

Transformação digital e trabalho decente

Silvana Regina Ampessan Marcon, Tatiane Brandalise Rossi,
Magda Macedo Madalozzo

RESUMO

A Transformação Digital vem ocorrendo nas organizações - e no mundo do trabalho - há, no mínimo, duas décadas. Nos três últimos anos, em especial, houve uma aceleração desta transformação, provocada pela pandemia. Em paralelo a esta transformação, existe a preocupação da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a oferta de condições de trabalho decentes. O trabalho decente é aquele que promove oportunidades para que as pessoas obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (OIT, 1999). O objetivo deste estudo foi identificar as influências da transformação digital na promoção de trabalho decente, conforme o conceito proposto pela OIT (1999). Foi realizada uma pesquisa bibliográfica nas bases de dados Scopus e Redalyc, com os descritores “decent work” AND “digital transformation” OR digitalization OR digitization; “trabalho decente” AND “transformação digital” OR digitalização; e “trabajo decente” AND “transformación digital” OR digitalización, nos últimos cinco anos (2018-2022). A análise dos dados obtidos nos 16 artigos incluídos no estudo permitiu identificar que a transformação digital resultou em consequências para o mundo do trabalho, assim como gerou desafios e oportunidades de desenvolver ações para o desenvolvimento humano e organizacional.

Palavras-chave: Transformação digital. Trabalho decente. Organizações.

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital, importante para o desenvolvimento das organizações, implica em alterações no contexto de trabalho. Este, por sua vez, influenciará diretamente na vida dos trabalhadores. Por este motivo, a preocupação da OIT com o trabalho considerado decente precisa ser promovida. O surgimento da pandemia de Covid-19, forçou muitas organizações a considerar o uso de ferramentas tecnológicas da Quarta Revolução Industrial para continuar com seus negócios. Conforme Um (2019) e Schwab (2016), as várias tecnologias incluem, entre outras: inteligência artificial e robótica; sensores conectados onipresentes; realidades virtuais e aumentadas; manufatura aditiva; tecnologia de *blockchain* e razão distribuída; materiais avançados e nanomateriais; captura, armazenamento e transmissão de energia; e novas tecnologias de computação, biotecnologias, tecnologias de geoengenharia, neurotecnologia e tecnologias espaciais. Estudar sobre transformação digital e trabalho decente é necessário para que as organizações desenvolvam estratégias que contribuam tanto para o desenvolvimento da própria organização quanto para o desenvolvimento das pessoas que fazem parte dela, no sentido de promoção de ambientes saudáveis. De acordo com Brunstein, Domenico e Silva (2020), a promoção de ambientes saudáveis oportuniza a geração de melhores resultados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

A transformação digital é um conceito que pode ser compreendido como um fenômeno que associa tecnologias e análise de dados a processos inteligentes. A utilização desses recursos tecnológicos no contexto organizacional possibilita às organizações, dos diferentes segmentos, transformar a cadeia de valores e seus modelos de negócio. O cenário de trabalho global apresenta organizações consideradas dinâmicas e que buscam manter a sua competitividade por meio de investimentos na transformação digital dos seus processos de trabalho. A adaptação a essas demandas, geradas pelas evoluções tecnológicas, tem sido um desafio relacionado à sobrevivência das empresas e tem se dado de forma mais acelerada do que em momentos históricos de evolução anteriores, influenciando diretamente no contexto de trabalho e, conseqüentemente, na vida dos trabalhadores (AGUIAR; RAULPH; MACEDO, 2019; MUNDIM, 2019; DIOGO; JUNIOR; SANTOS, 2019).

O investimento das organizações em transformação digital reúne tecnologias, como: inteligência artificial, internet das coisas, robótica, computação quântica, e outras diversas tecnologias que contribuem para aumentar a produtividade (SAKO, 2020) e a velocidade na qual ocorrem as mudanças, o que caracteriza a digitalização das organizações de trabalho (RONCATI ET AL. 2018). Todas estas tecnologias, quando implementadas no contexto de trabalho, geram a necessidade de mudanças nos processos, na realização dos trabalhos e, conseqüentemente, na vida das pessoas que fazem parte deste contexto.

Marcon, Kanan, Bordignon e Couto (2021) realizaram uma pesquisa bibliográfica sobre os impactos da transformação digital nas condições de trabalho e identificaram que a pandemia de Covid-19 alterou drasticamente a vida das pessoas em todos os seus aspectos. Há muito sofrimento e adoecimento mental de trabalhadores nas várias profissões que, em um curto espaço de tempo, foram obrigados a realizar mudanças em suas rotinas e em seus estilos de vida. Trabalhadores e organizações de trabalho que buscaram as tecnologias digitais e o trabalho remoto, como alternativas para a continuidade de suas atividades, empreenderam esforços no sentido de garantir os resultados planejados. Para isso, foi necessário também que os gestores garantissem aos trabalhadores condições mínimas e satisfatórias para o desempenho de suas atividades, o que não foi observado em vários estudos.

