

**O MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO: OS IMPACTOS DAS
CADEIAS PRODUTIVAS INTERNACIONAIS E DA AUTOMATIZAÇÃO
LABORAL**

*THE CONTEMPORARY JOB MARKET: THE IMPACTS OF INTERNATIONAL SUPPLY
CHAINS AND LABOR AUTOMATION*

Lucas Lima Pinto e Silva¹

Resumo: Com a abertura das portas das fronteiras internacionais para que as grandes corporações trilhassem seu caminho rumo à diversos lugares no mundo, surge a necessidade de adaptação na estrutura destas para atender sua nova composição. Mudam em escala, planejamento, comunicação, estratégia de venda, produção e marketing; mas sobretudo, influenciam mudanças em toda a sociedade. O mercado de trabalho, é o primeiro sofrer com estes impactos, sendo cada vez mais aparente movimentações no sentido de flexibilizações de leis trabalhistas, maiores índices de desemprego. Neste contexto, a adoção da tecnologia em substituição da mão de obra torna-se cada vez mais constante, como forma de obtenção de maiores retornos da produção e redução de custos. Assim, a sociedade se questiona sobre o que o futuro lhe reserva e as oportunidades no mercado de trabalho no futuro, sendo o objetivo do artigo, analisar essas perspectivas e as hipóteses deste tema.

Palavras-chave: automatização, corporações, futuro, mercado, tecnologia, trabalho.

***Abstract:** Opening the doors of international borders for large corporations to tread their way to various places in the world, there is a need for adaptation in the structure of these to meet its new composition. They change in scale, planning, communication, strategy of sale, production and marketing. However, over all those changes, the companies influence changes throughout society. The labor market is the first to suffer from these impacts with more and more apparent moves towards flexibilization of labor laws and higher unemployment rates. With that in mind, the adoption of technology as a substitute for human workforce becomes more and more constant, as a way of obtaining higher returns of production and reducing costs. Thus, the society start to question about what the future holds for us and the opportunities in the labor market in the future. The purpose of the article is to analyze these perspectives for the labor market and the hypotheses on this theme.*

Keywords: automation; corporations; future; market; technology; work.

**SUMÁRIO: INTRODUÇÃO – 1 AS CADEIAS PRODUTIVAS INTERNACIONAIS E A
AUTOMATIZAÇÃO – 2 O MERCADO DE TRABALHO MODERNO – 3**

¹ Lucas Lima Pinto e Silva - Graduado em Relações Internacionais - FACAMP (2015), graduando em Ciências Economias - FACAMP (2019), com pós-graduação em Gestão de Negócios pela FACAMP (2017). Pesquisador. E-mail: lucllps@hotmail.com.

HABILIDADES, FUNÇÕES E SALÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO MODERNO – 4 AS PERSPECTIVAS DO MERCADO DE TRABALHO PARA NOSSOS NETOS – CONCLUSÃO – REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Segundo a argumentação desenvolvida por Karl Marx (1996), o capitalismo é o sistema de produção cuja característica principal é a acumulação de riqueza abstrata. Pela evolução possibilitada pela tecnologia, que permite a integração dos trabalhadores às máquinas, há uma total separação do modo de produção artesanal que se tinha em períodos anteriores; na história contemporânea percebe-se a atuação dos trabalhadores como meros apêndices das máquinas em uma linha de produção, na qual estão alienados quanto ao produto final.

Como analisado em monografia anterior desenvolvida², a nova configuração da economia e da política internacional, abriu as portas para que as grandes empresas multinacionais trilhassem seus caminhos rumo às mais diversas localidades do mundo, sendo este processo intensificado pela desregulamentação financeira e novas tecnologias. A estrutura das empresas se altera, pois passam a operar em uma lógica além das fronteiras nacionais, integrando diferentes atividades em que são desenvolvidas ao redor do mundo – exportações, suprimentos externos, investimentos estrangeiros e alianças internacionais (CHESNAIS, 1996).

Neste mesmo trabalho também foi compreendido como NOLAN (2011) explica esta nova forma de as grandes corporações se apresentarem frente ao Sistema Internacional, como sendo consequência de alterações estruturais. Segundo NOLAN (2011), a partir dos anos 1980, em razão de montantes de investimentos extraordinários, as grandes empresas passam a se reorganizarem. As consequências imediatas destas nova configuração estão ligadas à nova orientação das empresas, que passam a restringirem sua produção ao chamado *core business*, o ramo principal dos negócios geridos pelas empresas. Isto ocorre porque depois dos anos 1970, houve uma grande procura das empresas em terem suas produções focalizadas somente em determinadas atividades, ainda assim mantendo o padrão de crescimento. Foram abandonados os enormes leques de produtos que as empresas tinham anteriormente (NOLAN, 2011: 33-34). Ocorrem, portanto, reduções nos bens que estas empresas antes detinham, bem como reduções

² LIMA PINTO E SILVA, L. Os impactos da economia neoliberal: "The Global Business Revolution" e a nova configuração do mercado de trabalho. Monografia. 2015. 51f. FACAMP – Faculdades de Campinas, Campinas, 2015.

nos quadros de empregados; ambos em razão da nova orientação produtiva mais restrita (NOLAN, 2011: 61). São observados aumento nos montantes investidos em tecnologia para o aperfeiçoamento da produção e dos produtos em si, sustentando uma filosofia de que deveriam prezar pela excelência para que pudessem sobreviver (NOLAN, 2011: 33-34).

Os investimentos em pesquisa & desenvolvimento, bem como em novas tecnologias, aumentaram de forma muito rápida nos anos em que se desenvolveu a revolução nas cadeias produtivas internacionais. De acordo com NOLAN (2011) estes valores duplicaram do início dos anos 1990 até o final da década. As grandes empresas internacionais passaram a ser as detentoras de todo o conhecimento e diferenciais que geravam vantagens competitivas. Foi possível a partir de então trabalhar em um sistema interligado muito mais eficaz, que abrangia desde fornecedores até produtores, trabalhadores e consumidores.

Os impactos desta reestruturação mudaram o destino de toda a sociedade, seja pelo aumento do desemprego, acarretado pela venda de grande parte dos ativos por causa da concentração em determinados segmentos produtivos; ou pelo acesso a produtos de melhor qualidade, ocasionado pelo acirramento da concorrência internacional e da liberalização dos mercados. Estes permitiram que os investimentos em tecnologias fossem distribuídos ao longo de toda a cadeia produtiva, atingindo inclusive, os consumidores finais, que passaram a acessarem produtos de melhor qualidade e com preços mais baixos (NOLAN, 2011: 61-62).

