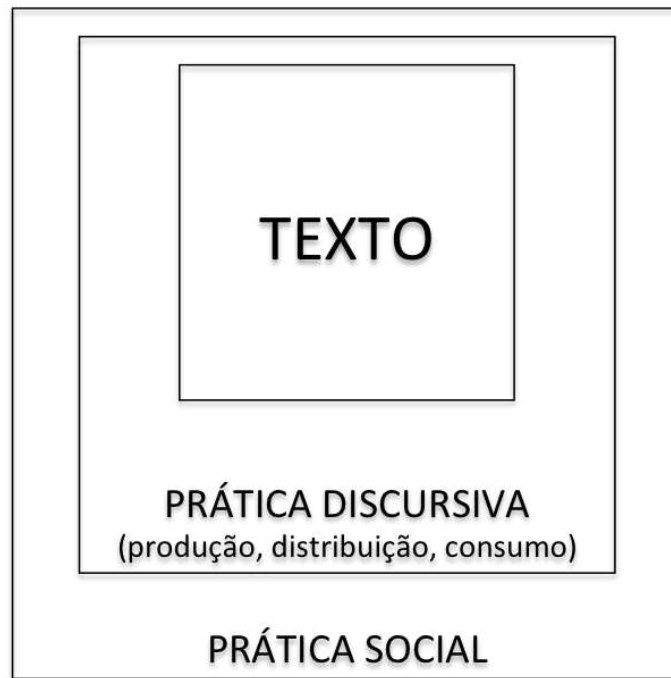
Especificamente analisando a esfera do trabalho e do trabalhador, Fairclough (2001, p. 26) ao abordar do período pós-fordista fala sobre as mudanças na organização e na cultura buscando introduzir novos valores e obter “operários que são ‘empreendedores’, automotivados e [...] ‘autodirecionados’”. Estas mudanças são também discursivas uma vez que se utiliza a linguística para proporcionar maior produtividade e controlar o trabalho através de maior interação entre gestores e operários e descrição de cargos dão destaque a habilidades comunicativas. Para Fairclough, tais mudanças impactam as identidades sociais dos trabalhadores uma vez que as identidades passam a ser delimitadas por aspectos que antes pertenciam à vida privada. Outro ponto destacado é a incorporação de práticas disseminadas em países economicamente mais desenvolvidos e junto com tais práticas administrativas e produtivas se incorporam práticas discursivas. Há uma tensão entre as práticas incorporadas e aquelas locais. Na visão de Fairclough “A nova ordem de discurso global é caracterizada, desse modo, por tensões generalizadas entre práticas internacionais importadas e tradições locais”. O autor chama esse movimento de ‘tecnologização do discurso’, movimento no qual tecnologias discursivas atuam como uma forma de ‘tecnologias de governo’ (FAIRLCLOUGH, 2001, p. 26).

### **2.2.3. Modelo tridimensional de Fairclough**

Em sua abordagem teórico-metodológica da ACD, Fairclough propõe uma análise do discurso tridimensional, como um ‘evento’ discursivo (ou texto), uma prática discursiva e uma prática social (FAIRLCLOUGH, 2001). Fairclough define texto como sendo tanto textos escritos ou impressos, quanto qualquer outra forma de uso da linguagem (linguagem verbal – palavras, frases, etc.), como transcrições de falas, conversas, entrevistas, programas ou páginas

da internet (FAIRCLOUGH, 2003). Em termos de prática discursiva, a análise do discurso foca nos processos de produção, distribuição e consumo do texto. Seu objetivo com tal abordagem tridimensional é ter um método de análise de discurso para a investigação de mudanças sociais. Para tal, Fairclough ressalta a necessidade de utilização de um método crítico. As transformações no discurso, na sociedade e na cultura não são facilmente identificados pelos participantes desses contextos, sendo assim os estudos críticos investigam causas ocultas e formas de intervir em favor daqueles que se encontram em posições mais desvantajosas. Desta forma, o autor aponta que a mudança discursiva não deve ser encarada como um processo que acontece de posições mais vantajosas para menos vantajosas linearmente, mas sim um processo de luta com possibilidade de resistência ao que vem de cima (FAIRLCLOUGH, 2001).

Figura 1: Concepção tridimensional do discurso



Fonte: adaptado de Fairclough (2001).

Textos na perspectiva de Fairclough (2003) são elementos de eventos sociais e, conseqüentemente, tem impactos com potencial de gerar mudanças na sociedade. Desta maneira, é possível identificar através dos textos mudanças sociais que se apresentam em mudanças no conhecimento, crenças, atitudes, valores, etc. Tal causalidade não é direta e automática, nem necessariamente acontece de forma regular, diferentes fatores em um contexto podem influenciar nos impactos causados pelo texto e o texto pode ter uma variedade de efeitos distintos dependendo do contexto em que está inserido (FAIRCLOUGH, 2003). O autor utiliza

‘discurso’ quando remete ao uso linguístico na perspectiva tridimensional apresentada. Como ‘tipo de discurso’ se refere à convenções discursivas, como por exemplo gêneros ou estilos de discurso. Ao preceder discurso com um artigo, como em ‘um discurso’, o autor se refere ao “sentido societário para uma classe particular de tipos de discurso ou convenção” (FAIRLROUGH, 2001, p. 23). O discurso nesse contexto é para ele um modo de prática social, não se restringindo à algo individual, o que segundo ele gera diversas implicações:

“Primeiro, implica ser o discurso um modo de ação, uma forma em que as pessoas podem agir sobre o mundo e especialmente sobre os outros, como também um modo de representação. [...] Segundo, implica uma relação dialética entre o discurso e a estrutura social, existindo mais geralmente tal relação entre a prática social e a estrutura social; a última é tanto uma condição como um efeito da primeira. Por outro lado, o discurso é moldado e restringido pela estrutura social no sentido mais amplo e em todos os níveis: pela classe e por outras relações sociais em um nível societário, pelas relações específicas em instituições particulares, como o direito ou a educação, por sistemas de classificação, por várias normas e convenções, tanto de natureza discursiva como não-discursiva, e assim por diante. Os eventos discursivos específicos variam em sua determinação estrutural segundo o domínio social particular ou o quadro institucional em que são gerados. Por outro lado, o discurso é socialmente constitutivo. [...] O discurso contribui para a constituição de todas as dimensões da estrutura social que, direta ou indiretamente, o moldam e o restringem: suas próprias normas e convenções, como também relações, identidades e instituições que lhe são subjacentes. O discurso é uma prática, não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo e construindo o mundo em significado.” (FAIRLROUGH, 2001, p. 91)

No livro *Discurso e Mudança Social*, Fairclough apresenta que o discurso possui efeitos construtivos na identidade (social, do sujeito social e do eu), nas relações sociais e na constituição de sistemas de crença e conhecimento. Tais efeitos estão representados respectivamente em três funções linguísticas e dimensões de sentido que “coexistem e interagem em todo discurso” que são as funções: identitária, relacional e ideacional (FAIRLROUGH, 2001). Que são definidas por Fairclough da seguinte maneira:

“A função identitária relaciona-se aos modos pelos quais as identidades sociais são estabelecidas no discurso, a função relacional a como as relações sociais entre os participantes do discurso são representadas e negociadas, a função ideacional aos modos pelos quais os textos significam o mundo e seus processos, entidades e relações.” (FAIRLROUGH, 2001, p. 92).

O autor acrescenta a função textual, que indica a forma como as informações encontram-se estruturadas e conectadas no texto (FAIRLROUGH, 2001).

Posteriormente, no livro *Analysing Discourse* (2003), o autor apresenta uma nova proposta substituindo as funções previamente descritas por três significados presentes em todos os textos, que são: acional, representacional e identificacional. Esta alteração levou em consideração a multifuncionalidade da abordagem Linguística Sistêmico-Funcional e

desconsiderou a proposta da função textual de maneira isolada, incorporando-a no significado acional (SALLES, 2014). O Quadro 4 a seguir apresenta essa alteração.

Quadro 4: Macrofunções da linguagem na Linguística Sistêmico-Funcional e ACD

Macrofunções da linguagem (Fairclough – Discurso e Mudança Social)	Macrofunções da linguagem (Fairclough – Analysing Discourse)
Função Ideacional	Significado Representacional
Função Identitária	Significado Identificacional
Função Relacional	Significado Acional
Função Textual	

Fonte: Salles (2014).

Chiapello e Fairclough (2002) descrevem os três significados em que o discurso se apresenta nas práticas sociais:

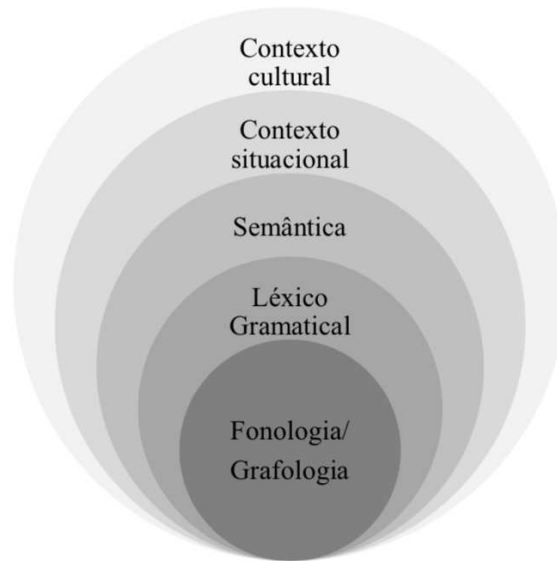
1. Acional: configura uma ação dentro de uma prática social, um modo de agir. Por exemplo, um trabalho específico utilizará uma linguagem específica, constituindo um gênero.
2. Representacional: como o ator constrói práticas sociais a partir da representação do mundo, um modo de representar. O ator numa prática social produz representações de outras práticas e reflete sobre suas próprias representações produzindo representações da sua ação na prática que está exercendo. Neste contexto, outros atores sociais o representaram de diversas maneiras dependendo de sua posição com relação à prática exercida.
3. Identificacional: modos de ser que formam a identidade. Como exemplo temos uma identidade de um político que é parte de uma “forma de ser semioticamente constituída”. O discurso como significado identificacional constitui estilos.

De acordo com o autor, discursos (significados representacionais) são realizados em gêneros (significados em ação), discursos (significados representacionais) são inculcados em estilos (significados de identidade), ações e identidades (incluindo gêneros e estilos) são representados em discursos (significados representacionais) (FAIRCLOUGH, 2003, p. 29). Para Fairclough (2003) os três significados podem ser considerados na análise de práticas sociais.

Em termos da operacionalização do método, Fairclough (2001) divide a análise textual em quatro itens: 1) vocabulário, que envolve a análise em especial das palavras individuais; 2) gramática, que envolve a análise da gramática das palavras que compõem orações e frases; 3) coesão, que envolve a análise da ligação entre oração e frase; e 4) estrutura textual, que envolve a análise das propriedades da organização de larga escala do texto. O autor apresenta também três fatores principais utilizados na realização da análise textual: “a ‘força’ dos enunciados, isto é, os tipos de atos de fala (promessas, pedidos, ameaças, etc.) por eles constituídos; a ‘coerência’ dos textos; e a ‘intertextualidade’ dos textos.”. Ao utilizar esses sete itens, a análise textual estará englobando a produção, interpretação e as propriedades formais dos textos (FAIRCLOUGH, 2001, p. 104). Um ponto ressaltado pelo autor é que o significado atribuído ao vocabulário no dicionário limita a concepção da língua. Sendo assim, assumimos o termo lexicalização (significação) pois segundo Fairclough (2001) este termo implica que processos de lexicalização do mundo mudam em contextos históricos e sociais distintos.

Fairclough (2003) assume uma abordagem relacional dos textos e da análise textual, se concentrando nos diferentes níveis de análises e das relações entre tais níveis. O autor propõe a perspectiva de estratificação da linguagem, que engloba diversos estratos na linguagem e na produção do texto (SALLES, 2014). Há nos textos relações externas e internas. A análise das relações externas são a análise da relação dos textos com outros elementos dos eventos sociais, incluindo a análise dos significados acional, representacional e identificacional, e a intertextualidade. Ao analisar as relações internas dos textos estamos analisando relações semânticas, relações gramaticais, relações lexicais (ou vocabulário) e fonologia ou grafologia (FAIRCLOUGH, 2003). Para Salles (2014) iniciar a análise pela semântica e seguir de forma descendente traz o foco para as relações internas, já quando se segue na direção ascendente, o foco é nas relações externas do texto. A escolha analítica deve levar em consideração o(s) significado(s) textual que se objetiva estudar (SALLES, 2014). Tais estratos estão representados na Figura 2 abaixo.

Figura 2: Estratificação da linguagem



Fonte: Adaptado de Halliday (2004) e Eggins (1994), *apud* Salles (2014)

A categoria da intertextualidade pode auxiliar na análise das relações externas no texto com outros textos, identificando elementos incorporados no conteúdo analisado. Há diversas formas de intertextualidade que podem se apresentar no texto, sendo elas: citação; afirmações modalizadas e não modalizadas; e suposições (SALLES, 2014). Suposição é um conceito importante na análise textual uma vez que o que é dito no texto se embasa no que o autor traz de conhecimentos, informações apresentadas se baseiam no que é tomado como dado pelo autor. Sendo assim, as suposições são uma forma de intertextualidade que conecta o texto com outros textos, não especificamente, mas faz conexão com o *mundo dos textos* (SALLES, 2014). Fairclough (2003) indica que implicitude é uma propriedade comum nos textos e também bastante relevante em termos sociais. Toda dinâmica social se fundamenta dos significados compartilhados, dessa forma toda comunicação e interação social depende do senso comum. Com base nessa característica, ao se moldar o que é senso comum é possível exercer poder, dominância e hegemonia. Sendo assim, a implicitude e a suposição se tornam importantes instrumentos para as relações de poder e ideologias. O que Fairclough assume como suposições são um tipo de implicitude que os pragmáticos linguísticos diferenciam como pressuposições. O autor apresenta três principais tipos de suposições (FAIRCLOUGH, 2003, p. 56):

- Existenciais: suposições sobre o que existe;
- Proposicional: suposições sobre o que pode ser ou vai ser;
- Valor: suposições sobre o que é bom e desejável.

Para Fairclough (2003), a análise textual também é uma ferramenta relevante para estudar a legitimação pois contribui para a identificação dos argumentos e como são dispostos no texto. O autor apresenta algumas relações semânticas entre orações (frases simples) dentro das frases (FAIRCLOUGH, 2003). Salles (2014) aponta que a análise do vocabulário e gramática, relações internas, possibilitam a identificação da lógica predominante como sendo descritiva ou explicativa. A lógica explicativa apresenta argumentos explicativos no decorrer do texto, já a lógica descritiva apresenta afirmações a respeito dos fatos. A análise das relações internas pode acontecer de forma mais localizada ou num nível semântico menor, entre frases e orações, ou de maneira mais global ou num nível semântico elevado, entre trechos mais extensos do texto ou o texto como um todo. A seguir são apresentadas as principais relações semânticas entre orações e as conjunções que marcam as relações numa análise mais localizada (FAIRCLOUGH, 2003, p. 90):

- Causal: razão (ex: porque); consequência (ex: então); propósito (para que); condicional (ex: se/então); ou temporal (ex: quando).
- Aditiva: adição (ex: e).
- Elaboração: apresenta exemplos e/ou reformulação.
- Contraste/concessão: (ex: mas, contudo).

Na análise das relações semânticas num nível mais elevado temos a relação problema-solução e meta-alcance. Na relação problema-solução é apresentado um problema e em seguida é oferecida uma solução, comum em propagandas onde o produto é a solução. Já na relação meta-alcance são definidos parâmetros de sucesso ou insucesso que baseiam planos de ação (FAIRCLOUGH, 2003).

Ainda que apresente recursos em sua metodologia para a análise do discurso nos significados acional, representacional e identificacional, Fairclough indica que é possível focar as análises na vertente de significado mais relevante para o contexto do estudo desenvolvido (SALLES E DELLAGNELO, 2019). O objetivo do presente estudo é analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Segundo a proposta teórico-metodológica de Fairclough (2001, 2003), o significado identificacional foca na construção de identidades. De acordo com o autor, “quem você é em parte uma questão de como você fala, como você escreve, assim como uma questão de incorporação – sua aparência, como se comporta, como se movimenta, e assim por diante” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 160). O processo de identificação é em partes um processo textual, e envolve o aspecto constitutivo do discurso



- processo dialético em que os discursos são inculcados nas identidades (FAIRCLOUGH, 2003). Para atingir o objetivo de compreender o discurso da identidade dos trabalhadores, irei focar no significado identificacional. A operacionalização da análise textual do significado identificacional será detalhada na seção 3 que aborda os procedimentos metodológicos.

### **2.3 DISSEMINAÇÃO DO DISCURSO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Conforme detalhado na subseção 2.2 do presente estudo, o discurso é definido, seguindo a proposta de Fairclough, como um evento discursivo (ou texto), uma prática discursiva e uma prática social (FAIRCLOUGH, 2001). Para a ACD proposta por Fairclough o discurso é um elemento de qualquer prática social, que pode implicar e ser implicado por tal prática (FAIRCLOUGH, 2003). Discursos internalizam elementos das práticas sociais e também são internalizados por tais elementos, dialeticamente. Mudanças na sociedade são movidas pela geração, circulação e operacionalização do conhecimento (CHIAPELLO E FAIRCLOUGH, 2002). Com relação à criação e disseminação de conhecimentos como discursos, Chiapello e Fairclough (2002, p. 195) afirmam:

“conhecimentos são gerados e circulam como discursos, e o processo pelo qual os discursos se tornam operacionalizados em economias e sociedades é precisamente a dialética do discurso. Discursos incluem imaginários - representações de como as coisas poderiam, podem ou devem ser.”

Reitero que o foco da ACD é desvelar as ideologias presentes nos discursos, questionando discursos e práticas que foram naturalizadas como senso comum (SALLES, 2014). Para tal, será apresentado neste capítulo aspectos ideológicos da Quarta Revolução Industrial presentes nas referências analisadas, focando mais especificamente questões a respeito do trabalhador dessa revolução.

Cada revolução industrial se caracterizou por avanços tecnológicos que possibilitaram uma mudança na indústria e/ou serviços na busca de maior produtividade. Tais mudanças refletem na transformação do perfil do profissional demandado pelo mercado, principalmente com relação aos conhecimentos e competências (AIRES, MOREIRA E FREIRE, 2017). Assim como nos ciclos anteriores, essa dinâmica se apresenta na Quarta Revolução industrial, onde estudos apontam para um determinado perfil de trabalhador (AIRES, MOREIRA E FREIRE, 2017; SCHWAB, 2016; WEF, 2020; BUGHIN et al, 2018). Este perfil é diferente das revoluções anteriores, sendo assim se inicia uma busca pela transformação dos trabalhadores.

Considerando o discurso como um modo de prática social, ele impulsiona o mercado, as empresas e os trabalhadores a realizarem as mudanças necessárias para atender ao capital.

O estudo desenvolvido por Frey e Osborne (2017) é uma das fontes amplamente citadas em artigos e livros que abordam a Quarta Revolução Industrial, tendo sido citado 8.790 vezes até 18 de setembro de 2021 segundo o Google Acadêmico. Neste artigo, os autores partem da premissa de Brynjolfsson e McAfee (2011) de que o aumento da automação é responsável pelo crescimento da perda de emprego pois atividades não rotineiras passam a ser automatizadas. Os autores também trazem como argumento o estudo de Autor e Dorn (2013) que aponta para uma realocação de mão de obra de atividades de manufatura de salários médios para salários baixos. Outro dado apresentado como embasamento para a análise é de que com a queda nos preços de computadores, as atividades relacionadas à solução de problemas se tornam mais produtivas e apresentam um crescimento de vagas de trabalho que demandam maior capacidade cognitiva, profissionais competentes e um aumento da busca por especialização (FREY E OSBORNE, 2017).

Os autores realizam sua análise acerca das atividades e a probabilidade de serem automatizadas, considerando atividades existentes em 2010. Uma de suas conclusões, conforme já apresentado previamente, foi de que 47% de todos os trabalhos nos Estados Unidos estão em risco de serem automatizados em duas ou três décadas. Além disso, o modelo de análise aponta uma forte relação negativa entre educação e a probabilidade de automação. Para os autores, conforme os avanços tecnológicos acontecem, trabalhadores de baixa competência irão se realocar em atividades com baixa probabilidade de automação. Suas conclusões afirmam que “para trabalhadores vencerem essa corrida, contudo, eles terão que adquirir habilidades criativas e sociais” (FREY E OSBORNE, 2017, p. 269). Em suas conclusões não há indicações de medidas para governos ou empresas, recaindo sobre o trabalhador a responsabilidade pela própria adaptação sob o risco de baixos salários e desemprego.

No livro *A Quarta Revolução Industrial*, Klaus Schwab (2016) apresenta alguns direcionamentos referentes às adaptações relacionadas à atual revolução. Este conteúdo é também bastante citado, 948 vezes até 18 de setembro de 2021 segundo o Google Acadêmico, porém não tanto quanto o estudo de Frey e Osborne (2017). Para o autor, essa revolução está em estágio inicial, e “**exigirá** a completa reformulação das estruturas econômicas e organizacionais para que possamos compreender todo o seu valor” (SCHWAB, 2016, p. 40-41). Ao abordar o trabalho, o autor afirma que “há uma **certeza**: as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações” (SCHWAB, 2016, p. 42). Conforme indicado previamente na subseção 2.1, Schwab (2016) apresenta os resultados

da pesquisa de Frey e Osborne referente a substituição de mão de obra por tecnologias, polarização do mercado de trabalho e crescimento de atividades em atividades criativas e de elevada cognição. O autor afirma que as evidências são de que na Quarta Revolução vem sendo criados um número menor de empregos em novas indústrias do que foi identificado nas revoluções anteriores (SCHWAB, 2016, p. 43).

Para Schwab (2016, p. 46), na maior parte dos casos, a combinação de tecnologias vai aumentar o trabalho e a cognição, e como consequência “líderes **precisam** preparar a força de trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com (e em colaboração com) máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes.”. O autor aponta o talento como sendo “o fator crucial de produção”, superando o capital. Sendo assim, para Schwab (2016, p. 52) as empresas “**precisam**” desenvolver uma nova mentalidade que permita atender essa “**necessidade**” por talentos. Schwab (2016) indica que a hiperespecialização e complexidade atuais são barreiras à realização e senso de propósito do trabalhador, podendo o futuro reservar a satisfação para uma minoria, sendo este um ponto de preocupação do autor. Ao abordar a velocidade de inovações e imprevisibilidade das mudanças o autor apresenta que:

“a capacidade do líder de continuamente aprender, adaptar-se e desafiar seus próprios modelos conceituais e operacionais de sucesso é o que irá distinguir a próxima geração de líderes comerciais bem-sucedidos. Portanto, o primeiro **imperativo** do impacto comercial da quarta revolução industrial é a **urgente necessidade** de olhar para si mesmo como um líder comercial” (SCHWAB, 2016, p. 56)

Ao abordar as transformações nos modelos de negócios Schwab (2016, p. 65) afirma que “talento e cultura deverão ser repensados à luz de novas competências e da necessidade de atrair e reter **o tipo certo de capital humano**”. De acordo com o autor, haverá um grande impacto na identidade do indivíduo, uma vez que o contexto dessa revolução em sua visão **exige** uma adaptação constante de sua parte. Ao abordar o cenário futuro e as consequências para aqueles indivíduos que não se adaptarem às novas necessidades do mercado o autor afirma:

“estamos no limiar de uma mudança sistêmica radical que **exige** que os seres **humanos se adaptem continuamente**. Como resultado, poderemos testemunhar um crescente grau de polarização do mundo, marcado por aqueles que abraçam a mudança e aqueles que resistem a ela. [...] Essa desigualdade ontológica irá separar aqueles que se adaptam daqueles que resistem – **os reais vencedores e perdedores em todos os sentidos da palavra.**” (SCHWAB, 2016, p. 99-100)

O relatório recentemente publicado chamado *The Future of Jobs 2020* do Fórum Econômico Mundial utiliza uma análise quantitativa e qualitativa para compreender o futuro do trabalho e das competências. Segundo o relatório, até o primeiro semestre de 2020 foi

identificado uma “perturbação adicional, significativa e inesperada dos mercados de trabalho, com efeitos indiretos imediatos sobre os meios de subsistência dos indivíduos e a renda das famílias” (WEF, 2020, p. 9). Segundo o relatório, a pandemia do Covid-19 aparenta estar gerando mercados de trabalho mais desiguais e acelerou a transformação para o futuro do trabalho, ampliando a velocidade e profundidade das mudanças previstas para a Quarta Revolução Industrial (WEF, 2020).

O WEF (2020, p. 5-6) apresenta no relatório seis principais conclusões mais diretamente focadas no trabalhador. 1) A automação somada à pandemia do Covid-19 transformará o trabalho e as competências até 2025. É indicado que até 2025 o tempo dedicado por humanos e máquinas na execução das atividades existentes será igual. Além disso, é esperada mudança de local, cadeia de valor e tamanho da força de trabalho nesse período. 2) Os números ainda indicam uma perspectiva positiva com relação ao número de empregos criados superar ao de empregos que deixam de existir, contudo em comparação com outros anos a diferença entre essas taxas está diminuindo. 3) A diferença entre a demanda por competências e o que o mercado oferece continua elevada considerando as mudanças até 2025. Em média, as empresas entrevistadas esperam que cerca de 40% da força de trabalho irá demandar dos trabalhadores qualificações de até 6 meses e 94% dos líderes indicaram que esperam que os trabalhadores adquiram as novas competências no próprio trabalho. 4) Os empregadores estão se preparando para uma rápida digitalização do trabalho com quase 50% dos trabalhadores atuando de forma remota. 5) Caso não sejam implementadas medidas, o cenário de automação somado à pandemia do Covid-19 irão gerar mais desigualdade, sendo as atividades de baixo salário, realizadas por mulheres ou jovens mais afetadas inicialmente. 6) É esperada uma mudança das competências necessárias de 40% nos próximos 5 anos e o processo de qualificação será necessário para metade da força de trabalho.

Quanto à adaptação ao contexto, o posicionamento apresentado é focado no capital humano e no desenvolvimento de competências dos indivíduos. O risco de não adequação é o desemprego e a miséria, sendo os empregos do futuro o objetivo final. Tais colocações podem ser observadas no trecho a seguir:

“Temos as ferramentas à nossa disposição. A abundância de inovação tecnológica que define nossa era atual pode ser aproveitada para **liberar o potencial humano**. Temos os meios para requalificar e melhorar as habilidades de indivíduos em números sem precedentes, para implantar redes de segurança de precisão que protegem os trabalhadores desalocados da miséria e para criar mapas personalizados que orientam os trabalhadores desalocados para os empregos de amanhã, onde eles serão capazes de prosperar.” (WEF, 2020, p. 3).

O relatório apresenta urgência na ação para facilitar a transição dos trabalhadores para novas atividades uma vez que, apesar de a taxa de criação de novos empregos ainda ser maior do que a de “destruição” dos existentes, essa diferença vem caindo. Há no relatório uma série de indicações da necessidade de políticas privadas e públicas para darem suporte à essa adaptação dos trabalhadores, sendo indicado que a colaboração público-privada é necessária em escala e velocidade sem precedentes. Contudo, 94% dos líderes de negócios considerados na pesquisa esperam que os trabalhadores aprendam as novas competências durante a realização do próprio trabalho, um aumento considerável comparado aos 65% do relatório de 2018 (WEF, 2020). Apesar das indicações do Fórum Econômico Mundial, o número reflete a expectativa dos líderes de que essa adaptação seja principalmente atribuída aos próprios trabalhadores. No capítulo dedicado aos “caminhos para reviver os mercados de trabalho” o WEF (2020) propõe uma estratégia focada na qualificação do trabalhador para desenvolvimento das competências necessárias. Essa adaptação é movida pelos interesses econômicos de garantia de emprego, meritocracia e ganho financeiro:

“Para aproveitar o potencial humano em direção a uma maior prosperidade e inclusão, os líderes precisarão redirecionar o talento de áreas em declínio para áreas de crescimento na economia. Eles serão chamados para criar sistemas eficazes para a atualização das habilidades e capacidades do indivíduo alinhadas com a demanda emergente de habilidades - em essência, expandindo o acesso e a oferta de requalificação e especialização no meio da carreira por meio de investimentos nos setores público e privado e garantir que tais esforços dos trabalhadores sejam recompensados com oportunidades de emprego adequadas. Para perceber o valor de tais investimentos, empresas e governos precisarão acompanhar esses esforços com políticas e práticas que garantam que os trabalhadores sejam capazes de prosperar com base no mérito, em vez da má alocação de talentos devido a estratos sociais ou características como raça ou gênero, fortalecendo a conexão entre renda pessoal e produtividade e expandindo redes de segurança para aliviar a tensão econômica durante os períodos de transição.” (WEF, 2020, p. 40).

Pfeiffer (2017) faz uma análise das estratégias e atores por trás da Indústria 4.0 e apresenta uma visão crítica sobre o discurso e os fenômenos que ele aborda. A autora aponta que a Indústria 4.0 foi moldada como uma visão de como será o futuro e falta embasamento nas previsões (PFEIFFER, 2017, p. 108). Em seu estudo Pfeiffer (2017) indica diversas inconsistências técnicas e analíticas nos relatórios de previsões referentes à Quarta Revolução Industrial. Além disso, a autora questiona como foi concebido o ideário da Indústria 4.0 e o seu discurso. Publicações de especialistas nos anos que antecederam o surgimento da indústria 4.0 indicavam uma preocupação com o crescimento industrial de economias emergentes. Em janeiro de 2011 o Fórum Econômico Mundial desenvolveu três iniciativas com foco na manufatura que envolviam representantes de grandes corporações como Volkswagen e Bosch (PFEIFFER, 2017). As iniciativas tinham a intenção de manter uma ponte entre líderes

empresariais e políticos, buscando utilizar a política pública para incentivar o desenvolvimento econômico. Apenas 3 meses após o início das iniciativas o tema Indústria 4.0 surgiu na Hannover Trade Fair em 2011 e desde então permaneceu um tema relevante em discussões mundiais. A autora aponta a ironia de que as mesmas consultorias que antes liberaram relatórios recomendando a “desindustrialização intencional” agora indicam “o setor industrial não apenas como o elemento central da cadeia de valor, mas também como o pré-requisito essencial para a preservação de serviços de alta qualidade na economia nacional ou regional” (PFEIFFER, 2017, p. 113).

Assim como indicado por Pfeiffer, Morgan (2019) afirma que o discurso vem sendo disseminado majoritariamente por consultorias, think tanks e modeladores. De maneira geral, esses atores são entidades geradoras de receita que operam de acordo com a lógica de negócios, dependem de incentivo público e privado e por isso buscam a atenção para o seu nicho de mercado através de grandes temas, tal como ‘A Quarta Revolução Industrial’. Para Pfeiffer (2017) a intenção por trás da agenda da Indústria 4.0 não era a inovação tecnológica: “Uma coisa, pelo menos, é clara. A Indústria 4.0 obteve suas asas discursivas não principalmente do surgimento de novas possibilidades técnicas, mas, sim, de exigências econômicas identificadas pelas elites econômicas.” (PFEIFFER, 2017, p. 113). Além disso, Morgan (2019) indica a necessidade de se levar em consideração aspectos sociológicos no estudo das possibilidades de cenários futuros uma vez que a tecnologia é parte de um construto social e seu desenvolvimento não ocorre isoladamente. Contudo, nas previsões alarmantes apresentadas em diversos relatórios desenvolvidos por especialistas - pessoas que tem autoridade e por isso são constantemente referenciadas propagando seu discurso - o ponto de vista assumido é de certa forma determinista (MORGAN, 2019, p. 376).

Apesar das análises apresentadas por Pfeiffer (2017) e Morgan (2019) acerca da falta de realismo nos dados que vem sendo disseminados, o número de citações e reaplicação da metodologia de análise cresce expressivamente (MORGAN, 2019). Ambos os autores apontam não discordar dos avanços tecnológicos e significativas mudanças na sociedade e no trabalho. Contudo, os estudos divulgados por pessoas tidas como autoridade na sociedade – cientistas, especialistas econômicos, pesquisadores, empresas, institutos, etc. - ganham força e tem influência sobre como o futuro será moldado. O discurso predominantemente disseminado por autoridades apresenta uma lógica voltada para manutenção do capitalismo que segundo Morgan (2019, p. 390) “nega trabalho para muitos” e não uma análise que repense o capitalismo e que leve em consideração aspectos sociais ou éticos. Apesar das críticas ao direcionamento que vem sendo dado aos resultados encontrados, Morgan ressalta que “as posições não são irrelevantes

para como o futuro se torna o presente, uma vez que afetam como o futuro será moldado a partir do presente.” (MORGAN, 2019, p. 376).

Já Chudy et al. (2020, p. 2) argumenta que os especialistas tem uma percepção histórica da Indústria 4.0 que é uma “descrição simplificada da visão linear do discurso histórico da técnica. Ele reflete a descrição de eventos que usam uma visão unilateral das mudanças na evolução humana.”. Os autores apresentam que a visão dominante da Quarta Revolução Industrial assume uma perspectiva que enfatiza o conceito normativo positivista baseando-se na racionalidade, suprime outras ideias e não trata fenômenos como a ética, a psicologia e fenômenos de linguagem. Para os autores o discurso dominante assume as transformações tecnológicas como uma maneira de salvar o mundo e as pessoas, o que torna o conceito uma ferramenta de controle. Ao apresentar que a tecnologia ajuda a sociedade, facilita o trabalho e reduz o tempo necessário para se alcançar um objetivo, o discurso cria a ilusão de que a tecnologia é indispensável gerando uma noção de dependência nas pessoas, chamado pelos autores de “ilusão de mini-milagres” que “amplia e aprofunda a lacuna ainda maior entre as pessoas em termos de economia, processos psicológicos, relações sociais, status social e funções.” (CHUDY et al, 2020, p. 7). Chudy et al. (2020) apresentam a visão de que uma sociedade de rápido crescimento não proporciona espaço para diálogo claro acerca das tecnologias implementadas e nem espaço para diferentes mundos de valores coexistirem.

Para Honkatukia e Lähde (2020, p. 3) o discurso que vem sendo disseminado coloca no indivíduo a demanda por mudanças. Recai sobre o trabalhador o desenvolvimento de sua capacidade cognitiva, comportamental e competências para realizar novas atividades, além de lidar com a possível redução do trabalho e os desdobramentos fruto dos avanços tecnológicos. Fattar (2020) aponta que os discursos disseminados sobre o que é a Quarta Revolução Industrial e seu impacto representam como a linguagem tem a capacidade de transformar a realidade social e econômica. Segundo o autor, esse impacto é decisivo na construção política através das metáforas e símbolos que participam da formação da consciência (FATTAR, 2020).

Nesta linha Neto e Costa (2021) desenvolveram um estudo analisando documentos oficiais do Fórum Econômico Mundial no período de 2014 a 2019, com foco nos impactos da Quarta Revolução Industrial no mundo do trabalho, em termos de atendimento dos critérios de Trabalho Decente disseminados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como parte desta iniciativa a OIT busca promover “a proteção dos princípios e direitos fundamentais nas relações trabalhistas, a geração de empregos de qualidade, a ampliação da proteção social e a adoção do diálogo social” (NETO E COSTA, 2021, p. 11, tradução livre). Os autores

apontam que um dos tópicos foco dos relatórios do Fórum Econômico Mundial é a recapacitação da força de trabalho, se posicionando da seguinte forma:

“os tópicos abrangidos nestes documentos funcionam, como se alega, como um acordo contínuo entre os atores sociais e uma proposta de ação organizada para investir nas competências e potencialidades da força de trabalho em todas as idades. Desta forma, dado um certo equilíbrio, o ambiente dinâmico de formação teria o potencial de proporcionar carreiras profundamente gratificantes, ao mesmo tempo que reforçava a coesão e a equidade sociais.” (NETO E COSTA, 2021, p. 9, tradução livre)

Algumas críticas são apresentadas no estudo ao Fórum Econômico Mundial: a utilização de sua influência na política global para disseminar a ideologia neoliberal favorecendo elites; “considerar suas ações disfarçadas sob o manto da neutralidade, ambíguo, tendencioso e privatizado”; e o excesso de burocracia interna que resulta na diminuição do seu potencial de mobilização (NETO E COSTA, 2021, p. 5, tradução livre). Além disso, a partir da análise dos documentos os autores concluem que apesar de inicialmente dar a impressão de promover o Trabalho Decente, apresenta na realidade uma “noção minimamente protetora de quem trabalha” (NETO E COSTA, 2021, p. 24). Para os autores, o Fórum Econômico Mundial reforça a lógica do neoliberalismo:

“tais documentos são marcados por uma análise que examina a realidade de um conjunto de pressupostos hegemônicos imbuídos da lógica neoliberal do interesse econômico das grandes corporações, embora seja perceptível um esforço retórico supostamente preocupado com os efeitos deletérios dos avanços tecnológicos sobre a empregabilidade e a desigualdade social.

De fato, esses problemas não são ignorados, ocultados ou deixados de fora dos diagnósticos e proposições assumidas pelo FEM. No entanto, a prescrição proposta, na dureza da realidade das relações de trabalho, parece repetir, com o verniz de um discurso cuidadoso, os cânones do capitalismo financeiro globalizado e ultraliberal que marca esse bloco histórico, que, no caso da exploração de mão de obra, clama pela desregulamentação, normalização das condições precárias de empregabilidade, educação e financiamento estatal para a reprodução da demanda produtiva e distanciamento da sociedade civil organizada das esferas reais de decisão econômica.” (NETO E COSTA, 2021, p. 30, tradução livre)

Um aspecto importante a se resgatar sobre o discurso é que ele é uma forma de prática política e ideológica, que respectivamente “mantém e transforma as relações de poder e as entidades coletivas (classes, blocos, comunidades, grupos) entre as quais existem relações de poder” e “constitui, naturaliza, mantém e transforma os significados do mundo de posições diversas nas relações de poder” (FAIRLCLOUGH, 2001, p. 94). Para Fairclough (2001, p. 114) ideologias são “significações/construções da realidade (o mundo físico, as relações sociais, as identidades sociais) que são construídas em várias dimensões das formas/sentidos das práticas discursivas e que contribuem para a produção, a reprodução ou a transformação das relações de



dominação”. Salles (2014) apresenta que uma ideologia são instrumentos semióticos utilizados buscando fortalecer uma hegemonia através de uma maneira específica de representar o mundo. Sendo um projeto hegemônico a formação de indivíduos que estejam aptos à interpretar os discursos de maneira natural e automática (FAIRCLOUGH, 2001).