A evolução das organizações para a estratégia de transformação digital perpassa toda a estrutura organizacional, que tem por base o trabalhador. O papel das pessoas é de grande relevância para a efetiva inclusão e adaptação das organizações ao cenário de transformação digital. Assim, estudar sobre como esta transformação está interferindo nas condições de trabalho consideradas decentes é fundamental para a promoção de ambientes saudáveis.

2.2 TRABALHO DECENTE

A OIT, em 1999, criou o conceito de trabalho decente, apresentando-o como o ponto convergente entre os seus quatro objetivos estratégicos. Os objetivos são: 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; e 4. o fortalecimento do diálogo social.

Para Blustein (2019); Ribeiro (2020); e Ribeiro e Almeida (2019), trabalho decente é aquele que concilia crescimento pessoal e promoção de bem-estar social. Ele também

representa o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 - junto do crescimento econômico - definida pela Organização das Nações Unidas. O ODS 8 contempla "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos" (BRASIL, 2015, p. 21-22). Ribeiro, Knabem e Oliveira (2022) afirmam que os parâmetros balizadores da vida humana e social são: a promoção da dignidade humana, a erradicação da pobreza e o acesso à proteção social (p. 67). Então, a partir do exposto, é questionável o quanto as transformações digitais, que estão ocorrendo nas organizações, contribuem para a oferta de trabalho decente, considerando que a quinta meta da ODS 8 contempla o alcance do emprego pleno e produtivo; do trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive para jovens e pessoas com deficiência; e remuneração igual para o trabalho de igual valor.

Para ser considerado decente, o trabalho precisa atender às necessidades objetivas e subjetivas do sujeito, ele precisa ter sentido (BLUSTEIN, 2019). O trabalho decente é uma condição indispensável para a superação das desigualdades sociais e para a garantia de uma governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável (RIBEIRO; KNABEM; OLIVEIRA, 2022). Assim, a transformação digital e o trabalho decente são fenômenos atuais que precisam ser analisados e, a partir disso, ações são necessárias para que seja possível evoluir digitalmente promovendo condições de trabalho dignas para o ser humano.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Foram utilizados como fontes artigos científicos oriundos das bases de dados Scopus e Redalyc, sob os descritores "decent work" AND "digital transformation" OR digitalization OR digitization"; "trabalho decente" AND "transformação digital" OR digitalização"; e "trabajo decente" AND "transformación digital" OR digitalización", nos últimos cinco anos (2018-2022). Na base de dados Scopus foram encontrados 17 resultados, sendo 11 incluídos neste estudo. Na Redalyc, 12 resultados foram encontrados e, destes, cinco estudos foram incluídos no artigo. No total, 16 artigos foram analisados, conforme apresentado na Tabela 1. A partir da leitura dos artigos, e da análise dos dados, foi possível criar as categorias "consequências da transformação digital e trabalho decente", "desafios para as organizações promoverem trabalho decente" e "possíveis ações promotoras do trabalho decente".

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados serão apresentados por categorias. A Tabela 1 apresenta as categorias de análise dos resultados encontrados no estudo.

Tabela 1 – Categorias de análise

Categorias	Artigos	Base de Dados
Consequências da transformação digital e trabalho decente	Irwansyah (2021)	Scopus
	Barrero (2021)	Redalyc
	López Pérez (2021)	Redalyc

	Denisov (2020)	Scopus
	Woolley e Christie (2021)	Scopus
	García (2021)	Scopus
	Rodrigues et al. (2021)	Scopus
Desafios para as organizações promoverem trabalho decente	Degryse (2019)	Redalyc
	Carvajal (2020)	Redalyc
	Rushworth e Hackl (2022)	Scopus
	Chopra e Purohit (2022)	Scopus
Possíveis ações promotoras do trabalho decente	Estanque e Climent (2021)	Scopus
	Cohen, Hendrichky e Jorge (2021)	Redalyc
	Toscanelli, Fedrigo e Rossier (2019)	Scopus
	Montero (2019)	Scopus
	Lenzi (2019)	Scopus

Fonte: Dados primários elaborados pelas autoras.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E TRABALHO DECENTE