Entende-se, portanto, que o que ocorreu foi uma reestruturação da realidade internacional, que cada vez mais se adequa às inovações e às demandas da era em que estamos inseridos. Como pode-se entender, a partir dos argumentos de NOLAN (2011) aqui apresentados, a revolução do “*global business*”³ não se resumiu à uma reestruturação das cadeias produtivas das grandes empresas, esta foi uma metamorfose no Sistema Internacional, responsável por alterar padrões de conduta e comportamento da sociedade, abrindo margem até mesmo para o questionamento da soberania dos Estados Nacionais.

Com base neste cenário, podemos observar as possibilidades futuras para o mercado de trabalho aventadas pela pesquisa desenvolvida pela MC KINSEY (2017) “*Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation*”, na qual estima-se que até 30% dos postos de trabalho que existem hoje serão automatizados até 2030. Esta automatização dependerá da velocidade com que a sociedade daqui pra frente irá responder a adoção da tecnologia em substituição da mão-de-obra, principalmente na linha de produção.

³ Termo cunhado pelo autor para definir a transformação pelas quais passam as cadeias produtivas internacionais.

Neste contexto, o impacto da implementação de tais tecnologias no mercado de trabalho varia de acordo com setor e funções desempenhadas. As atividades que mais são suscetíveis a uma automação que substituirá a mão-de-obra humana são as relacionadas a atividades manuais repetitivas em ambientes, tais como a operação de máquinas em linhas de produção, atendimento de redes *fast-food* e coleta e processamento de dados. Todas estas são atividades que podem ser desempenhadas de maneira mais rápida e mais precisa por máquinas (MC KINSEY, 2017).

Em contrapartida, setores que envolvem o gerenciamento de pessoas, aplicação de conhecimentos, análise e interações sociais tendem a não sofrer com a automatização, dado a necessidade do fator humano. Da mesma forma, atividades mais manuais, ligadas a cenários mais imprevisíveis ou de trato direto com pessoas, também tendem a sofrer menos com a eliminação de postos, estando entre estas atividades ligadas manutenção de construções e concertos. Estas são atividades difíceis de automatizar tecnicamente e que pagam salários baixos, o que torna a automação, uma proposta de negócio menos atraente (MC KINSEY, 2017).

A partir desta conjuntura, entende-se que o mercado passará por uma grande transição, na qual parte dos trabalhadores precisará trocar de ocupação em resposta da eliminação de seus postos de trabalho pela automatização. Surge assim uma questão que passará a atormentar a mente de toda a sociedade: haverá postos de trabalho no futuro? Este artigo se propõe a discutir e analisar estas perspectivas à luz do relatório e das análises desenvolvidas pela MC KINSEY (2017) em paralelo com dados e outras análises feitas pela Organização Internacional do Trabalho (2012/3 e 2015). De um lado, vemos a defesa de uma perspectiva histórica que mostra este temor como sendo infundado, pois o mercado de trabalho se ajusta às mudanças na demanda por trabalhadores dadas as inovações tecnológicas; em contrapartida, os outros dados refletem uma realidade sombria em que aumentam as flexibilizações de leis trabalhistas, as taxas de desemprego e é cada vez maior a substituição da mão de obra pelas máquinas, sem que haja uma realocação efetiva desta. A conclusão deste artigo, portanto, vai no sentido de contrapor estas duas perspectivas, considerando a realidade do que já é visto no mercado de trabalho atual e no contexto em que nos deparamos com uma completa desorganização política e econômica internacional. Cada vez mais nos vemos em meio a sucessivas crises e crescimentos econômicos cada vez mais reduzidos, ficando difícil ser otimista a ponto de crer neste cenário proposto pelos estudos da MC KINSEY (2017).

1 AS CADEIAS PRODUTIVAS INTERNACIONAIS E A AUTOMATIZAÇÃO

O papel da grande empresa no modo de produção é possibilitar a integração entre os trabalhadores a partir da organização, com o objetivo final de produzir. O capitalismo não se configura na dinâmica estabelecida entre o trabalhador e os meios de produção para facilitar a sua função, pois este não tem controle algum sobre o processo. A empresa é que determina ritmo e funcionamento da produção de tal modo que se pensa na empresa como o agente produtivo, e não o trabalho. A função do capitalista neste processo é a de coordená-lo de modo a extrair o máximo possível de produtividade, sendo o seu trabalho de expansão do capital, o que o torna um capitalista. Por isto, segundo Marx (1996), a grande empresa é o meio pela qual o capital mantém seu domínio sobre o trabalho. Anos depois desta argumentação exposta, as empresas tomaram tamanho e papel no Sistema Internacional inimagináveis na época em que Marx escrevia.

Podemos estabelecer um segmento a este pensamento quando NOLAN (2011) explica esta nova forma de as grandes corporações se apresentarem frente ao Sistema Internacional, como sendo consequência de alterações estruturais, às quais ele dá o nome de “*global business revolution*”. Segundo NOLAN (2011), a partir dos anos 1980, em razão de montantes de investimentos extraordinários, as grandes empresas passam a se reorganizarem. Tendo passado por toda esta revolução, estas empresas, diferenciam-se das quais as deram origem, pois na busca pela redução de custos na cadeia produtiva, podem lançar mão da mobilidade transnacional, algo de que suas precursoras não dispunham. Esta é uma análise que antes já havia estudado e registrado em monografia⁴ e que se torna de grande relevância para a discussão a qual se debruça este artigo.

Da mesma forma, a discussão de ROACH (2005), a qual também foi estudada no passado, torna-se pertinente para o entendimento de tal questão. O “exterior” deixa de ser visto pelas corporações somente como uma oportunidade de mercado, mas também como uma oportunidade de serem cortados os custos da cadeia produtiva, seja pelo mais fácil acesso ao mercado e à distribuição, mas também, pelo acesso a matéria-prima, mão-de-obra e centros de conhecimento de valores mais baixos (ROACH, 2005, p. 30). A estrutura complexa sobre a qual estas empresas se configuram no contexto internacional, não fica somente por conta da busca por menores custos produtivos. Cabe aqui chamar a atenção para o foco que este presente

⁴ LIMA PINTO E SILVA, L. Os impactos da economia neoliberal: "The Global Business Revolution" e a nova configuração do mercado de trabalho. Monografia. 51 f. FACAMP – Faculdades de Campinas, 2015. Campinas, 2015

trabalho adota, pois esta nova estrutura característica das corporações internacionais da atualidade inclui a posse e o controle de ativos financeiros e materiais em países diferentes dos quais estão centradas a suas matrizes (ROACH, 2005, p. 23). Tornou-se comum, neste contexto, a prática de consolidação de contratos que terceirizam partes da cadeia produtiva destas empresas. Estes visam principalmente eliminar os riscos que poderiam ser oferecidos à empresa com relação a necessidade de oferecer melhores condições de trabalho e remunerações mais justas aos trabalhadores (ROACH, 2005, p. 30).

