



COMISSÃO ESPECIAL DE FUTUROS

(Sessão realizada em 31 de maio de 2022).

SENHOR PRESIDENTE.- Havendo quórum, está aberta a sessão.

(São 14h12).

—Damos as boas-vindas à delegação do Colégio de Sociólogos do Uruguai, composta por seu presidente, o sociólogo Eduardo Bottinelli, e por uma integrante da Diretoria, a socióloga María Julia Acosta. Quero lembrar que esse grupo nos havia manifestado seu interesse em se integrar ao trabalho da comissão, algo que para nós é uma notícia muito boa. Como sabem, estamos apenas começando o trabalho, de modo que estamos no ensaio e erro e, portanto, cometendo erros e omissões. Por conseguinte, a primeira coisa que devo fazer é agradecer e pedir desculpas a vocês por não os termos convidado de maneira formal e oportuna.

SENHOR BOTTINELLI.- Antes de mais nada, quero agradecer por nos terem recebido, porque para o Colégio de Sociólogos isso é algo inédito, já que nunca teve instâncias deste tipo. Além disso, a receptividade inicial é muito importante para nós.

O Colégio de Sociólogos do Uruguai apresentou uma nota como reclamação —esclareço que em bom sentido— e para chamar a atenção para a ausência da sociologia —especialmente da sociologia do trabalho— num aspecto central como é o futuro do trabalho.

Em primeiro lugar, quero dizer quem somos os que estamos aqui presentes: quem fala, Eduardo Bottinelli, que, além de presidir o colégio até o fim do ano, é diretor da Factum e docente e pesquisador do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade da República, e María Julia Acosta, que é integrante da Diretoria do Colégio de Sociólogos e diretora de Estudos Sociais da Equipos Consultores e grau 3 de Sociologia do Trabalho. Quer dizer que ela também tem uma inserção profissional. É importante destacar que nossa participação aqui é em nome do colégio e não envolve as outras atividades profissionais que ambos temos.

Um dos elementos que nos parece relevante assinalar é que nossa nota e nosso pedido de modo algum questionam os profissionais que hoje integram a comissão.

Ao tomarmos conhecimento da composição da Comissão Especial de Futuros —pela imprensa—, sobretudo neste ponto específico do futuro do trabalho e do trabalho do futuro, começamos a receber algumas consultas e comentários de colegas, que nos apontaram essa ausência a que me referi com relação à visão sociológica do trabalho.

Então, muito brevemente, queremos apresentar alguns elementos que acreditamos que devem ser considerados nesta comissão e que têm a ver com o papel que a sociologia em geral e a sociologia do trabalho em particular têm desempenhado, participando de diversas instâncias de assessoria, tanto a sindicatos —o próprio PIT-CNT—, quanto principalmente ao próprio Estado, em nível da Presidência, da OPP, do Ministério do Trabalho e Seguridade Social e também de organizações internacionais. Ou seja, existe um vínculo relevante da sociologia do trabalho com o trabalho em seu conjunto.

Além disso, há organizações e redes internacionais integradas por quem se dedica à sociologia, de modo que existe aí um reconhecimento internacional da sociologia do trabalho no Uruguai. Integra redes como o Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais e a Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho; inclusive, foi sede do Congresso da Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho. Como vocês verão, há um acúmulo importante.

Quero comentar que o Colégio de Sociólogos já tem vinte e cinco anos —foi fundado em 1997— e é uma organização que reúne os formados em sociologia de todo o território nacional. Estamos em processo de organizar o V Congresso Uruguio de Sociologia, no qual há um grupo de trabalho específico sobre sociologia do trabalho. Além disso, o Colégio de Sociólogos fez parte da organização do Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia.

Entre os objetivos que temos como colégio —estabelecidos nos estatutos— incluem-se promover o desenvolvimento científico da sociologia; impulsionar a intervenção e o planejamento de ações sociais em benefício da comunidade; difundir a produção sociológica nacional, fomentando o intercâmbio multidisciplinar em nível nacional e internacional; promover a capacitação e o aperfeiçoamento profissional, dinamizando a vinculação dos profissionais com a comunidade acadêmica, e consolidar o reconhecimento da profissão, representando e apoiando seus membros por meio da contribuição de atividades que prestigiem a sociologia. É nesse marco que solicitamos esta intervenção.