Salles (2014, p. 120) apresenta que o movimento de responsabilizar o indivíduo por sua própria condição social em que se encontra representa “recursos ideológicos do discurso neoliberal num esforço de apagar os problemas sociais decorrentes de um modelo econômico e naturalizar no tecido social efeitos colaterais como desigualdade social, desemprego estrutural, etc.”. Chiapello e Fairclough (2002) desenvolvem uma análise do “espírito do capitalismo” e indicam que essa é uma ideologia que apresenta razões para que haja um engajamento com o sistema, legitimando e delimitando o processo de acumulação. Além disso, os autores reforçam a ideia de Schumpeter e Marx de que a característica principal do capitalismo é o seu potencial de se reinventar constantemente:

“O capitalismo no sentido geral é capaz de assumir formas históricas altamente variáveis, que continuam sendo capitalistas em razão da continuidade de uma série de características centrais (trabalho assalariado, competição, propriedade privada, orientação para a acumulação de capital, progresso técnico, o desenfreado mercantilização de todas as atividades sociais). O ‘espírito do capitalismo’ é, portanto, uma ideologia que serve para sustentar o processo capitalista em seu dinamismo histórico, estando em fase com as formas historicamente específicas e variáveis que assume.” (CHIAPELLO E FAIRCLOUGH, 2002, p. 187)

Ao abordar aspectos discursivos da Quarta Revolução Industrial, levei em consideração a indicação feita por diversos autores (PFEIFFER, 2017; SAKURAI E ZUCHI, 2018; SCHWAB, 2016) de que a Indústria 4.0, e conseqüentemente a Quarta Revolução Industrial, é um tema que surge como uma agenda para fortalecer a indústria alemã. Soma-se o fato de que os atores inicialmente envolvidos no desenvolvimento do tema pertenciam à indústria e ao setor de tecnologia. Além disso, Schwab (2016), engenheiro e economista alemão, fundador e presidente do Fórum Econômico Mundial, que tem livros e artigos publicados sobre o tema, indicou que o objetivo deste projeto era a retomada da competitividade da indústria no contexto mundial (SCHWAB, 2016). Esse discurso aponta para um perfil específico de trabalhador que se adequa às necessidades do capital e coloca principalmente no trabalhador a responsabilidade por tal adaptação. Para que tal mudança ocorra se dissemina um modelo do que é sucesso, de quem é o vencedor e o perdedor, conforme indicado por Schwab (2016). Através dos discursos de especialistas e instituições tidas como relevantes na sociedade se inicia um processo de transformação social e da identidade do indivíduo. Partindo-se desses argumentos, este estudo considera o discurso amplamente disseminado acerca da Quarta Revolução Industrial incorpora

e fomenta a ideologia neoliberal. Essa ideologia dissemina um ideal de trabalhador que atende às necessidades do capital no contexto da Quarta Revolução Industrial. Esse discurso é inculcado pelos indivíduos em suas identidades sociais, crenças, conhecimento e relações alterando os processos sociais de identificação e a construção de sua identidade.

## 2.4 O EMPRESÁRIO DE SI

Este capítulo tem como objetivo apresentar o conceito do empresário de si mesmo com base no curso de Foucault que foi transformado no livro *Nascimento da Biopolítica* (FOUCAULT, 2008) e complementá-lo com outros autores que apresentaram tema e conceitos correlatos, como o *homo oeconomicus* e o capital humano. Esses temas são abordados com o intuito de representar como a análise econômica e a dinâmica do mercado são interiorizadas pelo indivíduo – neste estudo o trabalhador - que passa a pensar, agir e mais profundamente ser no mundo segundo a lógica do capital.

Ao abordar o empresário de si, de Foucault (2008), ou o homem empresarial, de Dardot e Laval (2017), faz-se relevante contextualizar o cenário econômico em que surgem esses conceitos e o indivíduo a que ele se refere. Para tal, serão apresentados brevemente alguns aspectos dos conceitos de liberalismo e neoliberalismo que contribuem para embasar ideias apresentadas do empresário de si mesmo.

### 2.4.1. Liberalismo, neoliberalismo e a “arte de governar”

Uma definição mais tradicional do **liberalismo** vem de Adam Smith que acreditava que a regulação mercantil poderia gerar um impacto negativo no desenvolvimento econômico capitalista, apresentando então uma proposta de liberalismo econômico fundamentado na expectativa de uma dinâmica naturalmente harmônica entre interesses individuais e sociais, não havendo intervenção governamental (CORAZZA, 1984). Segundo Corazza (1984, p. 76) a proposta de Smith supera um problema central da filosofia política enfrentado por outros autores, um “dualismo fundamental na estrutura psicológica do ser humano”. O aspecto de sua tese que permite superar este problema é a consideração de que “o egoísmo pode ser um elemento de ordem e desenvolvimento, desde que ninguém, na busca de seu interesse particular, impeça aos demais a obtenção de seus próprios interesses” (CORAZZA, 1984, p. 76). O pensamento de Smith se pauta na visão de que a tendência natural a busca por ganhos individuais mais elevados por cada indivíduo resultará em ganhos para toda a sociedade.

“Todo o indivíduo empenha-se continuamente em descobrir a aplicação mais vantajosa de todo o capital que possui. Com efeito, o que o indivíduo tem em

vista é sua própria vantagem, e não a da sociedade. Todavia, a procura de sua própria vantagem individual . . . leva-o a preferir aquela aplicação que acarreta as maiores vantagens para a sociedade" (SMITH, 1983, p.378 apud CORAZZA, 1984, p. 77).

Essa visão de que o lucro de cada indivíduo ocasionará um ganho proporcional para a sociedade embasa a perspectiva de Smith da convergência do interesse do indivíduo e da sociedade. Corazza (1984, p. 77) se refere a essa dinâmica como “operação mágica de uma **mão invisível** que se constitui no fundamento do liberalismo econômico smithiano”. Duas conclusões relevantes surgem da tese de Smith em relação ao papel do Estado nas atividades econômicas: “primeiro, a capacidade superior do indivíduo em dirigir os negócios em relação ao Estado; segundo, seria impossível além de desnecessário, a um estadista manter o controle de toda a atividade econômica.” (CORAZZA, 1984, p. 76).

Foucault (2008) inicia seu curso abordando o liberalismo. Na construção deste conceito o autor traz grande foco para a “**arte de governar**” e mais especificamente este governar na prática do Estado, sendo necessário entender a perspectiva do autor sobre esses temas para então captar sua visão do liberalismo.

“E a razão de Estado é precisamente uma prática, ou antes, uma racionalização de uma prática que vai se situar entre um Estado apresentado como dado e um Estado apresentado como a construir e a edificar. A arte de governar deve então estabelecer suas regras e racionalizar suas maneiras de fazer propondo-se como objetivo, de certo modo, fazer o dever-ser do Estado tornar-se ser. O dever-fazer do governo deve se identificar com o dever-ser do Estado. O Estado tal como é dado - a *ratio* governamental- é o que possibilitará, de maneira refletida, ponderada, calculada, fazê-lo passar ao seu máximo de ser. O que é governar? Governar segundo o princípio da razão de Estado é fazer que o Estado possa se tornar sólido e permanente, que possa se tornar rico, que possa se tornar forte diante de tudo o que pode destruí-lo.” (FOUCAULT, 2008, p. 6)

Segundo a perspectiva de Veiga-Neto e Branco (2011), a concepção de Foucault da dicotomia Estado e sociedade civil foge a visão tradicional e parte do conceito de governamentalidade, apresentado no trecho a seguir:

“Com a palavra “governamentalidade” eu quero dizer três coisas. Entendo por ela o conjunto constituído pelas instituições, pelos procedimentos, análises e reflexões, os cálculos e as táticas que permitem exercer essa forma bem específica, ainda que bastante complexa, de poder que tem por alvo principal a população, por forma maior de saber a economia política, por instrumento técnico essencial os dispositivos de seguridade. Em segundo lugar, entendo por “governamentalidade” a tendência, a linha de força que no Ocidente não deixou de conduzir, desde há muito tempo, na direção da preeminência deste tipo de poder que podemos denominar como o “governo” sobre todos os outros, como a soberania, a disciplina, e que conduziu, por um lado, ao desenvolvimento de toda uma série de aparelhos específicos de governo e, por outro lado, ao desenvolvimento de toda uma série de saberes. Enfim, creio que seria preciso entender por “governamentalidade” o processo ou, antes, o resultado do processo pelo qual o Estado de justiça da Idade Média, tornado Estado administrativo nos séculos XV e XVI, encontrou-se pouco a

pouco “governamentalizado”.” (Securité, territoire, population, 2004, p. 111-112 apud VEIGA-NETO E BRANCO, 2011, p. 61)

A partir dessa breve contextualização é possível analisar o que na visão de Foucault seria o liberalismo, salientando que o autor não se propôs a desenvolver uma “definição exaustiva”, encarando o conceito como uma forma de racionalidade “posto em obra nos procedimentos pelos quais a conduta dos homens é dirigida por meio de uma administração estatal” (Dits et écrits, v. III, p. 820 apud VEIGA-NETO E BRANCO, 2011, p. 62). De acordo com Veiga-Neto e Branco (2011) Foucault não via o liberalismo fundamentado numa concepção jurídica social que percebe a sociedade segundo um laço contratual, assim como não percebe o Estado como ponto de partida ou o governo como meio apropriado para o desenvolvimento dos seus fins estatais. Para Foucault (2008, p. 39 - 40) a arte de governar a partir da razão de Estado, a razão governamental moderna, que iniciou seu desenvolvimento em meados do século XVIII é caracterizada essencialmente:

“pela instauração de mecanismos a um só tempo internos, numerosos e complexos, mas que tem por função - é com isso, digamos assim, que se assinala a diferença em relação a razão de Estado - não tanto assegurar o crescimento do Estado em força, riqueza e poder, [o] crescimento indefinido do Estado, mas sim limitar do interior o exercício do poder de governar. [...] Eu diria, se vocês quiserem, para dar uma definição que não é muito boa, que é a razão do Estado mínimo no interior e como princípio organizador da própria razão de Estado, ou então, é a razão do governo mínimo como princípio de organização da própria razão de Estado.”

Foucault (2008, p. 42) explica sua perspectiva do liberalismo e do mercado a partir da conexão entre a prática de governo e o regime de verdade. Segundo o autor, no regime de governo presente nos séculos XVI-XVII, que vinha presente também no período da Idade Média, havia se constituído “o objeto privilegiado da vigilância e das intervenções do governo. E é nesse lugar, e não a teoria econômica, que a partir do século XVIII, vai se tornar um lugar e um mecanismo de formação de verdade.”. Para o autor é esse lugar, o mercado, que deve ser deixado em ação com o mínimo possível de interferências, formando sua verdade e propondo-a como regra e norma para a prática governamental. Enquanto na Idade Média, séculos XVI-XVII o mercado se caracterizava como um lugar de justiça, permeado por regulamentação, onde “o preço de venda estabelecido no mercado era considerado, aliás tanto pelos teóricos quanto pelos práticos, um preço justo [...] devia manter certa relação com o trabalho feito, com as necessidades dos comerciantes e, é claro, com as necessidades e as possibilidades dos consumidores” (FOUCAULT, 2008, p. 42-43). Sendo assim, esse mercado poderia ser considerado um lugar de “justiça distributiva” onde era devido garantir no mesmo e pelo mesmo a ausência de fraude. Neste contexto, por meio de regulamentação o mercado tinha como

objetivo “a distribuição tão justa quanto possível das mercadorias, e também o não-roubo, o não-delito. [...] Digamos que o mercado era um lugar de jurisdição.”.

É neste ponto que acontece a transformação em relação ao mercado do século XVIII, que deixa de ser um lugar de jurisdição. O mercado passa a ser para Foucault (2008, p. 44-45):

“de um lado, uma coisa que obedecia e devia obedecer a mecanismos "naturais", isto é, mecanismos espontâneos, ainda que não seja possível apreendê-los em sua complexidade, mas espontâneos, tão espontâneos que quem tentasse modificá-los só conseguiria alterá-los e desnaturá-los. De outro lado - e é nesse segundo sentido que o mercado se torna um lugar de verdade -, não só ele deixa aparecer os mecanismos naturais, como esses mecanismos naturais, quando os deixam agir, possibilitam a formação de [...] um certo preço natural, bom, normal, que vai exprimir a relação adequada, uma certa relação adequada entre custo de produção e extensão da demanda. O mercado, quando se deixa que ele aja por si mesmo de acordo com a sua natureza, com a sua verdade natural, digamos assim, permite que se forme certo preço que será metaforicamente chamado de preço verdadeiro, que as vezes será também chamado de justo preço, mas já não traz consigo, em absoluto, essas conotações de justiça. Será um certo preço que vai oscilar em torno do valor do produto.

A importância da teoria econômica - quero dizer, dessa teoria que foi edificada no discurso dos economistas e se formou na cabeça deles -, a importância dessa teoria da relação preço-valor vem precisamente do fato de que ela possibilita que a teoria econômica indique uma coisa que agora vai ser fundamental: que o mercado deve ser revelador de algo que é como uma verdade. [...] Mas o que se descobre nesse momento, ao mesmo tempo na prática governamental e na reflexão dessa prática governamental, é que os preços, na medida em que são conformes aos mecanismos do mercado, vão constituir um padrão de verdade que vai possibilitar discernir nas práticas governamentais as que são corretas e as que são erradas. Em outras palavras, o mecanismo natural do mercado e a formação de um preço natural é que vão permitir – quando se vê a partir deles, o que o governo faz, as medidas que ele toma, as regras que impõe – falsificar ou verificar a prática governamental. Na medida em que, através da troca, o mercado permite ligar a produção, a necessidade, a oferta, a demanda, o valor, o preço, etc., ele constitui nesse sentido um lugar de verificação, quero dizer, um lugar de verificabilidade/falsificabilidade para a prática governamental. Por conseguinte, o mercado é que vai fazer que o bom governo já não seja simplesmente um governo que funciona com base na justiça. O mercado é que vai fazer que o bom governo já não seja somente um governo justo. O mercado é que vai fazer que o governo, agora, para poder ser um bom governo, funcione com base na verdade. **Portanto, em toda essa história e na formação de uma nova arte de governar, a economia política não deve seu papel privilegiado ao fato que daria ao governo um bom tipo de conduta. A economia política foi importante, inclusive na sua formulação teórica, na medida em que (somente na medida, mas é uma medida evidentemente considerável) indicou onde o governo devia ir buscar o princípio de verdade da sua própria prática governamental.**”

Em julho de 1939, reuniram-se liberais clássicos, neoliberais alemães e austríacos e diversas figuras importantes na economia num colóquio em Paris, evento no qual se instituiu uma comissão permanente denominada “Comissão internacional de estudo para a renovação do liberalismo” CIERL (Foucault, 2008, p. 183). Segundo Foucault (2008, p. 183) foi neste evento que se definiram “as propostas específicas e próprias do neoliberalismo”. A intenção foi formular um “liberalismo positivo”, um regime liberal intervencionista que conta com uma

política ativa e altamente vigilante. Em termos comparativos entre o liberalismo e o **neoliberalismo**, Foucault (2008, p. 184) afirma:

“Pois bem, creio que temos aqui, nesse problema da natureza das intervenções, um ponto a partir do qual poderemos abordar o que há de específico na política neoliberal. O problema, em linhas gerais, do liberalismo do século XVIII - início do século XIX, era, como vocês sabem, demarcar entre as ações que deviam ser executadas e as ações que não deviam ser executadas, entre as áreas em que se podia intervir e as áreas em que não se podia intervir. Era a demarcação das *agenda/non agenda*. Posição ingênua aos olhos dos neoliberais, cujo problema não é saber se há coisas em que não se pode mexer e outras em que se tem o direito de mexer. O problema é saber como mexer. É o problema da maneira de fazer, é o problema, digamos, do estilo governamental.”

Foucault (2008, p. 179-180) apresenta três respostas quando introduz o conceito de neoliberalismo contemporâneo:

“Primeiro, esta: do ponto de vista econômico, o que é o neoliberalismo? Nada mais que a reativação de velhas teorias econômicas já surradas.

Segundo, do ponto de vista sociológico, o que é o neoliberalismo? Nada mais que aquilo através do que passa a instauração, na sociedade, de relações estritamente mercantis.

Por fim, terceiro, de um ponto de vista político, o neoliberalismo nada mais é que uma cobertura para uma intervenção generalizada e administrativa do Estado, intervenção tanto mais pesada quanta mais insidiosa e quanto mais se mascarar sob os aspectos de um neoliberalismo.”

Para o autor, a questão do neoliberalismo é “saber como se pode regular o exercício global do poder político com base nos princípios de uma economia de mercado. [...] de relacionar, de referir, de projetar numa arte geral de governar os princípios formais de uma economia de mercado.” (FOUCAULT, 2008, p. 181). Para atingir esse objetivo Foucault aponta que os neoliberais tiveram que fazer uma série de transformações no liberalismo clássico. A teoria neoliberal tinha como proposta a concorrência pura, concorrência essa que não surge naturalmente, mas uma estrutura composta de propriedades formais de estrutura concorrencial que “asseguram e podiam assegurar a regulação econômica pelo mecanismo dos preços. [...] uma política ativa sem dirigismo. O neoliberalismo não vai se situar sob o signo do *laissez-faire*, mas, ao contrário, sob o signo de uma vigilância, de uma atividade, de uma intervenção permanente.” (FOUCAULT, 2008, p. 182).

Para Ambrózio (2012), no liberalismo clássico a crença de que os indivíduos são naturalmente materialistas e individualistas embasou a redução da intervenção do Estado na sociedade civil. Os integrantes deste contexto econômico estavam em busca de aumentar suas riquezas através de sua própria ação individual, garantindo no processo sua própria organização e eliminando a necessidade de intervenção do Estado. O autor aponta que “ao Estado, caberia

apenas observar e reconhecer as leis que emanariam naturalmente daquele espaço de concorrência e abster-se de intervir para não atrapalhar o seu natural desenvolvimento” (AMBRÓZIO, 2012, p. 55). Após observado na prática que as atividades econômicas individuais, sem mecanismos de controle, não resultaram em uma sociedade civil em harmonia, o neoliberalismo traz uma proposta distinta, com “intervenção maciça do Estado sobre a sociedade civil para garantir a moldura do mercado; para **garantir que o mercado haja como regulador da sociedade.**” (AMBRÓZIO, 2012, p. 55-56).

#### 2.4.2. O neoliberalismo e o trabalhador

Em sua análise do neoliberalismo americano Foucault (2008) contextualiza que os projetos intervencionistas foram apresentados pelo governo à população, que acabara de vivenciar um cenário de guerra e crises econômica e social graves, na forma do seguinte pedido: “agora pedimos a vocês para **darem a sua vida**, mas prometemos que, feito isso, vocês **manterão seus empregos** até o fim dos seus dias” (FOUCAULT, 2008, p. 298, grifos meus). Ainda de acordo com o autor, no neoliberalismo americano há a “exigência de um liberalismo que se torna fundador de Estado” (FOUCAULT, 2008, p. 300-301):

“o liberalismo americano não é [...] simplesmente uma opção econômica e política formada e formulada pelos governantes ou no meio governamental. **O liberalismo, nos Estados Unidos, é toda uma maneira de ser e de pensar.** É um tipo de relação entre governantes e governados, muito mais que uma técnica dos governantes em relação aos governados. Digamos, se preferirem, que, enquanto num país como a França o contencioso dos indivíduos em relação ao Estado gira em torno do problema do serviço e do serviço público, o contencioso nos [Estados Unidos] entre os indivíduos e o governo adquire ao contrário o aspecto do problema das liberdades. É por isso que eu creio que o liberalismo americano, atualmente, não se apresenta apenas, não se apresenta tanto como uma alternativa política, mas digamos que é uma espécie de reivindicação global, multiforme, ambígua, com ancoragem à direita e à esquerda. É também uma espécie de foco utópico sempre reativado. É também um método de pensamento, uma grade de análise econômica e sociológica.” (FOUCAULT, 2008, p. 301, grifos meus)

Para os neoliberais, a economia política clássica - segundo a qual a produção de bens dependia da terra, do capital e do trabalho - deixou de fora a análise do trabalho (FOUCAULT, 2008). Foucault (2008, p. 305) retrata a lógica do capitalismo a partir da perspectiva Marxista onde a ideia de trabalho na economia clássica é “amputada” do seu aspecto humano e todas as variáveis qualitativas. O trabalho é reduzido à força e ao tempo, tornando-o “um produto mercantil e só retém seus efeitos de valor produzido”. Segundo o autor, para o neoliberalismo:

“a análise econômica deve consistir, não no estudo desses mecanismos, mas no estudo da natureza e das consequências do que chamam de opções substituíveis, isto é, o estudo e a análise da maneira como são alocados recursos raros para fins que são concorrentes [...]. Em outras palavras, têm-se recursos raros, tem-se, para a utilização eventual desses

recursos raros, não um só fim ou fins que são cumulativos, mas fins entre os quais é preciso optar, e a análise econômica deve ter por ponto de partida e por quadro geral de referência o estudo da maneira como os indivíduos fazem a alocação desses recursos raros para fins que são alternativos.” (FOUCAULT, 2008, p. 306)

A partir dessa perspectiva, a análise da economia passa a ser uma tarefa de “análise de um comportamento humano e da racionalidade interna desse comportamento humano” (FOUCAULT, 2008, p. 307) já que o comportamento humano passa a ser regulado pela lógica econômica. Para Foucault (2008), se faz necessário olhar o liberalismo não como uma alternativa de governo, mas sim como uma maneira de pensar, de analisar e de imaginar. Na visão do autor a “arte de governar” é uma maneira de “guiar os homens, de dirigir sua conduta, de forçar suas ações e reações, etc.” (FOUCAULT, 2008, p. 3). Sendo assim, a análise do trabalho sob o viés econômico será voltada a entender como o trabalhador utiliza os recursos disponíveis:

“será necessário, para introduzir o trabalho no campo da análise econômica, situar-se do ponto de vista de quem trabalha; será preciso estudar o trabalho como conduta econômica, como conduta econômica praticada, aplicada, racionalizada, calculada por quem trabalha. **O que é trabalhar, para quem trabalha, e a que sistema de opção, a que sistema de racionalidade essa atividade de trabalho obedece?** E, com isso, se poderá ver, a partir dessa grade que projeta sobre a atividade de trabalho um princípio de racionalidade estratégica, em que e como as diferenças qualitativas do trabalho podem ter um efeito de tipo econômico. Situar-se, portanto, do ponto de vista do trabalhador e fazer, pela primeira vez, que o trabalhador seja na análise econômica não um objeto, o objeto de uma oferta e de uma procura na forma de trabalho, mas um sujeito econômico ativo.” (FOUCAULT, 2008, p. 3, grifos meus).

Corrêa (2019, p. 132) propõe que o neoliberalismo seja visto, não como uma forma de justificar ou sustentar o capitalismo, mas como “uma maneira de ser estar no mundo de indivíduos que neste tempo histórico-social buscam dar ênfase às relações de mercado”.

Dardot e Laval (2017) apresentam a visão austro-americana do mercado como um processo subjetivo – processo de autogoverno do sujeito. Nessa linha de pensamento, o mercado é um processo que envolve um descobrir e aprender que leva a mudança dos sujeitos, adequando-os uns aos outros. Além disso, esse processo também age modificando o meio no qual os indivíduos se desenvolvem. Sobre o mercado e sua influência os autores argumentam:

“O processo de mercado, uma vez instaurado, constitui um quadro de ação que não necessita mais de intervenções – estas só poderiam ser um entrave, uma fonte de destruição da economia. Contudo, o mercado não é mais o “ambiente” natural no qual as mercadorias circulam livremente. Não é um “meio” dado de uma vez por todas, regido por leis naturais, governado por um princípio misterioso do equilíbrio. **É um processo regulado que utiliza motivações psicológicas e competências específicas.** É um processo menos autorregulador (isto é, que conduz ao equilíbrio perfeito) do que autocriador, capaz de se autogerar no tempo. E, se não necessita de poderes reguladores externos, é porque tem sua própria dinâmica. Uma vez instaurado, poderia prosseguir em perfeito movimento perpétuo, autopropulsivo, se não fosse desacelerado ou pervertido por entraves éticos e estatais que constituem atritos nocivos.



**O mercado é concebido, portanto, como um processo de autoformação do sujeito econômico, um processo subjetivo autoeducador e autodisciplinador, pelo qual o indivíduo aprende a se conduzir. O processo de mercado constrói seu próprio sujeito. Ele é autoconstrutivo.”** (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 139, grifos meus)

Nesta corrente de pensamento, o sujeito não sabe se conduzir por natureza, ele é formado pelo mercado. Isso acontece uma vez que o sujeito é exposto repetidamente a situações de mercado, aprendendo a “conduzir-se racionalmente”. A ação realizada pela governamentalidade neoliberal pode ser entendida como “a criação de situações de mercado que permitem esse aprendizado constante e progressivo. Essa ciência da escolha em situação de concorrência é, na realidade, a teoria do modo como o indivíduo é conduzido a governar a si mesmo no mercado” (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 140).

Para Dardot e Laval (2017, p. 31) não se questiona mais no neoliberalismo sobre os limites do governo político em termos de mercado, direitos ou cálculo de utilidades, o foco é tornar o mercado “tanto o princípio do governo dos homens como o do governo de si. Considerado uma racionalidade governamental, [...] o neoliberalismo é precisamente o desenvolvimento da lógica do mercado como lógica normativa generalizada, desde o Estado até o mais íntimo da subjetividade.”.

### **2.4.3. Homo economicus, capital humano e o empresário de si**

Na visão de Corrêa (2019, p. 137) a governamentalidade é “uma maneira administrativa de gerir que coloca regras e instituições para o controle e silenciamento dos corpos, exercício e tempo controlado, refletindo em suas subjetividades pela sensação de vigilância constante”. Diversos meios sociais normalizam o padrão de produtividade e consumo e aqueles que não se enquadram se tornam “invisíveis socialmente”. O autor aborda como essa governamentalidade produz o **empresário de si**:

“Sem abandonar o medo (ameaça de passar a grupo invisível) e o corpo dócil (obediente e desejante), as relações de trabalho contemporâneas se voltam para o conhecimento e os afetos. Em linhas reelaboradas as novas exigências laborais se pautam em: criatividade permanente, resolução de problemas de maneira ágil, flexibilidade, entre outras que fazem com que o ser procure em si traços determinados pelo ambiente neoliberal e se culpe pelas ausências (TARRÉS et.al, 2016, p. 220). Esse imperativo produz o **empresário de si, o trabalhador que se empenha apaixonadamente e sem descanso busca atingir uma meta nunca alcançável ou imensurável, trazendo para si essas responsabilidades**. Qualquer inadequação justificaria a sua retirada no meio laboral e entrada no grupo invisível.

Nesse elo formado entre a maneira de ser neoliberal e a governamentalidade, que unifica as formas de dominação e as técnicas de si, nasce esse efeito humano do empresariamento de si, que Ambrósio (2012, p. 58) apresenta como a formação do capital humano que é produzido para que se possa competir cada vez mais vorazmente, tomando “como princípios éticos de constituição de si os enunciados propagados pela grência, tornando suas vidas uma aplicação de um tipo de capital” um capital que se

acumula conforme os investimentos que realiza, sua competência, eficiência, seus resultados.” (CORRÊA, 2019, p. 138-139).

Corrêa (2019) aponta que na lógica neoliberal o potencial humano em sua totalidade será aplicado em prol do mercado. Há no indivíduo um “impulso subjetivo” que se sobrepõe em sua dinâmica interior e se transforma em **capital humano**.

Foucault (2008, p. 308) entende como capital “tudo o que pode ser, de uma maneira ou de outra, uma fonte de renda futura”. Dessa maneira, os aspectos físicos e psicológicos envolvidos na geração de renda, ou salário, de uma pessoa são o seu capital. Sob a perspectiva econômica, a aptidão ou competência do trabalhador é o seu capital. Para o autor, essa visão traz consequências importantes, onde a competência do trabalhador é uma máquina de produzir fluxos de renda, e essa máquina não pode ser dissociada do indivíduo.

Neste contexto, o trabalhador, e sua competência, é visto como uma máquina e esta não é vendida de maneira pontual no mercado, ela tem uma vida útil ou “duração de utilizabilidade”, ela vai se tornar obsoleta. Foucault (2008, p. 309) aponta que se deve considerar que a máquina “constituída, digamos, por competência e trabalhador individualmente ligados vai, ao longo de um período de tempo, ser remunerada por uma série de salários que [...] vão começar sendo salários relativamente baixos no momento em que a máquina começa a ser utilizada, depois vão aumentar, depois vão diminuir com a obsolescência”. Esta ideia concebe a visão de capital-competência aonde a renda vem de um salário atribuído a partir de determinadas variáveis, de forma que o trabalhador para o autor se torna “uma espécie de **empresa de si mesmo**”. Foucault (2008) apresenta neste contexto que o neoliberalismo é de certa forma o retorno da ideia do *homo oeconomicus*, porém com uma mudança considerável em relação a concepção clássica do *homo oeconomicus*. Em sua concepção clássica ele é um dos lados de um processo de troca, troca essa baseada na teoria da utilidade e centrada na problemática das necessidades. Já no neoliberalismo, não se observa o *homo oeconomicus* como sendo um parceiro na troca, ele aqui se torna um empresário de si mesmo, e é seu próprio capital, produtor e fonte de renda (FOUCAULT, 2008, p. 311).

“O homo economicus é um empresário, e um empresário de si mesmo. Essa coisa é tão verdadeira que, praticamente, o objeto de todas as análises que fazem os neoliberais será substituir, a cada instante, o *homo economicus* parceiro da troca por um *homo economicus* empresário de si mesmo, sendo ele próprio seu capital, sendo para si mesmo a fonte de sua renda.”

A partir desta análise Foucault conclui:

“Logo, chega-se à ideia de que o salário não é nada mais que a remuneração, que a renda atribuída a certo capital, capital esse que vai ser chamado de capital humano na medida em que, justamente, a competência-máquina de que ele é a renda não pode ser

dissociada do indivíduo humano que é seu portador. [...] a partir desse momento eles – neoliberais – são levados a estudar a maneira como se constitui e se acumula esse capital humano, e isso lhes possibilita aplicar análises econômicas a campos e áreas que são totalmente novos” (FOUCAULT, 2008, p. 311-312).

Foucault (2008) apresenta o capital humano como uma composição de elementos que podem ser inatos, incluindo aqui os hereditários, ou adquiridos. O foco da análise dos neoliberais é nos elementos adquiridos, “ou seja, da constituição mais ou menos voluntária de um capital humano no curso da vida dos indivíduos” (FOUCAULT, 2008, p. 315). A constituição do capital humano, o desenvolvimento dessas “espécies” de competência-máquina, utilizadas para obter uma remuneração na forma de renda, significa para o autor fazer investimentos educacionais (FOUCAULT, 2008, p. 315). O que se considera investimento educacional no neoliberalismo vai muito além do aprendizado escolar ou profissional, engloba inclusive o “tempo de criação”, que é o tempo dedicado pelos pais na criação de seus filhos, sendo “tempo passado, cuidados proporcionados, o nível de cultura dos pais [...], o conjunto dos estímulos culturais recebidos por uma criança: tudo isso vai constituir elementos capazes de formar um capital humano” (FOUCAULT, 2008, p. 315-316). Outro aspecto a ser considerado como elemento constitutivo do capital humano é a mobilidade, em razão do custo de deslocamento, do tempo não rentável durante o qual se desloca, o custo material e o psicológico de realocação, por exemplo. E aqui, quem tem esse custo é o migrante uma vez que este é seu próprio empresário.

Para Foucault (2008) no neoliberalismo americano há uma busca por expandir a análise econômica para diversos objetos, campos de comportamentos ou de condutas, que previamente não eram vistos como sendo aspectos do mercado, campos tais como: casamento, educação dos filhos, criminalidade. Para o autor essa é uma generalização da aplicabilidade do conceito de *homo oeconomicus* a atores não diretamente econômicos, mas também sociais. Este contexto traz segundo ele um principal ponto:

“o problema da identificação do objeto da análise econômica a toda conduta, qualquer que seja, que implique, claro, uma alocação ótima de recursos raros a fins alternativos, o que é a definição mais geral do objeto da análise econômica tal como foi definida, grosso modo, pela escola neoclássica. Mas, por trás dessa identificação dos objetos da análise econômica a essas condutas que implicam uma alocação ótima de recursos para finalidades alternativas, encontramos a possibilidade de uma generalização do objeto econômico, até a implicação de toda conduta que utilizasse meios limitados a uma finalidade entre outras. **E chega-se assim a que talvez o objeto da análise econômica deva ser identificado a toda conduta finalizada que implique, grosso modo, uma escolha estratégica de meios, de caminhos e de instrumentos: em suma, identificação do objeto de análise econômica a toda conduta racional.**” (FOUCAULT, 2008, p.366-367, grifos meus)

Para Becker, a análise econômica pode ser aplicada uma vez que a reação da conduta de um indivíduo não se apresentar como aleatória em relação ao real, para ele “toda conduta que responda de forma sistemática a modificações nas variáveis do meio – em outras palavras, [...] toda conduta “que aceite a realidade” – deve poder resultar de uma análise econômica”. O *homo oeconomicus* é aquele que aceita a realidade.” (FOUCAULT, 2008, p.367-368). Esta definição não é para Foucault a mais aceita entre os economistas, contudo permite a análise paradoxal, uma vez que esse *homo oeconomicus* do século XVIII poderia ser considerado uma espécie de “elemento intangível em relação ao exercício do poder. O *homo oeconomicus* é aquele que obedece ao seu interesse, é aquele cujo interesse é tal que, espontaneamente, vai convergir com o interesse dos outros.” (FOUCAULT, 2008, p. 369). Com base na teoria do poder, essa visão traz o *homo oeconomicus* como um sujeito ideal, o qual deve ser deixado a fazer, “o sujeito ou o objeto do *laissez-faire*” (FOUCAULT, 2008, p. 369). Seguindo a proposta de Becker, o *homo oeconomicus* é o sujeito que vai responder sistematicamente às mudanças sistemáticas realizadas de maneira artificial no meio, ele é “o correlativo de uma governamentalidade que vai agir sobre o meio e modificar sistematicamente as variáveis do meio” (FOUCAULT, 2008, p. 369).

A partir desse paradoxo Foucault aponta a seguinte problemática: esta perspectiva do *homo oeconomicus* não seria exatamente o tipo de sujeito que propicia que a arte de governar seja regulada a partir dos princípios econômicos? Para o autor, esta construção faz do *homo oeconomicus* parceiro, “elemento base da nova razão governamental tal como se formula no século XVIII” (FOUCAULT, 2008, p. 370).

Corrêa (2019, p. 130) argumenta que o indivíduo inserido no neoliberalismo passa a viver com a sensação de algo estar faltando, há uma perspectiva negativa do ócio que serve ao fim da produtividade, “onde a finalidade de consumo apenas para a subsistência seria o desmonte da mais-valia”. O indivíduo no neoliberalismo é formatado para agir no meio social com certo ethos, ou maneira de ser, em que há uma liberdade associada à competitividade, uma vez que se busca o sucesso em todas as esferas da vida seguindo a lógica do custo-benefício. Na perspectiva do autor “Competição e sujeição ao imperativo do mercado.” (CORRÊA, 2019, p. 130). Segundo Corrêa (2019, p. 133), características do neoliberalismo se expandem para a vida e os modos de ser, constituindo os seres contemporâneos: “a liberdade exercitada pela competição, os processos econômicos enfatizados, e a busca por regulação e controle permanente.”. A liberdade se torna algo a ser desejado e ao mesmo tempo produzido. De acordo com Corrêa (2019) o governo do ser já estava presente no liberalismo, mas se expande no neoliberalismo, refletindo no processo de constituição do indivíduo como o empresário de si:

“Assim os pré-requisitos dos trabalhadores sofrem alterações com a sobreposição da inovação, criatividade, flexibilidade, à produção. Os espaços fabris se alargam abrangendo os espaços privados e ultrapassando as jornadas de trabalho, pois o trabalhador é responsável pelo seu constante aprimoramento, sua carga de informações e acontecimentos. No trabalho imaterial, a vigilância do corpo é secundária ao uso das informações para a multiplicação do capital. A reprodução é contraposta à inovação e a ação produtiva em rede é sempre mais lucrativa nessa alteração do “capitalismo industrial” para o “capitalismo cognitivo” (VEIGA-NETO, 2013, p. 41-46).

De qualquer maneira, tanto na política liberal quanto na social, o Estado era predominante no processo de governar os seres. O que muda com os preceitos neoliberais é que as empresas ganham uma abrangência nunca antes alcançada e, ainda, apoiada pela identidade popular, pois tanto o privado quanto o público parecem estar tão unidos que desempenham um papel único e o indivíduo também é empresário, de si.” (CORRÊA, 2019, p. 134)

No epílogo do livro *A nova razão do mundo* de Dardot e Laval (2017, p. 3) Jorge Nóvoa fala dessa competitividade, para o autor o neoliberalismo é a nova razão do mundo, englobando todas as esferas da vida com uma norma fundamental: “a competição mortífera modelando tudo da vida social introjetada na subjetividade dos indivíduos pelo capital e seu mercado.”. A agenda do neoliberalismo se pauta na contínua demanda para que os indivíduos e instituições se adaptem à ordem econômica que é mutável de forma intrínseca e se pauta na “concorrência generalizada e sem trégua”. Há uma constante transformação dos modos de produção que demanda que paralelamente os modos de vida e as mentalidades se adaptem. Para Dardot e Laval (2017, p. 87) o neoliberalismo tem o papel de sustentar as mudanças da estrutura econômica:

“a política neoliberal deve mudar o próprio homem. Numa economia em constante movimento, a adaptação é uma tarefa sempre atual para que se possa recriar uma harmonia entre a maneira como ele vive e pensa e as condicionantes econômicas às quais deve se submeter. Nascido num estado antigo, herdeiro de hábitos, modos de consciência e condicionamentos inscritos no passado, **o homem é um inadaptado crônico que deve ser objeto de políticas específicas de readaptação e modernização. E essas políticas devem chegar ao ponto de mudar a própria maneira como o homem concebe sua vida e seu destino a fim de evitar os sofrimentos morais e os conflitos inter ou intraindividuais**”.

A partir do olhar para o capital humano e os elementos que o compõem Foucault fala sobre a inovação, centrado na visão de Schumpeter:

“essa correção da baixa da taxa de lucro [...] se deve, de modo geral à inovação, isto é, à descoberta de novas técnicas, à descoberta de novas fontes, de novas formas de produtividade, à descoberta também de novos mercados ou de novas fontes de mão-de-obra. Em todo caso é no novo e nessa inovação que Schumpeter crê absolutamente consubstancial ao funcionamento do capitalismo [...].

É esse problema da inovação, logo, no fim das contas, da baixa tendencial da taxa de lucro, que [os neoliberais retomam], [...] eles dizem: não se pode parar nesse problema da inovação e, de certo modo, depositar confiança na ousadia do capitalismo ou na situação permanente da concorrência para explicar esse fenômeno da inovação. Se inovação existe, isto é, se se encontram coisas novas, se se

descobrem novas formas de produtividade, se se fazem invenções de tipo tecnológico, tudo isso nada mais é que a renda de um certo capital, o capital humano, isto é, o conjunto dos investimentos que foram feitos no nível do próprio homem.”

Há no neoliberalismo um destaque para o consumo como forma de pertencer socialmente, sendo uma gestão subjetiva cuja venda age como “pré-condicionante” influenciando mercadorias, trabalho e vida social. As condições às quais os trabalhadores devem se moldar sofrem constante alteração com a produção influenciada pela inovação, criatividade e flexibilidade. O trabalho invade espaços da vida privada e as jornadas de trabalho se expandem num contexto onde o trabalhador é o responsável pelo seu desenvolvimento contínuo (CORRÊA, 2019).

Dardot e Laval (2017) trazem como ponto central da teoria econômica o conhecimento. Para os autores, para que haja economia de mercado deve haver a primazia absoluta do interesse “a condição de funcionamento do mecanismo de mercado é a livre escolha nas decisões em função das informações que cada indivíduo possui.” O conhecimento abordado pelos autores não é o científico, mas aquele que tem uso no mercado, “o conhecimento que ele pode utilizar de maneira proveitosa para vencer os outros na competição.” (DARTO E LAVAL, 2017, p. 142). Para os autores:

**“Apenas as motivações individuais impelem os indivíduos a fazer o que devem fazer, sem que ninguém tenha de lhes dizer para fazê-lo, utilizando conhecimentos que eles são os únicos a deter ou buscar. O mercado é um mecanismo social que permite mobilizar essa informação e comunicá-la ao outro via preço. O problema da economia não é, pois, o do equilíbrio geral. É saber como os indivíduos vão poder tirar o melhor partido da informação fragmentária de que dispõem.”** (DARTO E LAVAL, 2017, p. 143).