O autor também expõe que na atualidade houve uma mudança na concentração das empresas em um contexto internacional. Segundo ROACH (2005), há duas décadas atrás estas estavam concentradas nos EUA e no Japão, onde estavam interligadas à planta produtiva e à matriz administrativa. Na atualidade porém, as 500 maiores corporações internacionais estão fisicamente presentes nos países em desenvolvimento; mostrando-se mais “internacionais” na atualidade, se comparada a sua origem.

Assim como analisado em monografia⁵, o poderio destes atores não termina nas finanças. As corporações na atualidade têm aumentado cada vez mais o seu poder de influência política, usado para contraporem-se a influências que não estejam alinhadas aos seus interesses. ROACH (2005) exemplifica a manifestação deste poder político em referência à uma análise já desenvolvida por GALBRAITH (1956), no qual é afirmado que o principal inimigo das grandes corporações talvez seja e tenha sido os sindicatos. Como uma oposição a tal poder, não era de se esperar nada além de seu declínio, que pode ser observado através de dados expostos por ROACH (2005) que mostram a diminuição da participação no movimento sindical por parte da força de trabalho em 13 dos 19 países da OCDE entre os anos de 1980 à 1994. Neste período, no mundo, este abandono dos sindicatos chegou aos 40% dos trabalhadores (ROACH, 2005: 31-33).

Deste fato, pode-se entender, como consequência, o crescimento das grandes corporações não ser acompanhado pelo crescimento da massa de trabalhadores. De acordo com ROACH (2005) a explicação para este não crescimento está em estratégias que se desenvolvem ao longo dos anos, passando pela divisão do trabalho associada à especialização, que diminuem o valor da produção unitária e elevam a qualidade do produto; e as inovações do gerenciamento científico e das linhas de produção. Na atualidade porém, a empresa internacional moderna associa estas séries de vantagens que adquiriu ao longo dos anos à constante inovação

⁵ LIMA PINTO E SILVA, L. Os impactos da economia neoliberal: "The Global Business Revolution" e a nova configuração do mercado de trabalho. Monografia. 51 f. FACAMP – Faculdades de Campinas, 2015. Campinas, 2015.

tecnológica para possibilitar o aumento produtivo e de qualidade (ROACH, 2005, p. 28). Esta realidade remete ao assunto desenvolvido por NOLAN (2011), no qual afirma que uma série de inovações tecnológicas se inserem no contexto de concorrência entre as corporações internacionais. Estas tornam-se o centro-motor do capitalismo, pois há uma constante busca por novos processos e novos produtos que vão dar vantagem determinada empresa no contexto internacional, frente à suas concorrentes, dando início a um intenso processo inovador (NOLAN, 2011).

Estas empresas, nesta reorganização, internacionalizaram-se de uma maneira incrivelmente rápida; o que foi viabilizado pelo montantes de investimento direto externo que passam a circular pelo mundo. No palco de concorrência internacional que se desenhou, passaram a ser necessários cada vez mais investimentos e inovações tecnológicas para que os gigantes internacionais pudessem concorrer de igual para igual; e visando sempre melhorar a qualidade, enquanto se reduzia custo ao longo da cadeia produtiva e de suprimentos (NOLAN, 2011, p. 61).

À estas empresas, é atribuída a responsabilidade dos investimentos que geraram enorme desenvolvimento de tecnologias, pesquisa & desenvolvimento, marketing e novas estratégias produtivas; que tem por consequência alterações na dinâmica do “*global business*”. Estas empresas seguiram globalizando-se a partir de grandes montantes de investimentos, e alterando estrutura que até então perdurava (NOLAN, 2011, p. 61).

Com base em todos estes autores e no diálogo que se pode estabelecer entre eles, já havia sido observado em monografia⁶ anteriormente desenvolvida que os impactos desta reestruturação mudaram o destino de toda a sociedade, seja pelo aumento do desemprego, acarretado pela venda de grande parte dos ativos por causa da concentração em determinados segmentos produtivos; ou pelo acesso a produtos de melhor qualidade, ocasionado pelo acirramento da concorrência internacional e a liberalização dos mercados permitiram. Estes permitiram que os investimentos em tecnologias fossem distribuídos ao longo de toda a cadeia produtiva, atingindo inclusive, os consumidores finais, que passaram a acessarem produtos de melhor qualidade e com preços mais baixos; e os trabalhadores passam a serem vítimas do desemprego estrutural/ tecnológico e de novas demandas do mercado de trabalho (LIMA PINTO E SILVA, 2015).

⁶ LIMA PINTO E SILVA, L. Os impactos da economia neoliberal: "The Global Business Revolution" e a nova configuração do mercado de trabalho. Monografia. 51 f. FACAMP – Faculdades de Campinas, 2015. Campinas, 2015.

Também, como analisado anteriormente, o que ocorreu foi uma reestruturação da realidade internacional, que cada vez mais se adequa às inovações e às demandas da era em que estamos inseridos. A revolução do “*global business*” não se resumiu à uma reestruturação das cadeias produtivas das grandes empresas, esta foi uma metamorfose no Sistema Internacional, responsável por alterar padrões de conduta e comportamento da sociedade, abrindo margem até mesmo para o questionamento da soberania dos Estados Nacionais.

2 O MERCADO DE TRABALHO MODERNO

Como defendido até agora, grandes mudanças ocorreram na forma da organização das empresas e de suas cadeias produtivas em escala internacional. A maior parte destas mudanças, ocorre por força da tecnologia aplicada à produção, pesquisa, comunicação e integração. É inevitável, desta forma, que alterações sejam sentidas no mercado de trabalho. As mesmas tecnologias que aumentam a produtividade e melhoram nossas vidas, substituirão algumas atividades de trabalho que os humanos desenvolvem atualmente, uma reestruturação que já é sentida e desperta grande preocupação na sociedade.