Por sua vez, trouxemos exemplares de algumas produções. A primeira se chama *El oficio del sociológico en Uruguay en tiempos de cambio* —vamos deixar um exemplar com vocês—, que é o resultado do IV Congresso Uruguio de Sociologia e inclui alguns trabalhos e articulações que a sociologia tem feito no Uruguai e o diálogo com a América Latina. Também há a *Revista de Ciencias Sociales*, na qual há um artigo específico que queríamos apresentar, intitulado “Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay: la gestión en el sector del software a medida”, elaborado por María Julia Acosta. Além disso, contamos com o livro *El Uruguay desde la*

sociologia 18, no qual se faz um resumo dos diversos grupos de trabalho do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais. Ali há dois grupos de sociologia do trabalho, um dos quais é o que María Julia Acosta integra, a quem passo a palavra.

SENHORA ACOSTA.- Vou fazer uma síntese para não tomar mais o tempo de vocês.

A Área de Sociologia do Trabalho do Departamento de Sociologia, integrada por pesquisadores que também fazem parte do Sistema Nacional de Pesquisadores, tem longa data. Talvez o principal referente seja Marcos Supervielle, embora também estejam Francisco Pucci e Mariela Quiñones, entre outros.

Quero destacar que ultimamente fizemos muitas pesquisas financiadas pela Comissão Setorial de Pesquisa Científica da Universidade da República, todas voltadas a conhecer a cultura do trabalho, tanto do lado dos trabalhadores quanto do das empresas. Aí nos aprofundamos em temáticas vinculadas às estratégias de gestão de recursos humanos, aspectos muito importantes na hora de olhar para o futuro e o futuro do trabalho. Em particular, trata-se de conhecer o que implica trabalhar e o que é resolver problemas. Entramos nessas temáticas porque acreditamos que podem ser relevantes.

Por último, quero assinalar que a sociologia interpretou a sociedade por meio da categoria do trabalho; ou seja, é uma categoria fundante. Os clássicos da sociologia analisaram as grandes transformações sociais a partir do trabalho. Pareceu-nos relevante reivindicar um pouco o saber histórico da sociologia nesta instância.

SENHOR BOTTINELLI.- A ideia é fazer uma breve exposição para apresentar rapidamente alguns elementos pensando neste trabalho, mas também em outros âmbitos da sociologia. O livro que mencionei resume as diversas inserções em educação, em saúde, em política etc. Há uma série de áreas em que acreditamos que o diálogo da sociologia com o sistema político é algo importante e fundamental. Acreditamos que a sociologia pode trazer uma visão das coisas que muitas vezes escapa a outros tipos de estudos.

Simplemente quero reforçar o que a senhora María Julia Acosta expressou quanto a que os primeiros trabalhos de sociologia refletiram fortemente como o trabalho é estruturante e como produz mudanças nas sociedades, tanto no que diz respeito à sua organização e às suas hierarquias quanto aos seus valores. Dessa perspectiva, vemos que a inserção da sociologia pode contribuir.

Muito obrigado.

SENHORA NANE.- Boa tarde. Muito obrigada por virem e por darem um passo à frente quando viram que não estavam incluídos aqui, para poderem colaborar.

Quero fazer duas perguntas, uma delas relacionada com o que o senhor Bottinelli acabou de dizer.

O mundo do trabalho teve uma mudança revolucionária a partir da pandemia, tanto em lugares que estavam preparados para o teletrabalho quanto nos que não estavam. Pessoalmente, estou muito ligada ao mundo do software, então não me custou nada ficar em casa trabalhando e não foi nada complicado para mim. No entanto, em outros setores houve uma grande transformação; tanto que hoje em dia as pessoas continuam trabalhando de casa.

Aqui se falou da gestão e outras coisas nas empresas de software. Uma das grandes preocupações que existem quando se têm equipes dispersas é saber como fazer para transmitir a cultura empresarial. Ora, o tema sobre o qual poderíamos começar a pensar na comissão é como essa sociologia do trabalho muda quando, na realidade, o trabalho se torna uma tarefa individual. É verdade que é preciso ser muito mais criativo na hora de pensar em todas aquelas ferramentas que permitem coletivizar o conhecimento, as tarefas, a colaboração etc. Este é um ponto crucial que devemos colocar neste âmbito.