A categoria “consequências da transformação digital e trabalho decente” contempla estudos que apresentam informações sobre o que está acontecendo ou já aconteceu em função da transformação digital. As aldeias digitais na Indonésia implementam um modelo padrão do modelo de maturidade de capacidade orientado para fornecer serviços governamentais ao público ou ao seu povo. A forma de atendimento prestado são serviços baseados na Internet e aplicativos de software. Um dos interesses do governo é cumprir ou alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Irwansyah (2021), ao pesquisar sobre o tema, descobriu que 10 ODS foram codificados com sucesso em sete grupos no contexto de uma aldeia digital. Em primeiro lugar, a maioria (56,12%; n = 139) tem o 8º objetivo - trabalho decente e crescimento econômico - como prioridade, e o 4º ODS, sobre educação de qualidade, foi percebido como a segunda prioridade no desenvolvimento da aldeia digital (18,71%). Já Barrero (2021) identificou os possíveis benefícios no uso do espaço sideral, pela Colômbia, para o cumprimento dos objetivos da Agenda 2030. Para o oitavo ODS, entende que o uso do espaço sideral terá impactos positivos nas economias mundiais e no crescimento do PIB, o que

contribui para uma variedade de setores, particularmente, a prestação de serviços públicos, banco e finanças, agricultura e comunicações; e permitirá o monitoramento de trabalhadores solitários, estabelecendo ambientes de trabalho seguros e protegidos.

Outro aspecto a considerar é a Quarta Revolução Industrial e a inteligência artificial, onde as pessoas precisam estar preparadas para avançar e fazer mudanças em diferentes áreas, tanto pessoais quanto na sociedade. O progresso tecnológico provocou modificações em tudo o que conhecemos, e nos fez repensar se a maneira como estamos fazendo as coisas é a melhor. Com a evolução, alguns empregos se tornaram obsoletos, e o desafio passou a ser a atualização ou reinvenção dos trabalhadores, que precisam aperfeiçoar as suas habilidades para acompanhar essas mudanças e estarem adequados ao novo mercado de trabalho. Como consequência, esses avanços tecnológicos oferecem a oportunidade de realizar trabalhos em qualquer lugar e na hora que quisermos, surgindo novos modelos de trabalho, como o *Smart Working* - onde o trabalhador pode decidir onde quer trabalhar, tendo liberdade e flexibilidade de horário - assim como o *boom* do *FreeLancer*, no qual as pessoas trabalham de forma independente. As novas formas de trabalhar podem ser vistas sob duas perspectivas: por um lado, as grandes empresas procuram pessoas mais bem qualificadas para fazer o trabalho, pessoas que sejam proficientes no tema das novas tecnologias e saibam como usá-las facilmente. Por outro lado, os empregadores podem oferecer empregos fáceis e tarefas simples, onde o trabalhador não é necessariamente especializado na área, por meio de plataformas digitais, como o Uber, Rappi, Didi, entre outras. Estes últimos são empregos mais palpáveis no México, país onde foi realizado o estudo. A criação desses novos empregos pode levar a empregos precários, já que são, em sua maioria, trabalhos executados sob um projeto, com a consequência de que não têm direitos trabalhistas reconhecidos na legislação trabalhista mexicana e, portanto, a negação do acesso à segurança. Não há vínculo empregatício e sim prestação de serviços, sendo credores apenas da percepção econômica (LÓPEZ PÉREZ, 2021).

Outra consequência visível é que o trabalho precário está se tornando mais frequente, portanto, são necessárias mais coletas de dados e estudos longitudinais dos efeitos do emprego de mão-de-obra instável entre os grupos de trabalhadores. Com base em evidências acumuladas, os formuladores de políticas devem ser persuadidos dos efeitos nocivos dessa “flexibilidade” do mercado de trabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, especialmente dos grupos vulneráveis. Nesse sentido, a adoção do conceito de “doenças relacionadas ao trabalho”, pela OMS, e a sua implementação está sendo essencial. Entende-se que a digitalização da economia e da sociedade provocará uma mudança de paradigma na medicina do trabalho, de modo que esta não se voltará mais, apenas, para a prevenção das doenças profissionais, mas também para as doenças relacionadas ao trabalho. Doenças essas que estão, frequentemente, associadas às más condições de trabalho, ao trabalho realizado em situação de risco ou, ainda, com alta carga física exigida, afetando principalmente os trabalhadores mais jovens. A instabilidade do emprego também afeta negativamente a saúde mental, de modo equivalente ao próprio desemprego. Essa análise do emprego a partir da ótica da saúde do trabalhador permitiu compreender melhor a relação entre as formas de emprego e os indicadores de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores (DENISOV, 2020).

Woolley e Christie (2021) examinaram a natureza evolutiva dos padrões de trabalho e fluxos de renda para músicos contemporâneos no Reino Unido, e descobriram que os desafios para o trabalho e os fluxos de renda dos músicos foram agravados por mudanças no consumo de música devido à digitalização, à falta de apoio sistemático do governo para locais de base e à distribuição desigual de receita. Neste contexto, revelam os resultados de entrevistas de pesquisa com músicos, que foram realizadas pouco antes e durante o pico da pandemia de Covid-19, principalmente no norte da Inglaterra e País de Gales. Descobriram que esses músicos utilizam mecanismos comunitários informais para lidar com más condições de

trabalho, procuram valorizar a "dignidade" e o "significado" acima da remuneração e, muitas vezes, adotam suposições individualistas em relação ao sucesso na carreira.