Podemos recorrer ao texto de KEYNES (1930), “*Possibilidades econômicas para nossos netos*”, para analisar esse contexto de transição do mercado de trabalho e para que possamos vislumbrar e analisar os impactos de tais mudanças para a sociedade e o desemprego tecnológico. O contexto em que KEYNES escreveu este texto se parece em muito com o que vivemos no fim da segunda metade do século XXI, pois há um grande pessimismo social e que se abate sobre a sociedade dadas as crises econômicas e baixo crescimento e até mesmo recessões que estamos enfrentando ao longo dos últimos anos em uma escala global. Da mesma forma, a sociedade vive em um descontentamento político, no qual dia após dia se confirma que as diretrizes da política global privilegiam o bem comum, mas sim, o bem de uma minoria que se concentra no poder.

KEYNES (1930) afirma que o capitalismo já havia passado por intensas transformações até as décadas iniciais do século XX. A tecnologia aplicada a produção, bem como a acumulação de riqueza abstrata, projetaram a sociedade à uma elevação de consumo que excedia as necessidades básicas. Essa realidade se enraíza na sociedade capitalista de modo a alterar o padrão moral de acumulação e evidenciar que a questão relacionada a “escassez” e à distribuição de renda na sociedade são mais questões políticas do que limitações do sistema produtivo.

O ser humano que é criado dentro desta nova moral capitalista é aquele eternamente insatisfeito, viciado no consumo e na acumulação e ampliação de sua riqueza e bens. Contudo, nas perspectivas do autor, em um cenário de relativa estabilidade internacional e de crescimento da população e no qual se concentra em um crescimento econômico pelas atividades mais eficientes, a riqueza material seria ampliada de tal forma e distribuída na sociedade que beneficiariam a todos de igual forma. Este seria o fim da moral do apego à acumulação e o início de uma nova era de liberdade da moral capitalista calcada nos desejos e expectativas não realizadas. Os privilégios do capital e de certas classes desapareceriam e este contexto marcaria o início de uma nova era de abundância (KEYNES, 1930).

Contudo, a realidade que podemos observar desde que este texto foi escrito foi diferente às perspectivas positivas de KEYNES. CHANG (2015), afirma que ao longo da história, no início do século XIX, era comum os trabalhadores serem submetidos a jornadas de onze ou até mesmo dezesseis horas de trabalho no dia; em contraponto aos dias de hoje que os trabalhadores trabalham em uma média de 33 a 55 horas por semana – mas que ainda assim, representa a metade do tempo diário que uma pessoa adulta está acordada sendo dedicado a atividades laborais (CHANG, 2015).

Ainda, o autor afirma que a ideia de trabalho acaba sendo pouco explorada em sua essência. Quando tratamos deste tema, analisamos renda e desemprego, mas deixamos de considerar que quando o indivíduo está tanto tempo dedicado a uma atividade como tal, esta passa a interferir em sua realidade de maneira física e psicológica, chegando até mesmo a poder moldar a alterar a singularidade pessoal. O trabalho representa muito mais do que um simples racionamento do *trade-off* entre sua inutilidade marginal e a utilidade da renda adicionada por trabalharmos uma unidade de tempo a mais (CHANG, 2015).

Reflexos do que podemos comparar ao apego à riqueza material sobre a qual KEYNES versa, podem ser notados quando consideramos o trabalho em uma perspectiva global, havendo uma conclusão de que nos países pobres⁷, os trabalhadores dedicam mais horas às funções do que em países ricos. A automatização da produção e novas diretrizes do processo administrativo e produtivo que reduziram o corpo de funcionários, ocasionaram uma alteração na forma como se dão os contratos de trabalho entre estes dois entes do processo produtivo. CHANG (2015) ainda ressalta que esta flexibilização dos contratos e a produção com um corpo cada vez mais

⁷ Apesar de relativa e incompleta a nomenclatura de países ricos e países pobres, foi utilizada de modo a seguir a linha de raciocínio desenvolvida por CHANG e contrapor a perspectiva de dados a regiões de acúmulo de capital globalmente.

reduzido é associada ao interesse das empresas em buscar localidades que possam oferecer um valor de mão de obra mais barato.

As conclusões resultantes dos relatórios “*Global Wage Report 2012/13*” (ILO, 2012/3) e “*World Employment and Social Outlooks*” (ILO, 2015), ambos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (ILO), retratam um aumento dos postos de trabalhos que estão de alguma forma ligados às cadeias globais de produção. Números obtidos a partir do levantamento de dados, desenham o seguinte cenário: em 1995, quando os processos de de internacionalização das cadeias produtivas ainda eram incipientes, nos países desenvolvidos, 296 milhões de postos de trabalho estavam relacionados às cadeia globais de produção, enquanto nos países em desenvolvimento este valor estava próximo dos 200 milhões. Estes valores, no ano de 2013, quando as cadeias produtivas internacionais já estão afirmadas, ascendem ao patamar de 453 milhões nos países desenvolvidos e aproxima-se dos 310 milhões nos países em desenvolvimento. A maior parte do crescimento destes postos de trabalho se deu nos anos de 1995 e 2007, sendo estes números impulsionados pelos aumentos observados nos países em desenvolvimento (ILO, 2015: 134).

Percebe-se que ao longo dos anos, o mercado de trabalho dos países desenvolvidos mantém a superioridade no número de postos de trabalho relacionados às cadeias globais de produção. Isto pode ser interpretado dada a elevada concentração de trabalhadores do setor de serviço nestes países, estando de alguma forma ligados às cadeias internacionais. Este número de trabalhadores ainda supera aqueles que estão empregados nos setores de manufatura, tanto nos países desenvolvidos, quanto nos países em desenvolvimento. Ainda, mesmo que as empresas tenham se mundializado, o controle destas permaneceu cada vez mais centralizado.