A outra frente que me preocupa é que os sistemas de seleção de pessoal constituem uma das categorias em que mais estão avançando, tanto na mineração de dados quanto na inteligência artificial.

Então, um dos elementos cruciais no tema que estamos analisando sobre o futuro do trabalho não passa apenas por saber como alguém que tem trabalho vai atravessar esse futuro, como será interpelado por ele e como o futuro vai interpelar o trabalho, mas por quem vai ter acesso aos trabalhos do futuro, ou seja, como vai ser o funil da seleção de pessoal quando este passar pela automatização. A automatização vai pela inteligência artificial; a inteligência artificial é baseada em algoritmos; os algoritmos têm os mesmos vieses que, em termos gerais, possuem os dados que alimentam o algoritmo, de modo que é necessário mudar um pouco essa taxonomia que muitas vezes nos leva às classificações.

Queria consultá-los sobre esses dois temas, caso tenham algo a comentar.

SENHORA ACOSTA.- O que acontece é que há olhares bastante homogeneizantes que tendem a pensar: “Que bom o algoritmo, que resolve as coisas!”. Na realidade, também reivindicamos que se deve estudar a prática real do trabalho. Por exemplo, no caso do teletrabalho, é notório o que aconteceu com essa espécie de instalação de trabalho híbrido, em que as organizações, do lado da gestão, se veem diante da necessidade de gerar o pertencimento organizacional, o trabalho colaborativo, e encontraram soluções muito inovadoras e interessantes. Por exemplo, outro dia estávamos fazendo uma entrevista numa empresa e nos contaram que se reuniriam às quartas-feiras; toda a organização coincide às quartas; têm modalidade

de trabalho full time e part time, mas começam a acontecer coisas como as que estão acontecendo agora, e é preciso estudá-las.

Todos temos uma ideia do que significa a automatização e do que poderia ocorrer, mas na realidade é preciso ver como vai se dando —do lado dos trabalhadores e também das organizações— toda a gestão de recursos humanos e todo o processo de trabalho. Todos sabemos que está transpassado pela tecnologia, que às vezes ajuda nos processos, mas que também dificulta algumas mudanças organizacionais e exige adaptação por parte dos trabalhadores. É muito interessante, porque é preciso ver o que está acontecendo efetivamente nas organizações.

A questão do funil da seleção creio que também vai por aí. Sabemos quais são os postos de trabalho mais demandados e as habilidades mais demandadas; agora, é preciso ver o que temos de fazer para ter esses trabalhadores com essas habilidades e que incorporem a ideia da necessidade de ir mudando suas competências conforme transcorra seu trabalho.

SENHOR BOTTINELLI.- Simplesmente quero acrescentar que não devemos nos concentrar apenas no que acontece no mundo do trabalho ou nesse processo de seleção, mas em quem não tem acesso ou fica de fora de uma possível mudança. Também, nesse processo de hibridização do trabalho, é preciso ver quais são as repercussões que tem na vida cotidiana, nos cuidados e nas infraestruturas mínimas necessárias para poder desenvolver um trabalho fora do âmbito tradicional de organização. Por isso eu dizia que, além de pensar no trabalho como um elemento em si mesmo e na forma como se organiza, é preciso pensar em tudo o que essas mudanças implicam em outros elementos vinculados à vida cotidiana das pessoas e às formas como se organizam, tanto dentro da empresa quanto na repercussão que podem ter na vida cotidiana das pessoas, nas possíveis demandas de cuidados, no educativo —tanto na educação pública quanto na privada—, em atividades conexas com o sistema educativo. Há mais elementos que começam a desafiar as sociedades há algum tempo em diversos setores e, sem dúvida, a pandemia acelerou uma série de processos.

SENHOR VALDOMIR.- Junto-me às boas-vindas pela iniciativa que os colegas do Colégio de Sociólogos tiveram para serem recebidos em nossa comissão.

Vou fazer alguns comentários.

Em primeiro lugar, é preciso reconhecer que os sociólogos uruguaios estiveram historicamente vinculados a associações estrangeiras, a redes, a grupos de trabalho sobre temáticas vinculadas à sociologia do trabalho. Mencionou-se Francisco Pucci, que foi secretário da Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho. Outros trabalhos vinculados à indústria da celulose também foram muito comentados e foram úteis para a discussão política nas diferentes instâncias do Parlamento.