Na perspectiva de Ambrózio (2012, p. 58), o processo do indivíduo conceber-se como o empresário de si mesmo é desencadeado pela conexão entre a governamentalidade neoliberal e o corpo dos sujeitos contemporâneos, uma vez que “para competir cada vez mais acirradamente os sujeitos têm de tomar como princípios éticos de constituição de si os enunciados propagados pela gerência, tornando suas vidas uma aplicação de um tipo de capital que é atualmente denominado “capital humano””. Para que haja a disseminação da lógica empresarial pela sociedade, é necessário na perspectiva do autor que a vida individual seja percebida por cada indivíduo como uma forma de capital, capital esse que irá se acumular a partir de melhores aptidões, capacidades e competências para que se obtenha futuramente uma melhor remuneração. Por essa razão, “faz-se necessário um investimento em si por si nos moldes de um capital humano para que o sujeito torne-se competente o bastante para auferir

uma renda no espaço emoldurado da concorrência artificialmente criada pela ação governamental.”. Esta dinâmica fortalece uma obrigação do sujeito se constituir como um empreendedor de si (AMBRÓZIO, 2012, p. 58). Como Corrêa coloca “O ethos neoliberal está presente na economia, nas relações sociais, e também em nosso corpo, nas nossas mentes. Essa maneira de ser que na contemporaneidade deixa de ser repressiva e torna-se produtiva, nos afeta e nos constitui.” (CORRÊA, 2019, p. 125).

A visão apresentada por Dardot e Laval (2017, p. 144-145) do empresário de si é que ele é “um ser dotado de espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças às informações que ele tem e os outros não. Ele se define unicamente por sua intervenção específica na circulação dos bens.”. Para os autores, seguindo o “jogo do mercado” todos fomos educados a “nos governar como empreendedores”, aprendemos a ser empreendedores. Sendo assim, todos os relacionamentos podem ser impactados por essa visão empresarial. Pela característica concorrencial do mercado, os indivíduos estão em constante busca por liderar para permanecer. Para os autores esta atitude contagia “todos imitam os melhores, tornam-se cada vez mais vigilantes e, progressivamente, adquirem entrepreneurship.” (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 146).

No modelo do empresário de si mesmo o destaque está no valor que a vida tem para o mercado, mercado esse que “constrói uma ponte estabelecida pela ameaça do desamparo constante na assimilação individual” (CORRÊA, 2019, p. 136). O indivíduo empreendedor absorve os riscos e em paralelo incorpora a busca frequente por consumo. Para Corrêa (2019, p. 136 apud PASSETI, 2015, p. 16) a “racionalidade neoliberal busca “tratar” os transtornos sociais e elevar cada humano ao seu exponencial. E suas consequentes responsabilidades, seus próprios riscos”. O indivíduo incorpora o risco e encontra-se cada vez mais desprovido de mecanismos de amparo do Governo. O risco gera um medo que favorece a flexibilização e demanda que o trabalhador se torne mais resiliente e maximize seus recursos, ou seu capital humano (CORRÊA, 2019). Ao analisar os sintomas da expansão da ótica empresarial - para o Estado, as instituições e os indivíduos - no contexto das instituições Corrêa indica:

“Nelas os processos naturais à pluralidade passam a não ser manifestados, não operando com contradições, utilizando-se de mecanismos excludentes (demissões) ou legais (processos indenizatórios) para a operação da homogeneidade. Uma normalização onde o desviante é eliminado do espaço se inferior hierárquico e judicializado se influente.” (CORRÊA, 2019, p. 134)

Andrade (2011) apresenta o discurso da “empresa humana” – expressão utilizada pelas empresas que assumem um conjunto de práticas administrativas que elevam o indivíduo e lhe dá centralidade no processo de produção de valor econômico. Para o autor esse discurso atua

como uma perpetuação da visão do capital humano e da lógica do empresário de si mesmo. Apesar dessa centralidade que o trabalhador ganha nas estratégias empresariais, o autor argumenta que não há de fato a valorização do ser humano “o ser humano não é valorizado enquanto tal, mas apenas enquanto fonte de rendimento. Não se trata, de forma alguma, de um humanismo renovado colocando a preocupação com as necessidades humanas em primeiro lugar.” (ANDRADE, 2011, p. 40). Ao assumir esse discurso de “empresa humana” o autor alega que as empresas criam mecanismos de controle e poder, gerenciando o trabalhador como um capital humano. Esse movimento apresenta, segundo Andrade, diversas consequências negativas para o indivíduo que confrontam justamente a ideia de valorização do ser humano:

“De início, ao assumir-se como uma empresa, o indivíduo deve assumir os riscos de suas decisões e se responsabilizar inteiramente por elas. Como cabe ao indivíduo zelar pela valorização de seu capital humano, ele se torna **inteiramente responsável por sua própria empregabilidade**. Com isso, questões como a do desemprego e a do aperfeiçoamento profissional convertem-se em um problema do trabalhador, não mais do Estado nem das empresas. **Legitima-se assim um modelo de governo que, precarizando o trabalho**, coloca todo o fardo sobre as costas do indivíduo, responsabilizando cada um por fenômenos cujas variáveis estão completamente fora de seu controle.

Outra consequência diz respeito ao solapamento da organização dos trabalhadores como uma classe com interesses antagônicos aos do capital. Ao considerar-se como capital humano, **o trabalhador deixa de se identificar com sua classe e passa a ver os outros trabalhadores como empresas concorrentes**, não como companheiros de luta. A resistência coletiva contra formas insidiosas de exploração e perda de direitos se dissolve em um individualismo extremado, que busca apenas a vantagem pessoal. Em vez da consciência do compartilhamento de condições com os demais trabalhadores, o empregado passa a se identificar com os interesses da empresa para a qual trabalha ou presta serviço, pois é nela que suas qualidades humanas se converter em fontes de rendimentos.

Além disso, considerando-se um capital e operando segundo a lógica capitalista das empresas, **o trabalhador precisa promover uma acumulação crescente, indo sempre além de si mesmo**. Ele precisa, assim, mobilizar todas as suas faculdades permanentemente e obter desempenhos que sempre ultrapassem os resultados obtidos anteriormente. A superação incessante de metas se dá por analogia com a performance esportiva de alto nível [...]. Danos análogos ocorrem na saúde mental dos trabalhadores que são levados ao extremo, e tampouco são raros os casos de recorrência a estimulantes mentais, físicos e mesmo a remédios psiquiátricos para decuplicar as suas forças e se adaptar a exigências desumanas.” (ANDRADE, 2011, p. 40-41)

A constante mudança do mercado demanda constante transformação do indivíduo. Para Dardot e Laval (2017, p. 88), essa dinâmica pode provocar “crises de adaptação”, que devem ser evitadas por meio de reformas sociais, principalmente através de uma política de educação que desenvolva as massas para as atividades especializadas que terão que exercer e para o espírito do capitalismo, que segundo o autor precisarão aderir se quiserem viver “em paz numa Grande Sociedade de membros interdependentes” (LIPPMANN, cit, p.209 apud DARDOT E LAVAL, 2017, p. 88).



### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem como foco analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Para tal, foi selecionada a abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso proposta por Norman Fairclough (2001, 2003) que utiliza a análise linguística juntamente com os aspectos sociais dos textos para estudar processos de mudanças sociais refletidos nos discursos e, pela característica dialética, os impactos dos discursos nos processos de mudanças sociais.

Na subseção 2.2 apresentei o embasamento teórico da Análise Crítica do Discurso no contexto do presente estudo. Neste capítulo serão apresentadas as escolhas metodológicas que objetivam desenvolver conhecimento sobre o fenômeno de estudo. A caracterização da pesquisa, composição e análise do *corpus* serão descritos a seguir.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo propõe a utilização da Análise Crítica do Discurso proposta por Norman Fairclough como método de investigação, assumindo uma abordagem qualitativa. Denzin e Lincoln (2006) apresentam que a pesquisa qualitativa se origina nos estudos sociais e antropológicos em busca da compreensão do outro. Esta abordagem passou a ser amplamente aplicada pelas ciências sociais e comportamentais, inclusive na Administração. Pesquisas que assumem uma abordagem qualitativa seguem seu foco em “qualidades das entidades e seus processos significativos” e por essa razão analisam os objetos de estudo em seu contexto natural em busca de compreender os fenômenos e significados atribuídos pelos indivíduos (SALLES, 2014).

Além de acontecer em seu cenário natural, Creswell (2007) aponta que a pesquisa qualitativa utiliza métodos múltiplos, interativos e humanísticos, podendo englobar dados em textos (ou palavras). Também compreende uma abordagem emergente, sendo constituída durante o desenvolvimento do estudo, ao invés de uma abordagem pré-configurada. Segundo o autor “O processo de coleta de dados pode mudar à medida que as portas se abrem ou se fecham para a coleta de dados, e o pesquisador descobre os melhores locais para entender o fenômeno central de interesse” (CRESWELL, 2007, p. 186). Este tipo de pesquisa é essencialmente interpretativa, cabendo ao pesquisador a interpretação e análise dos dados, assim como obter conclusões acerca dos significados dos dados “pessoal e teoricamente” (CRESWELL, 2007, p. 186-187). Na aplicação da pesquisa qualitativa fenômenos sociais são abordados de forma holística, este tipo de estudo apresenta “visões amplas em vez de microanálises”. O pesquisador

na pesquisa qualitativa está pessoalmente conectado à pesquisa, sendo o estudo sensível à biografia pessoal e a forma como essa vivência se reflete e molda o estudo sendo uma abordagem que reconhece a presença dos valores na investigação (CRESWELL, 2007).

A ACD não restringe a abordagem a ser adotada pelo pesquisador como qualitativa ou quantitativa, devendo ser levado em consideração qual a abordagem que melhor irá contribuir para o objetivo definido. Sobre a escolha da abordagem qualitativa no uso da ACD para o objetivo definido, sigo a visão de Salles (2014, p. 126) ao considerar “que a pesquisa qualitativa permite investigar o caráter qualitativo de aspectos do mundo e busca uma compreensão de relações complexas de redes de práticas em seu ambiente natural através do acesso a informações específicas”, sendo uma estratégia coerente para estudar o objetivo proposto. A abordagem da Análise Crítica do Discurso proposta por Norman Fairclough é motivada pela busca de proporcionar base científica para um questionamento crítico da vida social. Nesse processo, a análise linguística de textos é um recurso valioso (FAIRCLOUGH, 2003). Na visão do autor “textos tem consequências e efeitos sociais, políticos, cognitivos, morais e materiais, e é vital entender tais consequências e efeitos se quisermos levantar questões morais e políticas sobre as sociedades contemporâneas, e sobre a transformação do 'novo capitalismo' em particular” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 14).

Em termos práticos, Fairclough deixa claro que não existe um procedimento fixo para ACD sendo que “as pessoas abordam-na de diferentes maneiras, de acordo com a natureza específica do projeto e conforme suas respectivas visões do discurso” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 275). Contudo, o autor propõe três momentos essenciais para a ACD: análise textual, análise discursiva e análise social (HEBERLE; SALLES E MACEDO, 2019). A análise textual se centra no aspecto linguístico dos textos e na distribuição das diferentes formas linguísticas no decorrer dos diversos tipos de textos (FAIRCLOUGH, 2003). O procedimento que se encarrega da análise textual é denominado descrição, enquanto o procedimento que se encarrega da análise da prática discursiva e da prática social, nas quais se encontra o discurso, é denominada interpretação (SALLES E DELLAGNELO, 2019).

Com base na Linguística Sistêmico-Funcional, Fairclough (2003) adotada a perspectiva de múltiplas funcionalidades de um texto. Em sua abordagem o autor considera três principais significados de um texto: significado acional (maneiras de agir), significado representacional (maneiras de representar a realidade social) e significado identificacional (maneiras de ser) (FAIRCLOUGH, 2003). Para o autor, ao analisarmos determinado texto estamos realizando duas ações interconectadas:

“a) analisa-os para eles em termos de três significados: acional, representacional e identificacional, e como esses significados se apresentam nos vários elementos dos textos (seu vocabulário, sua gramática, e assim por diante); b) realiza uma conexão entre o evento social concreto e práticas sociais mais abstratas ao perguntar, que gêneros, discursos e estilos são utilizados aqui, e como os diferentes gêneros, discursos e estilos se articulam juntos no texto?” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 28)

Nesta pesquisa a análise textual será realizada a partir do significado identificacional, já abordado na subseção 2.2. Esse recorte foi selecionado uma vez que o objetivo da pesquisa é analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial e o significado identificacional busca revelar os modos de ser e as identidades (FAIRCLOUGH, 2003). Para Faircough (2003) a análise textual deve focar na busca de traços linguísticos que possibilitem a identificação dos estilos e do modo como o enunciador identifica a si mesmo e as outras pessoas. O autor indica que “O discurso é uma prática, não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo e construindo o mundo em significado” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 91). Uma das implicações da propriedade construtiva do discurso é a construção de “identidades sociais e posições de sujeito para os sujeitos sociais e os tipos de eu” (FAIRCLOUGH, 2001, p. 91). O discurso impacta na formação do saber e das crenças do sujeito, e o significado identificacional analisa as identidades sociais que se apresentam no discurso (FAIRCLOUGH, 2001). A prática discursiva se apresenta linguisticamente como textos, que abrangem a fala e a escrita. Sobre o processo de análise discursiva, Fairclough (2001, p. 100-101) apresenta os seguintes argumentos:

“ao produzirem seu mundo, as práticas dos membros são moldadas, de forma inconsciente, por estruturas sociais, relações de poder e pela natureza da prática social em que estão envolvidos, cujos marcos delimitadores vão sempre além da produção de sentidos. Assim, seus procedimentos e suas práticas podem ser investidos política e ideologicamente, podendo ser posicionados por eles como sujeitos (e 'membros'). Argumentaria também que a prática dos membros tem resultados e efeitos sobre as estruturas sociais, as relações sociais e as lutas sociais, dos quais outra vez eles geralmente não tem consciência. E, finalmente, argumentaria que os próprios procedimentos que os membros usam são heterogêneos e contestados em lutas de natureza parcialmente discursiva.”

O autor aponta que “Quem você é, é parcialmente uma questão de como você fala, como você escreve, assim como uma questão de personificação – sua aparência, como se comporta, como se movimenta, e assim por diante.” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 160). Para Fairclough (2003) estilos estão conectados ao processo de identificação, e ele utiliza identificação ao invés de identidade para reforçar o processo de como as pessoas se identificam e como são identificadas por outras pessoas. O processo de identificação compreende a característica constitutiva do discurso, sendo um processo dialético no qual discursos são inculcados nas

identidades. Há uma complexidade no processo de identificação, influenciada pela diferenciação entre a identidade social e a identidade pessoal, ou personalidade (FAIRCLOUGH, 2003).

Para o autor, não se pode restringir a identidade a identidade social uma vez que a identificação não ocorre apenas através dos textos e não é somente uma consequência da linguagem. Não se pode reduzir a pessoa à sua participação em eventos sociais e textos uma vez que essa pessoa também é um agente social que faz, cria e transforma. Além disso, não se pode desconsiderar a personificação, o processo de identificação existe mesmo antes de se aprender a linguagem e segue no decorrer da vida, participando da formação da autoconsciência. De acordo com Fairclough (2003, p. 161) “A autoconsciência é uma pré-condição para os processos sociais de identificação, a construção de identidades sociais, incluindo a identificação social no discurso, nos textos.”. Seguindo o pensamento de Archer (2000), Fairclough (2003) apresenta sua perspectiva de agentes. Para o autor, as pessoas são involuntariamente posicionadas como agentes primários como consequência do contexto em que nasceram e inicialmente não possuem escolha. É comum em sociedades contemporâneas que as pessoas ultrapassem tais limites em que primeiramente foram colocados. Contudo, sua capacidade de mudança está ligada à sua reflexividade e sua capacidade de se tornar um agente corporativo capaz de ação coletiva e de moldar a mudança social. Sobre isso o autor afirma que (FAIRCLOUGH, 2003, p. 161-162):

“Alcançar a identidade social em sentido pleno é uma questão de ser capaz de assumir papéis sociais, mas personificando-os, investindo-os de sua própria personalidade (ou identidade pessoal), atuando-os de forma distinta. O pleno desenvolvimento das pessoas como agentes sociais está dialeticamente interligado ao seu pleno desenvolvimento como personalidades, nenhum dos quais é garantido. Tornar-se uma personalidade é uma questão de ser capaz de formular suas preocupações primárias e últimas, e de equilibrar e priorizar seus papéis sociais em relação a elas. Claro, este é em si um processo socialmente restrito - parte da dialética entre identidade social e identidade pessoal ou personalidade é que a primeira restringe a última.”

O presente estudo tem como objetivo analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Ao perceber essa revolução como um movimento social entendendo que o discurso amplamente disseminado acerca desta e do seu trabalhador tem, conforme indicado por Fairclough (2003), consequências e efeitos para a sociedade e os indivíduos e é relevante à pesquisa no campo das ciências sociais investigar tais desdobramentos numa abordagem qualitativa. A construção da identidade do indivíduo é influenciada pelo contexto social e ideologias às quais ele é submetido, estando ou não

consciente deste processo. No decorrer das transformações produtivas de cada revolução industrial o trabalhador foi sendo submetido a mecanismos cada vez mais sofisticados de condução de condutas que acarretaram a internalização de subjetividades fortalecendo cada vez mais o que Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 55) denominaram “modo de subjetivação hegemônico”. O discurso amplamente disseminado acerca da Quarta Revolução Industrial é um vetor de perpetuação de ideologias parte de uma hegemonia do capital que tem dentre os seus objetivos moldar um perfil de trabalhador que atenda às necessidades produtivas desta revolução.

Segundo Fairclough (2003) o caminho para que os indivíduos possam ultrapassar o contexto ao qual foram inseridos como agentes primários desprovidos de escolha é a capacidade de refletir sobre seus papéis sociais e identidades. Através de sua abordagem construtivista a ACD possibilita a investigação da relação entre o discurso e a prática social, desnaturalizando crenças que sustentam estruturas de dominação e atuando na desarticulação de tais estruturas (DE MELO; RESENDE E RAMALHO, 2004). Minha pesquisa intenciona analisar e refletir sobre as ideologias e estruturas hegemônicas presentes no discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial que se disseminam na sociedade, instituições e no processo de constituição dos modos de ser que formam os sujeitos (trabalhadores) e suas identidades.

### 3.2 COMPOSIÇÃO DO *CORPUS*

Fairclough (2001) indica que na realização de projetos de pesquisa em análise do discurso as seguintes etapas são importantes: a seleção de dados; a construção de um *corpus* de amostras de discurso; e a escolha dos dados suplementares a serem coletados e usados. Para definição do *corpus* alguns aspectos práticos são apontados por Fairclough (2001, p. 277):

“saber-se o que é útil, e como chegar até lá, mas também de ter-se um modelo mental da ordem de discurso da instituição, ou o domínio do que se está pesquisando, e os processos de mudança que estão em andamento, como uma preliminar para decidir-se onde coletar amostras para um corpus. Naturalmente, trabalhar sobre o corpus pode alterar o mapa preliminar.”

É importante que o pesquisador avalie na seleção do *corpus* elementos e/ou fenômenos representativos da prática social que se está objetivando estudar. Além disso, o *corpus* deve englobar o ponto crítico e momentos de crise (FAIRCLOUGH, 2001).

Seguindo a orientação de Fairclough (2001), a constituição do *corpus* de análise foi precedida de uma ampla e profunda imersão no tema de forma a adquirir o domínio necessário para atender às etapas de projeto de pesquisa em análise do discurso. Além disso, foram

analisados estudos contendo a aplicação prática da ACD para análise textual a partir de diferentes significados propostos por Fairclough (2003). Isso proporcionou maior domínio sobre o método de análise para embasar a escolha das amostras mais relevantes para o objetivo de pesquisa proposto.

O primeiro passo para seleção de dados representativos foi o desenvolvimento de uma análise bibliométrica unindo a abordagem qualitativa e quantitativa sobre a temática da Quarta Revolução Industrial. Uma primeira imersão nesse material direcionou um segundo movimento de busca focado nos atores, instituições e conteúdos relevantes. Esse levantamento amplo permitiu caracterizar a Quarta Revolução Industrial, mapear sua origem, identificar os principais atores envolvidos e os discursos representativos acerca desse tema.

A etapa seguinte, que compreendeu a seleção de materiais para composição do *corpus* de análise, precisava de um material representativo para explorar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Para isso, utilizei como base a concepção tridimensional de Fairclough. Essa abordagem traz a proposta de análise do discurso como um ‘evento’ discursivo (ou texto), prática discursiva e prática social. Em termos de evento discursivo, o *corpus* foi composto por textos escritos que serão detalhados a seguir. No aspecto de prática discursiva, a análise do discurso engloba os processos de disseminação desses textos. A partir da etapa de contextualização da Quarta Revolução Industrial pude rastrear a prática discursiva e iniciar a identificação da prática social (que será o resultado desse estudo).

Alguns aspectos que foram levados em consideração para a seleção do textos que compuseram o *corpus*: o envolvimento do Klaus Schwab e do Fórum Econômico Mundial na produção e disseminação do discurso da Quarta Revolução Industrial – segundo Pfeiffer (2017) o tema ganhou grande visibilidade ao se tornar slogan do encontro do Fórum Econômico Mundial em Davos em 2016; a relevância do Fórum Econômico Mundial na propagação desse discurso, sendo apontado por Neto e Costa (2021) como principal disseminador; o alcance do discurso disseminado pelo Fórum Econômico Mundial entre grandes líderes do mundo incluindo governantes, empresários e representantes de instituições internacionais (NETO E COSTA, 2021); e apresentar um conteúdo rico para elaboração da análise textual do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial a partir do significado identificacional. Sendo assim, defini que os relatórios produzidos pelo Fórum Econômico Mundial seriam textos expressivos para compor o *corpus*. O próximo passo compreendeu a seleção dos relatórios e trechos para compor um *corpus* representativo do fenômeno, que serão detalhados a seguir:

- Selecionei como parte do *corpus* o prefácio do relatório *The Future of Jobs 2016*, primeiro de uma série de relatórios com esse título produzido pelo Fórum Econômico Mundial. Esse relatório foi escolhido em razão de 2016 ter sido o ano em que o tema Quarta Revolução Industrial ganhou grande visibilidade impulsionado por evento realizado pelo Fórum; pelo título e análise do conteúdo do relatório se apresentou como um *corpus* representativo do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Neste relatório, após ampla análise do conteúdo, foi selecionado como *corpus* de análise o prefácio, escrito por Klaus Schwab (fundador e presidente executivo) e Richard Samans (membro do conselho de administração) uma vez que esse recorte: incorpora as características textuais relevantes identificadas na leitura do relatório na íntegra; se apresentou como um conteúdo rico das raízes desse discurso que se disseminou socialmente moldando práticas sociais; e proporcionou a oportunidade de uma análise textual detalhada das categorias do significado identificacional na íntegra desse trecho – análise dos parágrafos de forma encadeada de sua abertura à conclusão - ao invés de diversos recortes do relatório, o que permite identificar características e tendências na análise textual.
- Também faz parte do *corpus* de análise os tópicos prefácio (escrito por Klaus Schwab, fundador e presidente executivo); Principais Descobertas; e a Parte 1: Preparando o Futuro da Força de Trabalho do relatório *The Future of Jobs 2018*, segundo da série de relatórios que leva este título. Essa seleção foi feita principalmente por: o título e análise do conteúdo do relatório se apresentarem como um *corpus* representativo do discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial; permitir a análise da prática discursiva e da prática social após os desdobramentos fruto da disseminação do primeiro relatório; esse relatório se aprofundou e trouxe um conteúdo mais adequado à análise textual a partir do significado identificacional no que diz respeito ao perfil do trabalhador e o modelo de trabalho da Quarta Revolução Industrial, uma vez que o relatório de 2016 apresentou tais características de maneira muito segmentada por setor e localidade, dificultando a análise textual em detalhes.

Os detalhes a respeito dos relatórios e trechos selecionados para análise estão no Quadro 5 a seguir.

Quadro 5: Detalhamento do corpus selecionado

<b>Relatório</b>	<b>Conteúdo Total</b>	<b>Conteúdo Análise</b>	<b>Págs. analisadas</b>
<b>The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution – January 2016</b>	- Prefácio; - Parte 1: preparando a força de trabalho da quarta revolução industrial; - Parte 2: perfil de gaps por indústria, região e gênero.	- Prefácio.	v - vi
<b>The Future of Jobs Report 2018</b>	- Prefácio; - Principais Descobertas; - Parte 1: preparando a força de trabalho do futuro; - Parte 2: perfis por indústria e país/região.	- Prefácio; - Principais Descobertas; - Parte 1: preparando a força de trabalho do futuro.	v – vi vii – ix 1 - 23

Fonte: desenvolvido pela autora com base em WEF (2016, 2018).

### 3.3 ANÁLISE DO *CORPUS*: OPERACIONALIZANDO A ANÁLISE TEXTUAL E A ANÁLISE DISCURSIVA

Assim como apontado na subseção 3.2, para a análise do *corpus* também seguiu a proposta tridimensional de Fairclough (2003) que encara o discurso como um ‘evento’ discursivo (ou texto), prática discursiva e prática social. Para contemplar essa característica a operacionalização da análise textual contou com dois momentos: o primeiro sendo uma análise interna do *corpus*, voltado à análise textual utilizando as categorias do significado identificacional; o segundo momento de análise se baseou nos achados linguísticos da fase anterior para realizar uma análise externa do *corpus* e utilizou a categoria da interdiscursividade e o conceito de personagens, recursos de análise propostos por Fairclough (2003) voltados para a análise do discurso como uma prática discursiva.

Para a análise textual do significado identificacional, Fairclough (2003) sugere duas categorias possíveis: modalidade e avaliação. Ambas as categorias contribuem para a análise da identificação através do que as pessoas, ou autores, se comprometem nos seus textos em termos de verdade e necessidade (modalidade); e o que é (in)desejável, bom ou ruim (avaliação). A análise textual do significado identificacional também leva em consideração os pronomes, visto como incorporado a uma visão ampla da modalidade (FAIRCLOUGH, 2003).



Para o autor, o que as pessoas se comprometem nos textos é uma consequência relevante de com o que se identificam, ou seja, a ‘texturização de identidades’ (FAIRCLOUGH, 2003, p. 165). A análise textual das categorias do significado identificacional (modalidade e avaliação) pode ser realizada por meio de diversos marcadores textuais, de modalização e avaliação.

Os detalhes sobre as categorias de modalidade, avaliação, interdiscursividade e o conceito de personagens utilizados na operacionalização da análise textual e discursiva do *corpus* serão apresentados a seguir. Conforme indicado previamente, não há um esquema fixo para a análise do discurso e a abordagem utilizada foi definida a partir do levantamento e interpretação dos dados.

### 3.3.1. Análise textual: modalidade

Fairclough (2003) enxerga a modalidade por meio do relacionamento entre orador, escritor ou autor e as representações, sendo importante na composição de identidades tanto em termos de personalidade quanto em termos de identidade social. Na visão do autor, quem você é, é uma questão de como se relaciona com o mundo e as pessoas. Aqui ele traz novamente o aspecto dos personagens, o personagem do *expert* por exemplo é uma identidade relacionada ao contexto - o mundo dos negócios que está sendo representado e os gerentes e executivos com quem está se relacionando. Esses aspectos podem ser identificados nas escolhas de modalidade do texto, que representam não somente as identidades, mas também os significados acional e representacional. Como o foco aqui é analisar a modalidade para enxergar o aspecto identificacional do texto, Fairclough (2003) aponta que para esse fim a modalidade indica os compromissos, atitudes, julgamentos e posturas.

Ao abordar a análise de modalidade para fins de pesquisa social Fairclough (2003, p. 167) falar especificamente no novo capitalismo, seus personagens e o poder de predição desses personagens, que o autor chamou de futurologia:

“[...] existem limites sociais nas escolhas de modalidade que vão além das relações sociais de determinados textos ou falas. Podemos perguntar: quem é capaz de comprometer-se com fortes reivindicações de verdade sobre este ou aquele aspecto do mundo? As previsões são um bom exemplo: **quem é capaz de se comprometer com fortes afirmações de verdade sobre o que vai acontecer?** Claro, qualquer um pode fazer previsões, mas a questão é antes: **quem tem o poder de previsão socialmente ratificado?** E quem se identifica em parte pelo exercício desse poder de previsão? Um grupo com exatamente esse poder são os gurus da administração [... referência a esse conteúdo em um exemplo apresentado]. Outro grupo é formado por políticos e governos. [... referência a esse conteúdo em um exemplo apresentado] - por exemplo, 'A revolução baseada na informação e no conhecimento do século XXI será construída sobre uma fundação muito diferente – investimento no intelecto e na criatividade das pessoas’. Existe um nome para este tipo de previsão – ‘futurologia’. O poder da previsão futuroológica é significativo, porque as injunções sobre o que as

“pessoas devem ou não devem fazer agora podem ser legitimadas em termos de tais previsões sobre o futuro, e geralmente são.” (tradução da autora, grifos meus)

O tipo de modalidade, epistêmica ou deôntica, varia de acordo com o tipo de troca que está ocorrendo – conhecimento ou atividade - e a função do discurso – declaração ou pergunta (troca de conhecimento); demanda ou oferta (troca de atividade). A seguir são apresentados os eventos de cada tipo de modalidade, tipo de troca e função do discurso (FAIRCLOUGH, 2003, p. 167-168, tradução da autora). Foram mantidos os conteúdos originais em inglês em trechos relevantes para mitigar as perdas por tradução na operacionalização da análise.

Modalidade epistêmica – troca de conhecimento (FAIRCLOUGH, 2003, p. 167, tradução da autora):

“Declaração (comprometimento com a verdade pelo autor):

Afirmativa: A janela está aberta. / The window is open.

Modalizada: A janela pode estar aberta. / The window may be open.

Negativa: A janela não está aberta. / The window is not open.

Pergunta (autor extrai o comprometimento do outro com a verdade):

Não-modalizada positiva: A janela está aberta? / Is the window open?

Modalizada: A janela pode estar aberta? / Could the window be open?

Não-modalizada negativa: A janela pode estar aberta? Isn't the window open?"

Modalidade deôntica – troca de atividade (FAIRCLOUGH, 2003, p. 168, tradução da autora):

“Demanda (comprometimento do autor com obrigação/necessidade):

Prescritiva: Abra a janela! / Open the window!

Modalizada: Você deveria abrir a janela. / You should open the window.

Impedimento: Não abra a janela! / Don't open the window.

Oferta (comprometimento do autor com a ação):

Promessa: Eu vou abrir a janela. / I'll open the window.

Modalizada: Eu posso abrir a janela. / I may open the window.

Recusa: Eu não vou abrir a janela. / I won't open the window.”

Outro ponto indicado por Fairclough como característica da análise textual de modalidade, tanto epistêmica quanto deôntica, é o nível de comprometimento com a verdade ou obrigação/necessidade.

Quadro 6: Níveis de comprometimento

	<b>Verdade</b>	<b>Obrigação</b>
<b>Alto</b>	Certamente / Certainly	Obrigatório / Required
<b>Médio</b>	Provavelmente / Probably	Suposto / Supposed
<b>Baixo</b>	Possivelmente / Possibly	Permitido / Allowed

Fonte: Fairclough (2003, tradu o da autora).

Ao realizar a an lise textual de modalidade   necess rio levar em considera o os diversos aspectos (tipo de modalidade, tipo de troca e fun o do discurso) apresentados por Fairclough (2003) que imprimem no texto o comprometimento do autor. Outro ponto que tamb m indica o n vel de comprometimento   o sujeito da ora o, por exemplo existe diferen a em dizer ‘Eu acho que a janela est  aberta’ (declara o em primeira pessoa do singular ‘eu’ ou plural ‘n s’), onde h  uma marca o subjetiva de modalidade, e dizer ‘A janela est  aberta’ (declara o em terceira pessoa), que apresenta uma marca o expl cita da avalia o do autor em termos de modalidade.

Quadro 7: Marcadores de modaliza o

<b>Categoria</b>	<b>Exemplo</b>
Verbos modais (marcador arquetípico)	Can, will, may, must, would, should, etc. / Pode, vai, pode, deve, iria, deveria, etc.
Advérbios modais	Certainly, possibly, carefully, immediatly, etc. / Certamente, possivelmente, cuidadosamente, imediatamente, etc.  In fact, obviously, evidently / Na verdade, obviamente, evidentemente
Comentários que destacam processos mentais	I think / Eu penso ou Eu acho
Particípio com fun�o de adjetivo	Required / Obrigado
Adjetivos modais	Possible, probable / Possível, provável
Advérbios de frequência	Usually, often, always, never, etc. / Normalmente, frequentemente, sempre, nunca, etc.
Hedges Expressões mitigadoras que denotam a imprecisão do discurso.	Sort of, kind of, ‘They are kind of looking to you Ben’/ Meio que, uma espécie de, tipo de ‘Eles estão meio que olhando para você, Ben’
Discurso indireto – atribui�o de uma declara�o a outra pessoa – redu�o do próprio compromisso	‘I was told’, ‘I am told that they’re looking to you Ben’ / ‘Me disseram’ ‘Me disseram que que eles estão olhando para você, Bem.’
Fazer declara�es em nome de ‘todos nós’	‘We feel powerless’ / ‘Nós nos sentimos impotentes.’
Verbos de aparência	Seem, appear, etc.

	‘He seems to have opened the window’ / Parecem, etc. ‘Ele parece ter aberto a janela’
Tipo de processo – Dizer verdades fortes sobre o processo mental de outros	‘They are totally suspicious of any change’ / ‘Eles estão desconfiam totalmente de qualquer mudança.’

Fonte: adaptado de TICKS (2005) com base em FAIRCLOUGH (2003, tradução da autora).

### 3.3.2. Análise textual: avaliação

A segunda categoria de análise textual do significado identificacional apresentada por Fairclough (2003) é a avaliação. Nesta forma de análise textual, Fairclough (2003) considera declarações avaliativas e outras maneiras através das quais os autores se comprometem com valores, sejam elas de forma explícita ou não. O autor divide as categorias de análise de avaliação em quatro tipos: declarações avaliativas; declarações com modalidades deôntica; declarações com verbos que representam processos afetivos mentais; e suposição de valores.

- **Declarações avaliativas** indicam desejo ou não, o que é bom ou ruim, importância, utilidade, e assim por diante. Em casos não tão evidentes, a avaliação pode ocorrer de acordo com o discurso apresentado, por exemplo quando se diz que “ela é comunista” em determinado contexto pode ser uma avaliação do que é desejável ou não, correto ou não.
- **Declarações com modalidade deôntica** (obrigatoriedade) podem apresentar caráter avaliativo quando há implicações no texto do que é desejável ou indesejável.
- **Processos mentais avaliativos**, principalmente os afetivos mentais, podem apresentar explicitamente avaliações, em geral com caráter subjetivo de avaliação, como por exemplo “Eu gosto/odeio este livro.”. Outra forma em que se apresentam no texto é como processos relacionais, onde o atributo é afetivo, que pode ser visto em “Este livro me fascina.”.
- **Valores assumidos** segundo Fairclough (2003, p. 173) são casos em que não há marcadores claros de avaliação como os três tópicos anteriores, neste caso, os valores estão mais profundamente enraizados no texto. Um exemplo disso é usar a palavra ajuda num contexto em que é interpretada como algo positivo “este livro ajuda a...”. Outro caso ainda menos óbvio são textos onde a avaliação depende de suposição de familiaridade compartilhada e valores implícitos compreendidos, mas não necessariamente compartilhados, entre o autor e o intérprete. Um exemplo disso é o discurso neoliberal em que se diz que “coesão social é uma fonte de eficiência e adaptabilidade”, trazendo eficiência e adaptabilidade como aspectos positivos.

Assim como a modalidade, as avaliações também apresentam escala de intensidade variando de baixo a alto, como por exemplo: “eu gosto (baixo) / amo (médio) / adoro (alto) este livro”, “este livro é bom (baixo) / maravilhoso (médio) / fantástico (alto)” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 172-173). O Quadro 8 a seguir resume as categorias de análise de avaliação.

Quadro 8: Categorias de análise de avaliação

<b>Categorias</b>	<b>Exemplos</b>
<b>Elementos avaliativos</b>	
Adjetivo ou frase nominal	Good, bad, wonderful, dreadful, etc. / Bom, ruim, maravilhoso, terrível, etc.  O livro é <u>bom</u> . Trata-se de um <u>bom</u> livro.
Verbos avaliativos	Ao invés de dizer “ele foi um covarde” é dito “ele se acovardou”.
Advérbios avaliativos	Dreadfully, wonderfully, etc. / Terrivelmente, maravilhosamente, etc.  “o autor montou este livro <u>terrivelmente</u> ”
Exclamações	Que livro maravilhoso!
Declarações que indicam importância/necessidade	“Este livro é <u>importante</u> .” “Este é um livro <u>inútil</u> .”
<b>Afirmações com modalidade deôntica ou processos afetivos mentais avaliativos</b>	
Declarações com modalidade deôntica conectada a avaliação.	“The values we believe in should shine through what we do in Afghanistan”. / “Os valores em que acreditamos devem transparecer no que fazemos no Afeganistão”.  Aqui agir a partir dos seus valores é um comportamento desejado, algo positivo a ser feito.
Marcas explícitas da avaliação do autor através do uso de modalização	“I <u>like/hate</u> this book.” / “Eu <u>gosto/odeio</u> este livro.”  “I <u>think</u> she has arrived.” / “Eu <u>acho</u> que ela chegou.”
Avaliações afetivas com a utilização de processos relacionais. O atributo é afetivo.	“This book is <u>fascinating</u> .” / “Este livro é <u>fascinante</u> .”
<b>Valores assumidos</b>	
Utilizar palavras como “ajuda”	“this book helps to...” / “este livro ajuda a...”
Valores implícitos	“social cohesion is a source of <u>efficiency and adaptability</u> ” / “a coesão social é uma fonte de <u>eficiência e adaptabilidade</u> ”

Fonte: adaptado de TICKS (2005) com base em FAIRCLOUGH (2003, tradução da autora).

### 3.3.3. Análise discursiva: interdiscursividade e personagens

Além do que é revelado pela análise das relações internas do texto podemos explorar suas relações externas. Para Fairclough (2003), a análise textual vai além da análise linguística e inclui a análise interdiscursiva. A interdiscursividade é uma estratégia apresentada por Fairclough (2003) que permite um nível de análise que media os aspectos linguísticos do texto e várias formas de análise social de eventos sociais e práticas sociais. Ela consiste na análise dos diferentes discursos que são articulados e conectados no texto, discursos presentes em outro discurso (FAIRCLOUGH, 2003). Para Salles (2014) esta categoria de análise possibilita compreender as relações externas do texto:

“Um discurso pode se ligar a outros discursos numa relação dialógica harmônica ou polêmica. Essa heterogeneidade de um texto em termos da articulação de diferentes discursos é chamada interdiscursividade (FAIRCLOUGH, 2003). A análise interdiscursiva de um texto corresponde à identificação dos discursos articulados e da maneira como são articulados. Para identificar discursos em um texto, Fairclough (2003) aponta duas etapas: (1) identificar quais as principais partes do mundo que estão representadas (os temas tratados no texto) e (2) identificar a perspectiva particular, ou ponto de vista, pela qual são representadas.” (SALLES, 2014, p. 141)

Através dessa categoria de análise é possível identificar traços linguísticos que “realizam” um discurso (SALLES, 2014). Na operacionalização da análise é importante buscar aspectos gramaticais que expressam um certo ponto de vista, como traços de um vocabulário e escolhas lexicais. Segundo a autora “diferentes discursos ‘lexicalizam’ o mundo de maneiras diferentes”, por essa razão determinadas escolhas lexicais evidenciam uma ideia ou representação da realidade (SALLES, 2014, p. 141). Além disso, a interdiscursividade pode ocorrer de forma dialógica – onde há concordância com o tema abordado - ou polêmica – onde identificamos oposição ao tema (FAIRCLOUGH, 2003). Textos podem articular diferentes discursos formando um discurso híbrido que mistura relações dialógicas e polêmicas. Parte do trabalho de análise é identificar que discursos são apresentados e como se articulam (FAIRCLOUGH, 2003).