De acordo com levantamento de dados feito pela OIT (ILO, 2015), a tendência para os anos de 2015 a 2020 é de que o setor de serviços continue crescendo, sendo, também responsável por um aumento nas ofertas de postos de trabalho que não ocorrerá em nenhum outro setor da economia. Contudo, a oferta de emprego nos setores da utilidade pública tem a propensão a reduzir nos próximos anos. Isso é um reflexo da tendência neoliberal que os governos veem assumindo, aplicando medidas de corte de gastos nestes setores e privatizações. Quando analisados setores que predominam o trabalho humano mais braçal, o setor agrícola mostra-se ainda em uma tendência ao crescimento, o que não se aplica à oferta de empregos – que deverá reduzir nos próximos anos, indicando portanto, um processo de mecanização. O mesmo acontece nos setores de mineração e extração, que devem reduzir as ofertas de emprego. A explicação para tal fato é que estes setores podem até estarem ligados de algum modo às cadeias produtivas internacionais, como é o caso das atividades extrativistas que podem

fornecer matéria prima para a fabricação de componentes de produtos finais, mas estes veem sendo palco de aperfeiçoamentos de suas atividades, que disponibilizam maquinários avançados, substituindo a mão de obra humana na maioria das atividades de manufatura e desempenho de atividades braçais.

A tendência que se espera daqui para frente é que a automatização da produção e novas diretrizes do processo administrativo e produtivo que reduziram o corpo de funcionários, tenham ocasionado uma alteração na forma como se dão os contratos de trabalho entre empresa e funcionário. A flexibilização dos contratos e a produção com um corpo cada vez mais reduzido é associada ao interesse das empresas em buscar localidades que possam oferecer um valor de mão de obra mais barato.

Esta realidade pode ser observada em países do sudeste asiático, como Índia e China, pode-se observar um cenário em que 90% ou mais dos trabalhadores não têm contrato de trabalho permanente. Dados deste mesmo estudo, descrevem que em todo mundo, 60% dos trabalhadores não tem qualquer tipo de contrato pautando suas atividades, estando estes dedicados a atividades autônomas ou a atividades familiares nos países em desenvolvimento. Dentre os trabalhadores oficialmente assalariados, menos de 42% destes trabalham sob um contrato permanente (ILO, 2015).

CHANG (2015) afirma que no que diz respeito à jornada de trabalho, para os trabalhadores em países ricos, esta dura em média 35 horas semanais, enquanto nos países do leste asiático, esta chega a durar até 46 horas. Ainda que as funções e postos de trabalhos de hoje em dia, não tomam o mesmo tempo de trabalho se comparados aos séculos XVIII e XIX, este ainda é grande. Principalmente quando consideramos a infraestrutura e condições de trabalho, que nestes países sempre representam uma perda de bem-estar.

O autor cita o livro de VONNEGUT⁸ que retrata um mundo no qual todas as atividades manuais são desempenhadas por máquinas, e portanto os trabalhadores que as desempenhavam tem todo seu tempo livre para o lazer. Ainda que estes não tenham dificuldade alguma para sanar necessidades e desejos de consumo básicos, estes cidadãos não são felizes, pois perderam sua identidade e o senso de pertencimento à sociedade. A única parcela dessa sociedade que tem um comportamento diferente são alguns engenheiros e gerentes, que por sua qualificação continuam ter um posto de trabalho e são peças fundamentais na sociedade (CHANG, 2015: 328).

⁸ VONNEGUT, K. Revolução no futuro, 1952.

Este é o perfeito retrato do desemprego tecnológico, que hoje se converte em uma perspectiva que assombra os trabalhadores frente aos grandes avanços das ciências e tecnologias aplicadas ao mercado de trabalho. Uma perspectiva muito forte de análise e difundida por *policy makers* e pelas grandes corporação internacionais é de que o trabalho deve se adaptar às novas demandas do mercado e se especializar em novas habilidades requeridas para as tecnologias emergentes. Porém, as transições por muitas vezes são difíceis de acontecerem em uma boa perspectiva se deixadas a cargo da operacionalização do mercado.

3 HABILIDADES, FUNÇÕES E SALÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO MODERNO

As alterações nas cadeias produtivas, integração internacional e na forma com que as empresas se organizam, refletiram em mudanças no mercado de trabalho, mas também com necessária mudanças nas formas com que as empresas organizam suas estruturas no gerenciamento de sua força de trabalho. Foram substituídos os modelos de planejamento de longo prazo por processos mais ágeis que permitem adaptação e inovação. Com relação ao gerenciamento dos trabalhadores, as organizações estão em processo de transição, mudando a abordagem do gerenciamento do desempenho e avaliação do talento, quais habilidades priorizam e desenvolvem, como abordam as recompensas e o que fazem para facilitar o aprendizado (CAPELLI & TAVIS, 2018).

Historicamente, depois da Segunda Guerra Mundial, as empresas tinham estratégias bem definidas para cinco e quinze anos e com uma estrutura e processos extremamente burocráticos cumpriam estes à risca. Os trabalhadores eram contratados do mercado e a eles eram designadas tarefas repetitivas nestas estruturas. O crescimento destes profissionais dependia de um desenvolvimento de habilidades e preparação feito pela própria empresa. Na década de 1990, com os negócios e o mercado se tornando mais imprevisíveis, as empresas precisavam adquirir novas habilidades rapidamente, foi quando essa abordagem de gerenciamento tradicional começou a ser repensada. A contratação lateral de fora substituiu boa parte do desenvolvimento interno e das promoções. A remuneração com uma larga possibilidade de flexibilidade entre as funções deu aos gestores maior liberdade para recompensar os funcionários pelo crescimento e realização dentro das funções. Também, o panejamento do quadro de funcionário e do plano de carreira perdurou, embora as mudanças na economia e nos negócios muitas vezes tornassem esses planos irrisórios (CAPELLI & TAVIS, 2018).

Contudo, o cenário que temos na atualidade requer muito mais adaptações por parte das empresas, gerenciamento e dos trabalhadores, pois a inovação rápida tornou-se um imperativo estratégico para a maioria destes atores corporativos. As empresas liderando esta transformação e que estão servindo como referência para as demais são as do ramo de tecnologia no Vale do Silício, que aderiram a práticas mais ágeis para gerenciar projetos de adaptação a curto prazo e questionando às estruturas hierárquicas e engessadas anteriormente tão comuns. A estrutura destas empresas se reformula em prol do atendimento ao cliente, seja ele interno ou externo, estando mais adequados para adaptação no curto prazo, como prototipagem rápida, feedback iterativo e decisões baseadas em equipe.

Nesta reestruturação ganham forma e necessidade as mudanças nos pilares centrais que sustentam a forças de trabalho e os quais apresentaram grande mudanças na forma de gerenciamento ao longo dos anos: habilidades, ocupações e salários (CAPELLI & TAVIS, 2018).