As transformações socioeconômicas e as mudanças no emprego, que têm vindo impactar a organização das relações laborais à nível global, encontraram uma resposta normativa e prospectiva à nível internacional e europeu, para fazer face aos atuais desafios do mundo do trabalho em geral, como as transições digitais e ecológicas, as mudanças demográficas e as formas renovadas de oferecer trabalho resultantes da incorporação massiva de tecnologias de informação e comunicação, robótica e inteligência artificial. Uma das frentes de atuação mais relevantes neste contexto disruptivo é a proteção da segurança e saúde no trabalho, pois essas realidades são renovadas. Em muitos de seus perfis, são suscetíveis não apenas a aumentar ou agravar os efeitos da exposição do trabalhador a riscos ocupacionais tradicionais já intervencionados por normativas supranacionais, mas também a surgir novos ou que surgiram como consequência da ampliação de onde e como trabalhar. A indefinição da própria noção de trabalhador, local de trabalho e tempo de trabalho, por exemplo, são circunstâncias decisivas para identificar o risco ocupacional e reforçam a proteção contra ele, considerando que o trabalho seguro e saudável é um direito máximo, de valor jurídico e parte intrínseca do futuro de trabalho e trabalho digno e de qualidade. Isso vem ampliando o raio de ação das normas voltadas para a identificação e atuação da prevenção de riscos que afetam a atividade profissional em coerência, por um lado, com as novas manifestações de trabalho que o afastam de seus moldes e estresses clássicos já regulamentados; por outro, em adaptação aos avanços técnicos e científicos capazes de tornar mais efetiva a proteção à saúde ocupacional. A análise centra-se na atividade intensa de estudo, diagnóstico, informação e trabalho preparatório para futuros instrumentos normativos, motivada pelo interesse de identificar problemas e ter o conhecimento necessário para antecipar respostas a questões presentes ou futuras relacionadas com a proteção de segurança e saúde no trabalho, o que coloca esse direito no cerne da agenda internacional (GARCÍA, 2021).

Ainda sobre as consequências, Rodrigues et al. (2021) afirmam que as plataformas de trabalho digital permitem que as empresas terceirizam o trabalho por meio de uma chamada aberta para uma multidão de pessoas e estão na vanguarda da "gig economy", caracterizada por tarefas pontuais, sem maiores compromissos para os parceiros envolvidos. Arranjos de gig não padronizados trazem maior flexibilidade de tempo para os trabalhadores, permitindo que mais indivíduos se integrem ao mercado de trabalho. No entanto, essas relações de trabalho digitais estão associadas a instituições e regulamentações do mercado de trabalho relativamente fracas, resultando em empregos precários. Usando dados coletados por entrevistas semiestruturadas, Rodrigues et al. (2021) exploram a experiência de trabalhadores suíços que mudaram de um emprego de "contrato padrão" para um emprego ocasional. Este estudo encontra evidências de que a mudança voluntária para um emprego temporário pode estar associada a uma melhora na percepção da sustentabilidade social, mas a uma degradação da sustentabilidade econômica e ambiental. A conclusão pode ser específica para o contexto de alto desenvolvimento onde o estudo foi realizado, a Suíça. No entanto, se for esse o caso, surge uma mensagem política mais forte, pois mesmo em formas mais recentes de emprego, estruturas legais protetoras que garantem uma rede de segurança básica para os indivíduos continuam a ser fundamentais para arranjos trabalhistas mais sustentáveis (RODRIGUES ET AL. 2021).

4.2 DESAFIOS PARA AS ORGANIZAÇÕES PROMOVEREM TRABALHO DECENTE

A segunda categoria desenvolvida foi "desafios para as organizações promoverem trabalho decente". Os desafios estão relacionados ao que ainda é necessário desenvolver para dar conta das evoluções dessa transformação. Degryse (2019) estudou a ligação entre a

inovação tecnológica, a transformação dos modelos de negócios (e de gestão) e a evolução do trabalho. Em poucas páginas, percorre a história das mudanças tecnológicas e os debates que ocorreram em torno da transformação do emprego. Debates que tinham alguns pontos em comum com as questões atuais sobre o futuro do trabalho, como os efeitos da robotização, “uberização” e transformação digital. Considerou a possibilidade de que o surgimento da economia de plataforma possa eliminar as empresas em sua forma atual, e encontra certas tendências comuns a um novo modelo de negócios, que está saindo do campo das relações sociais e se posicionando diretamente entre a empresa hierárquica e o mercado. Termina com a pergunta: “Em vez de falar sobre a ameaça de um futuro sem emprego, não deveríamos começar a olhar para a ameaça de um futuro sem patrão?”