Outro aspecto apresentado por Fairclough (2003, p. 161) que permite a análise das relações externas do texto relevante a pesquisa social são os “personagens” sociais. O autor apresenta os conceitos e os personagens do novo capitalismo de MacIntyre, segundo o qual parte significativa do que caracteriza, ou distingue, uma cultura, ou seja, o que a diferencia de outras culturas, é o seu “estoque de personagens”, que representam as identidades mais características culturalmente e como eles se identificam por meio de textos (FAIRCLOUGH, 2003, p. 164-165). Como personagens o autor traz os exemplos do médico e do terapeuta, e indica algumas características destes personagens: apresentam um elevado nível de abstração e

generalização; tendem a apresentar considerável continuidade com o passar do tempo; e penetram a vida social.

Em termos de eventos sociais concretos, é preciso avaliar como as personalidades investem o personagem (ex: gerente, terapeuta, político, etc.) de maneiras distintas (FAIRCLOUGH, 2003). Um dos exemplos de análise textual apresentado por Fairclough é de discursos de Tony Blair, um político, e sobre ele e seus personagens o autor argumenta “Blair por exemplo pode ser de certa forma um típico político moderno, mas ele também é um político moderno diferenciado cuja personalidade investiu o papel de líder político de uma maneira diferenciada.” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 161). Além disso, também podem ser identificadas nas análises as várias personalidades que o autor chama de “heterogeneidade interna da identidade social”, ou seja, os diversos “Mr Blairs” com os quais uma pessoa pode se identificar (FAIRCLOUGH, 2003, p. 165). Esse aspecto vai englobar, por exemplo “a questão da informalização social (Misztal 2000) das identidades públicas, a tensão generalizada, por exemplo, nos políticos entre ser pessoas ‘comuns’ (Sennett 1974) e ser de várias formas extraordinários (figuras de autoridade pública)” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 165).

### **3.3.4. Operacionalização da análise textual e discursiva**

A operacionalização da análise textual do *corpus* através das categorias de modalidade e avaliação ocorreu em 3 etapas, sendo elas: a análise textual do prefácio do relatório *The Future of Jobs 2016*; a análise textual dos trechos selecionados do relatório *The Future of Jobs 2018*; e a análise discursiva da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial baseada na análise textual realizada nas duas primeiras etapas. É importante ressaltar que toda a análise foi desenvolvida no texto original em inglês para evitar perdas em razão da tradução. Os trechos analisados em inglês e sua tradução livre para o português estão no Apêndice B e C deste documento. A seguir apresento a operacionalização das três etapas de análise do *corpus* em mais detalhes.

Primeiramente, foi realizado um mapeamento detalhado do prefácio do relatório *The Future of Jobs 2016*. Conforme indicado previamente na subseção 3.2 que aborda a composição do *corpus* de análise, o prefácio apresentou um material rico que representa os principais aspectos textuais identificados na leitura do relatório na íntegra. A análise do prefácio permitiu uma análise de um tópico do início ao fim em um nível de detalhamento profundo buscando revelar movimentos e elementos presentes no discurso. Para operacionalização da análise textual do prefácio do relatório *The Future of Jobs 2016* de maneira mais completa, utilizando

tanto a categoria de modalidade quanto de avaliação, foi desenvolvido um método analítico visual com cores e formatações que permitissem a busca de padrões e revisões minuciosas. Para tal, primeiramente as categorias de modalização foram marcadas no texto analisado com as cores indicadas no Quadro 9 a seguir. Após as marcações de cores serem realizadas no texto foi feita uma primeira análise e confirmadas as principais características textuais que marcam esse discurso. Foi então criado um segundo sistema visual de marcação no texto que evidencia algumas dessas características – futurologia; criação de comparações ou paralelos; e pessoa da oração – além da indicação de marcadores de avaliação e dos tipos de modalidade de acordo com troca e função do discurso. Estes marcadores visuais podem ser vistos no Quadro 11. As novas marcações foram realizadas no texto. Utilizando os critérios apresentados nos quadros 10 e 11 dei continuidade à análise textual do prefácio do relatório *The Future of Jobs 2016* (WEF, 2016, p. v – vi).

Quadro9: Marcadores de modalização com cores para análise textual

<b>Categoria</b>	<b>Exemplo</b>	<b>Cor</b>
Verbos modais (marcador arquetípico)	Can, will, may, must, would, should, etc. / Pode, vai, pode, deve, iria, deveria, etc.	
Advérbios modais	Certainly, possibly, carefully, immediatly, etc. / Certamente, possivelmente, cuidadosamente, imediatamente, etc.  In fact, obviously, evidently / Na verdade, obviamente, evidentemente	
Comentários que destacam processos mentais	I think / Eu penso ou Eu acho	
Particípio com função de adjetivo	Required / Obrigado	
Adjetivos modais	Possible, probable / Possível, provável	
Advérbios de frequência	Usually, often, always, never, etc. / Normalmente, frequentemente, sempre, nunca, etc.	
Hedges Expressões mitigadoras que denotam a imprecisão do discurso.	Sort of, kind of, ‘They are kind of looking to you Ben’/ Meio que, uma espécie de, tipo de ‘Eles estão meio que olhando para você, Ben’	
Discurso indireto – atribuição de uma declaração a outra pessoa – redução do próprio compromisso	‘I was told’, ‘I am told that they’re looking to you Ben’ / ‘Me disseram’ ‘ Me disseram que que eles estão olhando para você, Bem.’	
Fazer declarações em nome de ‘todos nós’	‘We feel powerless’ / ‘Nós nos sentimos impotentes.’	
Verbos de aparência	Seem, appear, etc. ‘He seems to have opened the window’ / Parecem, etc.	



	'Ele parece ter aberto a janela'	
Tipo de processo – Dizer verdades fortes sobre o processo mental de outros	'They are totally suspicious of any change' / 'Eles estão desconfiam totalmente de qualquer mudança.'	

Fonte: adaptado de TICKS (2005) com base em FAIRCLOUGH (2003, tradução da autora).

Quadro 10: Indicadores visuais de características de análise

<b>Característica de análise textual</b>	<b>Indicador visual</b>
Pessoa da oração	<i>itálico</i>
Criação de comparações ou paralelos	<u>sublinhado</u>
Futurologia	<b>negrito</b>
Marcadores de avaliação	<b>letra vermelha</b>
<b>Tipos de modalidade de acordo com troca e função do discurso:</b>	
Declaração	(D)
Pergunta	(P)
Demanda	(DM)
Oferta	(O)
Modalidade Epistêmica	(ME)
Modalidade Deôntica	(MD)

Fonte: desenvolvido pela autora.

A segunda etapa de análise compreendeu a análise textual dos trechos selecionados do relatório *The Future of Jobs 2018*. Nesta etapa os trechos selecionados do relatório – Prefácio; Principais Descobertas e Parte 1: preparando a força de trabalho do futuro – foram lidos na íntegra diversas vezes e foram mapeadas as principais características textuais presentes no discurso. Considerando a natureza dialética do discurso, que influencia a prática social e é também influenciado por ela, tive o cuidado de observar se as tendências e estrutura mapeadas no relatório *The Future of Jobs Report 2016* foram mantidas e se novas características se destacaram. Conforme apresentado na subseção 3.2, o relatório de 2018 apresentou um *corpus* representativo para a análise em mais detalhes do perfil do trabalhador e o modelo de trabalho da Quarta Revolução Industrial. Foram realizadas diversas leituras do material buscando identificar características e estruturar um método adequado. Para operacionalização da análise textual da seleção do relatório *The Future of Jobs 2018* optei por um método analítico visual com formatações diferentes do realizado no relatório de 2016. Por não se tratar de uma análise de texto sequencial não houve necessidade de um sistema de cores que permitisse mapear padrões entre orações e parágrafos, por essa razão e por ter entendido que outras indicações seriam mais efetivas, foi feita uma simplificação no sistema de cores e formatações. Foi então criado um segundo sistema visual de marcação no texto que evidencia marcadores de avaliação e de modalidade. Estes marcadores visuais podem ser vistos no Quadro 11. As marcações foram realizadas no texto e dei sequência a análise textual do relatório *The Future of Jobs 2018*.

Quadro 11: Indicadores visuais de características para análise simplificada

<b>Característica de análise textual</b>	<b>Indicador visual</b>
Marcadores de avaliação	<u>sublinhado</u>
Marcadores de modalidade	<b>negrito</b>

Fonte: desenvolvido pela autora.

Por último, realizei a análise discursiva da identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Para tal, a partir das evidências obtidas através da análise textual utilizando as categorias de modalidade e avaliação realizada nas etapas anteriores, utilizei a interdiscursividade e o conceito de personagens apresentados por Fairclough (2003) para realizar a análise discursiva e levantar as relações externas do texto. A interdiscursividade e os personagens possibilitam a interpretação do contexto social e a realização de conexões com as práticas sociais para que se faça uma análise do texto. Esses recursos linguísticos somados ao levantamento teórico realizado na subseção 2.4 permitiram investigar o que está por trás da análise textual, as ideias construídas no texto que compõem o discurso, ou seja, o que a análise textual revelou acerca da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

## 4. ANÁLISE DE DADOS: A identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial

Nessa dissertação optei por apresentar a contextualização da Quarta Revolução Industrial – um dos objetivos específicos - na fundamentação teórica. Essa escolha ocorreu por entender como importante para a fundamentação do trabalho apresentar o que os autores abordam sobre o tema. Além disso, para atender ao segundo objetivo específico que é constituir um *corpus* representativo do discurso do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial foi necessário todo o levantamento apresentado na fundamentação teórica a fim de que houvesse uma contextualização profunda do fenômeno. O terceiro objetivo específico foi analisar a identificação do trabalhador da Quarta Revolução Industrial, acessamos essa identidade a partir da constituição do *corpus* - descrito na seção 3 que apresenta a metodologia utilizada - e sua análise - descrita nas seções seguintes.

A análise dos dados está dividida em três subseções: a primeira é constituída pela análise textual do relatório *The Future of Jobs 2016*; a segunda compreende a análise textual do relatório *The Future of Jobs 2018*; e, finalmente, a terceira apresenta a análise discursiva da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial.

### 4.1 ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016

A partir da realização das etapas de análise textual descritas na subseção 3.3 foram identificados cinco pontos de destaque que compõem o discurso do Fórum Econômico no trecho selecionado do relatório *The Future of Jobs 2016*. Estes pontos são: forte uso do que Fairclough (2003) chamou de futurologia; ausência da voz do trabalhador no relatório; criação de cenários paralelos que reforçam o caminho a ser seguido; legitimação dos atores relevantes e do próprio relatório; e traz os *skill sets* ou seja, o conjunto de competências, como uma necessidade do trabalhador. A seguir aprofundarei a análise de cada um dos cinco tópicos e trarei exemplos de trechos que ilustram cada um. Assim como as categorias da ACD apresentadas por Fairclough (2003), esses cinco aspectos mapeados não são isolados e possuem relação dialética, ao usar o recurso da futurologia por exemplo o relatório contribui para a legitimação dos atores que são autoridade no tema. Sendo assim, veremos a seguir aspectos se revelando e fortalecendo em variados tópicos.

Já no primeiro parágrafo do prefácio e em vários outros momentos do texto vemos o relatório utilizando o que Fairclough (2003) definiu como **futurologia**. Conforme detalhado na

seção 3 que aborda a metodologia de análise, futurologia é um movimento de atores com o poder de previsão socialmente ratificado, capazes de se comprometer com fortes afirmações de verdade sobre o que vai acontecer. A seguir apresento alguns exemplos do *corpus* onde este aspecto pode ser observado:

1 “This **will** lay the foundation for a revolution more comprehensive and all-encompassing than anything we have ever seen (O) (MD). Smart systems—homes, factories, farms, grids or cities—**will help** tackle problems ranging from supply chain management to climate change (O) (MD). The rise of the sharing economy **will allow** people to **monetize everything** from their empty house to their car (O) (MD).”

2 “Combined together, net job growth and skills instability result in most businesses **currently** facing **major** recruitment **challenges** and talent **shortages**, a pattern already **evident** in the results (D) (ME) and **set to get worse** over the next five years (O - Promessa) (MD).”

3 “**To prevent a worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—reskilling and upskilling of today’s workers will be critical.** (O) (MD).”

4 “In particular, business collaboration within industries to create larger pools of **skilled talent will become indispensable, as will multi-sector skilling partnerships** that leverage the very same collaborative models that underpin many of the technology-driven business changes underway today (O - Promessa) (MD).”

5 “The current technological revolution **need not** become a race between humans and machines (DM - Impedimento) (MD) but rather an opportunity for work to truly become a channel through which people recognize their full potential (O - Promessa) (MD).”

Conforme indicadores visuais descritos no Quadro 11, os trechos que apresentaram a característica de futurologia foram destacados em negrito. Os trechos (1) a (5) são constituídos majoritariamente por ofertas – ou mais especificamente promessas (modalidade deôntica) – que indicam as ações com que o relatório se compromete; também há um impedimento (modalidade deôntica) que retrata o que não é necessário, ou indicado, pelo relatório; e uma declaração (modalidade epistêmica) onde o relatório mostra as verdades com que se compromete. Nos trechos (1), (3) e (4) o relatório não negocia possibilidades de futuro, através do uso do verbo modal “*will*” (vai) é indicado um futuro certo e específico. Nos trechos (2) e (5), apesar de não utilizar o “*will*”, são realizadas promessas utilizando a modalidade deôntica e se referindo a ações que irão acontecer no futuro.

Ao utilizar o recurso da futurologia em diversos momentos do texto, o relatório indica de forma determinante como será o futuro e qual o caminho a seguir. O uso desse recurso contribui para que o relatório, e atores envolvidos em sua produção, se posicione como autoridade, ou expert, criando aqui um personagem relevante no contexto da Quarta Revolução Industrial e o futuro do trabalho. Este aspecto também é construído por outros recursos que serão descritos quando for abordado o aspecto da legitimação dos atores mais a frente.

O segundo ponto de destaque identificado através da análise textual foi o fato de o **trabalhador não ter voz** no relatório. No texto não há qualquer indício de que o trabalhador tenha sido ouvido para o desenvolvimento do estudo, sendo assim entende-se que o trabalhador não é considerado autoridade para contribuir com a construção do relatório e análises. Apesar de não fornecer sua perspectiva para a construção do cenário ou conclusões, recai sobre ele as consequências das previsões apresentadas. Os trechos apresentados a seguir se destacam para ilustrar a ausência de voz no trabalhador da Quarta Revolução retratado pelo relatório.

6 “It taps into the knowledge of those who **are best placed** to observe the dynamics of workforces—Chief Human Resources and Strategy Officers—by asking them what the current shifts mean, specifically for **employment, skills and recruitment** across industries and geographies (D) (ME).”

7 “**To prevent a worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—reskilling and upskilling of today’s workers will be critical.** (O) (MD).”

8 “While much has been said about the **need** for reform in basic education, it **is simply not possible** to weather the current technological revolution by waiting for the next generation’s workforce to become **better** prepared (D)(ME). Instead it **is critical** that businesses take an **active** role in **supporting** their current workforces through re-training, that individuals take a **proactive** approach to **their own** lifelong learning and that governments create the **enabling** environment, **rapidly** and **creatively**, to **assist** these efforts (DM) (MD).”

9 “In particular, business collaboration within industries to create larger pools of **skilled talent will become indispensable**”

“To **ensure** that we achieve this **vision**, we **must** become **more specific** and **much faster** in understanding the changes underway and cognizant of *our* collective **responsibility to lead our** businesses and communities through this **transformative** moment (DM) (MD).”

No recorte (6) o relatório aponta quem são os atores com autoridade, ou *best placed*, em relação à dinâmica das forças de trabalho. Os atores apontados como autoridade tem o papel de observar (*to observe*), estão em altas posições hierárquicas e não compõem de fato a força de trabalho, e é a partir da visão destes que é traçado o caminho ou o Futuro do Trabalho.

Em seguida, no trecho (7) o relatório apresenta utilizando a modalidade deôntica uma previsão com alto grau de comprometimento com o caminho de salvação que irá evitar o pior cenário, e esse caminho é a requalificação e melhor qualificação “deles”, os trabalhadores. Aqui o trabalhador está na terceira pessoa, é o outro, excluindo os atores referência que estão construindo o relatório e aqueles colocados como autoridade, há um afastamento quando se fala da execução das ações indicadas. O trecho (8) é ainda mais incisivo deixando claro que não é possível esperar que o trabalhador se transforme para o melhor, aqui trazendo os valores e características positivas na visão das autoridades. É papel das empresas dar suporte a força de trabalho no processo de desenvolvimento das competências e do governo criar um ambiente

que possibilite o desenvolvimento e dar assistência no processo, mas cabe ao trabalhador “*take a proactive approach to their own*<sup>1</sup>”.

Além disso, o processo de desenvolvimento de competências no que tange o papel das empresas coloca o trabalhador quase como uma *commodity* a passar por um processo de transformação que irá agregar valor ao produto, onde o mesmo pode ser criado e formar uma espécie de estoque de produção, como podemos ver no recorte (9) “*to create larger pools of skilled talent*<sup>2</sup>”.

No trecho (10) vemos uma demanda com elevado grau de obrigação utilizando o “*To ensure*” (garantir) e o “*must*” (deve), contudo aqui com a primeira pessoa do plural que inclui o relatório e o Fórum Econômico na ação. Ao se incluir na ação o relatório e os atores envolvidos em seu desenvolvimento estão na posição de liderança, de quem indica a direção, não de quem sofre diretamente os impactos das ações e as coloca em prática, que pelo texto é o papel do trabalhador, não as empresas, nem o governo, nem o Fórum Econômico ou as entidades que fizeram as análises a quem cabe o papel de “*understanding the changes underway*<sup>3</sup>”.

O terceiro ponto de destaque identificado na análise do *corpus*, através principalmente dos recursos linguísticos avaliativos, é a combinação de diversos **cenários paralelos** - que contrapõem os caminhos indicados e os caminhos rejeitados pelo relatório – **juntamente com a apresentação de um caminho a ser seguido**. Esses aspectos combinam duas características apresentadas por Fairclough(2003) na análise textual, a relação problema-solução e a relação meta-alcance. Na primeira, é apresentado um problema e em seguida é oferecida uma solução. Já na segunda, são definidos parâmetros de sucesso ou insucesso que baseiam planos de ação. Os trechos a seguir ilustram essa característica.

11 “Smart systems—homes, factories, farms, grids or cities—**will help tackle problems ranging from supply chain management to climate change (O) (MD)**. The rise of the sharing economy **will allow people to monetize everything from their empty house to their car (O - Promessa) (MD)**.”

12 “The rise of the sharing economy **will allow** people to **monetize everything** from their empty house to their car (O - Promessa) (MD).”

13 “While the impending change **holds great promise**, the patterns of consumption, production and employment created by it also pose **major challenges requiring proactive** adaptation by corporations, governments and individuals (DM) (MD).”

14 “While some jobs **are threatened** by redundancy and others grow **rapidly**, existing jobs **are** also going through a change in the skill sets **required** to do them (D) (ME).”

<sup>1</sup> assumir um papel proativo no seu próprio desenvolvimento

<sup>2</sup> para criar maiores pools de talentos qualificados

<sup>3</sup> entender as mudanças em andamento

15 “The debate on these transformations **is often** polarized between those who foresee **limitless new opportunities** and those that foresee **massive dislocation of jobs** (D) (ME).”

16 “*We* have also been able to provide an outlook on the gender dynamics of the changes underway, a **key element** in understanding how the **benefits and burdens** of the Fourth Industrial Revolution **will be** distributed (D) (ME).”

17 “Overall, **there is** a **modestly positive** outlook for employment across most industries, with **jobs growth** expected in several sectors (D) (ME). However, **it is also clear that this need for more talent in certain job categories is accompanied by high skills instability across all job categories** (D) (ME). Combined together, net job growth and skills instability result in most businesses **currently** facing **major** recruitment **challenges** and talent **shortages**, a pattern already **evident** in the results (D) (ME) and set to **get worse over the next five years** (O - Promessa) (MD).”

18 “**To prevent a worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—reskilling and upskilling of today’s workers will be critical.** (O) (MD).”

19 “The current technological revolution **need not** become a **race between humans and machines** (DM - Impedimento) (MD) **but rather an opportunity** for work to **truly** become **a channel** through which people recognize their **full potential** (O - Promessa) (MD).”

Os paralelos são construídos através de frases utilizando tanto a modalidade deôntica quanto a epistêmica. Nas frases com modalidade deôntica o relatório apresenta um forte compromisso com as verdades, obrigações e necessidades apresentadas, realizando promessas e demandas. Além disso, o texto traz diversas declarações (modalidade epistêmica) onde são apresentadas verdades com alto comprometimento acerca de como as coisas são ou serão no futuro.

Nos trechos de (11) a (19) pode-se observar nas palavras destacadas na cor vermelha o uso de recursos avaliativos que criam cenários valorativos, deixando pouco espaço para outras possibilidades.

A seguir, no Quadro 12, são apresentados trechos que exemplificam os paralelos e soluções apresentados no relatório por meio do recurso linguístico das relações meta-alcance e problema-solução. Na primeira coluna do quadro indiquei o número do trecho que foi analisado; na segunda coluna os trechos foram segmentados em diferentes linhas para destacar a característica principal do segmento (problema, solução, alcance ou meta) e apresentados na ordem que aparecem no trecho apresentando na primeira linha o primeiro segmento (início do trecho) e na última linha o último segmento (final do trecho), com destaque feito em negrito no segmento que representa tal característica; e na terceira coluna do quadro indiquei a estratégia linguística (meta-alcance ou problema-solução). Esta última coluna não foi uma definição óbvia uma vez que nos trechos pequenos nem sempre foi possível identificar as polarizações, ou seja, o problema e a solução ou a meta e o alcance. Assim, busquei sinalizar qual relação tinha maior

força, contudo em alguns casos as relações problema-solução e meta-alcance se apresentam na estrutura do texto como um todo e não necessariamente de forma tão direta em um recorte específico. O exercício de desenvolvimento do quadro abaixo teve a intenção de evidenciar os padrões daquilo que no relatório é associado a problemas e insucessos, e as respectivas indicações apresentadas como solução e sucesso. Esse exercício ajuda a evidenciar as ideias com as quais o *corpus* analisado está comprometido.

Quadro12: Relações meta-alcance e problema-solução.

Núm	Trecho	Característica	Relação
(11)	<i>Smart systems—homes, factories, farms, grids or cities—will help tackle</i>	Solução	PROBLEMA-SOLUÇÃO
	<i>problems ranging from supply chain management to climate change</i>	Problema	
(12)	<i>The rise of the sharing economy</i>	Alcance	META-ALCANCE
	<i>will allow people to monetize everything from their empty house to their car</i>	Meta	
(13)	<i>While the impending change holds great promise,</i>	Solução	PROBLEMA-SOLUÇÃO
	<i>the patterns of consumption, production and employment created by it also pose major challenges</i>	Problema	
(14)	<i>While some jobs are threatened by redundancy and others grow rapidly, existing jobs are also going through</i>	Problema	PROBLEMA-SOLUÇÃO
	<i>a change in the skill sets required to do them.</i>	Solução	
(15)	<i>The debate on these transformations is often polarized between those who foresee limitless new opportunities and those that foresee massive dislocation of jobs.</i>	Meta	META-ALCANCE



(16)	<p><i>We have also been able to provide an outlook on the gender dynamics of the changes underway, a key element in understanding <b>how the benefits and burdens of the Fourth Industrial Revolution</b> will be distributed.</i></p>	Meta	META-ALCANCE
(17)	<p><i>Overall, there is a modestly positive outlook for employment across most industries, with jobs growth expected in several sectors.</i></p> <p><i>However, it is also clear that <b>this need for more talent in certain job categories is accompanied by high skills instability across all job categories.</b></i></p> <p><i>Combined together, net job growth <b>and skills instability</b> result in most businesses currently facing major recruitment challenges and talent shortages, a pattern already evident in the results and set to get worse over the next five years.</i></p>	Problema	PROBLEMA-SOLUÇÃO
(18)	<p><i><b>To prevent a worst-case scenario—</b> technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—</i></p>	Problema	PROBLEMA-SOLUÇÃO
	<p><i><b>reskilling and upskilling</b> of today's workers will be critical.</i></p>	Solução	
(19)	<p><i>The current technological revolution need not become a <b>race between humans and machines</b></i></p>	Problema	PROBLEMA-SOLUÇÃO
	<p><i>but rather an opportunity for work to</i></p>	Solução	

	<i>truly become a channel through which people recognize their full potential.</i>		
--	--	--	--

Fonte: desenvolvido pela autora.

Nos recortes (11), (12) e (18) o relatório traz promessas sobre o que vai acontecer sem apresentar qualquer outra possibilidade de futuro com o verbo modal “*will*” (vai/vão). Além disso, ele usa de elementos avaliativos como “*help*” (ajudar) e “*prevent*” (evitar) e o marcador de modalidade “*allow*” (possibilitar) que colocam a Quarta Revolução e seus desdobramentos como uma salvação.

Analisando todos os segmentos do quadro que apontam uma solução, é possível perceber o que o relatório apresenta como caminho para o sucesso ou salvação. Quatro aspectos foram identificados: a exigência no desenvolvimento das competências; a demanda pela requalificação ou melhor qualificação; encarar o trabalho como o caminho para a realização pessoal; e enxergar os desdobramentos da Quarta Revolução como algo positivo. A exigência pelo desenvolvimento das competências necessárias é indicado através do “*required*” no trecho (14); a demanda pela requalificação ou melhor qualificação é indicada pelo uso do “*critical*” no trecho (18); encarar o trabalho como o caminho para a realização pessoal pode ser observado no trecho (19); e o desenrolar dos avanços da Quarta Revolução Industrial sendo positivos para o indivíduo pode ser visto como podemos ver no trecho (11) onde são indicados os avanços tecnológicos que trarão ganhos ao indivíduo - com utilização do elemento avaliativo “*help*” (ajudar) -, no (13) onde se fala apenas da mudança como algo promissor - utilizando também elementos avaliativos “*holds great promise*” (seja muito promissora).

Outro ponto que vemos nos trechos selecionados são os valores preconizados pelo relatório que seguem a lógica neoliberal. Um trecho que ilustra a lógica da empresarização da vida de forma explícita é o (12) onde “monetizar tudo”, até seu carro e sua casa, é posto como algo a se buscar. Outros aspectos menos explícitos que representam a lógica ou as ideias por trás do discurso são a postura proativa em relação à própria carreira buscando conhecimento, adaptação e trazendo o trabalho para um papel prioritário na construção da identidade do sujeito. O trabalho é visto como um canal através do qual o indivíduo pode “reconhecer seu pleno potencial”, conforme indicado no trecho (19). Vemos tais aspectos, por exemplo: no trecho (13) o incentivo a uma postura proativa e busca por adaptação “*proactive adaptation*”; no trecho (15) e (19) a centralidade do trabalho; nos trechos (14), (17) e (18) além da

centralidade do trabalho vemos a valorização das competências e da adaptação. Tais características indicam o que é desejável na visão do Fórum Econômico Mundial.

No trecho (16) o autor não traz em nenhum momento a ideia de possibilidade (*if, might, etc.*), usa “*how*” e “*will*”, ou seja, como as coisas vão acontecer. Em termos da categoria de avaliação, um aspecto nesse recorte é que o autor segue construindo um paralelo com adjetivos fortes como “*benefits*” (benefícios, ganhos), e “*burdens*” (fardo, peso, carga) reforçando a construção no discurso de que há dois caminhos, o que se deve fazer e o que não se deve fazer, o que é positivo e negativo, bom e ruim.

No recorte (17) o autor mais uma vez com elevado compromisso e de maneira determinista indica uma pequena chance de ganho seguido de um cenário negativo com uso de muitas marcas avaliação usando adjetivos fortes para reforçar a verdade apresentada “*it is clear*” (está claro) e “*evident*” (evidente) e em paralelo “*instability*” (instabilidade) em “*all*” todas as categorias de emprego. Esta construção vai criando urgência e “*need*” (necessidade) de adaptação para se usufruir desta possibilidade modesta de salvação do cenário apresentado no trecho “*worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality*<sup>4</sup>” (WEF, 2016, p. v).

É possível identificar que, apesar de no recorte (13) o autor citar que a solução requer o envolvimento de corporações, governos e indivíduos, nas soluções apresentadas o caminho a ser percorrido recai sobre o trabalhador. O papel do governo e corporações passa a ser proporcionar ao indivíduo o desenvolvimento, esses papéis no texto vem com pesos diferentes, enquanto governo e empresa vão proporcionar “*support*” (suporte), “*enable*” (possibilitar) e “*assist*” (assistir) – recortes (8) e (10) apresentados previamente -, cabe ao trabalhador se requalificar de forma proativa por sua própria trajetória de desenvolvimento (“*that individuals take a proactive approach to their own lifelong learning*”). A única menção feita de um caminho de política público-privada, que é a educação básica é completamente dispensada, conforme pode ser visto no recorte (8) “*While much has been said about the need for reform in basic education, it is simply not possible to weather the current technological revolution by waiting for the next generation’s workforce to become better prepared*<sup>5</sup>”. O autor faz declarações e usa elementos modais que reforçam o seu comprometimento com essa verdade

---

<sup>4</sup> pior cenário possível - mudança tecnológica acompanhada de escassez de talentos, desemprego em massa e aumento da desigualdade

<sup>5</sup> embora muito se tenha falado sobre a necessidade de reforma na educação básica, simplesmente não é possível enfrentar a atual revolução tecnológica esperando que a próxima geração da força de trabalho se torne mais bem preparada

“*not possible*” (impossível) mostra alto nível de comprometimento com a verdade e traz isso como óbvio ao usar o advérbio modal “*simply*” (simplesmente).

Na conclusão do prefácio analisado no trecho (19) o autor assume um posicionamento de forte compromisso com a ação, utilizando verbos como precisar, garantir e dever. Ele oscila entre fazer uma demanda na forma de negativa, ou um impedimento, através do “*need not*” reforçando o caminho que ele rejeita, seguida de uma promessa do que o trabalho pode se tornar para as pessoas - e aqui não inclui as organizações, sociedade ou governo – usando também o marcador de modalização “*truly*” (verdadeiramente) que intensifica o caminho para que a promessa se concretize.

O quarto ponto de destaque identificado na análise textual do *corpus* foi o movimento de **legitimação** do relatório e os atores envolvidos no mesmo. Conforme indicado na subseção 2.2, Fairclough (2003) apresenta quatro estratégias de legitimação, sendo elas: 1) autorização, processo de legitimação através da referência da tradição, costume, leis e de pessoas as quais algum tipo de autoridade institucional é investida; 2) racionalização: legitimação através da referência à utilidade da ação institucionalizada e ao conhecimento acumulado pela sociedade para conferir validade cognitiva; 3) moral: legitimação através da referência ao sistema de valores; e 4) mitopoese: legitimação transmitida por meio de uma narrativa. Os recortes selecionados – (20) a (24) a seguir - refletem a característica de legitimação por autorização.

20 “The Future of Jobs Report **is** a first step in becoming specific about the changes at hand (D) (ME).”

21 “It taps into the knowledge of those who **are best placed** to observe the dynamics of workforces—Chief Human Resources and Strategy Officers—by asking them what the current shifts mean, specifically for **employment, skills and recruitment** across industries and geographies (D) (ME).”

22 “**Additionally, better** data and planning metrics, **such as those in this Report, are critical in helping** to anticipate and **proactively** manage the current transition in labour markets (D) (ME).”

23 “**We are** grateful for the leadership of Jeffrey Joerres, Executive Chairman Emeritus, ManpowerGroup and Chair of the Global Agenda Council on the Future of Jobs; Jamie McAuliffe, President and CEO, Education for Employment and Vice-Chair of the Global Agenda Council on the Future of Jobs; J. Frank Brown, Managing Director and Chief Operating Officer, General Atlantic LLC and Chair of the Global Agenda Council on Gender Parity and Mara Swan, Executive Vice-President, Global Strategy and Talent, ManpowerGroup and Vice-Chair of the Global Agenda Council on Gender Parity (D) (ME).”

24 “**We would** also **like** to express our **appreciation** to Till Leopold, Project Lead, Employment, Skills and Human Capital Initiative; Vesselina Ratcheva, Data Analyst, Employment and Gender Initiatives; and Saadia Zahidi, Head of Employment and Gender Initiatives, for their dedication to this Report (D) (ME). **We would like** to thank Yasmina Bekhouche, Kristin Keveloh, Paulina Padilla Ugarte, Valerie Peyre, Pearl Samandari and Susan Wilkinson for their support of this project at the World Economic Forum (D) (ME). **Finally, we** welcome the untiring commitment of the Partners of the Global Challenge Initiative on Employment, Skills and Human Capital and the Global Challenge Initiative on

Gender Parity, who have each been **instrumental** in shaping this combined Report of the two Global Challenge Initiatives (D) (ME).”

Ao abordar os atores e dados do relatório o Fórum Econômico Mundial – na fala dos autores do prefácio Klaus Schwab (fundador e presidente executivo) e Richard Samans (membro do conselho de administração) – as informações são apresentadas como verdades, informações transmitidas ao leitor na forma de uma declaração que não negociam, não há outras possibilidades. Isso se dá pelo uso exclusivo de marcadores de modalidade “*is*” (é) e “*are*” (são) formando declarações na modalidade epistêmica.

O relatório é apresentado como uma solução, um primeiro passo para se preparar para as mudanças que sem dúvida vão ocorrer e gerenciar os impactos negativos apresentados, como podemos ver nos trechos (20), (21) e (22). Além disso, nos trechos (21), (23) e (24) - o relatório, conseqüentemente o Fórum Econômico Mundial, se autodenomina autoridade no tema e indica de maneira prescritiva quem são os atores relevantes no contexto do trabalho e do futuro do trabalho, caracterizando o movimento de legitimação por autorização. Há também um movimento de legitimação por racionalização dos resultados e atores envolvidos no relatório, que pode ser visto por exemplo no trecho “*better data and planning metrics, such as those in this Report*”<sup>6</sup>.

O movimento percebido a partir desse processo de legitimação dos atores em questão é a apresentação de verdades, obrigações, valores e caminhos. Conforme apresentado no recorte (21) os dados em que o relatório se baseia para suas análises são a opinião desses mesmos atores que vem sendo reforçados como autoridade. Além disso, ao se colocar como autoridade e indicar seu papel como de liderar as transformações é construída uma dinâmica de poder onde o trabalhador é o dominado, aspecto detalhado no tópico que aborda a posição assujeitada do trabalhador. Esse é justamente o movimento que a ACD busca identificar e tornar visível e é o palco de luta pelo poder ilustrado por Costa (2013, p. 3) quando fala sobre o processo de legitimação através do discurso e a ACD:

“Talvez uma das principais contribuições do trabalho de Foucault para as teorizações da ACD tenha sido não só evidenciar a existência do discurso como um lugar, mas sim estabelecer suas ligações com o poder, tornando-o um lugar de poder, indo além do estruturalismo e da hermenêutica. O discurso, dessa forma, não seria só o meio através do qual se exerce o poder, mas também o lugar pelo qual se luta para exercê-lo. Luta-se por meio do discurso, no discurso, pelo discurso. O poder dentro desse lugar é uma questão de inscrição na Ordem do Discurso, de legitimação como pessoa que tem o direito de fala.

Por sua vez, o poder sobre o discurso é uma questão de capacidade para mudar e controlar as regras das práticas discursivas e as estruturas da Ordem do Discurso

---

<sup>6</sup> melhores dados e métricas de planejamento, como os apresentados neste relatório

(FAIRGLOUGH; WODAK, 2000). Ou seja, a capacidade e a autoridade para manipular a situação de comunicação, estabelecendo posições (por vezes, assimétricas) e contratos genéricos, às vezes transgressores das regras de um gênero. [...]

A organização material das instituições, das Ordens do Discurso, delimita não só o status daquele que fala. Tal organização delimita também o que significa tomar o discurso, tomar o direito de falar. A tomada da fala se dá pelas regras de uma dada instituição, mas essa enunciação precisa ser evidenciada por mecanismos da própria instituição, para que fique claro que aquele espaço o espaço de fala é o lugar de poder.”

O quinto aspecto identificado na análise textual do corpus é acerca do caminho apontados pelo relatório. É possível perceber que a orientação do relatório se concentra em um aspecto, a requalificação por meio da atualização das **competências do trabalhador**. Este aspecto foi identificado como um dos pontos centrais utilizado como a solução a ser perseguida pelo trabalhador e fomentada pelas empresas e governo. Foram destacados alguns trechos a seguir que ilustram esse aspecto.

25 “While some jobs **are threatened** by redundancy and others grow **rapidly**, existing jobs **are** also going through a change in the skill sets **required** to do them (D) (ME).”

26 “It taps into the knowledge of those who **are best placed** to observe the dynamics of workforces—Chief Human Resources and Strategy Officers—by asking them what the current shifts mean, specifically for **employment, skills and recruitment** across industries and geographies (D) (ME). In particular, we have introduced a new measure—**skills stability**—to quantify the degree of skills disruption within an occupation, a job family or an entire industry (D) (ME).”

27 “However, it **is** also **clear** that this **need** for **more** talent in certain job categories **is** accompanied by **high skills instability across all job categories (D) (ME)**. Combined together, net job growth and skills instability result in most businesses **currently** facing **major** recruitment **challenges** and talent **shortages**, a pattern already **evident** in the results (D) (ME) and set **to get worse over the next five years (O - Promessa) (MD)**.”

28 “**To prevent a worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—reskilling and upskilling of today’s workers will be critical** (O - Promessa) (MD).”

29 “In particular, business collaboration within industries to create larger pools of **skilled talent will become indispensable, as will multi-sector skilling partnerships** that leverage the very same collaborative models that underpin many of the technology-driven business changes underway today (O - Promessa) (MD).”

Em termos de modalidade, vemos a construção dos trechos composta por declarações na modalidade epistêmica, apresentando as verdades com que o relatório se compromete. Mais uma vez esse movimento acontece de forma decisiva sem negociar com outras possibilidades indicando o que será o futuro, o que é “*required*” ou “*need*” (necessário ou obrigatório) – recorte (25) e (27) - e quem são os atores com autoridade no tema – recorte (26). Vemos também diversas ofertas na forma de promessas através da modalidade deontica que mostram o comprometimento do relatório com a ação, ou caminho indicado – trechos (27) a (29).

Nos trechos destacados acima se destaca o uso de elementos avaliativos para construção dos argumentos e ideias apresentados. Um dos aspectos identificados ao observar a categoria de avaliação foi o uso constante de elementos com alta intensidade que caracterizam cenários negativos relacionados à 4RI, como os destacados em vermelho nos trechos “*threatened by redundancy*”, “*high skills instability across all job categories*”, “*major recruitment challenges and talent shortages*” e “*worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality*”. O leitor se depara repetidamente com um discurso que gera insegurança uma vez que estamos falando de ameaças, grandes desafios, instabilidade, desemprego em massa e crescente desigualdade. Não são apresentados dados além da opinião dos líderes entrevistados para embasar esse posicionamento, contudo esse futuro é dado como “*evident*” (evidente), como pode ser visto no recorte (27).