A ideia de aprendizado e desenvolvimento foi um dos primeiros subsistemas dentro do gerenciamento da força de trabalho a precisar mudar. Com o mercado e suas exigências cada vez mais incertas, foi necessário trazer novas habilidades para as organizações mais rapidamente. É prática ter disponível um conjunto de módulos de aprendizado on-line, que mesmo sendo útil para aqueles funcionários que têm necessidades claramente definidas, ainda não é efetiva para que se tenha alinhada a estratégia de talentos e desenvolvimento alinhada com a incerteza das necessidades de mercado (CAPELLI & TAVIS, 2018).

Abordagens mais recentes usam análise de dados para identificar as habilidades necessárias para determinados trabalhos e para o desenvolvimento, assim como os funcionários e os tipos de treinamento e trabalhos futuros fazem sentido para eles, dadas suas experiências e interesses. Vemos, portanto que se reascende a prática de desenvolvimento interno que se tinha anteriormente, mas de uma forma nova e voltada para um treinamento para que sejam obtidas pelos funcionários conhecimentos necessários e específicos para vencer na estratégia de mercado, mas também para aperfeiçoar os chamados *'soft-skills'* – habilidades relacionadas à inteligência emocional e capacidade de gestão e convívio em equipes. As empresas que adotam práticas de talentos mais ágeis investem em aprimorar as habilidades de gerenciamento de seus gestores, pois as habilidades de *'coaching'* – habilidades relacionadas a capacidade de desenvolver outras pessoas em termos profissionais e pessoais, são consideradas centrais para uma carreira gerencial. Por isso, a empresa investiu muito no treinamento de supervisores em tópicos como estabelecer prioridades e metas dos funcionários, como fornecer feedback sobre as contribuições e como alinhar as aspirações de carreira dos funcionários às necessidades de

negócios e aos planos de aprendizado e desenvolvimento. A aposta é que a capacitação dos funcionários e o relacionamento com os supervisores aumentará o engajamento e, portanto, ajudará a empresa a inovar e a avançar mais rapidamente (CAPELLI & TAVIS, 2018).

A grande questão que envolve o mercado de trabalho deve ser em relação a se os trabalhadores de hoje, com seus conjuntos de habilidades existentes, serão qualificados para obter os empregos que estarão disponíveis em meio a tanta automatização e ascensão da tecnologia aplicada aos processos produtivos e corporativos. Nos países em desenvolvimento, como na Índia, há crescimento de empregos em praticamente todas as ocupações; por outro lado, nas economias avançadas, o impacto da automação nos próximos dez a quinze anos provavelmente será maior. A explicação para isso está na estrutura salarial e no fato de as empresas não adotarem tecnologias de automação até que o custo de comprá-las e implantá-las, pelo menos, corresponda ao custo do trabalho. Ou seja, em países em desenvolvimento, ainda torna-se mais barato utilizar a mão-de-obra humana para determinadas atividades, se comparado ao investimento em pesquisa e custo de implementação de tecnologia para a automação de determinadas atividades. O que se difere nas economias avançadas, onde os salários maiores torna vantagem a implementação de tecnologia em substituição ao homem (CAPELLI & TAVIS, 2018).

É inegável que alguns tipos de atividades têm maior propensão a serem automatizadas, e incluem-se dentre estas aquelas executadas de maneira repetitiva e em ambientes previsíveis. Neste contexto, percebe-se que já há uma diminuição, e muito provavelmente aumentará a queda de demanda por trabalhadores nas linhas de montagem, assim como aqueles com atribuições para coleta de dados, processamento de dados, trabalhos de suporte no escritório, processamento de transações financeiras e outras transações.

Estudiosos da MC KINSEY (2017) ilustram esta realidade e tendência de intensificação com o exemplo do ocorrido no cenário dos bancos estadunidenses após a introdução dos caixas eletrônicos. Nos anos 1980, os caixas de banco passavam grande parte do tempo recolhendo dinheiro dos clientes para depositar em contas ou distribuir dinheiro, processo que foi automatizado pela tecnologia. Não foi observado grande redução no quadro de funcionários dos bancos, porém, estes foram convertidos a outras atividades, gastando uma pequena parte do tempo distribuindo dinheiro e fazendo transações e ajudando aos clientes em diferentes tipos de produtos e serviços financeiros, como cartões de crédito e empréstimos. O movimento que ocorreu foi de uma realocação da força de trabalho, mas para funções das quais são exigidas uma qualificação maior e diferentes tipos de habilidade, podendo não ser visto a redução de números absolutos de funcionários, mas nada sendo afirmado sobre sua renovação.

No que tange a temática de remunerações, a estratégia se volta a tornar os funcionários elegíveis para bônus que são fundados no resultado da empresa, e não em participações individuais. Para apoiar ainda mais a colaboração, empresas estão mudando seu portfólio de recompensas para incluir presentes não financeiros e significativos, como livros, eletrônicos, eletrodomésticos e viagens. Esta mudança na estratégia tem base na observação de que a compensação funciona melhor como motivador quando se apresenta mais rapidamente após o resultado desejado. Aumentos anuais baseados em mérito são menos eficazes, porque o tempo entre o resultado obtido e a recompensa a deixam menos palpável. Há inclusive empresas que estão adotando práticas de ajuste de salários para cada funcionário com mais frequência, com base em pesquisas sobre onde as taxas de mercado estão indo. Da mesma forma, aumentos também podem ser dados quando os funcionários assumem projetos mais complexos (CAPELLI & TAVIS, 2018).

Igualmente, e senão mais pertinente a esta discussão é observar as implicações para os salários desta atual onda de automação tecnológica. As pesquisas da MC KINSEY (2017) observam que em alguns países (dentre eles os EUA), há uma grande tendência a uma polarização salarial, com crescimento de ocupações de salários muito altos ou muito baixos, e sendo sensível os declínios líquidos em todas as ocupações que estão no meio da distribuição de remuneração. Soma-se a isso a tendência de que trabalhadores sejam realocados de determinadas ocupações agora automatizadas, e se estes não tiverem as habilidades necessárias para obter esses empregos de alta remuneração e maior qualificação, é inevitável que haja um aumento no massa de trabalhadores ocupando e buscando funções de salários mais baixos de pouca qualificação (CAPELLI & TAVIS, 2018).