Outro desafio está relacionado ao estudo de Carvajal (2020) referente aos direitos humanos. O autor afirma que a violação dos direitos humanos pode ocorrer a partir da forma como os dados das pessoas são gerados, armazenados e, em geral, processados, visto que às vezes estes não sabem como seus dados estão sendo obtidos e utilizados. Verificou que a maioria das investigações sob esses parâmetros foca na análise nas diferentes regulamentações legais sobre privacidade e proteção de dados, tendendo a regular a forma como a mineração de dados é realizada. No entanto, deve-se considerar que não apenas o direito à privacidade é colocado em risco, mas existem outros direitos humanos que podem ser violados pelo uso indevido dessas tecnologias, como: a discriminação a partir da elaboração de listas negras que segregam pessoas ou promovem o racismo, ou ao constituir obstáculo à liberdade de expressão.

Os autores Rushworth e Hackl (2022) afirmam que a digitalização do trabalho apresenta desafios globais, mas também oferece novas oportunidades de emprego. Ao estudarem sobre as experiências de refugiados e migrantes de escolas de programação em Berlim para seguir carreiras digitais, que foram atraídos pela promessa de codificar como uma via rápida para o trabalho decente, eles esperam contornar as barreiras do mercado de trabalho local, como a necessidade de habilidades no idioma local e qualificações credenciadas. Muitos estudantes percebem que a via rápida em que entraram está repleta de obstáculos e incertezas. O setor de tecnologia ostensivamente inclusivo surge como altamente competitivo e exige total comprometimento, paixão e um “ajuste cultural”: além de aprender a codificar, eles devem aprender a decodificar as especificidades comportamentais e culturais de um setor de tecnologia internacional. A codificação torna-se assim uma extensão digital das demandas e expectativas da integração nacional. Como migrantes e refugiados esperam que as habilidades digitais levem a um trabalho decente, respeitabilidade e status de classe média, eles experimentam uma contradição entre aspirações que dizem ser universais, porque qualquer pessoa pode, em teoria, ter sucesso como codificador, e experiências recorrentes de discriminação e precariedade.

A Quarta Revolução Industrial, e a automação contínua das atuais práticas de fabricação e métodos industriais usando tecnologia inovadora contemporânea, integrou a comunicação máquina-máquina em mega escala por meio da internet das coisas. O aprimoramento das ferramentas para comunicação, que visam maior automação e automonitoramento, também é entendido como um novo desafio. Nesta Quarta Revolução Industrial, os dados apoiam um aumento na participação e no emprego de mulheres educadas. Embora as Nações Unidas tenham como meta, para o ano de 2030, alcançar a igualdade de gênero por meio do Desenvolvimento Sustentável, mulheres e meninas ainda têm acesso limitado à educação, oportunidades de emprego, recursos financeiros, recursos materiais e liberdade, além da violência em casa e na sociedade. O maior acesso à TI e o caminho limpo para a participação sociopolítica são restritos às mulheres. Conforme relatório da OIT, apenas 48,5% das mulheres participam do mercado de trabalho, 26,5% a menos que os homens. Além disso, no contexto asiático e indiano, as mulheres trabalham principalmente no setor não-organizado, ainda que essa participação no mercado de trabalho leve ao empoderamento econômico e social no nível

individual, da sociedade e nacional. Essas tecnologias inovadoras estão mudando a forma como as empresas de manufatura e serviços estão mudando o tecido industrial, conforme o fundador e presidente do WEF (Fórum Econômico Mundial), Sr. Klaus Schwab, cunhou o termo 4IR. No entanto, com a introdução de tecnologias nascentes, digitalização e informatização, também há apreensão de que as mulheres que trabalham em empregos de baixa qualificação e baixa remuneração podem ser deslocadas de seu lugar na força de trabalho. Parece que globalmente e, especialmente, na Ásia e no subcontinente indiano, meninas e mulheres têm pouco acesso à educação, treinamento, finanças, TI, oportunidades de emprego e recursos físicos. Além disso, as mulheres também são constrangidas em relação à participação política e herança familiar, e estão sujeitas a maior violência familiar. Preparar as mulheres por meio da educação, treinamento de habilidades e fornecer oportunidades (360°) pode capacitar as mulheres e oferecer vantagem econômica à Índia (CHOPRA; PUROHIT, 2022).