Refletindo sobre a dinâmica de legitimação de poder, é esperado que após se deparar com essas informações há uma inclinação de buscar uma solução, uma alternativa, afinal quem quer tal desfecho? E o relatório apresenta essa solução - única, exigida e tida como óbvia - conforme visto nos recortes “*the skill sets required to do them*”, “*it is also clear that this need for more talent*”, “*reskilling and upskilling of today’s workers will be critical*” e “*larger pools of skilled talent will become indispensable*”. De todo um sistema que é afetado por transformações globais que atingem os níveis social, econômico, político, dentre outros a única solução clara apresentada é transformar o trabalhador num certo molde específico por meio do desenvolvimento de competências.

Conforme apontado por Costa (2013), é possível observar no relatório *The Future of Jobs 2016* essa luta por poder através da legitimação de certos atores e do relatório em questão. Nesse movimento ocorre a construção da assimetria de posição e poder em relação ao trabalhador, o trabalhador não é ouvido, não tem poder dentro do discurso e tem sua liberdade limitada uma vez que lhe são apresentados poucos caminhos e apenas um como vantajoso, aquele onde o trabalhador serve ao capital.

## 4.2 ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2018

Conforme detalhado na subseção 3.3 que aborda as estratégias de análise do *corpus* selecionado, dois movimentos de análise textual foram realizados nos trechos selecionados do relatório *The Future of Jobs 2018*: primeiramente foram verificadas se os cinco pontos de destaque da análise textual do relatório *The Future of Jobs 2016* continuaram presentes e relevantes, levando em consideração a característica dialética do discurso; em seguida foi analisada a presença de novas tendências e pontos de destaque contidos no relatório. Este

relatório se apresentou como *corpus* relevante para análise textual a partir do significado identificacional do perfil do trabalhador da Quarta Revolução Industrial e as dinâmicas sociais direcionadas a produção deste perfil, aspectos estes que serão apresentados na presente subseção.

No relatório de 2018 foi identificada a continuidade dos cinco pontos de destaque apresentados no texto que compõem o discurso do Fórum Econômico Mundial previamente analisados no relatório de 2016. Estes pontos são: forte uso do que Fairclough (2003) chamou de futurologia; ausência da voz do trabalhador no relatório; criação de cenários paralelos que reforçam o caminho a ser seguido; legitimação dos atores relevantes e do próprio relatório; e traz os *skill sets* ou seja, o conjunto de competências, como uma necessidade do trabalhador. Uma vez que esses pontos foram aprofundados na subseção 4.1 aqui serão brevemente analisados, com o intuito de confirmar a permanência de tais aspectos no discurso.

O foco principal da análise será em pontos que não foram apresentados previamente. Serão analisados três novos aspectos no discurso contido no relatório de 2018 relevantes à pergunta de pesquisa, sendo eles: a criação de um paralelo humano x máquina; a apresentação das transformações como algo positivo para o trabalhador; e o perfil do trabalhador da Quarta Revolução Industrial e as dinâmicas para moldá-lo.

Os trechos que retratam a **futurologia** estão muitas vezes associados à **construção de cenários paralelos**, por isso esses dois pontos de destaque serão apresentados de forma conjunta utilizando os trechos (30) a (39) a seguir. Nos trechos onde foram encontrados cenários paralelos fiz a indicação da relação meta-alcance ou problema-solução.

30 “Catalysing positive outcomes and a future of good work for all **will require bold** leadership and an entrepreneurial spirit from businesses and governments, as well as an agile mindset of lifelong learning from employees.” (WEF, 2018, p. v) – PROBLEMA-SOLUÇÃO

31 “A cluster of emerging roles **will gain significantly in importance** over the coming years, while another cluster of job profiles **are set** to become increasingly redundant (Figure 3).” (WEF, 2018, p. 7) – META-ALCANCE

32 “As companies begin to formulate business transformation and workforce strategies over the course of the 2018–2022 period, they **have** a genuine window of opportunity to leverage new technologies, including automation, to enhance economic value creation through new activities, improve job quality in traditional and newly emerging occupations, and augment their employees’ skills to reach their full potential to perform new high value-added work tasks, some of which **will have never before been** performed by human workers. [...] At the same time, technological change and shifts in job roles and occupational structures **are** transforming the **demand** for skills at a faster pace than **ever before**. Therefore, **imperative** for achieving such a positive vision of the future of jobs **will be** an economic and societal move by governments, businesses and individuals towards agile lifelong learning, as well as inclusive strategies and programmes for skills retraining and upgrading across the entire occupational spectrum.” (WEF, 2018, p. 22) – PROBLEMA-SOLUÇÃO



33 “it **is** also clear that the Fourth Industrial Revolution’s wave of technological advancement **is** set to reduce the number of workers **required** for certain work tasks.” (WEF, 2018, p. v)

34 “By evaluating the issues at hand from the perspective of some of the world’s largest employers, we **hope** to improve current knowledge around anticipated skills requirements, recruitment **patterns** and training **needs**.” (WEF, 2018, p. 4)

35 “These transformations, if managed wisely, **could** lead to a new age of good work, good jobs and improved quality of life **for all**, but if managed poorly, pose the risk of widening skills gaps, greater inequality and broader polarization.” (WEF, 2018, p. vii) – META-ALCANCE

36 “**Some** workers **are** experiencing rapidly expanding opportunities in a variety of new and emerging job roles, while others **are** experiencing a rapidly declining outlook in a range of job roles traditionally considered ‘safe bets’ and gateways to a lifetime career.” (WEF, 2018, p. 6) – META-ALCANCE

37 “the **vast majority** of employers surveyed for this report expect that, by 2022, the skills **required** to perform most jobs **will have** shifted significantly.” (WEF, 2018, p. 12)

38 “There **are** complex feedback loops between new technology, jobs and skills. New technologies **can** drive business growth, job creation and demand for specialist skills but they **can also** displace entire roles when certain tasks become obsolete or automated. Skills gaps—both among workers and among the leadership of organizations—**can speed up** the trends towards automation in **some** cases but **can also** pose barriers to the adoption of new technologies and therefore impede business growth.” (WEF, 2018, p. 6) META-ALCANCE

39 “The new labour market taking shape in the wake of the Fourth Industrial Revolution **holds** both challenges and opportunities.” (WEF, 2018, p. 22) META-ALCANCE

Apesar de permanecer presente no relatório, conforme identificado no trecho (30) a (33), na leitura do relatório foi possível perceber uma redução do uso de marcadores de modalidade com alto comprometimento com a verdade e a ação, como “*will*” (vai/vão), “*is/are*” (é/são) no decorrer do relatório. Há uma maior relativização das **predições do futuro** com o uso de marcadores como “*could*” (poderia), “*can*” (pode), “*hope*” (espera), conforme trechos (35) e (36) ou flexibilizando a pessoa da oração como visto nos trechos (36) “*Some workers are*” (alguns trabalhadores são) e (37) “*the vast majority of employers*” (a grande maioria dos trabalhadores).

Apesar de o relatório ainda ter uma conotação de predição do futuro e construção de uma imagem de expert que dá relevância aos cenários apresentados, há um efeito da mudança nos indicadores de modalidade mais relativizados, que reduzem o compromisso ou a responsabilidade do Fórum Econômico com a concretização das predições. Por outro lado, o fato dessa relativização acontecer em diversos trechos com a construção de cenários paralelos repletos de marcadores de avaliação que criam uma visão clara do desejável e do indesejável - como nos trechos (35), (36), (38), (39) – ou em outros com a inclusão de marcadores de modalidade como “*need*” (precisa), ou “*required/requirement*” (requerido/exigência)

contrapondo a relativização inicial – nos trechos (34) e (37) - permanece presente no relatório o impacto preditivo que constrói uma visão de futuro positiva e outra negativa e o caminho que permite colher os resultados indicados, além de criar a urgência na realização das ações indicadas.

Como forma de validar essa percepção foi realizada uma busca geral dos termos em ambos os relatórios que é apresentada na Tabela 2 abaixo.

Tabela 2: Análise do número de ocorrências dos marcadores de modalização.

Marcadores de modalização	The Future of Jobs 2016	The Future of Jobs 2018
<b>will</b>	150	101
<b>are</b>	327	158
<b>is</b>	371	118
<b>need(s)</b>	33+29 = 62	26+99 = 125
<b>require(s) + required</b>	12+2+11 = 25	16+15+14 = 45
<b>can</b>	44	34
<b>might</b>	12	14
<b>could</b>	10	9
<b>may</b>	37	32
<b>hope</b>	2	4

Fonte: desenvolvido pela autora.

A partir da análise quantitativa na tabela 2 acima mais a análise qualitativa das frases em que esses marcadores foram utilizados foi possível identificar que de fato houve uma queda significativa no uso dos marcadores de modalidade “*will*”, “*are*”, “*is*” e “*can*” que apresentam maior força e compromisso do relatório acerca das predições apresentadas. Outro aspecto marcante identificado foi o aumento relevante do uso dos marcadores “*need(s)*”, “*require(s)*” e “*required*”, que como visto nos trechos previamente analisados fizeram uma compensação da relativização dos verbos modais utilizados. Em termos qualitativos, vale ressaltar que muitas das ocorrências do marcador de modalidade “*need(s)*”, que teve um aumento expressivo no relatório de 2018, está em orações que tratam das competências, requalificação e melhor qualificação do trabalhador. Isso indica o aumento do peso dado à essa temática no relatório, aspecto esse que será melhor analisado posteriormente.

Abordando mais especificamente a construção de **cenários paralelos**, é possível observar nos recortes (31), (35), (36), (38) e (39) a relação meta-alcance, onde o relatório utiliza recursos avaliativos para indicar parâmetros de sucesso e insucesso. No recorte (31), por exemplo, vemos a dinâmica meta-alcance no trecho “*will gain significantly in importance*” e “*become increasingly redundant*”. Essa construção se faz a partir do uso de marcadores de avaliação que remetem à algo positivo em um dos cenários e negativo no outro (importance vs

redundant), além de trazer o marcador de modalidade “will” que indica forte compromisso com a verdade apresentada. Nos trechos (30) e (32) está presente a estrutura problema-solução. No trecho (32) primeiramente o uso de tecnologia é apresentado como a solução que vai possibilitar ganhos em diversas áreas para diversos atores, como *“to enhance economic value creation through new activities, improve job quality in traditional and newly emerging occupations, and augment their employees’ skills to reach their full potential to perform new high value-added work tasks”*<sup>7</sup>. Mais a frente ainda no trecho (32) o relatório indica outra solução que é “imperativa” para que se possa realmente colher os impactos positivos do futuro do trabalho *“agile lifelong learning, as well as inclusive strategies and programmes for skills retraining and upgrading”*<sup>8</sup>. A mesma solução é apresentada no trecho (30) onde é indicado como caminho *“bold leadership and an entrepreneurial spirit from businesses and governments, as well as an agile mindset of lifelong learning from employees”*<sup>9</sup>. Em ambos os trechos a solução é apresentada de forma prescritiva através dos marcadores de modalidade “will require” e “imperative” não há espaço para outras possibilidades. Assim como no relatório de 2016 vemos ser reforçado o caminho de desenvolvimento das competências do trabalhador (esse aspecto será abordado em mais detalhes posteriormente). A combinação das duas relações (meta-alcance e problema-solução) no relatório traz a apresentação de parâmetros de (in)sucesso que reforçam a negatividade e geram rejeição dos problemas apresentados e gera mais intensidade na busca pela solução.

O segundo e quarto ponto de destaque identificados no relatório de 2016, o **trabalhador sem voz** e a **legitimação** dos atores relevantes, respectivamente, também seguem presentes no relatório *The Future of Jobs 2018*. Os trechos a seguir ilustram tais aspectos.

40 “The fundamental pace of change **has** only accelerated further since the World Economic Forum published its initial report on this new labour market—The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution—in January 2016. With an increased need for tangible evidence and reliable information from the frontlines of this change, this new edition of the Future of Jobs Report once again taps into the collective knowledge of those **who are best placed** to observe the dynamics of workforces—executives, especially Chief Human Resources Officers, of some of the world’s largest employers—by asking them to reflect on the latest employment, skills and human capital investment trends across industries and geographies.” (WEF, 2018, p. v)

41 “The usefulness of this focused perspective lies precisely in its operational concreteness, shedding light on the understanding and intentions of companies that

<sup>7</sup> Aumentar a criação de valor econômico por meio de novas atividades, melhorar a qualidade do emprego em ocupações tradicionais e emergentes e aprimorar as habilidades de seus funcionários para que atinjam seu potencial máximo no desempenho de novas tarefas de trabalho de alto valor agregado

<sup>8</sup> aprendizagem ágil ao longo da vida, bem como estratégias e programas inclusivos para reciclagem e atualização de habilidades

<sup>9</sup> liderança ousada e espírito empreendedor por parte de empresas e governos, bem como uma mentalidade ágil de aprendizado contínuo por parte dos funcionários

**are often setting the pace** of global labour market change within their sectors and geographies as well as **shaping** demand for talent across global value chains and **fast-growing** online talent platforms.” (WEF, 2018, p. 4)

42 “The **resulting** data set represents the operational understanding of **strategic** human resources professionals, **specifically** those of **large** employers operating in **multiple** locations (Figures 1a and 1b). While **only a minority** of the world’s global workforce of **more than three billion** people is **directly** employed by **large multinational** employers, these companies **often act** as **anchors** for local firm ecosystems. Therefore, in addition to their **own significant share** of employment, workforce-planning decisions by these firms **have the potential** to **transform** local labour markets through **indirect** employment **effects and spillovers**, and **by setting the pace** for adoption of new technologies and changing skills and occupational **requirements.**” (WEF, 2018, p. 5)

O relatório de 2018 define quem são os atores mais indicados para falar sobre o futuro do trabalho, reforçando o posicionamento feito no relatório de 2016. No recorte (40) o relatório reforça a relevância do relatório de 2016 e eleva a “necessidade” das informações oferecidas pelo relatório de 2018, legitimando o relatório em si e suas predições. Isso é feito de forma prescritiva através dos verbos modais “*has*” e “*are*”. Neste mesmo recorte são legitimados os atores que contribuíram para a elaboração do relatório através do uso de elementos avaliativos – “*those who are best placed*” - e mais uma vez o trabalhador não é consultado, aparecendo sem voz. No recorte (41) há mais um movimento de legitimação do relatório e atores envolvidos indicando seu poder de definir os rumos do mercado de trabalho – “*companies that are often setting the pace of global labour market*”. Além disso, nesse recorte vemos o movimento de tornar o trabalhador uma fonte de talento – “*shaping demand for talent across global value chains*”- não se enxerga o indivíduo, mas o insumo que ele pode oferecer, o que pode ser visto como um assujeitamento do trabalhador. No recorte (42) o relatório faz um movimento de legitimação por racionalização dos atores que forneceram as informações para a elaboração do relatório, conseqüentemente validando o relatório, através de argumentos do tamanho, relevância global e influência. Neste recorte são utilizados diversos marcadores de avaliação para reforçar seu posicionamento, tais como: “*strategic*”, “*large*”, “*multiple*”, “*anchors*” e “*significant share*”. Vemos também aqui de forma detalhada a construção do raciocínio sobre o poder dessas empresas – “*these firms have the potential to transform local labour markets*” – tornando suas demandas “exigências” para os trabalhadores, o que reforça a falta de voz do trabalhador.

Os posicionamentos do relatório são prescritivos, sem negociar com a verdade apresentada, visto através do uso de marcadores de modalidade como: “*are*”, “*has/have*”, “*need*” e “*required*”. Neste contexto, o trabalhador não é ouvido e nem considerado como relevante para tratar do futuro do trabalho e seus desdobramentos. Isso é reforçado pela

legitimação de quem são os atores relevantes, excluindo o trabalhador, uma vez que coloca esses atores como especialistas e detentores do poder de mudança – no recorte (40) “frontline of this change / na linha de frente da mudança”.

O quinto ponto de destaque identificado no relatório de 2016 foi o grande foco nas **competências do trabalhador**. Esse aspecto também aparece no relatório de 2018 e ganha ainda mais relevância que no relatório anterior. A seguir serão apresentados os recortes do *corpus* que retratam este aspecto.

No relatório The Future of Jobs 2018 são apontados como “Key Findings”, ou seja, os principais achados, doze pontos: 1) *Drivers of change*; 2) *Accelerated technology adoption*; 3) *Trends in robotization*; 4) *Changing geography of production, distribution and value chains*; 5) *Changing employment types*; 6) *A new human-machine frontier within existing tasks*; 7) *A net positive outlook for Jobs*; 8) *Emerging in-demand roles*; 9) *Growing skills instability*; 10) *A reskilling imperative*; 11) *Current strategies for addressing skills gaps*; 12) *Insufficient reskilling and upskilling*<sup>10</sup>.

Não proponho entrar em detalhes no que cada ponto abordou, mas a partir dessa visão geral do que será apresentado no relatório já é possível perceber dois aspectos centrais no discurso: a influência da tecnologia no futuro do trabalho e a importância das competências, da requalificação e da maior qualificação. Além disso, a requalificação é posta como um imperativo, aumentando o compromisso do relatório com essa previsão e reduzindo a possibilidade de escolha do trabalhador. No relatório de 2016 foi identificado que o desenvolvimento das competências, pela requalificação ou maior qualificação, é o único caminho apresentado para se colher impactos positivos e evitar os impactos negativos da Quarta Revolução Industrial. Isso não foi diferente no relatório de 2018, conforme retratado pelos trechos (43) e (44) a seguir:

43 “However, in order to result in a positive outcome for workers and businesses alike in the midst of these geographically differentiated shifts, lifelong learning and national reskilling and upskilling plans for countries at **every stage** of economic development are paramount.” (WEF, 2018, p. 18)

44 “As companies begin to formulate business transformation and workforce strategies over the course of the 2018–2022 period, they **have** a genuine window of opportunity to leverage new technologies, including automation, to enhance economic value creation through new activities, improve job quality in traditional and newly emerging occupations, and augment their employees’ skills to reach their

<sup>10</sup> 1) Impulsionadores de mudança; 2) Adoção acelerada de tecnologia; 3) Tendências da robotização; 4) Mudando a geografia da produção, distribuição e cadeias de valor; 5) Alteração dos tipos de emprego; 6) Uma nova fronteira homem-máquina dentro das tarefas existentes; 7) Uma perspectiva líquidas positiva para os Empregos; 8) Papéis sob demanda emergentes; 9) Crescente instabilidade de competências; 10) Um imperativo de requalificação; 11) Estratégias atuais para abordar as lacunas de habilidades; 12) Requalificação e qualificação insuficientes.

full potential to perform new high value-added work tasks, some of which **will have never before been** performed by human workers. [...] At the same time, technological change and shifts in job roles and occupational structures **are** transforming the **demand** for skills at a faster pace than **ever before**. Therefore, **imperative** for achieving such a positive vision of the future of jobs **will be** an economic and societal move by governments, businesses and individuals towards agile lifelong learning, as well as inclusive strategies and programmes for skills retraining and upgrading across the entire occupational spectrum.” (WEF, 2018, p. 22)

Em ambos os recortes – (43) e (44) – se fala primeiro de um cenário positivo e em seguida o caminho para alcançá-lo, que é: o aprendizado por toda a vida, a requalificação e maior qualificação. Esse caminho não é uma opção, conforme indicado pelos marcadores de modalidade “*paramount*” (primordial) e “*imperative*” (imperativo). Não é apenas o caminho e seus desdobramentos que são apontados como positivos. A mudança em si também uma vez que constitui um “desenvolvimento” no recorte (43) e uma “oportunidade” no recorte (44). Especificamente para o trabalhador, a mudança é um caminho para que ele possa atingir o seu pleno potencial, conforme visto no trecho (44) - “*augment their employees’ skills to reach their full potential to perform new high value-added work tasks*<sup>11</sup>” – o que traz a centralidade do trabalho na vida e na identidade. Diversos marcadores de avaliação são usados no recorte (44) para reforçar os inúmeros ganhos dos avanços tecnológicos. Também é criado um senso de urgência para executar a mudança “*faster pace than ever before*” (ritmo mais acelerado do que nunca).

No relatório *The Future of Jobs 2018* um aspecto ganhou destaque no que diz respeito às competências dos trabalhadores, a valorização dos profissionais que já possuem as competências mais relevantes para o contexto da Quarta Revolução Industrial, conforme ilustrado pelos trechos a seguir.

45 “Respondents to our survey further indicate that they **are set to** prioritize and focus their reskilling and upskilling efforts on employees currently performing high value roles as a way of strengthening their enterprise’s strategic capacity [...] In other words, those most in need of reskilling and upskilling are least likely to receive such training.” (WEF, 2018, p. 13)

46 “Other recent research similarly finds that, currently, reskilling and upskilling efforts are largely focused on already highly-skilled and highly-valued employees.” (WEF, 2018, p. 14)

47 “Projected adaptations specific to the skilling **needs** associated with these changes **include** the potential to buy, build, borrow or automate talent. In particular, many of the Future of Jobs Survey respondents highlighted that they **are likely** to hire new permanent staff with skills that are relevant to the adopted technologies.” (WEF, 2018, p. 17)

---

<sup>11</sup> aprimorar as habilidades de seus funcionários para atingir todo o seu potencial para realizar novas tarefas de trabalho de alto valor agregado

Segundo o relatório, os profissionais que menos precisariam de suporte para se desenvolver, tanto por razões financeiras quanto por terem um *gap* menor a ser desenvolvido, serão os profissionais que receberão mais treinamentos e crescimento profissional, aspectos ilustrados pelos trechos (45) e (46). A estratégia apresentada pelos negócios reforça as diferenças entre os trabalhadores socialmente e também nos seus processos de subjetivação, uma vez que se reforça o valor de alguns em detrimento de outros. No trecho (45) esses aspectos são reforçados pelos elementos avaliativos como “*high value*” (elevado valor), “*highly-skilled*” (altamente qualificados) e o marcador de modalidade “*need*” (necessidade) que cria a necessidade de adaptação. No trecho (46) esse aspecto é reforçado também utilizando marcadores de avaliação que valorizam um grupo já favorecido de trabalhadores. Os trabalhadores que não estiverem prontos para atender as novas demandas terão que se responsabilizar pelo seu próprio desenvolvimento ou serão substituídos. No relatório de 2018 o trabalhador segue sendo visto como uma espécie de *commodity*, conforme percebido no trecho (47) onde se retrata o trabalhador como uma fonte de talento que pode ser comprada, construída, emprestada ou até automatizada. Essa visão coloca ainda mais pressão no trabalhador para buscar sua adaptação por conta própria, sob o risco de substituição pela tecnologia ou outros trabalhadores mais qualificados. Esse discurso favorece uma competição entre trabalhadores e trabalhadores e máquinas.

Foram apresentados até este ponto a análise textual de aspectos do discurso que já estavam presentes no relatório de 2016 e seguem sendo fomentados no discurso do Fórum Econômico Mundial, ainda que alguns posicionamentos tenham se enfraquecido ou intensificado. Irei apresentar agora as características identificadas no relatório de 2018 que não estavam presentes ou não se destacaram no relatório anterior. A primeira dessas características é o aumento do impacto do uso da tecnologia para o trabalhador, juntamente com o **surgimento do paralelo homem-máquina** no discurso, termo esse que não foi utilizado no relatório de 2016 e aparece repetidamente no relatório de 2018. Esse aspecto pode ser observado nos recortes a seguir:

48 “A new human-machine frontier within existing tasks: Companies expect a significant shift on the frontier between humans and machines when it comes to existing work tasks between 2018 and 2022.” (WEF, 2018, p. viii)

49 “Common to these recent debates is an awareness that, as technological breakthroughs rapidly shift the frontier between the work tasks performed by humans and those performed by machines and algorithms, global labour markets **are likely** to undergo major transformations.” (WEF, 2018, p. 3)

50 “The estimates of companies surveyed for this report provide a nuanced view of how human-machine collaboration **might** evolve in the time horizon up to 2022 (Figure 5). In today’s enterprise, machines and algorithms **most often complement** human skills in information and data processing. They also support the performance

of complex and technical tasks, as well as supplementing more physical and manual work activities. However, some work tasks **have thus far** remained overwhelmingly human: Communicating and interacting; Coordinating, developing, managing and advising; as well as Reasoning and decision-making. Notably, in terms of total working hours, in the aggregate no work task **was yet** estimated to be predominantly performed by a machine or an algorithm.

By 2022, this picture **is projected to** change somewhat. Employers surveyed for this report expect a deepening across the board of these existing trends, with machines and algorithms on average increasing their contribution to specific tasks by 57%. Relative to their starting point today, the expansion of machines' share of work task performance is particularly marked in Reasoning and decision-making; Administering; and Looking for and receiving job-related information. The majority of an organization's information and data processing and information search and transmission tasks **will be** performed by automation technology (Figure 5)." (WEF, 2018, p. 11)

Apesar de ambos os relatórios estarem repletos de paralelos, aspecto previamente analisado, ao criar uma denominação específica para um desses paralelos e trazê-lo em diversos pontos faz com que ele ganhe destaque na construção do discurso. Vemos isso se confirmar inclusive por ser apontado como um dos doze principais achados do relatório 6) "*A new human-machine frontier within existing tasks*<sup>12</sup>" (WEF, 2018, p. viii). A dinâmica apresentada entre humanos e máquinas é de competição e separação.

Nos trechos (48), (49) e (50) o relatório utiliza um vocabulário que cria essa dinâmica de lados opostos, como por exemplo "*frontier*" (fronteira), "*between*" (entre), "*shift*" (transferência) e "*share of*" (parte do). Além disso, no trecho (50) são apresentadas projeções estatísticas que indicam que cada vez mais atividades serão performadas por máquinas e que, enquanto até hoje não se tem uma atividade de trabalho predominantemente realizada por máquinas ou algoritmos, estima-se que isso irá mudar. Esse contexto de competição e substituição é apresentado como uma certeza, como vemos pelo uso do marcador de modalidade "*will be*" (será). Esse é mais um recurso de construção de urgência e medo no trabalhador, engajando-o com o caminho traçado pelo relatório.

O segundo ponto identificado que não foi analisado no relatório de 2016 mas que chamou atenção no de 2018 foi o fato das **transformações indicadas como necessárias, ou em muitos casos obrigatórias, serem apresentadas no discurso como algo positivo para o trabalhador**, uma espécie de libertação para o mesmo. Vemos essa característica retratada nos trechos (51) a (56).

51 "The findings of this report **suggest the need** for a comprehensive 'augmentation strategy', an approach where businesses look to utilize the automation of some job tasks to complement and enhance their human workforces' comparative strengths and ultimately to enable and empower employees to extend to their full potential. [...] However, to unlock this positive vision, workers **will need** to have the

<sup>12</sup> Uma nova fronteira homem-máquina dentro das tarefas existentes



appropriate skills enabling them to thrive in the workplace of the future and the ability to continue to retrain throughout their lives.” (WEF, 2018, p. ix)

52 “Workforce transformations **are** no longer an aspect of the distant future. As shown in the five-year outlook of this report, these transformations **are** a feature of today’s workplaces and people’s current livelihoods and **are set** to continue in the near term. We **hope** this report **is** a call to action to governments, businesses, educators and individuals alike to take advantage of a rapidly closing window to create a new future of good work **for all**.” (WEF, 2018, p. vi)

53 “A particular focus of this new edition of the report **is** to arrive at a better understanding of the potential of new technologies to create as well as disrupt jobs and to improve the quality and productivity of the existing work of human employees. Our findings **indicate** that, by 2022, augmentation of existing jobs through technology **may** free up workers from the majority of data processing and information search tasks—and **may** also increasingly support them in high-value tasks such as reasoning and decision-making as augmentation becomes increasingly common over the coming years as a way to supplement and complement human labour. The changes heralded by the use of new technologies **hold the potential to** expand labour productivity across industries, and to shift the axis of competition between companies from a focus on automation-based labour cost reduction to an ability to leverage technologies as tools to complement and enhance human labour.” (WEF, 2018, p. ix)

54 “The rise of workplace automation in its many forms has the potential to vastly improve productivity and augment the work of human employees. Automation technology **can help** remove the burden of repetitive administrative work and **enable** employees to focus on solving more complex issues while reducing the risk of error, **allowing** them to focus on value-added tasks.” (WEF, 2018, p. 10)

55 “In theory, these technologies take away tasks from workers, but in practice their overall effect **is** to vastly amplify and augment their abilities.” (WEF, 2018, p. 11)

56 “**Ultimately**, the core objective for governments, industries and workers alike **should be** to **ensure** that tomorrow’s jobs **are** fairly remunerated, entail treatment with respect and decency and provide realistic scope for personal growth, development and fulfilment.” (WEF, 2018, p. 23)

Nos recortes (51), (52) e (53) são apresentadas diversas vantagens para o trabalhador acerca da adoção de tecnologias para a realização de atividades que são atualmente realizadas por humanos. Apesar desse movimento demandar – como já analisado previamente e reforçado no recorte (51) onde é indicado “*to unlock this positive vision, workers will need to have the appropriate skills*<sup>13</sup>” – a adaptação dos trabalhadores, criar uma dinâmica de valorização de poucos e responsabilizar o trabalhador por seu próprio desenvolvimento.

No decorrer do relatório o leitor se depara constantemente dinâmicas problema-solução que elementos de modalidade e avaliação que criam uma perspectiva de necessidade, obrigação e urgência para seguir um caminho específico. Vemos isso no trecho (54) onde o problema é o trabalho repetitivo apontado como um fardo e a solução a automação, juntamente com a solução são apresentadas diversos ganhos proporcionados por ela. No trecho (55) há uma argumentação para eliminar objeções a respeito do uso da tecnologia, onde o relatório afirma, faz uma

<sup>13</sup> Para concretizar essa visão positiva, os trabalhadores precisarão ter as habilidades adequadas

declaração que não negocia ou traz dúvida, que a tecnologia é a solução, algo positivo para os trabalhadores especificamente “*but in practice their overall effect is to vastly amplify and augment their abilities*<sup>14</sup>”.

No relatório *The Future of Jobs 2016* o caminho da requalificação ou maior qualificação era apresentado como uma espécie de salvação, conforme detalhado previamente na análise desenvolvida na subseção 4.1. Já no relatório *The Future of Jobs 2018* a análise dos elementos do discurso indicaram uma diferença, apesar do caminho para evitar os resultados negativos ser o mesmo - o desenvolvimento das competências necessárias para a adaptação ao cenário da 4RI – a forma de apresentar esse caminho mudou. O caminho de adaptação agora é apresentado como algo positivo para o trabalhador, não apenas por questões financeiras como era no relatório de 2016: “*worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality*”<sup>15</sup> (WEF, 2016, p. v), agora se torna um caminho de libertação, celebração, realização. Vemos isso pela escolha dos elementos avaliativos como “*free up*” (liberar), “*enable*” (permitir), “*empower*” (empoderar), “*extend to their full potential*” (expandir até seu pleno potencial), “*thrive*” (prosperar), “*good work for all*” (bom trabalho para todos). Agora o benefício passa a ser pessoal, não apenas profissional, envolve o ganho emocional, autoimagem, um processo mais profundo de identificação do trabalhador com o caminho apresentado, conforme visto no trecho (56) “*personal growth, development and fulfilment*” (crescimento pessoal, desenvolvimento e realização) (WEF, 2018, p. 23).

Até aqui foram analisadas textualmente a partir do significado identificacional as estruturas gerais do *corpus* selecionado. Os trechos que serão apresentados a partir deste ponto permeiam o conteúdo do relatório de 2018, mantendo assim tais estruturas. Conforme indicado previamente na seção 3, que detalha a seleção do corpus e metodologia de análise, o relatório *The Future of Jobs 2018* apresentou um conteúdo que permitiu a análise em mais detalhes do perfil do trabalhador e o modelo de trabalho da Quarta Revolução Industrial. Iniciarei agora esta etapa da análise textual.

Primeiramente irei apresentar os principais aspectos identificados no relatório a respeito do **perfil do trabalhador da Quarta Revolução Industrial**.

57 “Catalysing positive outcomes and a future of good work **for all will require bold** leadership and an entrepreneurial spirit from businesses and governments, as well as an agile mindset of lifelong learning from employees.” (WEF, 2018, p. v)

<sup>14</sup> mas, na prática, seu efeito geral é ampliar e aumentar imensamente suas habilidades

<sup>15</sup> pior cenário – mudança tecnológica acompanhada de escassez de talentos, desemprego em massa e crescente desigualdade

58 “Our analysis finds that increased demand for new roles **will** offset the decreasing demand for others. However, these net gains **are not** a foregone conclusion. They entail difficult transitions for millions of workers and the **need** for proactive investment in developing a new surge of agile learners and skilled talent globally.” (WEF, 2018, p. v)

59 “Our analysis indicates that, to date, many employers’ retraining and upskilling efforts remain focused on a narrow set of current highly-skilled, highly-valued employees. However, in order to truly rise to the challenge of formulating a winning workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution, businesses **will need** to recognize human capital investment as an asset rather than a liability. This **is** particularly **imperative** because there **is** a virtuous cycle between new technologies and upskilling. New technology adoption drives business growth, new job creation and augmentation of existing jobs, provided it **can** fully leverage the talents of a motivated and agile workforce who **are** equipped with futureproof skills to take advantage of new opportunities through continuous retraining and upskilling. Conversely, skills gaps—both among workers and among an organization’s senior leadership—may significantly hamper new technology adoption and therefore business growth.” (WEF, 2018, p. v)

60 “Emerging in-demand roles: Among the range of established roles that **are set to** experience increasing demand in the period up to 2022 are Data Analysts and Scientists, Software and Applications Developers, and Ecommerce and Social Media Specialists, roles that are significantly based on and enhanced by the use of technology. Also **expected to grow** **are** roles that leverage distinctively ‘human’ skills, such as Customer Service Workers, Sales and Marketing Professionals, Training and Development, People and Culture, and Organizational Development Specialists as well as Innovation Managers. Moreover, our analysis finds extensive evidence of accelerating demand for a variety of wholly new specialist roles related to understanding and leveraging the latest emerging technologies: AI and Machine Learning Specialists, Big Data Specialists, Process Automation Experts, Information Security Analysts, User Experience and Human-Machine Interaction Designers, Robotics Engineers, and Blockchain Specialists.” (WEF, 2018, p. viii)

61 “A mindset of agile learning **will** also be **needed** on the part of workers as they shift from the routines and limits of today’s jobs to new, previously unimagined futures.” (WEF, 2018, p. ix)

62 “A mindset of agile learning on the part of both company leaders and workers **will be needed**, starting with an ability to reimagine the routines and limits of today’s jobs as part of a comprehensive workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution.” (WEF, 2018, p. 7)

63 “Across the industries surveyed, jobs **expected to** become increasingly redundant over the 2018–2022 period **are** routine-based, middle-skilled white-collar roles—such as Data Entry Clerks, Accounting and Payroll Clerks, Secretaries, Auditors, Bank Tellers and Cashiers (Table 3)—that **are susceptible** to advances in new technologies and process automation.” (WEF, 2018, p. 9)

64 “Workers with in-demand skills ready for augmentation **may** see their wages and job quality increase considerably. Conversely, even if automation only affects a subset of the tasks within their job role, workers lacking appropriate skills to adapt to new technologies and move on to higher value tasks **may** see their wages and job quality suppressed by technology steadily eroding the value of their job, as it encroaches on the tasks **required** to perform it. Therefore, central to the success of any workforce augmentation strategy is the buy-in of a motivated and agile workforce, equipped with futureproof skills to take advantage of new opportunities through continuous retraining and upskilling.” (WEF, 2018, p. 12)

65 “Key skills demand trends identified by our analysis include, on the one hand, a continued fall in demand for manual skills and physical abilities and, on the other hand, a decrease in demand for skills related to the management of financial and other resources as well as basic technology installation and maintenance skills (Table 4). Skills continuing to grow in prominence by 2022 include Analytical

thinking and innovation as well as Active learning and learning strategies. The sharply increased importance of skills such as Technology design and programming highlights the growing demand for various forms of technology competency identified by employers surveyed for this report. Proficiency in new technologies is only one part of the 2022 skills equation, however, as 'human' skills such as creativity, originality and initiative, critical thinking, persuasion, and negotiation **will** likewise retain or increase their value, as **will** attention to detail, resilience, flexibility and complex problem-solving. Emotional intelligence, leadership and social influence as well as service orientation **also see** an outsized increase in demand relative to their current prominence.” (WEF, 2018, p. 12)

66 “For workers, **there is an unquestionable need** to take personal responsibility for one’s own lifelong learning and career development. It is also equally clear that many individuals **will need** to be supported through periods of job transition and phases of retraining and upskilling by governments and employers.” (WEF, 2018, p. 23)

Uma das ferramentas do significado identificacional apresentadas por Fairclough (2003) para analisar os valores com os quais o autor se compromete é o mapeamento no texto do que é construído como desejável e indesejável com uma exposição resumida dos trechos formando uma espécie de lista. Para identificar os valores e características que o relatório fomenta e aquelas que rejeita em termos do perfil do trabalhador realizei esse exercício de mapeamento e listagem nos Quadros 13 e 14 a seguir. Na primeira coluna do quadro indiquei qual o trecho em que se situa o recorte; na segunda coluna o recorte que expressa o que é apresentado como (in)desejável pelo relatório; e por último criei a terceira coluna com algumas palavras-chave que representam as características identificadas e permite consolidar características similares com a mesma palavra-chave, proporcionando um olhar mais estratégico para o conteúdo.

Quadro 13: Análise das características desejáveis para o trabalhador segundo o relatório The Future of Jobs 2018.

Trecho	Desejável	Palavra-chave
(57)	an agile mindset of lifelong learning from employees (WEF, 2018, p. v)	agile mindset of learning
(58)	agile learners (WEF, 2018, p. v)	agile learning
(58)	skilled talent (WEF, 2018, p. v)	skilled
(59)	highly-skilled, highly-valued employees (WEF, 2018, p. v)	skilled
(59)	<u>talents of a motivated and agile workforce who are equipped with futureproof skills</u> (WEF, 2018, p. v)	talent; motivated; agile; skilled
(59)	retraining and upskilling (WEF, 2018, p. v)	learning
(60)	Among the range of <u>established</u> roles that <b>are set to</b> experience <u>increasing demand</u> in the period up to 2022 are Data Analysts and Scientists, Software and Applications Developers, and Ecommerce	technology use

	and Social Media Specialists, roles that are <u>significantly based on and enhanced by the use of technology</u> . (WEF, 2018, p. viii)	
(60)	Also <b>expected to grow</b> are roles that <u>leverage distinctively 'human' skills</u> , such as Customer Service Workers, Sales and Marketing Professionals, Training and Development, People and Culture, and Organizational Development Specialists as well as Innovation Managers. (WEF, 2018, p. viii)	human skills
(60)	specialist roles related to understanding and leveraging the latest <u>emerging Technologies</u> (WEF, 2018, p. viii)	technology use
(61)	<u>mindset of agile learning</u> (WEF, 2018, p. ix)	agile mindset of learning
(62)	<u>mindset of agile learning</u> (WEF, 2018, p. 7)	agile mindset of learning
(62)	<u>reimagine the routines</u> and limits of today's Jobs (WEF, 2018, p. 7)	reimagine routine work
(64)	Workers with <u>in-demand skills ready</u> for augmentation (WEF, 2018, p. 12)	skilled; technology use
(64)	skills to adapt to new technologies and move on to <u>higher value</u> tasks (WEF, 2018, p. 12)	skilled; technology use
(64)	<u>motivated and agile</u> workforce, equipped with <u>futureproof</u> skills to take <u>advantage</u> of new <u>opportunities</u> through <u>continuous</u> retraining and upskilling. (WEF, 2018, p. 12)	motivated; agile; skilled; learning
(65)	<u>Analytical thinking and innovation as well as Active learning and learning strategies</u> (WEF, 2018, p. 12)	analytical thinking; innovation; learning
(65)	The <u>sharply increased importance</u> of skills such as Technology design and programming highlights the <u>growing demand</u> for various forms of <u>technology competency</u> (WEF, 2018, p. 12)	skilled; technology use;
(65)	Proficiency in <u>new</u> technologies (WEF, 2018, p. 12)	skilled; technology use;
(65)	<u>'human' skills such as creativity, originality and initiative, critical thinking, persuasion, and negotiation will likewise retain or increase their value</u> (WEF, 2018, p. 12)	human skills; creativity; originality; initiative; critical thinking; persuasion; negotiation
(65)	<u>attention to detail, resilience, flexibility and complex problem-solving</u> (WEF, 2018, p. 12)	attention to detail; resilience; flexibility; complex problem-solving
(65)	<u>Emotional intelligence, leadership and social influence as well as service orientation</u> (WEF, 2018, p. 12)	emotional intelligence; leadership; social influence; service orientation

(66)	<u>unquestionable need</u> to take personal <b>responsibility</b> for <u>one's own lifelong learning and career development</u> (WEF, 2018, p. 23)	career personal responsibility; learning
(66)	<u>retraining and upskilling</u>	learning

Fonte: desenvolvido pela autora com base em WEF (2018).