4 AS PERSPECTIVAS DO MERCADO DE TRABALHO PARA OS NOSSO NETOS

Assim com já mencionado na introdução deste trabalho, de acordo com a pesquisa desenvolvida pela MC KINSEY (2017), estima-se que até 30% dos postos de trabalhos que existem hoje serão automatizados até 2030. Demais fatores que interferem na velocidade desta automatização são o custo de desenvolver e implantar soluções de automação no local de trabalho e seus reflexos positivos; e a aceitação regulatória e social deste processo de substituição. Desta forma, o impacto da implementação de tais tecnologias no mercado de trabalho, varia de acordo com setor e funções desempenhadas. As atividades que mais são suscetíveis a uma automação que substituiria a mão-de-obra humana são as relacionadas a atividades manuais repetitivas em ambientes. Em contrapartida, setores que envolvem o

gerenciamento de pessoas, aplicação de conhecimentos, análise e interações sociais tendem a não sofrer com a automatização, dado a necessidade do fator humano.

Os prestadores de serviços de saúde, profissionais como engenheiros e cientistas, contadores e analistas, profissionais e especialistas em tecnologia, gerentes e executivos formam um grupo de postos de trabalho que não pode ser facilmente substituído por máquinas. Da mesma forma, não deve haver automatização nas atividades dos professores, profissionais cujas funções tenham grande fundamento em sua 'criatividade', e alguns poucos artistas procurados à medida que a renda crescente cria mais demanda por lazer e recreação.

Com base nestas projeções e com as demais que ainda serão apresentadas nos próximos parágrafos, tem-se a impressão de que o futuro tende a não ser tão obscuro para o mercado de trabalho. A MC KINSEY (2017) defende veementemente a versão de que esta mão-de-obra que perder seu emprego, poderá encontrar novas oportunidades de recolocação no mercado, que devem ser abertas pela expansão do consumo, envelhecimento da população e reprodução e aplicação da própria tecnologia (MC KINSEY, 2017). Porém, quando se contrapõe esta perspectiva aos dados da OIT (ILO, 2012/3 e ILO, 2015) apresentados aqui anteriormente, passa-se a ter uma perspectiva de análise mais crítica e questionadora deste mercado de trabalho perfeito e de soma zero no saldo de empregos.

Há estimativas que a renda e consumo tendem a crescer nos próximos anos, especialmente nas economias em desenvolvimento. Números predizem que até 1 bilhão de pessoas entrariam no mercado consumidor em geral e o consumo cresceria em até US\$ 23 trilhões entre 2015 e 2030. Os padrões de consumo também tendem a alterarem-se, abrindo novas oportunidades de emprego para atenderem a crescente demanda em segmentos da economia de bens de consumo duráveis, lazer, serviços financeiros, telecomunicações, habitação, saúde e educação. O reflexo desse consumo maior e das oportunidades de emprego que se abrem serão repercutidos para as economias adjacentes à estas, que se integram em uma rede de transações comerciais (MC KINSEY, 2017).

Outra parte da oferta de trabalho que deve aparecer, de acordo com os estudos desenvolvidos pela MC KINSEY (2017), está no fato de que em escala mundial, nos próximos anos, devem aumentar os cuidados de saúde e empregos relacionados com o envelhecimento, podendo crescer 80 a 130 milhões. Com o envelhecimento populacional, os seus padrões de gastos tendem a mudar, elevando gastos relacionados aos cuidados de saúde principalmente. Neste contexto, haverá um forte aumento de demanda por profissionais que trabalham neste segmento, dentre médicos, enfermeiros e técnicos de saúde, auxiliares de saúde domiciliar e de cuidados. Em contrapartida, deverá haver um declínio da demanda por pediatras.

Também, como mencionado, trabalhos relacionados ao desenvolvimento e implantação de tecnologias devem oferecer uma boa perspectiva nos próximos anos. Cientistas da computação, engenheiros e especialistas em TI têm grandes chances no mercado de trabalho no futuro, uma vez que gastos com este segmento devem aumentar em 50% nos próximos 30 anos e cada vez mais tornar-se-á o centro motor da economia e do mercado produtivo. Atualmente, o número de pessoas nessas ocupações é pequeno e com salários elevados, estimando-se que os postos de trabalho aumentem entre 20 e 50 milhões até 2030 ao redor do mundo (MC KINSEY, 2017).

Ademais, de maneira indireta, há algumas ações de Estado e da iniciativa privada que podem aquecer mercados para dar oportunidade de abertura de vagas e absorção da mão-de-obra ociosa advinda da automatização. Dentre estes fatores, estão os investimentos em formação bruta de capital fixo, investimentos em políticas de preservação ambiental e sustentabilidade e regularização da situação de trabalhadores domésticos (MC KINSEY, 2017).

É inegável que em muitas localidades, o investimento em infraestrutura é necessário tanto com relação a moradia, como para estruturas públicas de edifícios e construções para fins comerciais e corporativos. Neste sentido, se entendida a sensibilidade desta área de investimento tanto pela iniciativa pública como pela privada, as novas obras devem criar demanda de mão-de-obra de maneira significativa nos próximos anos. Dentre os profissionais mais solicitados neste contexto estão arquitetos, engenheiros, carpinteiros, bem como trabalhadores da construção civil e operadores de máquinas. Este cenário promissor deve se materializar tanto em economias em desenvolvimento, que atualmente concentram seus esforços em urbanização e industrialização, quanto as economias avançadas que têm um investimento ainda abaixo no necessário em infraestrutura e manutenção das atuais estruturas que já detém (MC KINSEY, 2017).

Da mesma forma, no contexto o qual a sustentabilidade se torna um imperativo e um discurso que é cada vez mais presente nas rotinas diárias. Investimentos em energias renováveis, bem como suas aperfeiçoamento e instalação de suas tecnologias, aumento de eficiência energética e atenção as mudanças climáticas que já afetam a sociedade, tendem a ser um campo produtivo para a geração de empregos. As bases para determinar este futuro promissor para a geração de empregos nesta área tem por base o compromisso e dedicação de empresas e governos a cumprirem metas ambiciosas em relação a sustentabilidade, ainda que haja alguns atores no cenário internacional arredios a estas novas demandas planeta (MC KINSEY, 2017).