Quero solicitar ao colégio que faça uma sistematização de alguns artigos clássicos da sociologia do trabalho no Uruguai dos últimos anos e a encaminhe à

secretaria da Comissão Especial de Futuros, para tê-la como biblioteca temática vinculada a tudo o que profissionais do nosso país elaboraram na matéria.

Em segundo lugar, quero mencionar que, como vocês bem sabem, a Comissão Especial de Futuros está dando seus primeiros passos. Embora sua constituição venha sendo conversada desde a legislatura passada, só no ano passado ou neste estamos dando nossos primeiros passos e certamente foi por isso que foram se extraviando entre os papéis algumas convocações fundamentais de atores acadêmicos e profissionais que devem ser de consulta permanente para o trabalho desta comissão. De modo que certamente vamos poder fazer coisas juntos com o Colégio de Sociólogos e com os grupos temáticos que se vinculam não só à sociologia do trabalho, mas também a outros temas. Talvez, durante o tratamento deste assunto na comissão, possamos explorar alguns vínculos mais permanentes ou algum tipo de acordo ou convênio mais específico.

Por outro lado, não podemos esquecer que é um caminho de ida e volta, de modo que, quando o Colégio de Sociólogos ou alguma outra instituição —por exemplo, da Udelar ou da Faculdade de Ciências Sociais— organizar atividades, seria bom que nos convocassem e nos convidassem para ter a visão da política, com um olhar prospectivo e de futuro, que é algo novo em matéria de legislação para o Parlamento nacional. Certamente esta comissão ficará muito contente se nos convidarem e nos convocarem.

Muito obrigado.

SENHOR PRESIDENTE.- Se não há mais perguntas ou comentários, agradecemos a presença da delegação do Colégio de Sociólogos do Uruguai na sessão de hoje.

Acho que ficou claro que recebemos com muito gosto a reclamação justificada de vocês. Temos uma agenda bastante intensa, que de agora até setembro vamos definir precisamente hoje, e a transmitiremos a vocês. O foco para este ano é: “O futuro do trabalho, o trabalho do futuro”. Temos aí algumas propostas para trabalhar em cinco dimensões e, claro, para analisar algumas delas, como vamos distribuir entre nós a tarefa de preparar o trabalho nesses eixos temáticos, vamos convocá-los com muito gosto, aceitando a oferta de vocês.

De modo que muito obrigado e nos veremos.

(Retira-se da sala a delegação do Colégio de Sociólogos do Uruguai).

—O terceiro ponto da ordem do dia é definir o regime de trabalho e a coordenação de eventos próximos.

Temos duas ou três tarefas importantes para definir hoje.

Foi distribuído a cada um dos integrantes da comissão um documento rascunho.

Como sempre, aqui vimos trabalhando com propostas, que depois vamos definindo entre todos. Mas o tempo passa, a última segunda-feira de setembro se aproxima, e a tarefa que temos pela frente é bastante importante, por assim dizer. Então, estivemos trabalhando numa proposta de como abordar este tema que escolhemos —“O futuro do trabalho, o trabalho do futuro”— e já tivemos uma instância disparadora há um mês — que pretendia simplesmente iniciar a tarefa—, com as exposições dos economistas Munyo e Zunino.

Agora a proposta é abordar cinco eixos.

O primeiro deles é “Vetores de transformação e emergentes no mundo do trabalho no século XXI”, que de alguma forma implica uma abordagem mais geral.

O segundo é “Vetores de transformação e emergentes que implicam novas práticas econômicas e de produção de valor no século XXI”, ou seja, como a revolução digital, tecnológica etc. vai gerando mudanças na produção e também na produtividade.

O terceiro eixo se refere às novas capacidades para o século XXI, isto é, tudo isso que já sabemos que está acontecendo com respeito às novas destrezas que estão sendo requeridas para o trabalho do futuro. Nesse marco está todo o tema das capacidades, tanto para as novas gerações quanto para as atuais, e essa aprendizagem permanente que é preciso ir fazendo, mesmo tendo um trabalho que possa parecer estável.

O quarto eixo é o tema das sociedades longevas, isto é, essa situação conhecida como “100+”. Claro, isso não tem por que ser literalmente assim, mas é indubitável que as pessoas estão alcançando uma idade maior, o que gera também uma transformação nos empregos atuais e a criação de novos trabalhos para essas novas populações. Estamos vendo aí o surgimento de novas formas de trabalhar para as pessoas de mais idade.