Quadro 14: Análise das características indesejáveis para o trabalhador segundo o relatório The Future of Jobs 2018.

Trecho	Indesejável	Palavra-chave
(61)	shift from the <u>routines and limits</u> of today's jobs (WEF, 2018, p. ix)	routine
(62)	<u>reimagine the routines and limits</u> of today's jobs (WEF, 2018, p. 7)	routine
(63)	<u>routine-based, middle-skilled white-collar roles</u> —such as Data Entry Clerks, Accounting and Payroll Clerks, Secretaries, Auditors, Bank Tellers and Cashiers - that <b>are susceptible</b> to <u>advances in new technologies and process automation</u> .” (WEF, 2018, p. 9) (WEF, 2018, p. 9)	routine; middle-skilled; white-collar roles; lack of technology familiarity
(64)	workers <u>lacking appropriate</u> skills to adapt to new technologies and move on to <u>higher value</u> tasks <b>may</b> see their <u>wages and job quality suppressed</u> by technology <u>steadily eroding the value</u> of their job, as it encroaches on the tasks <b>required</b> to perform it. (WEF, 2018, p. 12)	lack of skill; lack of technology familiarity
(65)	<u>manual skills and physical abilities</u> (WEF, 2018, p. 12)	manual skills; physical abilities
(65)	<u>decrease in demand</u> for skills related to the <u>management of financial and other resources as well as basic technology installation and maintenance</u> skills (WEF, 2018, p. 12)	management of financial resources; Basic technology installation; maintenance skills

Fonte: desenvolvido pela autora com base em WEF (2018).

A partir do Quadro 13 contendo as características desejáveis para o trabalhador da Quarta Revolução Industrial, desenvolvi a Tabela 3 para avaliar quantitativamente a ocorrência das palavras-chave.

Tabela 3: Análise quantitativa das palavras-chave desejáveis.

Palavra-chave	Contagem
skilled	6
technology use	4
learning	3
agile mindset of learning	3

agile	2
skilled	2
human skills	2
learning	2
technology use	2
complex problem-solving	1
creativity	1
critical thinking	1
flexibility	1
initiative	1
innovation	1
leadership	1
motivated	1
negotiation	1
originality	1
persuasion	1
resilience	1
service orientation	1
social influence	1
agile learning	1
analytical thinking	1
attention to detail	1
career personal responsibility	1
emotional intelligence	1
motivated	1
reimagine routine work	1
talent	1

Fonte: desenvolvido pela autora.

A análise dos Quadros 13 e 14, que retratam aquilo que é construído como desejável pelo relatório, possibilitou identificar mais uma vez o foco quase exclusivo no desenvolvimento das competências do trabalhador como solução dos desafios da Quarta Revolução Industrial. Como podemos perceber a palavra-chave “*skilled*” (com habilidade) que consolida todas as palavras-chave que indicaram as competências de forma genérica foi a que apresentou maior contagem. Essas competências aparecem como exigência, como podemos ver pelo uso do marcadores de modalidade “*required*” (requerido) – trechos (57) e (64) – e “*need*” (necessidade) – trechos (58), (61) e (62) –, e também pelo uso repetido dos marcadores “*will*” (vai/vão), “*is*” (é) e “*are*” (são) que demonstram certeza nas declarações e promessas feitas. Além disso, não são apenas as competências, mas em muitos casos o relatório fomenta o trabalhador que já tiver

essas competências desenvolvidas, o trabalhador que já está pronto para as demandas – trechos (58), (59) e (64). A segunda palavra-chave com maior ocorrência é “*technology use*” (uso de tecnologia), que pela análise dos trechos deixa claro que os avanços tecnológicos, que possibilitam o crescimento dos negócios – trecho (59) -, é uma das grandes forças que move as mudanças “necessárias” para os trabalhadores. O caminho para desenvolver as competências é o treinamento, mas não de forma isolada, o treinamento por toda a vida – trechos (57) e (66).

Olhando mais especificamente para quais são as características desejáveis para o perfil do trabalhador da Quarta Revolução Industrial, temos: resolução de problemas complexos, criatividade, pensamento crítico, flexibilidade, iniciativa, inovação, liderança, motivação, negociação, originalidade, persuasão, resiliência, orientação para o serviço, influência social, aprendizagem ágil, pensamento analítico, atenção aos detalhes, responsabilidade pessoal na carreira, inteligência emocional e reimaginar o trabalho de rotina. Em contraponto, poucas informações foram apresentadas do que constitui as características indesejáveis para o trabalhador na perspectiva do relatório, que podem ser resumidas em: habilidades e atividades rotineiras, manuais e físicas; e a falta total ou um desenvolvimento mediano de competências relacionadas ao uso de tecnologia. Nos trechos em que essas características indesejáveis são apontadas, o relatório indica a “necessidade” de mudança – trechos (61) e (62). Além disso, elas são associadas a consequências negativas como redução de demanda, baixos salários e redução da qualidade do trabalho – trechos (64) e (65).

Uma das informações que a análise dos elementos avaliativos permite identificar é os valores contidos no texto. A partir da análise textual vemos como principais valores fomentados: crescimento financeiro, emprego, carreira e competição. Esses são os princípios que guiam a busca pelo desenvolvimento das competências. Vemos que habilidades antes celebradas, como aquelas rotineiras que podiam ser definidas em passos claros e repetidas diariamente ou que demandam habilidades físicas, agora não são mais tão interessantes para o sistema produtivo e passam a ser desvalorizadas.

O foco nos objetivos econômicos que sustentam essas mudanças para o trabalhador não é ocultado pelo relatório, como pode ser percebido nos trechos (67) e (68) a seguir.

67 “Waves of automation **have reshaped** the global economy throughout history. Since the first and second industrial revolutions, organizations **have** bundled specific work tasks into discrete job roles, giving rise to distinct occupational profiles and optimizing the process of economic value creation based on the most efficient division of labour between humans and machines technologically available at the time. As technological change and progress **have increased** workforce productivity by ‘re-bundling’ work tasks into new kinds of jobs, so they **have seen** the decline of obsolete job profiles and the dynamic rise of wholly new ones, historically leaving the balance of net job and economic value creation firmly on the positive side.” (WEF, 2018, p. 10)



68 “As new technology adoption builds momentum, companies feel competitive pressures similar to the way they felt compelled to create global supply chains in the 1990s and 2000s. These trends affecting business leaders’ decision environments **are** prompting a wide range of company responses that collectively shape the future nature of jobs (Figure 4).

69 While individual companies **may not have the option** to disconnect their corporate strategy from the fundamental trajectory of these wider trends, such as the unfolding Fourth Industrial Revolution, they **do, however, have the possibility** of formulating a proactive response.” (WEF, 2018, p. 10)

De acordo com os trechos acima, deseja-se aumentar a produtividade para garantir a competitividade e os ganhos econômicos – trechos (67) e (68). Pelo discurso apresentado, companhias individualmente podem não ter a opção de se dissociar das tendências da Quarta Revolução Industrial, o que lhe resta é a “possibilidade de formular uma resposta proativa” - trecho (69) - (WEF, 2018, p. 10). A partir de avanços tecnológicos grandes empresas sofrem com a competição e ditam as tendências e novas dinâmicas de trabalho – trecho (68) -, o trabalhador aparece como uma peça nesse processo reforçando a perspectiva previamente apresentada de um trabalhador sem voz. É solicitado do ser humano ocupar o lugar que sobrou, que a tecnologia ainda não conseguiu ocupar – trecho (67).

Outro aspecto relevante identificado no *corpus* de análise a respeito do discurso da identidade do trabalhador são as **mudanças nos modelos de trabalho e nos contratos entre empregadores e empregados**.

70 “Changing employment types: 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. [...] In addition, businesses **are set to expand** their use of contractors doing task-specialized work, with many respondents highlighting their **intention to** engage workers in a more flexible manner, utilizing remote staffing beyond physical offices and decentralization of operations.” (WEF, 2018, p. viii)

71 “In addition, 50% of companies **expect** that automation **will** lead to some reduction in their full-time workforce, based on the job profiles of their employee base today.” (WEF, 2018, p. 8)

72 “businesses **are set to expand** their use of contractors doing task-specialized work, with many respondents highlighting their **intention to** engage workers in a more flexible manner, utilizing remote staffing beyond physical offices and decentralization of operations. Respondents **expect increased** job creation in such project-based, temporary and freelancing roles, pointing to structural labour market transformations in terms of contractual arrangements and employment relations as well as occupational profiles. In summary, while overall job losses are predicted to be offset by job gains, **there will be a significant shift in the quality, location, format and permanency of new roles.**” (WEF, 2018, p. 8)

73 “With regard to **likely approaches** towards workers facing shifting skills demand, companies surveyed for this report **specifically highlight** three future strategies: hiring wholly new permanent staff already possessing skills relevant to new technologies; seeking to completely automate the work tasks concerned; and retraining existing employees (Figure 6). The likelihood of hiring new permanent staff with relevant skills is nearly twice the likelihood of strategic redundancies of

staff lagging behind in new skills adoption. However nearly one-quarter of companies **are undecided or unlikely to pursue** the retraining of existing employees. Two-thirds **expect** workers to adapt and pick up skills in the course of their changing jobs. Between one-half and two-thirds **are likely** to turn to external contractors, temporary staff and freelancers to address their skills gaps.” (WEF, 2018, p. 12-13)

A partir dos trechos (70) a (73) é possível identificar as principais tendências em termos de dinâmicas de trabalho como sendo: aumento dos contratos de trabalho com jornadas reduzidas; modelos flexíveis de local de trabalho (remoto e híbrido); contratos por tarefa ou projeto, freelancer ou temporário, sem vínculo empregatício de longo prazo; descentralização da operação. Além dessas mudanças, é apresentada a expectativa de que as empresas busquem novos trabalhadores em modelos de trabalho com menor vínculo contratual ou automatizem completamente certas atividades para atender as demandas das novas competências do sistema de produção, ao invés de buscar desenvolver a equipe existente. Estas tendências são apresentadas majoritariamente com marcadores de modalidade “*will*” (vai/vão) e “*are*” (são) em todos os trechos apresentados acima o que mostra elevado nível de comprometimento com as previsões. Apesar de ser flexível em termos da proporção com que as mudanças vão acontecer – trechos (70) e (71) - com o uso do percentual e do marcador de modalidade “*expect to*” (é esperado), o relatório não deixa dúvida de que haverá grandes mudanças, como vemos no trecho (72) “*there will be a significant shift in the quality, location, format and permanency of new roles*<sup>16</sup>”.

Mais uma vez recai sobre o trabalhador a responsabilidade de desenvolver as competências demandadas pelo mercado e ser atrativo para não ser substituído, conforme reforçado pelo trecho (73) onde são pontuadas as estratégias mais prováveis de serem adotadas pelas empresas, como por exemplo “*The likelihood of hiring new permanent staff with relevant skills is nearly twice the likelihood of strategic redundancies of staff laggin*<sup>17</sup>” ou “*Two-thirds expect workers to adapt and pick up skills in the course of their changing jobs*<sup>18</sup>”. Mas nesse contexto, ainda que o trabalhador se desenvolva, a dinâmica do mercado de trabalho irá mudar exigindo mais flexibilidade e proporcionando mais instabilidade para o trabalhador – trechos (70) e (72).

<sup>16</sup> haverá uma mudança significativa na qualidade, localização, formato e permanência dos novos papéis

<sup>17</sup> A probabilidade de contratar um colaborador permanente novo com competências relevantes é quase o dobro da probabilidade de redundâncias estratégicas de colaboradores sem as competências

<sup>18</sup> Dois terços esperam que os trabalhadores se adaptem e adquiram as competências no curso dos seus trabalhos em mudança

Após concluir a análise textual dos aspectos centrais identificados no texto a partir da análise do significado identificacional é possível observar o efeito da junção de todos os aspectos apresentados nos tópicos anteriores. O texto faz declarações apontando verdades inegociáveis e promessas sobre o futuro do trabalho (futurologia); legitima atores em posições de poder e cerceia a voz do trabalhador posicionando-o como um instrumento do mercado sem poder de escolha; a construção de cenários paralelos que apresentam parâmetros de (in)sucesso – meta-alcance-, desafios e o caminho a ser seguido – problema-solução - gera medo e urgência o que torna o trabalhador mais suscetível a seguir o caminho de salvação - o desenvolvimento das competências demandadas pelo mercado para se ter resultados financeiros no novo contexto produtivo. O texto é construído reforçando subjetivamente valores e ideologias, de forma a criar um desejo pessoal em seguir o caminho indicado, o que desvia o trabalhador de um questionamento do que está sendo apresentado, sendo essa uma forma de construir uma dinâmica de poder e perpetuar o pensamento hegemônico do capital. Conforme indicado por Fairclough (2003), ideologias presentes nas práticas discursivas colaboram para a reprodução de relações de dominação através da constituição dessas ideologias como senso comum. Salles (2014, p. 35) aponta que a reprodução de ideologias nos textos é um instrumento dos atores para sustentar formas de poder, assegurando temporariamente uma hegemonia “pela disseminação de uma representação particular de mundo como se fosse a única possível e legítima”. A partir dessa perspectiva é possível identificar que apesar de não ter poder na construção do discurso, o trabalhador é ativo como perpetuador desse discurso, ele não aparece como ser pacato, mas sim como defensor da própria estrutura que o domina. O modelo de trabalho apresentado coloca o trabalhador cada vez mais isolado dos outros trabalhadores e enxergando-os como competição o que desorganiza qualquer movimento de luta contrahegemônica.

#### **4.3 ANÁLISE DISCURSIVA DA IDENTIDADE DO TRABALHADOR DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Com base na análise textual do *corpus* selecionado realizada nas subseções 4.1 e 4.2 e o levantamento teórico realizado na subseção 2 foi possível utilizar a categoria de interdiscursividade e o conceito de personagens, recursos que permitem a análise do discurso como uma prática discursiva.

Para Fairclough, a análise textual não é apenas linguística, mas inclui a análise de **interdiscursividade**. Essa categoria de análise leva em consideração “os diferentes discursos,

gêneros e estilos os quais ele recorre e articula” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 3). A respeito da identificação de discursos em um texto Fairclough (2003, p. 128) argumenta:

“Essa relação dialógica/polêmica é uma maneira pela qual os textos misturam discursos, mas seus discursos ‘próprios’ também são muitas vezes misturados ou híbridos. Uma análise interdiscursiva de textos (ver capítulo 2) está parcialmente preocupada em identificar quais discursos são elaborados e como eles são articulados juntos.”

Um ponto que se destacou no decorrer da análise textual dos relatórios *The Future of Jobs 2016* e *The Future of Jobs 2018* foi a presença do discurso neoliberal permeando o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Na subseção 2.4 foram apresentados conceitos e reflexões importantes acerca do discurso neoliberal e suas implicações para o trabalhador. Irei resgatar alguns pontos relevantes à análise do discurso aqui desenvolvida.

Segundo Foucault, quando o projeto intervencionista neoliberal foi apresentado à população lhes foi feita uma proposta “agora pedimos a vocês para darem a sua vida, mas prometemos que, feito isso, vocês manterão seus empregos até o fim dos seus dias” (FOUCAULT, 2008, p. 298). No discurso do Fórum Econômico Mundial sobre o trabalhador no contexto da Quarta Revolução Industrial fica implícita essa proposta, a manutenção do emprego. Contudo, enquanto no passado o esforço do trabalhador seria recompensado com estabilidade no longo prazo, no atual discurso não há essa expectativa, pelo contrário, é esperada um entrega por parte do trabalhador de esforço e adaptação constante e para o resto da vida. O retorno, que antes era de longo prazo e vinha do mercado e do Estado, agora vem da satisfação interna do trabalhador em fazer um trabalho mais complexo e menos rotinizado internalizando a visão de que isso o permitirá realizar seu potencial.

De acordo com a visão de Foucault (2008) do neoliberalismo e do trabalhador neoliberal, a análise econômica não é puramente voltada para economia, ela envolve um olhar para o comportamento humano e a racionalidade interna do indivíduo sob a lente econômica uma vez que a governamentalidade neoliberal é uma maneira de guiar condutas, tornando o trabalhador um sujeito econômico ativo. Ou ainda, como Dardot e Laval (2017) apresentaram, o mercado atua como um processo subjetivo que opera uma mudança no sujeito que passa a se autogovernar dentro da lógica do mercado, sem necessidade de intervenções. Como foi apresentado em mais detalhes previamente, “É um processo regulado que utiliza motivações psicológicas e competências específicas.” (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 139). Esse processo segundo os autores se dá por meio de “situações de mercado que permitem esse aprendizado constante e progressivo” (DARDOT E LAVAL, 2017, p. 140).

Nas análises desenvolvidas foram identificadas diversas características do discurso disseminado pelo Fórum Econômico Mundial no *corpus* que operam como um mecanismo de construção das motivações ideológicas para o desenvolvimento das competências. Esses mecanismos atuam no indivíduo para que ele se autogoverne de forma motivada em razão de ter internalizado como suas tais ideologias. A visão de centralidade das competências intensamente apresentada e reforçada no discurso da identidade do trabalhador representa a ideia de capital-competência apresentada por Foucault (2008).

Dardot e Laval (2017) falam especificamente do processo constante de mutação dos indivíduos e instituições, atuando nos modos de vida e mentalidades, na agenda do neoliberalismo. Como parte dessa lógica neoliberal Foucault menciona a inovação, processo de busca de novos modelos produtivos, mercados ou fontes de mão-de-obra que garantem o funcionamento do capitalismo. A inovação aparece no cerne dos argumentos do Fórum Econômico Mundial e a substituição parcial ou total do trabalho humano por máquinas é um grande motivador para a realização das mudanças apresentadas. Corrêa (2019, p. 137) aponta que os trabalhadores que não se adequam ao padrão de produtividade e consumo se tornam “invisíveis socialmente”. Podemos ver essa característica no trecho (64), principalmente no recorte “*workers lacking appropriate skills to adapt to new technologies and move on to higher value tasks may see their wages and job quality suppressed by technology steadily eroding the value of their job, as it encroaches on the tasks required to perform it*<sup>19</sup>” (WEF, 2018, p. 12).

O discurso analisado replica habilidades e valores já apontados como característicos do perfil do empresário de si. Corrêa destaca algumas dessas competências: “criatividade permanente, resolução de problemas de maneira ágil, flexibilidade, entre outras” (CORRÊA, 2019, p. 138-139) e menciona também os valores neoliberais, onde a liberdade está associada à competitividade, a busca por produtividade e sucesso. Estas características estão entre as competências indicadas para o trabalhador de sucesso da Quarta Revolução Industrial pelo relatório *The Future of Jobs 2018*, como é possível perceber na análise de palavras-chave apresentada na tabela 3.

Outra característica fruto do processo de internalização do discurso do empresário de si é a realização do trabalho com conexão emocional de forma a se automotivar e se identificar intimamente com esse trabalho. A partir da análise foi possível perceber essa construção no texto, onde as transformações são apresentadas como um grande ganho para o trabalhador que

---

<sup>19</sup> os trabalhadores sem habilidades adequadas para se adaptar às novas tecnologias e passar para tarefas de maior valor podem ver seus salários e a qualidade do trabalho suprimidos pela tecnologia, corroendo constantemente o valor de seu trabalho, à medida que invade as tarefas necessárias para realizá-lo

passa a buscar a adaptação para ter como retorno um bom trabalho, satisfação e atingir seu pleno potencial. Conforme colocado por Corrêa (2019, p. 138-139) “Esse imperativo produz o empresário de si, o trabalhador que se empenha apaixonadamente e sem descanso busca atingir uma meta nunca alcançável ou imensurável, trazendo para si essas responsabilidades.”. A responsabilização do trabalhador pela própria empregabilidade é apontada por Andrade (2011) como um movimento de precarização do trabalho.

Para Foucault (2008) as características físicas, psicológicas e as competências são inseparáveis do trabalhador e do ponto de vista econômico compreendem seu capital, uma fonte de renda futura, uma máquina de produção de capital. O trabalhador assim se torna seu próprio capital, o empresário de si mesmo. O autor aponta que o foco dos neoliberais está na composição desse capital humano a partir do desenvolvimento ao longo da vida das competências-máquina (FOUCAULT, 2008). Nos relatórios analisados o caminho apresentado para a salvação é justamente o aprendizado direcionado ao desenvolvimento das novas competências, aprendizado esse que deve ocorrer por toda a vida e é de responsabilidade do trabalhador. Esse é o movimento de constituição do *homo oeconomicus* que Foucault (2008) se referiu como o sujeito ideal que deve ser deixado a fazer, “o sujeito ou o objeto do *laissez-faire*”, aquele que possibilita que a arte de governar seja regulada a partir dos princípios econômicos (FOUCAULT, 2008, p. 369). Resgatando o pensamento de Salles (2014, p. 120) o movimento de responsabilizar o indivíduo por sua própria condição social em que se encontra representa “recursos ideológicos do discurso neoliberal num esforço de apagar os problemas sociais decorrentes de um modelo econômico e naturalizar no tecido social efeitos colaterais como desigualdade social, desemprego estrutural, etc.”.

Ao se tornar esse sujeito ideal apontado por Foucault (2008), na perspectiva apresentada por Fairclough (2003) o trabalhador renuncia à sua capacidade de mudança, do poder de ultrapassar os limites em que foram colocados inicialmente, uma vez que sua capacidade de mudança está ligada à sua reflexividade e sua capacidade de se tornar um agente corporativo capaz de ação coletiva e de moldar a mudança social.

Partindo do resultado da análise textual a partir do significado identificacional e a análise discursiva utilizando a categoria de interdiscursividade mapeei quem seria o personagem – conceito proposto por Fairclough (2003) – que representa a identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Este personagem é um sujeito que reproduz, mas que não participa da constituição do discurso ou do cenário da Quarta Revolução Industrial. Ele incorporou a lógica neoliberal e se autogoverna de forma motivada a partir dessa lógica. Conforme apontado por Corrêa (2019) há no indivíduo um “impulso subjetivo” que se sobrepõe

em sua dinâmica interior e o transforma em capital humano, uma máquina de produzir fluxos de renda, renda esta influenciada por suas competências. Há nele busca constante por aprendizado para desenvolver as competências exigidas pelo mercado, sendo as principais presentes no discurso do Fórum Econômico Mundial: resolução de problemas complexos, criatividade, pensamento crítico, flexibilidade, iniciativa, inovação, liderança, motivação, negociação, originalidade, persuasão, resiliência, orientação para o serviço, influência social, aprendizagem ágil, pensamento analítico, atenção aos detalhes, responsabilidade pessoal na carreira, inteligência emocional e reimaginar o trabalho de rotina. É um indivíduo que tem urgência pela própria adequação para se manter competitivo e evitar a marginalização. Esse trabalhador não tem poder dentro do discurso, mas é ativo como reproduzidor do mesmo, ele não aparece como ser pacato, mas sim como defensor da própria estrutura que o domina. Por essa construção ele se distancia dos outros trabalhadores e renuncia aos seus direitos como trabalhador. É o trabalhador que vive a precarização do trabalho, mas enxerga como liberdade, como realização do seu potencial. É um trabalhador dócil, motivado, que se autogoverna, que busca a produtividade, o empresário de si.

A análise do discurso da identidade do trabalhador não se limitou a mapear as principais competências do futuro, o trabalho de análise desenvolvido no presente estudo buscou trazer à tona valores, ideologias, dinâmicas de poder e outros elementos presentes no discurso que são muitas vezes absorvidos pelo trabalhador de forma inconsciente e vão moldando sua visão do mundo e de si mesmo. Muitos foram os elementos identificados no discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial que se apresentam como a continuidade da disseminação e atualização do discurso neoliberal do empreendedor de si mesmo.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS: Efeitos do discurso da identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial**

Enquanto participante do mundo do trabalho e observadora ativa dos trabalhadores e suas vivências percebo, ainda que parcialmente, as incontáveis influências ocultas da percepção consciente à que estamos submetidos. Influências essas que atuam na construção e significação do mundo, das relações e de nós mesmos e nossos papéis. Transformações na dinâmica de trabalho refletem na constituição da identidade do trabalhador. Ao assumir a ótica econômica na percepção do comportamento humano, o neoliberalismo passou a moldar um sujeito que aprende a se conduzir racionalmente a partir da lógica do mercado. Atualmente, um discurso amplamente disseminado que reinventa e sustenta as ideologias do capitalismo é o da Quarta Revolução Industrial. A partir dessa percepção o presente estudo partiu da seguinte pergunta: qual é o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial?

A ACD se mostrou como uma abordagem teórico-metodológica adequada para o desenvolvimento da análise em razão de sua proposta de desvelar as ideologias contidas no discurso de forma que as pessoas passem a questionar o senso comum, não o aceitando como algo natural, mas o encarando como um discurso naturalizado presente em convenções ou tradições e que atua para manter relações desiguais de poder (SALLES, 2014). Além disso, a ACD permite estudar processos de mudanças sociais refletidos nos discursos e, pela característica dialética, os impactos dos discursos nos processos de mudanças sociais.

Para responder à pergunta de pesquisa defini um objetivo geral e três objetivos específicos. Foi necessário contextualizar a Quarta Revolução Industrial (primeiro objetivo específico) para a partir de uma compreensão mais aprofundada traçar a metodologia de análise. O primeiro objetivo específico foi atendido através do referencial teórico apresentado na seção 2. A partir da contextualização da Quarta Revolução Industrial foi possível atender ao segundo objetivo específico, a constituição de um *corpus* representativo do discurso do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial, apresentada na seção 3. Realizei então a análise textual e discursiva do *corpus*, apresentadas na seção 4. Esta última etapa permitiu atender ao objetivo geral, analisar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. A partir de todo o conteúdo apresentado busquei atender ao terceiro objetivo específico definido, refletir sobre os efeitos do discurso da identidade do trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Este último será elaborado a seguir.

A partir da contextualização da Quarta Revolução Industrial identifiquei que o Fórum Econômico Mundial atuou como um vetor central de disseminação da identidade de um



trabalhador ideal da 4RI. A partir dessa constatação, pude compor um *corpus* representativo do fenômeno para proceder a análise textual para, então, desvelar o discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. A análise evidenciou que a identidade do trabalhador da quarta revolução industrial é sustentada pelo discurso neoliberal e pelo discurso do empresário de si.

Nesse sentido, o o Fórum Econômico Mundial produz a expectativa de um trabalhador que atenda às demandas do sistema produtivo e suas atualizações incorporando cada vez mais subjetivamente os mecanismos de controle para que ele governe a si mesmo. O caminho de desenvolvimento das competências é o caminho de constituição de elementos que formam um capital humano que posiciona o trabalhador como uma engrenagem do mercado. O discurso construído expande o pensamento econômico para pensamentos e condutas de campos da vida que a princípio não teriam o viés econômico. A realização do potencial humano passa a ser através do trabalho e o sucesso do trabalhador é o sucesso da empresa, significando inclusive renunciar a direitos já conquistados, e fazê-lo acreditando ser o melhor para si. Assim, embora ativo, este trabalhador opera como reproduzidor do discurso. Há um processo de desarticulação da classe trabalhadora instituído pela concorrência com seus pares. Ao introjetar o discurso, as consequências não são pequenas. Em termos dos possíveis efeitos desse discurso, apresento reflexões e o posicionamento de alguns autores a seguir.

Ao abordar a constituição do capital humano Foucault (2008) fala dos custos de mobilidade que são atribuídos ao empresário de si - como por exemplo tempo não rentável durante o qual se desloca, o custo material e o psicológico de realocação. A mudança do modelo de trabalho apresentada no *corpus* atribui ao trabalhador novos custos, como por exemplo: a infraestrutura e custos do modelo de trabalho remoto; o custo emocional de não haver mais barreiras físicas entre a vida pessoal e o trabalho no homeoffice e/ou pelo celular; todos os custos e riscos que deixam de ser assumidos pelas empresas em contratos de trabalho sem direitos trabalhistas; custos emocionais do afastamento social pelo trabalho remoto ou descentralizado; a incorporação pelo trabalhador dos riscos e prejuízos associados à uma contratação por projeto.

Apresentei na fundamentação teórica a visão de Antunes (2003) sobre as consequências das mudanças no processo de produção para o mundo do trabalho, sendo elas: “desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, [...]; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil” (ANTUNES, 2003, p. 53). Tais consequências seguem coerentes com os resultados da análise do *corpus*. Essa perspectiva

do efeito da competição na precarização do trabalho é corroborada por Corrêa (2019), Dardot e Laval (2017) e Andrade (2011) constituindo um dos impactos identificados desse discurso da identidade do Trabalhador da Quarta Revolução Industrial. Outro aspecto apresentado por Andrade (2011) é o adoecimento mental, físico e emocional.

O campo dos estudos organizacionais pensa sobre as organizações e seus modos de operação, sendo assim é papel desse campo refletir acerca das consequências das transformações em curso para os indivíduos que operam nesse sistema.

A ACD mostra que na constituição de uma identidade, os sujeitos são posicionados na estrutura social de modos distintos, onde alguns ganham mais do que outros. O discurso da identidade do trabalhador da 4RI posiciona o sujeito trabalhador em um espiral infinito de busca por um desempenho que, travestido de sucesso individual, esse desempenho insano atende os interesses do capital. Assim, esse discurso contribui para preservação do poder de grupos hegemônicos por meio da precarização do mundo do trabalho, embora sustente uma imagem absolutamente oposta.

Compreender as ideologias e estruturas de poder contidas no discurso possibilita que tais estruturas possam ser questionadas e transformadas. Conforme apresentado por Salles (2017, p. 35) “a conscientização da ideologia dos discursos mantidos na sociedade é o primeiro passo para que haja intervenção em tais discursos e, desta forma, promover a diminuição de relações de poder entre indivíduos ou grupos nos quais se privilegia uns em detrimento de outros”.

## REFERÊNCIAS

- AIRES, Regina; MOREIRA, Fernanda; FREIRE, Patricia. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. In: **Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–Ciki**. 2017.
- ALLEN, Scott J. On the cutting edge or the chopping block? Fostering a digital mindset and tech literacy in business management education. **Journal of Management Education**, v. 44, n. 3, p. 362-393, 2020.
- AMBRÓZIO, Aldo. Governamentalidade neoliberal: disciplina, biopolítica e empresariamento da vida. *Kínesis-Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia*, v. 4, n. 08, p. 40-60, 2012.
- ANDRADE, Daniel Pereira. Empresa humana ou humano empresa?. 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo Editorial, 2003.
- AROLLES, Jeremy; GRANTER, Edward; DE VAUJANY, François-Xavier. ‘Becoming mainstream’: the professionalisation and corporatisation of digital nomadism. **New Technology, Work and Employment**, v. 35, n. 1, p. 114-129, 2020.
- BUGHIN, J. et al. Skill Shift - Automation and the Future of the Workforce. McKinsey Global Institute. 2018.
- CHIAPELLO, E.; FAIRCLOUGH, N. Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourses analysis and new sociology of capitalism. **Discourse & Society**, London, 13, n. 2, 2002. 185-208.
- CHUDY, Stefan et al. Contemplative insight as an opinion conflict and a search for meaning in the context of innovative elements of the revolution industry 4.0. **Education and Information Technologies**, 2020.
- COELHO, Pedro M. N. *Rumo à Indústria 4.0*. 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/36992>. Acesso em: 20 jun. 2021.
- CORAZZA, Gentil. Estado e liberalismo em Adam Smith. **Ensaio FEE**, v. 5, n. 2, p. 74-94, 1984.
- CORRÊA, Laura Henrique. A violência sistêmica e autoexplorativa do empresário de si: o paradoxo da liberdade no ethos neoliberal e o adoecimento psíquico na sociedade do cansaço. **Sociologias Plurais**, v. 5, n. 1, 2019.
- COSTA, Lucas Piter Alves. A ADC faircloughiana: concepções e reflexões. **revista Linguasagem**, v. 20, n. 1, 2013.
- DA SILVA, Angela Maria Bissoli; DOS SANTOS, Rosângela Salvador Biral. As Influências e Contribuições dos Estudos de TAYLOR nas Organizações Contemporâneas.

DA SILVA, Marcio Roque dos Santos; OLAVE, Maria Elena Leon. Contribuições das Tecnologias Digitais Associadas à Indústria 4.0 para a formação profissional. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 17, n. 2, p. 82-110, 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Boitempo editorial, 2017.

DE ALMEIDA, Felipe Mateus. Tecnologias de Informação, Controle Social e Trabalho: novas configurações disciplinares. **Revista Espaço Livre**, v. 8, n. 16, p. 23-31, 2013.

DE ASSIS GUERRA, Elaine Linhares. Do fordismo à acumulação flexível: uma análise sobre as mudanças nos papéis dos atores sociais relevantes. **Educação & Tecnologia**, v. 5, n. 2, 2010.

DE MELO RESENDE, Viviane; RAMALHO, Viviane C. Vieira Sebba. Análise de discurso crítica, do modelo tridimensional à articulação entre práticas: implicações teórico-metodológicas. **Linguagem em (Dis) curso**, v. 5, n. 1, p. 185-207, 2004.

EICHHORST, Werner et al. How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. **mrev management revue**, v. 28, n. 3, p. 298-318, 2017.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e Mudança Social**. Tradução de Izabel Magalhães. 1. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2001. 320 p.

FAIRCLOUGH, N. *Analysing Discourse: textual analysis for social research*. London: Routledge, 2003.

FATAAR, Aslam. The emergence of an education policy dispositif in South Africa: An analysis of educational discourses associated with the fourth industrial revolution. **Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)**, n. 80, p. 5-24, 2020.

FARIAS, Erika (2023). Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=Estima%2Dse%20que%2012%20bilh%C3%B5es,quase%201%20trilh%C3%A3o%20de%20d%C3%B3lares.>>. Acesso em: 15.mai.2023.

FARRELL, Lesley; NEWMAN, Trent; CORBEL, Christopher. Literacy and the workplace revolution: a social view of literate work practices in Industry 4.0. **Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education**, p. 1-15, 2020.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Gestão de negócios e pessoas na Indústria 4.0**, 2018. Gestão Empresarial. Revista DOM. Disponível em: <<https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/artigos-revista-dom-32923>> . Acesso em: 22.abr.2021.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. **Technological forecasting and social change**, v. 114, p. 254-280, 2017.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. *University of Oxford*. The Future of Employment, 17 set. 2013. Disponível em:

<[https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)>. Acesso em: 15.set.2020.

FOUCAULT, Michel. Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979). 1ª ed. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2008.

GARCIA, Thaila Raquel Christofolletti; SCUDELER, Valéria Cristina. Profissionais 4.0: Uma breve análise das futuras demandas de mercado. **Bioenergia em Revista: Diálogos (ISSN: 2236-9171)**, v. 10, n. 1, 2020.

HEBERLE, Viviane M.; DE SALLES, Helena Kuerten; MACEDO, Litiane Barbosa. O Futuro que Queremos?: uma análise da representação da mulher no relatório final da Rio+20. **Discurso & Sociedad**, v. 13, n. 1, p. 51-76, 2019.

HONKATUKIA, Päivi; LÄHDE, Miia. Navigating towards sustainable working life—young people imagining the technologised future of work. **Journal of Youth Studies**, p. 1-16, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Technological changes and work in the future. 2016.

JOHANSSON, Jan et al. Work and organization in a digital industrial context. **mrev**.

JOST, R; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão. In: SOBOLL, L; FERRAZ, D. (Orgs). Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014, p.48 – 66.

LAVRADO, Fernando Passeri et al. Inovação e cultura organizacional: características presentes em culturas de inovação. 2020.

MANYIKA, J. et al. Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. McKinsey Global Institute. São Francisco, CA. 2013.

MISOCZKY, Maria Ceci. Análise crítica do discurso: uma apresentação. **Gestão. Org**, v. 3, n. 2, p. 125-140, 2005.

MORGAN, Jamie. Will we work in twenty-first century capitalism? A critique of the fourth industrial revolution literature. **Economy and Society**, v. 48, n. 3, p. 371-398, 2019.

NETO, Silvio Beltramelli; COSTA, Leandro Faria. PERCEPTIONS OF THE WORLD ECONOMIC FORUM ON LABOR IN THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION AND REFLECTIONS FROM THE PERSPECTIVE OF DECENT WORK. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 16, n. 1, 2021.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 18, p. 193-202, 2002.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, v. 5, n. 11, 2004.

OXFORDLANGUAGES (2023). Disponível em: <<https://www.google.com/search?sa=X&biw=1280&bih=569&sxsrf=AB5stBgBEvuKEqIUwSepwOLmEycDnBej5Q:1689799424263&q=Defina+compatibilidade&forcedict=compatibilidade&dictcorpus=pt-BR&expnd=1#dobs=identidade>>. Acesso em: 23.fev.2023

PFEIFFER, Sabine. The vision of “Industrie 4.0” in the making—a case of future told, tamed, and traded. **Nanoethics**, v. 11, n. 1, p. 107-121, 2017.

RAINNIE, Al; DEAN, Mark. Industry 4.0 and the future of quality work in the global digital economy. **Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work**, v. 30, n. 1, p. 16-33, 2020.

REIS, Gabriel; GARCIA, Thaila; SCUDELER, Valéria. Profissionais 4.0: Uma breve análise das futuras demandas de mercado. **Bioenergia em Revista: Diálogos (ISSN: 2236-9171)**, v. 10, n. 1, 2020.

ROTATORI, Denise; LEE, Eun Jeong; SLEEVA, Sheryl. The evolution of the workforce during the fourth industrial revolution. **Human Resource Development International**, v. 24, n. 1, p. 92-103, 2021.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018.

SALLES, Helena Kuerten de et al. *Conhece-te a ti mesmo*. 2014.

SALLES, Helena Kuerten de; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. A Análise Crítica do Discurso como alternativa teórico-metodológica para os estudos organizacionais: um exemplo da análise do significado representacional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 414-434, 2019.

SANTOS, Leandro dos et al. *A capital da inovação: arranjos institucionais do empreendedorismo inovador no polo tecnológico de Florianópolis*. 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2016.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações-Adam Smith: Vol. I**. LeBooks Editora, 2020.