4.3 POSSÍVEIS AÇÕES PROMOTORAS DO TRABALHO DECENTE

A última categoria desenvolvida foi sobre as “possíveis ações promotoras do trabalho decente”. O conhecimento e as experiências de cooperação acadêmica e científica com instituições latino-americanas, acumuladas ao longo de décadas pelos centros de pesquisa constituem um importante capital capaz de favorecer o desenvolvimento de diagnósticos, análises e projetos de intervenção dotados de sentido crítico e alcance prático. Os desafios enfrentados pela pesquisa do trabalho mudam no ritmo vertiginoso imposto pelas transformações tecnológicas que sustentam a expansão da economia digital e globalizada. Novos conceitos de trabalho surgem à medida que a divisão do trabalho é transformada. A perda da capacidade de gerar trabalho regulado e “decente” (de acordo com a definição da OIT) como principal fonte de desenvolvimento do Estado de bem-estar é a limitação central. No entanto, além da geração de estruturas, fundamentalmente, no campo da estatística e da produção de dados, outros movimentos transnacionais se organizam e se estruturam o suficiente para garantir a ruptura com os localismos que tendem a reinterpretar o problema globalizado do trabalho informal como uma questão fundamentalmente interna. A inovação tecnológica e digitalização rápida, cujo impacto na destruição de empregos tem sido sinalizado, podem, no entanto, oferecer novos meios para a reconversão das condições de trabalho nos países latino-americanos. O combate ao trabalho informal segue a linha do combate às vulnerabilidades, pobreza e exclusão. Para que tal empreitada tenha resultados, é importante questionar, indagar e reforçar o papel e o diálogo entre o Estado e as instituições públicas – especialmente ele – e os agentes econômicos (o quadro empresarial de cada região) para que a luta pelo trabalho decente e direitos também seja uma luta pelo desenvolvimento e justiça social nos países do Sul (ESTANQUE; CLIMENT, 2021).

Na Fiocruz, por exemplo, foram desenvolvidas atividades de gestão por processos com foco na otimização dos processos organizacionais para suportar iniciativas de inovação. A Gestão por Processos contribui para a introdução sistemática de melhoria e inovação nos processos de gestão e de sustentação, com adesão aos direcionadores estratégicos alinhados a conceitos contemporâneos no campo da gestão pública, como os ODS's 3 (vida saudável e bem-estar para todos), 8 (emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos) e 9 (industrialização inclusiva e sustentável e fomento à inovação), que reforçam o compromisso institucional com as partes interessadas e o foco nas pessoas. O ambiente saudável impacta na produção responsável, sendo priorizada a excelência operacional e adesão aos requisitos técnicos e gerenciais, monitorando seus impactos, com garantia e controle da qualidade em cada etapa do processo. O exercício da prática Business Process Management (BPM) propicia o ambiente organizacional necessário à transformação digital requerida das organizações

contemporâneas, para a modernização, com vistas a atender de forma ágil as mudanças de necessidades e a expectativa da sociedade (COHEN; HENDRISCHKY; JORGE, 2021).

Para Toscanelli, Fedrigo e Rossier (2019), a Quarta Revolução Industrial transformou o mundo do trabalho e as interações entre os indivíduos e seu ambiente social, político e econômico. Essa revolução exacerbou problemas antigos e gerou novos. Superestimulação no trabalho, estresse e esgotamento, sub estimulação, tédio ou perda de sentido devido ao aumento da abstração de tarefas, são exemplos de tais problemas. Os objetivos atuais do avanço tecnológico podem ameaçar o acesso ao trabalho decente e contrariar uma visão de sociedade que coloca o livre arbítrio dos indivíduos em primeiro lugar. Por esta razão, o aconselhamento de carreira ao longo da vida será crucial para ajudar os indivíduos a gerenciar a própria carreira neste mundo dinâmico da Quarta Revolução Industrial.

As novas tecnologias trouxeram uma nova forma de trabalhar, de fazer negócios e de entender o relacionamento entre prestadores de serviços e clientes. A economia colaborativa, também chamada de economia de plataforma, é um fenômeno relativamente novo que está afetando a economia, a sociedade e o emprego. O fluxo de serviços e produtos através de plataformas tecnológicas aumenta exponencialmente, e muitas pessoas encontram nas novas plataformas uma forma de trabalhar flexível e independente, mas também outras pessoas são forçadas a uma espécie de nova precariedade e condições de trabalho difíceis de regular e controlar. Os juristas e os judiciários não concordam sobre como classificar as novas formas de trabalho dentro do quadro legal existente. Os legisladores, então, enfrentam o desafio de adequar a lei à economia das novas plataformas e de encontrar soluções flexíveis que encontrem o equilíbrio entre trabalho decente e os benefícios de uma nova economia florescente, de acordo com Montero (2019).

Lenzi (2019) afirma que os principais grupos afetados com a era digital no trabalho foram o coletivo de mulheres, idosos, migrantes, deficientes e jovens. Para o autor, o trabalho decente ainda é uma realidade distante e informa que é necessário desenhar uma "estratégia abrangente" para que a transição seja inclusiva. Para isso acontecer precisa ser fortalecido e buscar soluções legais para evitar novos trabalhadores digitais e assim alcançar padrões de trabalho que atendam a pelo menos uma "certa qualidade". Em segundo lugar, é essencial sincronizar as diferentes fases do sistema educacional com as exigências exigidas pelo mercado, rompendo barreiras culturais e promovendo a igualdade entre mulheres e homens no setor de tecnologia e disponibilizar cursos de capacitação da população que contribuam para a inserção laboral dos trabalhadores que se tornaram obsoletos por mudanças recentes para equilibrar as perdas de empregos automatizados com os novos criados como resultado da era digital. A formação profissional é um direito fundamental dos trabalhadores para alcançar o objetivo principal da OIT: trabalho decente para todos. Desta forma, a fim de ter condições de trabalho adequadas e que possa atender às expectativas pessoais do trabalhador, é necessário que, na sociedade atual, sejam oferecidas a cada indivíduo oportunidades de desenvolver as suas competências e manter-se atualizado com as novas competências tecnológicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para compreender melhor a relação entre a transformação digital e o trabalho decente obtidas na literatura, os resultados foram apresentados nas seguintes categorias: consequências da transformação digital e trabalho decente; desafios para as organizações promoverem trabalho decente; e possíveis ações promotoras do trabalho decente.