A partir desta conjuntura, entende-se que o mercado passará por uma grande transição, na qual parte dos trabalhadores precisarão trocar de ocupação em resposta da eliminação de seus postos de trabalho pela automatização. Estima-se que o número de pessoas que terão de passar por esta mudança chegará a 375 milhões de pessoas. Estas precisaram se dedicar a aperfeiçoamento e aprendizado de novas habilidades para que possam mudar de categoria ocupacional e ocupar novos postos não substituídos pelas máquinas (MC KINSEY, 2017). Na perspectiva da soma-zero, proposta pela MC KINSEY (2017), supõe-se que estas pessoas encontrariam a qualificação necessária para se desenvolverem e assumirem os novos postos que exigem habilidades diferentes e mais complexas do que os anteriores. Contudo, cabe a nós olhar para esta perspectiva com um olhar crítico, considerando a desigualdade social e as diferentes possibilidades de acesso a educação, que são características da sociedade capitalista atual. É, portanto, duvidoso que esta projeção se concretize, pois sabe-se que quem perde o posto de trabalho para as máquinas, são os trabalhadores que tem menos acesso a educação e qualificação.

Em um contexto mundial, a China terá o maior número de trabalhadores nestas condições, um número que pode chegar até 100 milhões se a automação for adotada rapidamente. Este número corresponde à 12% dos trabalhadores do mercado chinês, havendo para as economias avançadas, um cenário bem mais preocupante, pois a parcela da força de trabalho que pode precisar aprender novas habilidades e trabalhar em novas ocupações será bem maior. Estima-se que até um terço dos trabalhadores passaram por este processo nos Estados Unidos e na Alemanha, e quase a metade dos trabalhadores no Japão até 2030 (MC KINSEY, 2017).

O relatório mostra a partir de uma perspectiva histórica que este temor pode ser infundado, pois o mercado de trabalho se ajusta às mudanças na demanda por trabalhadores dadas as inovações tecnológicas (MC KINSEY, 2017). Contudo, no contexto de atual que nos deparamos com uma completa desorganização política e econômica internacional, no qual nos vemos em meio a crises seguidas por outras crises e crescimentos econômicos cada vez mais reduzidos, fica difícil ser otimista a ponto de crer neste cenário.

Esta recuperação do mercado de trabalho para a absorção do excedente da mão-de-obra que perdeu seu posto de trabalho dada a automação, de acordo com o próprio relatório da MC KINSEY (2017), está também atrelada a um crescimento econômico suficiente, a inovação e investimento, para que então haja suficiente criação de novos empregos para compensar esse impacto. Mas, como já mencionado aqui anteriormente, um desafio maior será garantir que os trabalhadores tenham as habilidades e o apoio necessários para fazer a transição para novos

empregos. Os países que não conseguem administrar essa transição podem passar com desemprego crescente e decréscimo do valor dos salários.

Neste contexto, não é possível ter a sociedade sendo incentivada a procurar formas de qualificação para que deixem seus postos de trabalhos atuais rumo a novos quando a busca por conhecimento já é, de forma enraizada, menos privilegiada se comparada a acumulação capital. O principal ator responsável por administrar esta transição, o Estado, é cada vez mais adepto à tendências individualistas e de não intervenção nas dinâmicas de mercado, fechando assim a perspectiva sombria de um futuro de desemprego crescente e decréscimo do valor dos salários.

CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados, tem-se reafirmado que o as mudanças que o mercado de trabalho está passando e ainda passará, como reflexo das alterações dirigidas pelas grandes corporações internacionais. Trabalhadores precisarão trocar de ocupação em resposta da eliminação de seus postos de trabalho pela automatização e isso depende da sua capacidade de se requalificar-se. Outro, e senão o principal ator responsável por administrar esta transição, o Estado é responsável por gerenciar esta transição da força de trabalho, a fim de que se tenha um cenário de menor externalidades possíveis. Contudo, se olhar-se para a realidade em que estamos inseridos, duvidamos questionamentos as perspectivas positivas.

Cada vez mais nos vemos em meio a sucessivas crises e crescimentos econômicos cada vez mais reduzidos, ficando difícil ser otimista a ponto de crer neste cenário proposto pelos estudos da MC KINSEY (2017). Reafirmam-se as tendências à flexibilizações de leis trabalhistas, taxas de desemprego e é cada vez maior a substituição da mão de obra pelas máquinas, sem que haja uma realocação efetiva desta. Nosso futuro tende a ser cada vez mais parecido com a perspectiva dos dados da OIT (ILO, 2012/13 & ILO, 2015), que não são as mais agradáveis possíveis.

REFERÊNCIAS

CAPPELLI, P. & TAVIS, A. **HR Goes Agile**. In: The New Rules of The Talent Management. Harvard Business Review, Mar-Abr, 2018.

CHANG, H. **Economia: modo de usar**. São Paulo: Schwarcz, 2015.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COHEN, S. **Multinationals Corporations and Foreign Direct Investment**. Oxford UP, 2007. Caps. 3 e 10.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Global Wage Report 2012/13: Wages And Equitable Growth**. Geneva: International Labour Office, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment And Social Outlook 2015: The Changing Nature Of Jobs**. Geneva: International Labour Office: 2015.

JONES, G. **Multinationals from the 1930s to the 1980s**. In: CHANDLER, A.; MAZLISH, B. *Leviathans: multinational corporations and the new global history*. Cambridge UP, 2005.

KEYNES, JM. **Economic Possibilities for our Grandchildren**. In: KEYNES, J.M.; *Essays in Persuasion*, New York: W. W. Norton & Co., 1963, pp. 358-373.

LIMA PINTO E SILVA, L. **Os impactos da economia neoliberal: "The Global Business Revolution" e a nova configuração do mercado de trabalho**. Monografia. 51 f. FACAMP – Faculdades de Campinas, 2015. Campinas, 2015.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996.

MC KINSEY. **Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation**. 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-report-december-6-2017.ashx>>

NOLAN, P. **China and the Global Business Revolution**. Pelgrave, 2011.

ORTUSO, A. **A ética da concorrência e seus heróis**. CESIT: Carta social e do trabalho, n. 16, outubro a dezembro de 2011.

_____. **O Brasil e as cadeias globais de produção**. CESIT: Carta social e do trabalho, n. 27, julho a setembro 2014, pp. 14-16.

REICH, R. **Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ROACH, B. **A Primer on Muntinational Corporations**. In: CHANDLER, A.; MAZLISH, B. *Leviathans: multinational corporations and the new global history*. Cambridge UP, 2005.

Recebido em: maio de 2019

Aprovado em: junho de 2019

Lucas Lima Pinto e Silva: lucllps@hotmail.com