TAYLOR, 1995. *Princípios de Administração Científica*.

VEIGA-NETO, Alfredo; BRANCO, Guilherme Castelo. *Foucault: filosofia & política*. Autentica, 2011

WOOD JR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce for the Fourth Industrial Revolution. In: **Global challenge insight report**. Genebra. 2016.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report. Centre for the New Economy and Society. In: **Insight report**. Genebra. 2018.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report. Geneva: World Economic Forum. 2020.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. About Klaus Schwab. Disponível em: <<https://www.weforum.org/about/klaus-schwab>>. Acesso em: 15.jul.2021.

## APÊNDICE A – DETALHAMENTO DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Artigo - Autor - Revista	Título
<b>Principais Características Identificadas</b>	
<b>Artigo 1)</b> Honkatukia, Paivi; Lahde, Miia - JOURNAL OF YOUTH STUDIES	Navigating towards sustainable working life - young people imagining the technologised future of work
<p><b>Objetivo:</b> explorar como os jovens respondem pela tecnologização do trabalho do futuro para entender melhor como os discursos e tendências contemporâneos moldam suas visões e como eles se posicionam nas discussões sobre a tecnologia.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> Os dados analisados neste artigo, considerando as orientações dos jovens para o trabalho futuro, foram elaborados em uma série de oficinas participativas realizadas em instituições de ensino durante 2018 na cidade de Tampere, Finlândia. Nossa abordagem analítica dos dados transcritos das discussões em grupo pode ser definida como uma leitura aproximada orientada pela teoria (Elder e Paul 2009).</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Indicam que os jovens aceitam fazer parte de uma tendência mais ampla em que o aumento da automação irá alterar as estruturas da vida profissional durante seus anos de trabalho ativo.</li> <li>* Identificando a própria posição em relação ao mercado de trabalho tecnologizante como ambivalente e incerta, até mesmo propensa ao risco, os jovens expressaram um clima de pessimismo esperançoso, que não esperava muito, mas era cautelosamente otimista em relação ao futuro.</li> <li>* Os relatos dos jovens revelam uma profunda necessidade de reimaginar e refletir sobre como o trabalho e os compromissos diários devem ser reorganizados como parte do bem-estar humano para garantir a sustentabilidade.</li> </ul>	
<b>Artigo 2)</b> Chudy, Stefan; Neumeister, Pavel; Koribská, Iva; Strouhal, Martin; Selická, Denisa - EDUCATION AND INFORMATION TECHNOLOGIES	Contemplative insight as an opinion conflict and a search for meaning in the context of innovative elements of the revolution industry 4.0
<p><b>Objetivo:</b> apresentar um insight sobre a questão da reforma de tecnologia e inovação, com ênfase em sua integração nas ciências sociais</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b> apontar a mudança de valores na sociedade e seu reflexo na forma de desafios que respeitem as mudanças no mercado de trabalho e nas políticas educacionais das diversas instituições de ensino.</p>	

<p><b>Artigo 3)</b> Farrell, Lesley; Newman, Trent; Corbel, Christopher - DISCOURSE-STUDIES IN THE CULTURAL POLITICS OF EDUCATION</p>	<p>Literacy and the workplace revolution: a social view of literate work practices in Industry 4.0</p>
<p><b>Objetivo:</b> considerar os desafios que a digitalização representa para a nossa compreensão do que constitui a alfabetização profissional à medida que entramos e começamos a navegar na Indústria 4.0.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <p>* Propomos que Literacy 4.0, uma perspectiva social sobre a alfabetização que abrange o desenvolvimento e a manutenção mediados por texto, do conhecimento, da identidade e das relações, pode fornecer um arcabouço para a compreensão das tarefas à frente.</p> <p>* É necessário levar em conta cada um desses campos de investigação (impacto da tecnologia na prática de trabalho, organização do trabalho e emprego; e pesquisas sobre alfabetização, especificamente alfabetização no local de trabalho) se quisermos entender melhor como a próxima geração de práticas de alfabetização no local de trabalho está emergindo e ajudando a constituir a Quarta Revolução Industrial.</p>	
<p><b>Artigo 4)</b> Aroles, Jeremy; Granter, Edward; de Vaujany, Francois-Xavier - NEW TECHNOLOGY WORK AND EMPLOYMENT</p>	<p>Becoming mainstream': the professionalisation and corporatisation of digital nomadism</p>
<p><b>Objetivo:</b> explorar a imagem do nomadismo digital, sua estrutura e práticas subjacentes e sua relação com o mundo atual do trabalho e problematizar o nomadismo digital.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> análise de conteúdo. Busca de conteúdo online em relatórios, revistas, sites, Twitter, Facebook, fóruns, etc. relacionados ao nomadismo digital. Dois fóruns em particular foram investigados para esta pesquisa. Isso resultou na análise de 639 perfis individuais, 346 dos quais eram nômades digitais autoidentificados.</p> <p>A fim de articular os temas e conceitos emergentes da pesquisa, os dados foram analisados e codificados por meio de uma abordagem indutiva.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <p>*Defende que o nomadismo digital está se tornando cada vez mais institucionalizado e profissionalizado e, como tal, está distante da dimensão emancipatória subjacente ao seu discurso e muitas de suas representações culturais. No geral, o nomadismo digital aparece como uma extensão da lógica capitalista, ao invés de uma alternativa a ela.</p>	
<p><b>Artigo 5)</b> Fataar, Aslam - JOURNAL OF EDUCATION University of KwaZulu-Natal</p>	<p>The emergence of an education policy dispositif in South Africa: An analysis of educational discourses associated with the fourth industrial revolution</p>



**Objetivo:** entender como surgiu o 4IR como discurso político a ser constituído, e como 4IR se tornou o discurso educacional predominante que agora nos fala. Argumentar que precisamos avaliar as maneiras pelas quais o discurso educacional 4IR reuniu proposições, palavras, símbolos e metáforas para construir certas maneiras de compreender o mundo e desqualificar outras perspectivas. Leitura crítica de como essas reformas começaram a impactar as arquiteturas educacionais das instituições.

**Métodos utilizados:** análise de política em uma escala estranha, que é um tipo de estudo de caso distendido e rápido (ver Ball 2016). Oferece o que Ball (2016) pensa como uma etnografia em rede do desenvolvimento de políticas que enfatiza as mobilidades políticas em escalas globais / locais, dinâmicas de rede e os conjuntos locais de significados de políticas. Realização de entrevistas com funcionários do governo, bem como em documentos de política, literatura cinzenta e artigos da mídia, e participação do autor em workshops, conferências e fóruns de discussão 4IR.

**Principais resultados:**

- \* A 4IR surgiu no terreno discursivo educacional e estabeleceu seu destaque com base em uma visão da educação como capital humano.
- \* O surgimento de um dispositivo político moldou a maneira como o 4IR se instalou na governança educacional, com implicações para a política governamental.
- \* A 4IR teve um impacto social, econômico e educacional formativo.

**Artigo 6)** Abrahao e Sousa, Lucilia Maria;  
Almeida Ruiz, Marco Antonio; De Almeida, Joao  
Flavio; Bastos, Gustavo Grandini - CADERNOS  
DE ESTUDOS LINGUISTICOS

MEMÓRIA EM FUNCIONAMENTO NO  
DISCURSO: O FUTURO EM EXPOSIÇÃO

**Objetivo:** observar as mutações de memória e discurso na sociedade em relação às ideias pré-estabelecidas da noção de trabalho num amanhã que ainda está por vir. Conhecer, assim, novas instâncias discursivas que ressignificam certas formulações no interior do interdiscurso.

**Métodos utilizados:** estudo de caso. Considerando a noção de memória social no âmbito do trabalho foi proposta uma reflexão das ideias de futuro baseadas numa exposição de arte intitulada “Ofisuka 2068 - imaginando um futuro do trabalho”, realizada em setembro de 2018 no Museu do Amanhã.

**Principais resultados:**

\* A “inevitabilidade” da linearidade do futuro parece afastar a possibilidade de sentidos outros, o que compromete qualquer reflexão e discussão sobre os caminhos possíveis para o futuro. Se tais memórias sobre o futuro atestam que é inevitável que milhões de pessoas percam o emprego para as máquinas, então não há nada mais que dizer ou significar. O futuro deixa de emergir como algo a ser construído ativamente e passa a significar como algo já dado, mero constructo a ser passivamente acolhido.

\* Ao sujeito não cabe mais sentidos de ação sobre o futuro, resta apenas sentidos de adaptação diante do inevitável, de preparação e capacitação.

\* Os efeitos discursivos a respeito do futuro, longe de serem fetiches inofensivos, se mostram finalmente como projetos ideológicos de estabilização política de sentidos.

**Objetivo:** Estamos vivendo nos últimos dias da labuta humana? O autor explora as tendências econômicas estruturais que irão moldar nossas vidas profissionais no futuro. Quais movimentos sociais, ele pergunta, são necessários para nos impulsionar para a pós-escassez, se a inovação tecnológica por si só não pode entregá-la? Em resposta aos apelos por uma renda básica universal que manteria um exército crescente de trabalhadores redundantes, ele oferece uma contraproposta.

**Métodos utilizados:** ensaio teórico.

**Principais resultados:**

- \* A realocação de trabalhadores de empregos de baixa produtividade na agricultura, indústria doméstica e serviços domésticos para empregos de alta produtividade nas fábricas aumenta os níveis de renda por trabalhador e, portanto, as taxas gerais de crescimento econômico.
- \* O que os teóricos da automação descrevem como o resultado do crescente dinamismo tecnológico é, na verdade, a consequência da piora da estagnação econômica: as taxas de crescimento da produtividade parecem aumentar quando, na realidade, as taxas de crescimento do produto estão caindo.
- \* A demanda por trabalho é determinada pela diferença entre as taxas de crescimento da produtividade e do produto.
- \* É verdade que, em uma economia mundial de crescimento lento, as mudanças tecnológicas em um horizonte de futuro próximo ainda podem ameaçar um grande número de empregos com a destruição, em um contexto de estagnação econômica e taxas mais lentas de criação de empregos.

**Artigo 8)** Madsen, Dag Oivind -  
ADMINISTRATIVE SCIENCES

The Emergence and Rise of Industry 4.0  
Viewed through the Lens of Management  
Fashion Theory

**Objetivo:** fornecer uma visão crítica de fora para dentro sobre o surgimento e ascensão da I4.0. Teoricamente, esses processos são vistos pelas lentes do management fashion, uma perspectiva teórica bem adequada para exames de trajetórias evolutivas de conceitos e ideias de gestão.

**Métodos utilizados:** Este artigo é baseado em pesquisa documental e segue uma abordagem de pesquisa exploratória e qualitativa. Este artigo pode ser caracterizado como um estudo de caso aprofundado do conceito I4.0 com o objetivo de esboçar um "mosaico" (Morrison e Wensley 1991) ou "quadro geral" (Nijholt e Benders 2007) do conceito surgimento e ascensão desde o seu início até os dias atuais.

**Principais resultados:**

\* O conceito I4.0 rapidamente se tornou muito popular e está dominando grande parte do discurso popular de gerenciamento. O conceito migrou do discurso da manufatura especializada para se tornar um conceito mais geral com apelo e aplicabilidade mainstream, evidenciado por uma infinidade de neologismos como o Trabalho 4.0 e Inovação 4.0.

\* Os números 4.0 se espalharam como um meme, evidenciado pelo fato de que a combinação de um substantivo e os números 4.0 são usados para sinalizar e dar início a discussões sobre o futuro dos negócios e da sociedade.

\* Embora haja muitas evidências que mostram claramente que o conceito teve um impacto amplo no nível discursivo, a pesquisa atualmente disponível é menos clara sobre o impacto que o conceito teve até agora nas indústrias e organizações em todo o mundo.

**Artigo 9)** Pichault, Francois; McKeown, Tui -  
NEW TECHNOLOGY WORK AND  
EMPLOYMENT

Autonomy at work in the gig economy:  
analysing work status, work content and  
working conditions of independent  
professionals

**Objetivo:** oferece uma perspectiva crítica sobre o debate em torno da autonomia no trabalho para uma categoria específica de trabalhadores atípicos: os profissionais independentes.

**Métodos utilizados:** ensaio teórico. Examina os vários componentes interligados por trás do conceito assumido de autonomia. Com base em debates desde a literatura jurídica até as literaturas sociológicas e de RH, identificamos três dimensões subjacentes à autonomia. Quando combinados, eles fornecem a base para uma matriz analítica que pode ajudar os formuladores de políticas, profissionais e trabalhadores individuais a compreender os desafios e oportunidades vinculados a novas formas de trabalho.

**Principais resultados:**

\* Em um nível teórico, a matriz analítica proposta questiona a relação tida como certa entre profissionais independentes e autonomia no trabalho, fornecendo uma visão multidimensional da autonomia.

\* No nível gerencial, a matriz abre caminho para novas práticas de RH, levando em consideração a diversidade de dimensões embutidas em cada situação individual. O futuro da gestão de carreira em organizações temporárias (Burke e Morley, 2016), cada vez mais referido como gestão de força de trabalho 'combinada' (Camuffo e De Stefano, 2016; McKeown e Cochrane, 2017) será baseado na capacidade dos gerentes de RH apreender as diversas e mutáveis formas como os profissionais independentes procuram e exercem a autonomia no trabalho, de forma a dar-lhes respostas específicas e adequadas. Ao fazer isso, as organizações clientes são provavelmente levadas a renovar suas práticas tradicionais de gestão de carreiras.

**Artigo 10)** Backstrom, Isabelle; Lindberg, Malin - EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION MANAGEMENT

Varying involvement in digitally enhanced employee-driven innovation

**Objetivo:** avançar os conhecimento sobre os mecanismos por trás, e as implicações do envolvimento variado na inovação digitalmente aprimorada orientada a funcionários (EDI), estudando como uma empresa integra uma ferramenta baseada na web na organização de seu processo de EDI.

**Métodos utilizados:** Com base em um estudo qualitativo de entrevista em profundidade com gerentes e funcionários de um escritório de alto e um de baixo desempenho de uma empresa global de TI, foi realizada uma análise crítica do discurso. Explorou como o discurso EDI foi produzido, distribuído e consumido em relação à ferramenta baseada na web para coletar e selecionar as ideias dos funcionários.

**Principais resultados:**

\* Os resultados demonstram que a produção do discurso da inovação pela alta administração, que enfatiza a satisfação do cliente ao invés do engajamento dos funcionários, restringe a utilização dos funcionários da plataforma digital que distribui o discurso.

\* No entanto, no escritório de alto desempenho, a participação dos funcionários é garantida, pois os gestores locais atuam como co-distribuidores da ferramenta digital.

<b>Artigo 11)</b> Kravchenko, Alla; Kyzymenko, Iryna - PHILOSOPHY AND COSMOLOGY	The Forth Industrial Revolution: New Paradigm of Society Development or Posthumanist Manifesto
<p><b>Objetivo:</b> propõe uma análise dos problemas sócio-filosóficos, filosóficos, antropológicos e éticos associados à quarta revolução industrial. No discurso sócio-humanitário moderno (economia, gestão, sociologia, etc.), muito conhecimento foi acumulado sobre as estratégias de implementação desse salto civilizatório, e o artigo é uma resposta aos complexos requisitos de síntese das teorias existentes e a conceituação filosófica dos desafios que a Quarta Revolução Industrial acarreta.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Delinear o campo de desafios do projeto antropológico da quarta revolução industrial, implantado na era da Modernidade.</li> <li>* Demonstrar as características desse salto civilizacional, que é qualitativamente diferente das três revoluções anteriores, que mudaram o curso da civilização.</li> <li>* Tentativa de descrever os possíveis desafios da implementação da Indústria 4.0 na prática social.</li> <li>* Levantamento de questões tanto quanto possível do ponto de vista da filosofia moderna, em particular a teoria do pós-humanismo, o aprimoramento da natureza humana.</li> </ul>	
<b>Artigo 12)</b> Reischauer, Georg - TECHNOLOGICAL FORECASTING AND SOCIAL CHANGE	Industry 4.0 as policy-driven discourse to institutionalize innovation systems in manufacturing
<p><b>Objetivo:</b> defender a visão da Indústria 4.0 como um discurso de inovação orientado por políticas em indústrias manufatureiras que visa institucionalizar sistemas de inovação que abrangem negócios, academia e política.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Contribui para uma melhor compreensão da relação entre manufatura e política, bem como a mudança tecnológica na manufatura.</li> <li>* Considera a Indústria 4.0 como um discurso de inovação orientado por políticas nas indústrias de manufatura que visa institucionalizar sistemas de inovação que abrangem negócios, academia e política. Essa visão esclarece a identidade central da Indústria 4.0, o resultado pretendido da Indústria 4.0 e a estabilidade desse resultado pretendido.</li> <li>* Definir a Indústria 4.0 como uma política de inovação também seria insuficiente para capturar a heterogeneidade de atores que estão envolvidos em perceber e moldar a que se refere a Indústria 4.0, como usar tecnologias digitais nas indústrias de manufatura.</li> </ul>	
<b>Artigo 13)</b> Pfeiffer, Sabine - NANOETHICS	The Vision of "Industrie 4.0" in the Making-a Case of Future Told, Tamed, and Traded

**Objetivo:** O objetivo principal, com base em uma análise aprofundada do discurso, é desmascarar o mito sobre a origem desta visão poderosa e rastrear a narrativa de volta à crise econômica global em 2009 e, portanto, aos atores reais, padrões centrais de discurso e intenções ocultas desta visão de uma nova Revolução Industrial.

**Métodos utilizados:** A base empírica para este artigo é uma análise do discurso de uma ampla gama de textos publicados entre 2009 e 2015, que segue a abordagem da sociologia do conhecimento para o discurso (SKAD). Mais de 220 publicações foram escolhidas e, em consonância com o SKAD, foram analisadas quanto às opiniões explícitas que continham e aos interesses econômicos, relações sociais e políticas de conhecimento que as futuras visões deste material abordavam.

**Principais resultados:**

\* O artigo analisou o discurso sobre a Indústria 4.0 como um exemplo de construção de agenda, mostrando quais atores globais estão moldando a narrativa que tornou a visão da Indústria 4.0 tão eficaz e ajudou-a a dominar o debate público na Alemanha.

\* A análise sociológica foi capaz de oferecer uma série de insights sobre a natureza, as intenções e a dinâmica das visões contemporâneas do futuro, traçando com precisão os padrões de discurso que criam e transportam essas visões através de diferentes esferas sociais. Mas se a análise sociológica pára no nível do discurso, sua perspectiva tende a se tornar parte do que Adam e Groves chamam de esvaziamento do futuro.

\* A sociologia não pode preencher o vazio substancial de um discurso dissecando esse discurso. Mas a sociologia pode confrontar o vazio do discurso sobre o futuro com seu oposto: a inserção e, portanto, a materialidade do trabalho e da produção hoje.

**Artigo 14)** Johansson, Jan; Abrahamsson, Lena; Kareborn, Birgitta Bergvall; Falholm, Ylva; Grane, Camilla; Wykowska, Agnieszka - MANAGEMENT REVUE

Work and Organization in a Digital Industrial Context

**Objetivo:** levantou várias questões relacionadas à Indústria 4.0 que precisam de respostas: A Indústria 4.0 é um discurso, um modelo organizacional ou apenas tecnologia? A exigência de flexibilidade exige um novo mercado de trabalho? Como a Indústria 4.0 afetará os requisitos de competência e habilidade? A Indústria 4.0 incentivará uma nova ordem de gênero? A Indústria 4.0 assumirá o trabalho de rotina perigoso ou os antigos problemas ambientais do trabalho aparecerão em novos contextos e para outros grupos de trabalhadores? Podemos contar com robôs como colegas de trabalho ou eles vão nos espionar e se reportar à gerência? Este artigo discute esse desenvolvimento tecnológico examinando as experiências suecas e formula algumas áreas para pesquisas futuras.

**Métodos utilizados:** ensaio teórico.

**Principais resultados:**

- \* A Indústria 4.0 é essencialmente um conceito orientado para a tecnologia conectado a vários conceitos organizacionais, onde a Produção Enxuta é o mais poderoso.
- \* Dada a forte influência da Produção Enxuta, a Indústria 4.0 exigirá novas demandas de trabalho em equipe, responsabilidade e compreensão abrangente do fluxo de produção, o que pode ser visto como um movimento das qualificações dependentes do processo para as qualificações mais independentes do processo .
- \* Outro efeito parcialmente contraditório é que a digitalização permite um mercado de trabalho flexível, onde a mão-de-obra pode ser adquirida sob demanda de todas as partes do mundo, desde que haja uma conexão à Internet em funcionamento.

**Artigo 15)** Herscovici, Alain - Novos Estudos CEBRAP

O "CAPITALISMO IMATERIAL":  
Elementos para uma análise (socio)econômica

**Objetivo:** tentar entender, a partir de uma nova perspectiva, os fundamentos da economia imaterial.

**Métodos utilizados:** ensaio teórico.

**Principais resultados:**

- \* As evoluções históricas mostram que as especificidades econômicas do setor cultural, especificidades essas que correspondiam às diferentes modalidades de industrialização da cultura, se estenderam, hoje, para a maior parte das atividades econômicas.
- \* As “falhas” do sistema de preço de mercado tornam necessária a presença de fatores institucionais e de mecanismos de coordenação para os mercados poderem concretamente funcionar.
- \* A complexidade crescente dos bens, da maneira como defini esse conceito, não é compatível com as matrizes teóricas oriundas da economia clássica, da economia neoclássica e mesmo do keynesianismo; ao contrário, o paradigma ligado à economia da informação, como Stiglitz o define, parece ser muito mais apropriado: ele incorpora essa complexidade e ressalta as falhas do modelo neoclássico diante desse tipo de economia.



<p><b>Artigo 16)</b> Galhanone, Renata Fernandes ; Toledo, Geraldo Luciano ; Mazzon, Jose Afonso - Future Studies Research Journal: Trends and Strategy</p>	<p>Can future studies truly predict the future? A retrospective analysis of two approaches/Os estudos do futuro podem realmente prever o futuro? Uma análise retrospectiva de duas abordagens</p>
<p><b>Objetivo:</b> examinar a atualidade de dois exemplares de Estudos do Futuro, comparando as tendências previstas e suas evidências atuais. Discutem-se as limitações dos métodos baseados em projeções e as vantagens de utilizar abordagens qualitativas ou mistas quando o horizonte de previsão envolve o longo prazo.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* O capítulo analisado do livro Brasil 2001 parte da premissa inerente de que o futuro será uma continuação do presente e do passado. A comparação entre as projeções do livro e dados atuais mostrou que essa suposição não foi suportada pelos dados reais.</li> <li>* A análise do livro de Toffler (1980) mostrou que ele conseguiu antecipar com bastante pertinência diversos aspectos da realidade atual, quando o que havia não passava de fracos indícios.</li> <li>* A triangulação, ou a combinação de metodologias para estudo do mesmo fenômeno, ajuda a neutralizar os possíveis vieses decorrentes das fontes de dados, dos investigadores ou dos métodos.</li> <li>* Os Estudos do Futuro são um instrumento útil como suporte para o planejamento estratégico de longo prazo, principalmente no estágio da análise do ambiente externo.</li> </ul>	
<p><b>Artigo 17)</b> Juan Pablo Pardo-Guerra - TEMPO SOCIAL REVISTA DE SOCIOLOGIA DA USP</p>	<p>Markets as mirrors</p>
<p><b>Objetivo:</b> pensar em relações econômicas como entidades inseridas em relações sociais é afirmar, de forma qualificada e até certo ponto nuançada, uma distinção teórica (e quem sabe até ontológica) entre mercados e sociedade. Neste breve artigo o autor questiona tal distinção.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> ensaio teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* O discurso moderno propõe que os mercados, como um mecanismo único e exemplar, seriam uma solução para os problemas sociais.</li> <li>* Por outro lado, a crítica acadêmica dos mercados sublinha a importância das instituições (Polanyi, 1944).</li> <li>* O autor propõe que devemos transcender esse excepcionalismo econômico, repensando mercados como conjuntos de relações que reproduzem formas sociais preexistentes, desde desejos e utopias políticas, até padrões de concentração e desigualdade.</li> </ul>	

<b>Artigo 18)</b> Rasteli, Alessandro - PÁGINAS a&b	A EVOLUÇÃO DA PALAVRA ESCRITA E O ACESSO ÀS NOVAS FORMAS DE CONSTRUÇÃO DE SENTIDO
<p><b>Objetivo:</b> refletir sobre a evolução do livro, as novas formas de construção de sentido que das tipologias textuais digitais decorrem, junto às implicações da democratização ao acesso às informações impressas e digitais nas bibliotecas brasileiras.</p> <p><b>Métodos utilizados:</b> descritiva e exploratória, de cunho teórico.</p> <p><b>Principais resultados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Na evolução dos suportes da palavra escrita, as bibliotecas brasileiras em geral (públicas, escolares, especializadas, universitárias) pouco contribuíram, e atualmente são raras as que se prestam para a democratização do acesso às informações, haja vista a realidade que esses equipamentos culturais e informacionais apresentam.</li> <li>* As bibliotecas em geral, embora com pouca expressão quantitativa entre com acesso à tecnologia, são tomadas como potenciais organizações para a construção de estratégias de uso da internet para o desenvolvimento socioeconômico no Brasil.</li> <li>* Identifica-se que todos os suportes (físicos e digitais) e as demais linguagens informacionais (artísticas, textuais, não verbais) podem intensificar a integração das comunidades envolvidas em atividades de mediação de leitura; construção de novas práticas combinando a palavra escrita e a digital para a melhoria da qualidade de vida.</li> </ul>	
<b>Artigo 19)</b> De Moraes Nogueira, Tindyua ; Tomei, Patricia Amelia - REVISTA ELETRÔNICA ESTRATÉGIAS & NEGÓCIOS	COMUNICAÇÃO E CONSTRUÇÃO DO SIGNIFICADO EM MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS PLANEJADAS

**Objetivo:** contribui para um melhor entendimento sobre o processo de construção do significado para indivíduos e grupos em mudanças organizacionais planejadas e sua relação com a comunicação e os aspectos comportamentais apresentados por eles.

**Métodos utilizados:** estudo de caso em uma empresa estatal brasileira que estava passando por um processo de intervenção organizacional na área de Tecnologia da Informação: implantação de um sistema de gerenciamento eletrônico de documentos e do fluxo de trabalho. A metodologia da pesquisa baseou-se na análise de questionários e entrevistas semiestruturadas aplicadas aos empregados da base e na observação-participante dos pesquisadores, utilizando-se, para tanto, o método Pesquisa-ação.

**Principais resultados:**

\* O caso estudado identificou algumas percepções dos indivíduos que atuam na base e nos níveis intermediários da organização, contribuindo para um melhor entendimento sobre como os indivíduos e grupos reagem em um contexto de mudança organizacional.

\* A mudança, mesmo quando intencional, deve ser vista sob a ótica de um processo social de construção de uma nova realidade e, para que isso ocorra, é preciso dar voz a todos os sujeitos organizacionais.

\* Deve-se levar em consideração o fato de que grande parte da comunicação organizacional, senão a maior parte, acontece de modo horizontal, ou seja, nas interações dos indivíduos, no dia a dia, e de que, portanto, deve-se atentar não somente para o discurso organizacional, mas também às práticas que, por vezes, comunicam muito mais aos indivíduos e grupos.

\* Necessidade de que a organização adote um conjunto de iniciativas que estimulem a compreensão e a adesão das pessoas com relação ao processo de mudança.

**Artigo 20)** Zillig, Rodrigo Klippel; Pitassi, Claudio  
- Revista Gepros

Indústria 4.0: O Papel das Federações  
Empresariais

**Objetivo:** entender como, na percepção dos empresários, a estratégia do Sistema FIRJAN pode colaborar para o desenvolvimento de políticas de estímulo à inovação e à inserção das empresas fluminenses na Indústria 4.0.

**Métodos utilizados:** O estudo adota uma abordagem qualitativa com finalidade exploratória, as evidências coletadas foram tratadas por um processo de codificação auxiliado pelo software ATLAS.ti.

**Principais resultados:**

\* Embora a rede de institutos de inovação contribuísse para a inovação localizada, ficou evidente a falta de políticas orientadas para inovação que promovam a real transformação da indústria fluminense.

\* As narrativas obtidas indicam que grande parte dos empresários considera as tecnologias digitais ou virtuais um luxo dispensável. Esta resistência fortalece a percepção de que a indústria 4.0 é considerada uma realidade muito distante.

\* De modo a superar uma visão míope e autocentrada de segmento industrial, a FIRJAN, deve criar um senso de urgência nos empresários e estimular, ainda que indiretamente, a troca de conhecimentos tecno- lógicos entre as empresas do estado.

**Artigo 21)** De Freitas, Moacir - Mediações -  
Revista de Ciências Sociais

DA HEGEMONIA AOS PATOS E SAPOS:  
UM ENSAIO SOBRE O PASSADO E O  
PRESENTE DO PENSAMENTO  
INDUSTRIAL BRASILEIRO

**Objetivo:** demarcar as diferenças de postura, clareza e influência nos rumos da política nacional que a indústria, que foi o mais importante setor da economia (e da política) brasileira por mais de 50 anos, teve antes e tem hoje.

**Métodos utilizados:** ensaio teórico.

**Principais resultados:**

\* Ao contrário das lideranças industriais do passado, os do presente não têm mais um projeto para o Brasil e nem para si mesmos e esta pode ser uma das razões pelas quais sua dimensão política e econômica diminuiu e segue em queda.

## APÊNDICE B – PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 COM MARCAÇÕES DA ANÁLISE TEXTUAL DE MODALIDADE E AVALIAÇÃO E TRADUÇÃO.

### PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 EM INGLÊS COM INDICADORES DE ANÁLISE TEXTUAL

Today, we **are** at the beginning of a Fourth Industrial Revolution (D) (ME). Developments in genetics, artificial intelligence, robotics, nanotechnology, 3D printing and biotechnology, to name just a few, **are** all building on and amplifying one another (D) (ME). **This will lay the foundation for a revolution more comprehensive and all-encompassing than anything we have ever seen (O) (MD)**. Smart systems—homes, factories, farms, grids or cities—**will help tackle problems ranging from supply chain management to climate change (O) (MD)**. The rise of the sharing economy **will allow people to monetize everything from their empty house to their car (O) (MD)**.

While the impending change holds great promise, the patterns of consumption, production and employment created by it also pose major challenges requiring proactive adaptation by corporations, governments and individuals (DM) (MD). Concurrent to the technological revolution **are** a set of **broader** socio-economic, geopolitical and demographic drivers of change, each interacting in multiple directions and **intensifying** one another (D) (ME). As entire industries adjust, **most occupations are undergoing a fundamental transformation (D) (ME)**. While some jobs are threatened by redundancy and others grow rapidly, existing jobs are also going through a change in the skill sets required to do them (D) (ME). The debate on these transformations **is often** polarized between those who foresee limitless new opportunities and those that foresee massive dislocation of jobs (D) (ME). **In fact**, the reality **is highly specific** to the industry, region and occupation in question as well as the ability of various stakeholders to manage change (D) (ME).

The Future of Jobs Report **is** a first step in becoming specific about the changes at hand (D) (ME). It taps into the knowledge of those who **are best placed** to observe the dynamics of workforces—Chief Human Resources and Strategy Officers—by asking them what the current shifts mean, specifically for **employment, skills and recruitment** across industries and geographies (D) (ME). In particular, *we* have introduced a new measure—**skills stability**—to quantify the degree of skills disruption within an occupation, a job family or an

entire industry (D) (ME). *We* have also been able to provide an outlook on the gender dynamics of the changes underway, a **key element** in understanding how the **benefits and burdens** of the Fourth Industrial Revolution **will be** distributed (D) (ME).

Overall, **there is** a **modestly positive** outlook for employment across most industries, with **jobs growth** expected in several sectors (D) (ME). However, **it is also clear that this need for more talent in certain job categories is accompanied by high skills instability across all job categories (D) (ME)**. Combined together, net job growth and skills instability result in most businesses **currently** facing **major** recruitment **challenges** and talent **shortages**, a pattern already **evident** in the results (D) (ME) and set **to get worse over the next five years (O) (MD)**.

The question, then, **is** how business, government and individuals **will** react to these developments (Q) (ME). **To prevent a worst-case scenario—technological change accompanied by talent shortages, mass unemployment and growing inequality—reskilling and upskilling of today’s workers will be critical** (O) (MD). While much has been said about the **need** for reform in basic education, **it is simply not possible** to weather the current technological revolution by waiting for the next generation’s workforce to become **better** prepared (D)(ME). Instead **it is critical** that businesses take an **active** role in **supporting** their current workforces through re-training, that individuals take a **proactive** approach to **their own** lifelong learning and that governments create the **enabling** environment, **rapidly** and **creatively**, to **assist** these efforts (DM) (MD). In particular, business collaboration within industries to create larger pools of **skilled talent will become indispensable, as will multi-sector skilling partnerships** that leverage the very same collaborative models that underpin many of the technology-driven business changes underway today (O) (MD). **Additionally, better** data and planning metrics, **such as those in this Report, are critical** in **helping** to anticipate and **proactively** manage the current transition in labour markets (D) (ME).

*We are* grateful for the leadership of Jeffrey Joerres, Executive Chairman Emeritus, ManpowerGroup and Chair of the Global Agenda Council on the Future of Jobs; Jamie McAuliffe, President and CEO, Education for Employment and Vice-Chair of the Global Agenda Council on the Future of Jobs; J. Frank Brown, Managing Director and Chief Operating Officer, General Atlantic LLC and Chair of the Global Agenda Council on Gender Parity and Mara Swan, Executive Vice-President, Global Strategy and Talent, ManpowerGroup and Vice-Chair of the Global Agenda Council on Gender Parity (D) (ME).

We **would** also **like** to express our **appreciation** to Till Leopold, Project Lead, Employment, Skills and Human Capital Initiative; Vesselina Ratcheva, Data Analyst, Employment and Gender Initiatives; and Saadia Zahidi, Head of Employment and Gender Initiatives, for their dedication to this Report (D) (ME). We **would like** to thank Yasmina Bekhouche, Kristin Keveloh, Paulina Padilla Ugarte, Valerie Peyre, Pearl Samandari and Susan Wilkinson for their support of this project at the World Economic Forum (D) (ME). **Finally**, we welcome the untiring commitment of the Partners of the Global Challenge Initiative on Employment, Skills and Human Capital and the Global Challenge Initiative on Gender Parity, who have each been **instrumental** in shaping this combined Report of the two Global Challenge Initiatives (D) (ME).

The current technological revolution **need not** become a race between humans and machines (DM - Impedimento) (MD) but rather an opportunity for work to **truly** become a channel through which people recognize their full potential (O) (MD). To **ensure** that we achieve this **vision**, we **must** become **more specific** and **much faster** in understanding the changes underway and cognizant of *our* collective **responsibility** to **lead our** businesses and communities through this **transformative** moment (DM) (MD).

## **PREFÁCIO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2016 COM TRADUÇÃO DA AUTORA**

Hoje, estamos no início de uma Quarta Revolução Industrial (D) (ME). Desenvolvimentos em genética, inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, impressão 3D e biotecnologia, para citar apenas alguns, estão todos construindo e ampliando uns aos outros (D) (ME). Isso lançará as bases para uma revolução mais abrangente e universal do que qualquer coisa que já vimos (O) (MD). Sistemas inteligentes – residências, fábricas, fazendas, redes ou cidades – ajudarão a resolver problemas que vão desde o gerenciamento da cadeia de suprimentos até a mudança climática (O) (MD). A ascensão da economia compartilhada permitirá que as pessoas monetizem tudo, desde sua casa vazia até o seu carro (O) (MD).

Embora a mudança iminente seja muito promissora, os padrões de consumo, produção e emprego criados por ela também representam grandes desafios exigindo adaptação proativa por parte de corporações, governos e indivíduos (DM) (MD). Simultaneamente à revolução tecnológica, há um conjunto mais amplo de fatores socioeconômicos, geopolíticos e demográficos impulsionadores da mudança, cada um interagindo em múltiplas direções e

intensificando-se mutuamente (D) (ME). À medida que indústrias inteiras se ajustam, a maioria das ocupações está passando por uma transformação fundamental (D) (ME). Enquanto alguns empregos estão ameaçados pela redundância e outros crescem rapidamente, os empregos existentes também estão passando por uma mudança nos conjuntos de habilidades necessários para realizá-los (D) (ME). O debate sobre estas transformações é muitas vezes polarizado entre aqueles que antevêm novas oportunidades ilimitadas e aqueles que antevêm deslocamentos massivos de postos de trabalho (D) (ME). De facto, a realidade é muito específica da indústria, região e ocupação em questão, bem como da capacidade dos vários stakeholders para gerir a mudança (D) (ME).

O Relatório “The Future of Jobs” é um primeiro passo para se tornar específico sobre as mudanças à mão (D) (ME). Ele aproveita o conhecimento daqueles que estão em melhor posição para observar a dinâmica da força de trabalho - Diretores de Recursos Humanos e Diretores de Estratégia - perguntando a eles o que significam as mudanças atuais, especificamente para emprego, habilidades e recrutamento em diversos setores e regiões geográficas (D) (ME). Em particular, nós introduzimos uma nova medida – estabilidade de habilidades – para quantificar o grau de ruptura de habilidades dentro de uma ocupação, uma família de empregos ou toda uma indústria (D) (ME). Nós também conseguimos dar uma visão sobre a dinâmica de gênero das mudanças em curso, elemento-chave para entender como serão distribuídos os benefícios e os ônus da Quarta Revolução Industrial (D) (ME).

No geral, há uma perspectiva modestamente positiva para o emprego na maioria das indústrias, com o crescimento do emprego esperado em vários setores (D) (ME). No entanto, também é claro que essa necessidade de mais talentos em determinadas categorias de emprego é acompanhada por alta instabilidade de habilidades em todas as categorias de emprego (D) (ME). Combinados, o crescimento líquido do emprego e a instabilidade das competências resultam na maioria das empresas atualmente enfrentando grandes desafios de recrutamento e escassez de talentos, um padrão já evidente nos resultados (D) (ME) e que deve piorar no decorrer dos próximos cinco anos (O) (MD).

A questão, então, é como as empresas, o governo e os indivíduos reagirão a esses desenvolvimentos (Q) (ME). Para evitar o pior cenário – mudança tecnológica acompanhada de escassez de talentos, desemprego em massa e crescente desigualdade – a requalificação e maior qualificação dos trabalhadores de hoje será crítico (O) (MD). Embora muito se tenha falado sobre a necessidade de reforma na educação básica, simplesmente não é possível enfrentar a atual revolução tecnológica esperando que a próxima geração da força de trabalho se torne mais bem preparada (D) (ME). Em vez disso, é crítico que as empresas assumam um



papel ativo no apoio às suas forças de trabalho atuais por meio de retreinamento, que os indivíduos adotem uma abordagem proativa para seu próprio aprendizado ao longo da vida e que os governos criem o ambiente propício, de forma rápida e criativa, para auxiliar esses esforços (DM) (DM). Em particular, a colaboração empresarial dentro das indústrias para criar maiores *pools* de talentos qualificados se tornará indispensável, assim como as parcerias de qualificação multissetoriais que alavancam os mesmos modelos colaborativos que sustentam muitas das mudanças de negócios impulsionadas pela tecnologia em andamento hoje (O) (MD) . Além disso, melhores dados e métricas de planejamento, como os deste Relatório, são críticos para ajudar a antecipar e gerenciar proativamente a atual transição nos mercados de trabalho (D) (ME).