Sobre as consequências da transformação digital e trabalho decente, encontrou-se que a transformação digital está facilitando o acesso ao trabalho decente à medida que demonstra possuir impactos positivos na economia dos países e crescimento do PIB, mas também por meio

dos novos modelos de trabalho - que possibilitam a atividade laboral em diferentes lugares e horários - e do monitoramento facilitado das condições de trabalho. A transformação digital pode gerar uma maior precarização do trabalho quando não há estruturas legais protetoras dos direitos dos trabalhadores. A reflexão sobre as implicações desse novo cenário também pode influenciar na mudança de paradigmas nos diversos campos, o que favorece a evolução do conhecimento da sociedade sobre a saúde do trabalhador, e deste, do significado da sua atividade laboral.

Sobre os desafios para as organizações promoverem o trabalho decente, foram identificadas dificuldades estruturais, como: o acesso limitado das meninas e mulheres à educação formal, qualificação profissional e demais recursos, em alguns países, o que representa uma desvantagem para a sociedade como um todo, não somente para essas mulheres; e as barreiras étnicas e culturais que podem segregar, seja pela falta de habilidade no idioma local e qualificações específicas - no caso dos migrantes - seja na discriminação que reduz as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho formal e, até mesmo, limitam a liberdade de expressão devido ao risco de vazamento e uso inadequado de dados sensíveis, representando uma violação dos direitos humanos. Também cabe mencionar que alguns novos modelos de negócios se colocam entre a estrutura hierárquica das organizações e o mercado, gerando resistências entre os adeptos dos modelos mais tradicionais de negócios.

Por fim, sobre as possíveis ações promotoras do trabalho decente, encontrou-se possibilidades à nível global, nacional, organizacional e individual. A transformação digital possibilita movimentos transnacionais que podem intervir sobre condições de trabalho precárias em países menos desenvolvidos. Também se propõe que as nações revisem as suas leis, buscando encontrar um equilíbrio entre o trabalho decente e os benefícios destes novos modelos de trabalho, além de renovar o sistema educacional, tornando-o mais inclusivo e compatível com as demandas do mercado de trabalho. Nos níveis organizacional e individual, sugere-se a adoção da Gestão por Processos e o aconselhamento de carreira, visando preparar as empresas e as pessoas para o dinâmico mundo característico da Quarta Revolução Industrial.

Com este estudo foi possível verificar que é possível transformar o contexto de trabalho em oferta de condições decentes mesmo com toda a transformação digital vivenciada, e que ainda irá acontecer, atendendo alguns dos objetivos do desenvolvimento sustentável.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, F. F.; RAULPH, D. S.; MACEDO, M. A transformação digital no setor de recursos humanos: um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. **Anais do IX Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação (ciKi)**, v. 1, n. 1, 2019.

BARRERO, D. B. Fuerza Aérea Colombiana: motor propulsor hacia el espacio ultraterrestre del país hacia un triple desarrollo. **Ciencia y Poder Aéreo**, v. 16, n. 1, 2021.

BLUSTEIN, D. L. **The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America**. Oxford, UK: Oxford University Press, 2019.

BRASIL. **Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável**. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf. Acesso em: 29 ago. 2022.

BRUNSTEIN, J.; DOMENICO, S. M. R.; SILVA, V. B. S. Qual a importância da qualidade de vida e do bem-estar nas organizações? [online]. **SciELO em Perspectiva: Humanas**, 2020.

Recuperado de <https://humanas.blog.scielo.org/blog/2020/03/24/qual-a-importancia-da-qualidade-de-vida-e-do-bem-estar-nas-organizacoes/>

CARVAJAL, E. T. Análisis documental sobre Big Data y su impacto en los derechos humanos. **Derecho PUCP**, v. 1, n. 84, 2020.

CHOPRA, A. R.; PUROHIT, H. 4IR and Women Empowerment in India. **Lecture Notes in Networks and Systems**, v. 486, p. 3-14, 2022.

COHEN, M. M.; HENDRISCHKY, M. E.; JORGE, M. J. Gestão por Processos, alinhamento estratégico e agenda 2030. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 3, 2021.

DEGRYSE, C. Disrupción tecnológica, ¿abandono social? **El Trimestre Económico**, v. 86, n. 344, 2019.

DENISOV, E. I. Новые формы трудовой занятости и здоровье работников. **Meditsina Truda I Promyshlennaya Ekologiya**, v. 60, n. 12, p. 936-950, 2020.

DIOGO, R. A. KOLBE JUNIOR, A.; SANTOS, N. A transformação digital e a gestão do conhecimento: contribuições para a melhoria dos processos produtivos e organizacionais. **P2p E Inovação**, v. 5, n. 2, p. 154-175, 2019.

ESTANQUE, E.; CLIMENT, V. F. Trabalho e informalidade nas relações Norte-Sul: um estudo sobre os países ibéricos e a América Latina. **Tempo Social**, v. 33, n. 2, p. 209-229, 2021.

GARCÍA, Y. V. Trabajo seguro y saludable: atención al patrimonio social internacional y europeo y respuestas a las transformaciones del siglo XXI. **Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social**, v. 151, n. 1, p. 195-254, 2021.

IRWANSYAH. Digital Village: Service, Togetherness, and SDGs. **IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.**, v. 940, 012058, 2021.

LENZI, O. El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables | Decent work in the digital era: most vulnerable groups. **Cuadernos Electronicos de Filosofia del Derecho**, v. 1, n. 39, p. 292-306, 2019.

LÓPEZ PÉREZ, E. Derechos Humanos: trabajo y seguridad social frente a las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial en México. **IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.**, v. 15, n. 48, 2021.

MARCON, S. R. A.; KANAN, L. A.; BORDIGNON, D.; COUTO, L. F. A. Os Impactos da Transformação Digital nas Condições de Trabalho em Tempos De Pandemia. IN: Magda Macedo Madalozzo; Raquel Furtado Conte; Rossane Frizzo de Godoy. (Org.). **Psicologia e Contemporaneidade Fatores Psicossociais em Diferentes Contextos**. 1 ed. Caxias do Sul: Editora da Universidade de Caxias do Sul - Educs, v. 1, p. 193-224, 2021.

MONTERO, P. P. Economía colaborativa y digitalización del trabajo: «uberlitigación» y tensión en las relaciones laborales tradicionales. **Trabajo y Derecho**, v. 1, n. 57, 2019.

MUNDIM, C. A. Gerenciamento estratégico da transformação digital: perspectivas conceituais e estudo de caso de uma grande empresa petrolífera. **Tese de Doutorado Curso de Engenharia de Produção da Escola Politécnica**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório do Diretor-Geral: Trabalho Decente**. Genebra, 1999.

RIBEIRO, M. A. Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1114-112, 2020.

RIBEIRO, M. A.; ALMEIDA, M. C. C. G. A socio-constructionist career counselling model grounded in the intersectionality of gender, class and race/ethnicity. In J. G. MAREE (Ed.), **Handbook of innovative career counselling** (pp. 597-613). London UK: Springer, 2019.

RIBEIRO, M. A.; KNABEM, A.; OLIVEIRA, M.C. Gestão e aconselhamento de carreira e objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda ONU 2030: reflexões e incorporações urgentes às práticas. IN: MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS (ORG.) (et al) **Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico- práticas**. 1 ed. São Paulo, SP: Vetor Editora, 2022.

RODRIGUES, I. P.; SCHREIER, C.; STEINER, E.; ZEMP, M. Mudando para o trabalho GIG: percepções de sustentabilidade. **ABAC Journal**, v. 41, n. 4, p. 247-271, 2021.

RONCATI, J.; SILVA, M. T. A.; MADEIRA, F. O Desafio dos empregos na Quarta Revolução Industrial. IN: SILVA, E. B.; SCOTON, M. L. R. P. D.; PEREIRA, S. K.; DIAS, E. M. (Orgs.). **Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil** (pp. 211-225). Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

RUSHWORTH, P.; HACKL, A. Writing code, decoding culture: digital skills and the promise of a fast lane to decent work among refugees and migrants in Berlin. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, v. 48, n. 11, p. 2642-2658, 2022.

SAKO, M. Artificial intelligence and the future of professional work. **Communications of the ACM**, v. 63, n. 4, p. 25-27, 2020.

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution**. Geneva: World Economic Forum, 2016.

TOSCANELLI, C.; FEDRIGO, L.; ROSSIER, J. Promoting a Decent Work Context and Access to Sustainable Careers in the Framework of the Fourth Industrial Revolution. **Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future**, p. 41-58, 2019.

UM, J. S. Introduction to the Fourth Industrial Revolution. In **Drones as Cyber-Physical Systems** (pp. 1-20). Springer: Singapore, 2019.

WOOLLEY, J.; CHRISTIE, F. Musicians' Work: Creativity, Community and Insecurity. **Decent Work: Opportunities and Challenges**, p. 113-128, 2021