Nós estamos gratos pela liderança de Jeffrey Joerres, presidente executivo emérito do ManpowerGroup e presidente do Conselho da Agenda Global sobre o Futuro dos Empregos; Jamie McAuliffe, Presidente e CEO, Educação para o Emprego e Vice-Presidente do Conselho da Agenda Global sobre o Futuro dos Empregos; J. Frank Brown, Diretor Administrativo e Diretor de Operações, General Atlantic LLC e Presidente do Conselho da Agenda Global sobre Paridade de Gênero e Mara Swan, Vice-Presidente Executivo, Estratégia e Talentos Globais, ManpowerGroup e Vice-Presidente do Conselho da Agenda Global sobre Paridade de gênero (D) (ME).

Nós gostaríamos também de expressar nossa gratidão a Till Leopold, Líder de Projeto, Iniciativa de Emprego, Habilidades e Capital Humano; Vesselina Ratcheva, Analista de Dados, Iniciativas de Emprego e Gênero; e Saadia Zahidi, Responsável de Iniciativas de Emprego e Gênero, pela dedicação a este Relatório (D) (ME). Nós gostaríamos de agradecer a Yasmina Bekhouche, Kristin Keveloh, Paulina Padilla Ugarte, Valerie Peyre, Pearl Samandari e Susan Wilkinson pelo apoio a este projeto no Fórum Econômico Mundial (D) (ME). Por fim, nós saudamos o compromisso incansável dos Parceiros da Global Challenge Initiative on Employment, Skills and Human Capital e da Global Challenge Initiative on Gender Parity, que foram fundamentais na elaboração deste Relatório combinado das duas Iniciativas de Desafio Global (D) (ME).

A atual revolução tecnológica não precisa se tornar uma corrida entre humanos e máquinas (DM - Impedimento) (MD), mas sim uma oportunidade de trabalho para se tornar verdadeiramente um canal pelo qual as pessoas reconhecem todo o seu potencial (O - Promessa) (MD). Para garantir que alcancemos essa visão, devemos nos tornar mais específicos e muito mais rápidos na compreensão das mudanças em andamento e cientes de nossa responsabilidade coletiva de liderar nossos negócios e comunidades nesse momento transformador (DM) (MD).

## APÊNDICE C – TRECHOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE TEXTUAL DO RELATÓRIO THE FUTURE OF JOBS 2018 E TRADUÇÃO PELA AUTORA

30 “Catalysing positive outcomes and a future of good work for all **will require** bold leadership and an entrepreneurial spirit from businesses and governments, as well as an agile mindset of lifelong learning from employees.” (WEF, 2018, p. v)

"Catalisar resultados positivos e um futuro de bom trabalho para todos exigirá liderança ousada e espírito empreendedor de empresas e governos, bem como uma mentalidade ágil de aprendizagem ao longo da vida dos funcionários."

31 “A cluster of emerging roles **will gain significantly** in importance over the coming years, while another cluster of job profiles **are set** to become increasingly redundant (Figure 3).” (WEF, 2018, p. 7)

Um conjunto de funções emergentes ganhará importância significativa nos próximos anos, enquanto outro conjunto de perfis de emprego deverá tornar-se cada vez mais redundante (Figura 3).

32 “As companies begin to formulate business transformation and workforce strategies over the course of the 2018–2022 period, they **have** a genuine window of opportunity to leverage new technologies, including automation, to enhance economic value creation through new activities, improve job quality in traditional and newly emerging occupations, and augment their employees’ skills to reach their full potential to perform new high value-added work tasks, some of which **will have never before been** performed by human workers. [...] At the same time, technological change and shifts in job roles and occupational structures **are** transforming the **demand** for skills at a faster pace than **ever before**. Therefore, **imperative** for achieving such a positive vision of the future of jobs **will be** an economic and societal move by governments, businesses and individuals towards agile lifelong learning, as well as inclusive strategies and programmes for skills retraining and upgrading across the entire occupational spectrum.” (WEF, 2018, p. 22)

À medida que as empresas começam a formular estratégias de transformação de negócios e força de trabalho ao longo do período 2018-2022, elas têm uma verdadeira janela de oportunidade para alavancar novas tecnologias, incluindo automação, para aumentar a criação de valor econômico por meio de novas atividades, melhorar a qualidade do emprego em ocupações tradicionais e recém-emergentes, e aumentar as competências dos seus colaboradores para atingirem todo o seu potencial para executar novas tarefas de alto valor agregado, algumas das quais nunca terão sido desempenhadas por trabalhadores humanos antes. [...] Ao mesmo tempo, a mudança tecnológica e as mudanças nos papéis e nas estruturas ocupacionais estão transformando a demanda por habilidades em um ritmo mais rápido do que nunca. Por conseguinte, imperativo para se alcançar uma visão tão positiva do futuro do trabalho será um movimento econômico e social por parte dos governos, das empresas e dos indivíduos no sentido de uma aprendizagem ágil ao longo da vida, bem como estratégias e programas inclusivos para a reciclagem e atualização de competências em todo o espectro profissional.»

33 “it **is** also clear that the Fourth Industrial Revolution’s wave of technological advancement **is set to reduce** the number of workers **required** for certain work tasks.” (WEF, 2018, p. v)

também está claro que a onda de avanço tecnológico da Quarta Revolução Industrial deve reduzir o número de trabalhadores necessários para certas tarefas de trabalho

34 “By evaluating the issues at hand from the perspective of some of the world’s largest employers, we **hope** to improve current knowledge around anticipated skills **requirements**, recruitment **patterns** and training **needs**.” (WEF, 2018, p. 4)

Ao avaliar os temas em questão da perspectiva de alguns dos maiores empregadores do mundo, esperamos melhorar o conhecimento atual em torno dos requisitos de habilidades previstos, padrões de recrutamento e necessidades de treinamento.

35 “These transformations, if managed wisely, **could** lead to a new age of good work, good jobs and improved quality of life **for all**, but if managed poorly, pose the risk of widening skills gaps, greater inequality and broader polarization.” (WEF, 2018, p. vii)

Essas transformações, se administradas com sabedoria, podem levar a uma nova era de bom trabalho, bons empregos e melhor qualidade de vida para todos, mas, se mal administradas, representam o risco de aumentar as lacunas de habilidades, aumentar a desigualdade e ampliar a polarização.

36 “**Some** workers **are** experiencing rapidly expanding opportunities in a variety of new and emerging job roles, while others **are** experiencing a rapidly declining outlook in a range of job roles traditionally considered ‘safe bets’ and gateways to a lifetime career.” (WEF, 2018, p. 6)

Alguns trabalhadores estão experimentando oportunidades em rápida expansão em uma variedade de funções de trabalho novas e emergentes, enquanto outros estão experimentando uma perspectiva de rápido declínio em uma variedade de funções tradicionalmente consideradas 'apostas seguras' e portas de entrada para uma carreira vitalícia.

37 “the **vast majority** of employers surveyed for this report expect that, by 2022, the skills **required** to perform most jobs **will have** shifted significantly.” (WEF, 2018, p. 12)

A grande maioria dos empregadores entrevistados para este relatório espera que, em 2022, as habilidades necessárias para executar a maioria dos trabalhos tenham mudado significativamente.

38 “There **are** complex feedback loops between new technology, jobs and skills. New technologies **can** drive business growth, job creation and demand for specialist skills but they **can also** displace entire roles when certain tasks become obsolete or automated. Skills gaps—both among workers and among the leadership of organizations—**can speed up** the trends towards automation in **some** cases but **can also** pose barriers to the adoption of new technologies and therefore impede business growth.” (WEF, 2018, p. 6)

Existem ciclos de *feedback* complexos entre novas tecnologias, empregos e competências. As novas tecnologias podem impulsionar o crescimento das empresas, a criação de emprego e a procura de competências especializadas, mas também podem substituir funções inteiras quando determinadas tarefas se tornam obsoletas ou automatizadas. As lacunas de habilidades – tanto entre os trabalhadores quanto entre a liderança das organizações – podem acelerar as tendências

para a automação em alguns casos, mas também podem representar barreiras para a adoção de novas tecnologias e, portanto, impedir o crescimento dos negócios.

39 “The new labour market taking shape in the wake of the Fourth Industrial Revolution **holds** both challenges and opportunities.” (WEF, 2018, p. 22)

O novo mercado de trabalho que toma forma na esteira da Quarta Revolução Industrial traz tanto desafios quanto oportunidades.

40 “The fundamental pace of change **has** only accelerated further since the World Economic Forum published its initial report on this new labour market—The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution—in January 2016. With an increased need for tangible evidence and reliable information from the frontlines of this change, this new edition of the Future of Jobs Report once again taps into the collective knowledge of those **who are best placed** to observe the dynamics of workforces—executives, especially Chief Human Resources Officers, of some of the world’s largest employers—by asking them to reflect on the latest employment, skills and human capital investment trends across industries and geographies.” (WEF, 2018, p. v)

O ritmo fundamental da mudança só acelerou ainda mais desde que o Fórum Econômico Mundial publicou seu relatório inicial sobre esse novo mercado de trabalho – O Futuro do Emprego: Estratégia de Emprego, Habilidades e Força de Trabalho para a Quarta Revolução Industrial – em janeiro de 2016. Com uma necessidade crescente de evidências tangíveis e informações confiáveis das linhas de frente dessa mudança, esta nova edição do *The Future of Jobs Report* mais uma vez aproveita o conhecimento coletivo daqueles que estão mais bem posicionados para observar a dinâmica da força de trabalho – executivos, especialmente diretores de recursos humanos, de alguns dos maiores empregadores do mundo – pedindo-lhes que reflitam sobre as últimas tendências de investimento em emprego, competências e capital humano em todos os setores e geografias.

41 “The usefulness of this focused perspective lies precisely in its operational concreteness, shedding light on the understanding and intentions of companies that **are often setting the pace** of global labour market change within their sectors and geographies as well as shaping demand

for talent across global value chains and fast-growing online talent platforms.” (WEF, 2018, p. 4)

A utilidade dessa perspectiva focalizada reside precisamente em sua concretude operacional, lançando luz sobre a compreensão e as intenções das empresas que muitas vezes estão definindo o ritmo da mudança global do mercado de trabalho em seus setores e geografias, bem como moldando a demanda por talentos em cadeias de valor globais e plataformas de talentos online em rápido crescimento.

42 “The resulting data set represents the operational understanding of strategic human resources professionals, **specifically** those of large employers operating in multiple locations (Figures 1a and 1b). While only a minority of the world’s global workforce of more than three billion people is **directly** employed by large multinational employers, these companies **often act** as anchors for local firm ecosystems. Therefore, in addition to their own significant share of employment, workforce-planning decisions by these firms **have the potential** to transform local labour markets through indirect employment effects and spillovers, and by setting the pace for adoption of new technologies and changing skills and occupational **requirements.**” (WEF, 2018, p. 5)

O conjunto de dados resultante representa o entendimento operacional dos profissionais estratégicos de recursos humanos, especificamente os de grandes empregadores que operam em vários locais (Figuras 1a e 1b). Embora apenas uma minoria da força de trabalho global de mais de três bilhões de pessoas seja empregada diretamente por grandes empregadores multinacionais, essas empresas geralmente atuam como âncoras para os ecossistemas locais de empresas. Por conseguinte, para além da sua significativa quota própria de emprego, as decisões de planeamento da mão-de-obra por parte destas empresas têm o potencial de transformar os mercados de trabalho locais através de efeitos indiretos sobre o emprego e de repercussões e da definição do ritmo para a adopção de novas tecnologias e a evolução das competências e exigências profissionais.

43 “However, in order to result in a positive outcome for workers and businesses alike in the midst of these geographically differentiated shifts, lifelong learning and national reskilling and upskilling plans for countries at **every stage** of economic development **are paramount.**” (WEF, 2018, p. 18)

No entanto, para chegar em um resultado positivo para trabalhadores e empresas em meio a essas mudanças geograficamente diferenciadas, são primordiais a aprendizagem ao longo da vida e os planos nacionais de requalificação e maior qualificação para países em todos os estágios de desenvolvimento econômico.

44 “As companies begin to formulate business transformation and workforce strategies over the course of the 2018–2022 period, they **have** a genuine window of opportunity to leverage new technologies, including automation, to enhance economic value creation through new activities, improve job quality in traditional and newly emerging occupations, and augment their employees’ skills to reach their full potential to perform new high value-added work tasks, some of which **will have never before been** performed by human workers. [...] At the same time, technological change and shifts in job roles and occupational structures **are** transforming the **demand** for skills at a faster pace than **ever before**. Therefore, **imperative** for achieving such a positive vision of the future of jobs **will be** an economic and societal move by governments, businesses and individuals towards agile lifelong learning, as well as inclusive strategies and programmes for skills retraining and upgrading across the entire occupational spectrum.” (WEF, 2018, p. 22)

À medida que as empresas começam a formular estratégias de transformação de negócios e força de trabalho ao longo do período 2018-2022, elas têm uma verdadeira janela de oportunidade para alavancar novas tecnologias, incluindo automação, para aumentar a criação de valor econômico por meio de novas atividades, melhorar a qualidade do emprego em ocupações tradicionais e recém-emergentes, e aproveitar as habilidades de seus funcionários para atingir todo o seu potencial para executar novas tarefas de trabalho de alto valor agregado, algumas das quais nunca antes foram executadas por trabalhadores humanos. [...] Ao mesmo tempo, a mudança tecnológica e as mudanças nos papéis e nas estruturas ocupacionais estão transformando a demanda por habilidades em um ritmo mais rápido do que nunca. Por conseguinte, é imperativo alcançar uma visão tão positiva do futuro dos empregos um movimento econômico e social por parte dos governos, das empresas e dos indivíduos no sentido de uma aprendizagem ágil ao longo da vida, bem como estratégias e programas inclusivos para a reconversão e atualização de competências em todo o espectro profissional.

45 “Respondents to our survey further indicate that they **are set to** prioritize and focus their reskilling and upskilling efforts on employees currently performing high value roles as a way of strengthening their enterprise’s strategic capacity [...] In other words, those most in need of reskilling and upskilling are least likely to receive such training.” (WEF, 2018, p. 13)

Os respondentes de nossa pesquisa indicam ainda que devem priorizar e concentrar seus esforços de requalificação e maior qualificação nos funcionários que atualmente desempenham funções de alto valor como forma de fortalecer a capacidade estratégica de sua empresa [...] Em outras palavras, aqueles que mais precisam de requalificação e maior qualificação são menos propensos a receber esse treinamento.

46 “Other recent research similarly finds that, currently, reskilling and upskilling efforts are largely focused on already highly-skilled and highly-valued employees.” (WEF, 2018, p. 14)

Outras pesquisas recentes igualmente constatam que, atualmente, os esforços de requalificação e maior qualificação estão amplamente focados em funcionários já altamente qualificados e altamente valorizados.

47 “Projected adaptations specific to the skilling **needs** associated with these changes **include** the potential to buy, build, borrow or automate talent. In particular, many of the Future of Jobs Survey respondents highlighted that they **are likely** to hire new permanent staff with skills that are relevant to the adopted technologies.” (WEF, 2018, p. 17)

As adaptações projetadas específicas para as necessidades de qualificação associadas a essas mudanças incluem o potencial de comprar, construir, emprestar ou automatizar talentos. Em particular, muitos dos entrevistados da Pesquisa Futuro do Emprego destacaram que provavelmente contratarão novos funcionários permanentes com habilidades relevantes para as tecnologias adotadas.

48 “A new human-machine frontier within existing tasks: Companies expect a significant shift on the frontier between humans and machines when it comes to existing work tasks between 2018 and 2022.” (WEF, 2018, p. viii)



Uma nova fronteira homem-máquina dentro das tarefas existentes: as empresas esperam uma mudança significativa na fronteira entre humanos e máquinas quando se trata de tarefas de trabalho existentes entre 2018 e 2022.

49 “Common to these recent debates is an awareness that, as technological breakthroughs rapidly shift the frontier between the work tasks performed by humans and those performed by machines and algorithms, global labour markets **are likely** to undergo major transformations.” (WEF, 2018, p. 3)

Comum a esses debates recentes é a consciência de que, à medida que os avanços tecnológicos mudam rapidamente a fronteira entre as tarefas de trabalho realizadas por humanos e aquelas executadas por máquinas e algoritmos, os mercados de trabalho globais provavelmente sofrerão grandes transformações.

50 “The estimates of companies surveyed for this report provide a nuanced view of how human-machine collaboration **might** evolve in the time horizon up to 2022 (Figure 5). In today’s enterprise, machines and algorithms **most often** complement human skills in information and data processing. They also support the performance of complex and technical tasks, as well as supplementing more physical and manual work activities. However, some work tasks **have thus far** remained overwhelmingly human: Communicating and interacting; Coordinating, developing, managing and advising; as well as Reasoning and decision-making. Notably, in terms of total working hours, in the aggregate no work task **was yet** estimated to be predominantly performed by a machine or an algorithm.

By 2022, this picture **is projected to** change somewhat. Employers surveyed for this report expect a deepening across the board of these existing trends, with machines and algorithms on average increasing their contribution to specific tasks by 57%. Relative to their starting point today, the expansion of machines’ share of work task performance is particularly marked in Reasoning and decision-making; Administering; and Looking for and receiving job-related information. The majority of an organization’s information and data processing and information search and transmission tasks **will be** performed by automation technology (Figure 5).” (WEF, 2018, p. 11)

As estimativas das empresas pesquisadas para este relatório fornecem uma nuance de como a colaboração homem-máquina pode evoluir no horizonte de tempo até 2022 (Figura 5). Na empresa de hoje, máquinas e algoritmos geralmente complementam as habilidades humanas em processamento de informações e dados. Eles também apoiam o desempenho de tarefas complexas e técnicas, além de complementar mais atividades físicas e manuais. No entanto, algumas tarefas de trabalho até agora permaneceram esmagadoramente humanas: Comunicar e interagir; coordenar, desenvolver, gerenciar e assessorar; bem como raciocínio e tomada de decisão. Notavelmente, em termos de horas de trabalho totais, no agregado ainda não se estimou que nenhuma tarefa de trabalho será executada predominantemente por uma máquina ou um algoritmo.

Em 2022, esse quadro deve mudar um pouco. Os empregadores entrevistados para este relatório esperam um aprofundamento geral dessas tendências existentes, com máquinas e algoritmos, em média, aumentando sua contribuição para tarefas específicas em 57%. Em relação ao seu ponto de partida hoje, a expansão da participação das máquinas no desenvolvimento das tarefas de trabalho é particularmente assinalado no Raciocínio e na tomada de decisão; Administrar; e Procurar e receber informações relacionadas ao trabalho. A maioria das tarefas de processamento e coleta e transmissão de informações de uma organização será executada por tecnologia de automação (Figura 5).

51 “The findings of this report **suggest the need** for a comprehensive ‘augmentation strategy’, an approach where businesses look to utilize the automation of some job tasks to complement and enhance their human workforces’ comparative strengths and ultimately to enable and empower employees to extend to their full potential. [...] However, to unlock this positive vision, workers **will need** to have the appropriate skills enabling them to thrive in the workplace of the future and the ability to continue to retrain throughout their lives.” (WEF, 2018, p. ix)

As conclusões deste relatório sugerem a necessidade de uma 'estratégia de aumento' abrangente, uma abordagem em que as empresas procuram utilizar a automação de algumas tarefas de trabalho para complementar e melhorar os pontos fortes comparativos de sua força de trabalho humana e, em última análise, permitir e capacitar os funcionários a estenderem todo o seu potencial. [...] No entanto, para desbloquear essa visão positiva, os trabalhadores precisarão ter as habilidades apropriadas que lhes permitam prosperar no local de trabalho do futuro e a capacidade de continuar a se reciclar ao longo de suas vidas.

52 “Workforce transformations **are** no longer an aspect of the distant future. As shown in the five-year outlook of this report, these transformations **are** a feature of today’s workplaces and people’s current livelihoods and **are set** to continue in the near term. We **hope** this report **is** a call to action to governments, businesses, educators and individuals alike to take advantage of a rapidly closing window to create a new future of good work **for all**.” (WEF, 2018, p. vi)

As transformações da força de trabalho não são mais um aspecto do futuro distante. Como mostrado na perspectiva de cinco anos deste relatório, essas transformações são uma característica dos locais de trabalho atuais e dos meios de subsistência atuais das pessoas e devem continuar no curto prazo. Esperamos que este relatório seja um chamado à ação para que governos, empresas, educadores e indivíduos aproveitem uma janela que se fecha rapidamente para criar um novo futuro de bom trabalho para todos.

53 “A particular focus of this new edition of the report **is** to arrive at a better understanding of the potential of new technologies to create as well as disrupt jobs and to improve the quality and productivity of the existing work of human employees. Our findings **indicate** that, by 2022, augmentation of existing jobs through technology **may free up** workers from the majority of data processing and information search tasks—and **may** also increasingly support them in high-value tasks such as reasoning and decision-making as augmentation becomes increasingly common over the coming years as a way to supplement and complement human labour. The changes heralded by the use of new technologies **hold the potential to expand** labour productivity across industries, and to shift the axis of competition between companies from a focus on automation-based labour cost reduction to an ability to leverage technologies as tools to complement and enhance human labour.” (WEF, 2018, p. ix)

Um foco particular desta nova edição do relatório é chegar a uma melhor compreensão do potencial das novas tecnologias para criar e interromper empregos e melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho existente dos funcionários humanos. Nossas descobertas indicam que, em 2022, o aumento dos empregos existentes por meio da tecnologia pode liberar os trabalhadores da maioria das tarefas de processamento de dados e busca de informações – e também pode apoiá-los cada vez mais em tarefas de alto valor como raciocínio e tomada de decisão uma vez que esse aumento se torna cada vez mais comum nos próximos anos como forma de aumentar e complementar o trabalho humano. As mudanças anunciadas pelo uso de

novas tecnologias têm o potencial de expandir a produtividade do trabalho em todos os setores e mudar o eixo da competição entre as empresas de um foco na redução dos custos do trabalho baseado na automação para uma capacidade de alavancar as tecnologias como ferramentas para complementar e melhorar o trabalho humano.

54 “The rise of workplace automation in its many forms has the potential to vastly improve productivity and augment the work of human employees. Automation technology **can help** remove the burden of repetitive administrative work and **enable** employees to focus on solving more complex issues while reducing the risk of error, **allowing** them to focus on value-added tasks.” (WEF, 2018, p. 10)

A ascensão da automação do local de trabalho em suas muitas formas tem o potencial de melhorar muito a produtividade e aumentar o trabalho dos funcionários humanos. A tecnologia de automação pode ajudar a remover a carga do trabalho administrativo repetitivo e permitir que os funcionários se concentrem na resolução de problemas mais complexos, reduzindo o risco de erro, permitindo que eles se concentrem em tarefas de valor agregado.

55 “In theory, these technologies take away tasks from workers, but in practice their overall effect **is** to vastly amplify and augment their abilities.” (WEF, 2018, p. 11)

Em teoria, essas tecnologias tiram tarefas dos trabalhadores, mas, na prática, seu efeito geral é amplificar e aumentar amplamente suas habilidades.

56 “**Ultimately**, the core objective for governments, industries and workers alike **should be** to **ensure** that tomorrow’s jobs **are** fairly remunerated, entail treatment with respect and decency and provide realistic scope for personal growth, development and fulfilment.” (WEF, 2018, p. 23)

Em última análise, o objetivo central para governos, indústrias e trabalhadores deve ser garantir que os empregos de amanhã sejam remunerados de forma justa, impliquem tratamento com respeito e decência e forneçam espaço realista para crescimento, desenvolvimento e realização pessoal.

57 “Catalysing positive outcomes and a future of good work **for all will require** bold leadership and an entrepreneurial spirit from businesses and governments, as well as an agile mindset of lifelong learning from employees.” (WEF, 2018, p. v)

Catalisar resultados positivos e um futuro de bom trabalho para todos exigirá liderança ousada e espírito empreendedor de empresas e governos, bem como uma mentalidade ágil de aprendizagem ao longo da vida dos funcionários.

58 “Our analysis finds that increased demand for new roles **will** offset the decreasing demand for others. However, these net gains **are not** a foregone conclusion. They entail difficult transitions for millions of workers and the **need** for proactive investment in developing a new surge of agile learners and skilled talent globally.” (WEF, 2018, p. v)

Nossa análise conclui que o aumento da demanda por novos papéis compensará a diminuição da demanda por outros. No entanto, esses ganhos líquidos não são uma conclusão precipitada. Eles implicam transições difíceis para milhões de trabalhadores e a necessidade de proatividade e investimento no desenvolvimento de uma nova onda de aprendizes ágeis e talentos qualificados globalmente.

59 “Our analysis indicates that, to date, many employers’ retraining and upskilling efforts remain focused on a narrow set of current highly-skilled, highly-valued employees. However, in order to truly rise to the challenge of formulating a winning workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution, businesses **will need** to recognize human capital investment as an asset rather than a liability. This **is** particularly **imperative** because there **is** a virtuous cycle between new technologies and upskilling. New technology adoption drives business growth, new job creation and augmentation of existing jobs, provided it **can** fully leverage the talents of a motivated and agile workforce who **are** equipped with futureproof skills to take advantage of new opportunities through continuous retraining and upskilling. Conversely, skills gaps—both among workers and among an organization’s senior leadership—may significantly hamper new technology adoption and therefore business growth.” (WEF, 2018, p. v)

Nossa análise indica que, até o momento, muitos esforços de reciclagem e maior qualificação dos empregadores permanecem concentrados em um conjunto restrito de funcionários atuais altamente qualificados e altamente valorizados. No entanto, para realmente enfrentar o desafio

de formular uma estratégia de força de trabalho vencedora para a Quarta Revolução Industrial, as empresas precisarão reconhecer o investimento em capital humano como um ativo e não como um passivo. Isso é particularmente imperativo porque há um ciclo virtuoso entre novas tecnologias e maior qualificação. A adoção de novas tecnologias impulsiona o crescimento dos negócios, a criação de novos empregos e o aumento dos empregos existentes, desde que possa alavancar totalmente os talentos de uma força de trabalho motivada e ágil que esteja equipada com habilidades à prova de futuro para aproveitar novas oportunidades por meio de reciclagem e maior qualificação. Por outro lado, as lacunas de habilidades — tanto entre os trabalhadores quanto entre a liderança sênior de uma organização — podem dificultar significativamente a adoção de novas tecnologias e, portanto, o crescimento dos negócios.

60 “Emerging in-demand roles: Among the range of established roles that **are set to** experience increasing demand in the period up to 2022 are Data Analysts and Scientists, Software and Applications Developers, and Ecommerce and Social Media Specialists, roles that are significantly based on and enhanced by the use of technology. Also **expected to grow** **are** roles that leverage distinctively ‘human’ skills, such as Customer Service Workers, Sales and Marketing Professionals, Training and Development, People and Culture, and Organizational Development Specialists as well as Innovation Managers. Moreover, our analysis finds extensive evidence of accelerating demand for a variety of wholly new specialist roles related to understanding and leveraging the latest emerging technologies: AI and Machine Learning Specialists, Big Data Specialists, Process Automation Experts, Information Security Analysts, User Experience and Human-Machine Interaction Designers, Robotics Engineers, and Blockchain Specialists.” (WEF, 2018, p. viii)

Funções emergentes sob demanda: Entre a gama de funções estabelecidas que devem experimentar uma demanda crescente no período até 2022 estão Analistas e Cientistas de Dados, Desenvolvedores de Software e Aplicativos e Especialistas em Comércio Eletrônico e Mídias Sociais, funções que são significativamente baseadas e aprimoradas pelo uso da tecnologia. Também devem crescer as 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, bem como Gerentes de Inovação. Além disso, nossa análise encontra evidências extensas de aceleração da demanda por uma variedade de funções especializadas totalmente novas relacionadas à compreensão e alavancagem das mais recentes

tecnologias emergentes: Especialistas em IA e Machine Learning, Especialistas em Big Data, Especialistas em Automação de Processos, Analistas de Segurança da Informação, Designers de Experiência do Usuário e Interação Homem-Máquina, Engenheiros de Robótica e Especialistas em Blockchain.

61 “A mindset of agile learning **will** also be **needed** on the part of workers as they shift from the routines and limits of today’s jobs to new, previously unimagined futures.” (WEF, 2018, p. ix)

Uma mentalidade de aprendizagem ágil também será necessária por parte dos trabalhadores à medida que eles mudam das rotinas e limites dos empregos de hoje para novos futuros antes inimagináveis.

62 “A mindset of agile learning on the part of both company leaders and workers **will be needed**, starting with an ability to reimagine the routines and limits of today’s jobs as part of a comprehensive workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution.” (WEF, 2018, p. 7)

Será necessária uma mentalidade de aprendizagem ágil por parte dos líderes da empresa e dos trabalhadores, começando com a capacidade de reimaginar as rotinas e os limites dos empregos atuais como parte de uma estratégia abrangente de força de trabalho para a Quarta Revolução Industrial

63 “Across the industries surveyed, jobs **expected to** become increasingly redundant over the 2018–2022 period **are** routine-based, middle-skilled white-collar roles—such as Data Entry Clerks, Accounting and Payroll Clerks, Secretaries, Auditors, Bank Tellers and Cashiers (Table 3)—that **are susceptible** to advances in new technologies and process automation.” (WEF, 2018, p. 9)

Em todos os setores pesquisados, os empregos que devem se tornar cada vez mais redundantes no período 2018-2022 são funções de colarinho branco de média qualificação baseadas em rotina, como Escriturários de Entrada de Dados, Escriturários de Contabilidade e Folha de Pagamento, Secretários, Auditores, Caixas Bancários e Caixas (Tabela 3) - que são suscetíveis a avanços em novas tecnologias e automação de processos.

64 “Workers with in-demand skills ready for augmentation **may** see their wages and job quality increase considerably. Conversely, even if automation only affects a subset of the tasks within their job role, workers lacking appropriate skills to adapt to new technologies and move on to higher value tasks **may** see their wages and job quality suppressed by technology steadily eroding the value of their job, as it encroaches on the tasks **required** to perform it. Therefore, central to the success of any workforce augmentation strategy is the buy-in of a motivated and agile workforce, equipped with futureproof skills to take advantage of new opportunities through continuous retraining and upskilling.” (WEF, 2018, p. 12)

Os trabalhadores com competências em demanda prontas para aprimoramento podem ver seus salários e qualidade de trabalho aumentarem consideravelmente. Por outro lado, mesmo que a automação afete apenas um subconjunto das tarefas dentro de sua função de trabalho, os trabalhadores sem habilidades apropriadas para se adaptar às novas tecnologias e passar para tarefas de maior valor podem ver seus salários e qualidade de trabalho suprimidos pela tecnologia corroendo constantemente o valor de seu trabalho, pois ela invade as tarefas necessárias para executá-lo. Portanto, fundamental para o sucesso de qualquer estratégia de aumento da força de trabalho é a adesão de uma força de trabalho motivada e ágil, equipada com habilidades à prova de futuro para aproveitar novas oportunidades por meio de reciclagem e desenvolvimento de qualificação contínuas.

65 “**Key skills demand** trends identified by our analysis include, on the one hand, a continued fall in demand for manual skills and physical abilities and, on the other hand, a decrease in demand for skills related to the management of financial and other resources as well as basic technology installation and maintenance skills (Table 4). Skills continuing to grow in prominence by 2022 include Analytical thinking and innovation as well as Active learning and learning strategies. The sharply increased importance of skills such as Technology design and programming highlights the growing demand for various forms of technology competency identified by employers surveyed for this report. Proficiency in new technologies is only one part of the 2022 skills equation, however, as ‘human’ skills such as creativity, originality and initiative, critical thinking, persuasion, and negotiation **will** likewise retain or increase their value, as **will** attention to detail, resilience, flexibility and complex problem-solving. Emotional intelligence, leadership and social influence as well as service orientation **also see** an outsized increase in demand relative to their current prominence.” (WEF, 2018, p. 12)



As principais tendências da procura de competências identificadas pela nossa análise incluem, por um lado, uma diminuição contínua da procura de competências manuais e capacidades físicas e, por outro lado, uma diminuição da procura de competências relacionadas com a gestão de recursos financeiros e outros, bem como competências básicas de instalação e manutenção de tecnologias (Quadro 4). As habilidades que continuam a crescer em destaque em 2022 incluem pensamento analítico e inovação, bem como aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem. O aumento acentuado da importância de habilidades como design e programação de tecnologia destaca a crescente demanda por várias formas de competência tecnológica identificadas pelos empregadores pesquisados para este relatório. A proficiência em novas tecnologias é apenas uma parte da equação de habilidades de 2022, no entanto, como habilidades "humanas", como criatividade, originalidade e iniciativa, pensamento crítico, persuasão e negociação, também manterão ou aumentarão seu valor, assim como a atenção aos detalhes, resiliência, flexibilidade e resolução de problemas complexos. Inteligência emocional, liderança e influência social, bem como orientação para o serviço, também veem um aumento descomunal na demanda em relação à sua proeminência atual.

66 “For workers, **there is an unquestionable need** to take personal responsibility for one’s own lifelong learning and career development. It is also equally clear that many individuals **will need** to be supported through periods of job transition and phases of retraining and upskilling by governments and employers.” (WEF, 2018, p. 23)

Para os trabalhadores, há uma necessidade inquestionável de assumir a responsabilidade pessoal pela própria aprendizagem ao longo da vida e pelo desenvolvimento da carreira. Também é igualmente claro que muitos indivíduos precisarão ser apoiados por meio de períodos de transição de emprego e fases de reciclagem e maior qualificação por governos e empregadores.

67 “Waves of automation **have reshaped** the global economy throughout history. Since the first and second industrial revolutions, organizations **have** bundled specific work tasks into discrete job roles, giving rise to distinct occupational profiles and optimizing the process of economic value creation based on the most efficient division of labour between humans and machines technologically available at the time. As technological change and progress **have increased** workforce productivity by ‘re-bundling’ work tasks into new kinds of jobs, so they **have seen**

the decline of obsolete job profiles and the dynamic rise of wholly new ones, historically leaving the balance of net job and economic value creation firmly on the positive side.” (WEF, 2018, p. 10)

Ondas de automação remodelaram a economia global ao longo da história. Desde a primeira e segunda revoluções industriais, as organizações agruparam tarefas de trabalho específicas em papéis de trabalho discretos, dando origem a perfis ocupacionais distintos e otimizando o processo de criação de valor econômico com base na divisão mais eficiente do trabalho entre humanos e máquinas tecnologicamente disponível na época. À medida que a mudança tecnológica e o progresso aumentaram a produtividade da força de trabalho, "reagrupando" as tarefas de trabalho em novos tipos de empregos, assistiram ao declínio de perfis de emprego obsoletos e ao aumento dinâmico de perfis de emprego totalmente novos, deixando historicamente o equilíbrio entre o emprego líquido e a criação de valor econômico firmemente no lado positivo.

68 “As new technology adoption builds momentum, companies feel competitive pressures similar to the way they felt compelled to create global supply chains in the 1990s and 2000s. These trends affecting business leaders’ decision environments **are** prompting a wide range of company responses that collectively shape the future nature of jobs (Figure 4).

À medida que a adoção de novas tecnologias ganha impulso, as empresas sentem pressões competitivas semelhantes à maneira como se sentiram compelidas a criar cadeias de suprimentos globais nas décadas de 1990 e 2000. Essas tendências que afetam os ambientes de decisão dos líderes empresariais estão provocando uma ampla gama de respostas das empresas que moldam coletivamente a natureza futura dos empregos

69 While individual companies **may not have** the option to disconnect their corporate strategy from the fundamental trajectory of these wider trends, such as the unfolding Fourth Industrial Revolution, they **do, however, have** the possibility of formulating a proactive response.” (WEF, 2018, p. 10)

Embora as empresas individuais possam não ter a opção de desconectar sua estratégia corporativa da trajetória fundamental dessas tendências mais amplas, como o desenrolar da

Quarta Revolução Industrial, elas têm, no entanto, a possibilidade de formular uma resposta proativa.

70 “Changing employment types: 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. [...] In addition, businesses **are set** to expand their use of contractors doing task-specialized work, with many respondents highlighting their **intention to** engage workers in a more flexible manner, utilizing remote staffing beyond physical offices and decentralization of operations.” (WEF, 2018, p. viii)

Mudança de tipos de emprego: Quase 50% das empresas esperam que a automação leve a alguma redução em sua força de trabalho em tempo integral em 2022, com base nos perfis de trabalho de sua base de funcionários hoje. [...] Além disso, as empresas devem expandir o uso de terceirizados que fazem trabalho especializado em tarefas, com muitos entrevistados destacando sua intenção de envolver os trabalhadores de maneira mais flexível, utilizando a equipe remota além dos escritórios físicos e a descentralização das operações.

71 “In addition, 50% of companies **expect** that automation **will** lead to some reduction in their full-time workforce, based on the job profiles of their employee base today.” (WEF, 2018, p. 8)

Além disso, 50% das empresas esperam que a automação leve a alguma redução em sua força de trabalho em tempo integral, com base nos perfis de trabalho de sua base de funcionários hoje.

72 “businesses **are set to** expand their use of contractors doing task-specialized work, with many respondents highlighting their **intention** to engage workers in a more flexible manner, utilizing remote staffing beyond physical offices and decentralization of operations. Respondents **expect** increased job creation in such project-based, temporary and freelancing roles, pointing to structural labour market transformations in terms of contractual arrangements and employment relations as well as occupational profiles. In summary, while overall job losses **are predicted** to be offset by job gains, **there will be** a significant shift in the quality, location, format and permanency of new roles.” (WEF, 2018, p. 8)

As empresas estão prontas para expandir seu uso de terceirizados que fazem trabalho especializado em tarefas, com muitos entrevistados destacando sua intenção de envolver os trabalhadores de maneira mais flexível, utilizando a equipe remota além dos escritórios físicos e a descentralização das operações. Os inquiridos esperam um aumento da criação de emprego nestas funções baseadas em projetos, temporárias e freelancers, apontando para transformações estruturais do mercado de trabalho em termos de disposições contratuais e relações de trabalho, bem como perfis profissionais. Em resumo, embora se preveja que as perdas gerais de empregos sejam compensadas por ganhos de emprego, haverá uma mudança significativa na qualidade, localização, formato e permanência de novas funções.

73 “With regard to **likely approaches** towards workers facing shifting skills demand, companies surveyed for this report **specifically highlight** three future strategies: hiring wholly new permanent staff already possessing skills relevant to new technologies; seeking to completely automate the work tasks concerned; and retraining existing employees (Figure 6). The likelihood of hiring new permanent staff with relevant skills is nearly twice the likelihood of strategic redundancies of staff lagging behind in new skills adoption. However nearly one-quarter of companies **are undecided or unlikely to pursue** the retraining of existing employees. Two-thirds **expect** workers to adapt and pick up skills in the course of their changing jobs. Between one-half and two-thirds **are likely** to turn to external contractors, temporary staff and freelancers to address their skills gaps.” (WEF, 2018, p. 12-13)

No que diz respeito às abordagens prováveis em relação aos trabalhadores que enfrentam a mudança da procura de competências, as empresas inquiridas para este relatório destacam especificamente três estratégias futuras: contratação de pessoal permanente totalmente novo que já possua competências relevantes para as novas tecnologias; procurar automatizar completamente as tarefas do trabalho em questão; e requalificação dos funcionários existentes (Figura 6). A probabilidade de contratar novos funcionários permanentes com competências relevantes é quase o dobro da probabilidade de demissões estratégicas de pessoal com atraso na adoção de novas competências. No entanto, quase um quarto das empresas está indecisa ou dificilmente buscará a requalificação dos funcionários existentes. Dois terços esperam que os trabalhadores se adaptem e adquiram competências no decurso da sua mudança de emprego. Entre metade e dois terços provavelmente recorrerão a terceirizados externos, funcionários temporários e freelancers para resolver suas lacunas de habilidades.