O quinto eixo é “A governança do Trabalho do Futuro: Regulação e Política Trabalhista numa mudança de era”, ou seja, mais centrado em temas regulatórios. Reitero que estamos sempre falando de propostas. Aqui não vamos tratar nenhum projeto de lei concreto.

Então, a proposta é definir pelo menos cinco jornadas de três horas para trabalhar cada eixo temático de agora até 20 de setembro. Deveríamos escolher entre nós qual tema é de nossa preferência ou em qual deles nos sentimos com maior conhecimento ou com mais vontade de estudar. Nós temos um grupo de especialistas —mais de vinte— específicos no tema do trabalho. Temos além disso outros grupos interessados em trabalhar. Hoje se apresentou o Colégio de Sociólogos, mas também, por

exemplo —e já comentamos—, nos pediram para participar as empresas e os gerentes de seleção de pessoal. Como dizia agora há pouco a senhora senadora, há toda uma mudança que está se gerando na seleção de pessoal. Nesse sentido, a Associação de Empresas de Busca e Seleção nos pediu para participar. Também há um grupo de trabalho muito interessante de empresas públicas e também privadas que se reúnem periodicamente para tratar, precisamente, todas essas transformações, que nos colocou a possibilidade de participar. Em terceiro lugar, o grupo de advogados trabalhistas nos solicitou, naturalmente, ter sua participação. Como vão vendo, esses grupos se identificam ou se vinculam mais precisamente com algum dos vetores.

Por sua vez, dentro dos mais de vinte especialistas específicos para este tema, também há gente mais especializada em habilidades e outros em mudanças tecnológicas e empresariais, entre outros.

Nós somos quinze membros. Então, acho que deveríamos fazer o esforço, de agora até o fim de semana, de expressar quais seriam nossas preferências para preparar a atividade, com tudo o que isso implica. Considerem que temos de ir para uma atividade mais interna. Isso é o que também estão nos pedindo e é um aprendizado que estamos fazendo. A maioria dos especialistas e dos grupos que estão nos pedindo para participar prefere uma instância de trabalho de intercâmbio conosco. Nesse sentido, a dinâmica poderia ser exposições de quinze ou vinte minutos. A ideia seria que três ou quatro especialistas, em uma hora ou uma hora e dez minutos, nos façam exposições bem sintéticas de suas perspectivas e, a partir daí, se iniciaria um intercâmbio de toda a comissão para gerar esses insumos que estamos buscando.

Portanto, este documento é um rascunho. Então, se a deputada Lilián Galán escolhe “Vetores de transformação e emergentes no mundo do trabalho no século XXI” e quer desenhar outras perguntas, estas ficam sem efeito. Insisto: é simplesmente um rascunho.

Temos que escolher, então, cinco dias, com três horas, e distribuir entre nós esses eixos, a menos que surja um diferente. Aí começaríamos o trabalho de escolher os especialistas que vamos trazer. Nem todos precisam fazer exposições. Inclusive, a maioria deles nos expressou que sua intenção é participar. Não temos por que nos sentir na obrigação de dar a eles dez, quinze ou vinte minutos. Talvez simplesmente com o convite para nesse dia participar do intercâmbio como nós, com um comentário ou com uma pergunta.

De modo que dois ou três de nós teríamos que nos encarregar de cada eixo temático e distribuir as datas. Todos temos à disposição os dados, e o grupo de assessores e eu estamos, claro, às ordens. Insisto: acho que seria bom distribuírmos o trabalho, porque também é uma forma de ir incorporando ou integrando perfis. Todos os especialistas estão nos pedindo maior relação pessoal com os diferentes membros da comissão, coisa que me parece totalmente natural. Então, essa dinâmica que estou sugerindo permitiria tudo isso ao mesmo tempo.

SENHORA SANGUINETTI.- Quero fazer uma pergunta e um comentário.

A pergunta é se a lista dos especialistas está categorizada por essas áreas.

O comentário tem a ver mais com a modalidade. Acho que todos nós que somos legisladores hoje no Uruguai temos em média entre três e seis ou sete eventos por semana. Estou me referindo a instâncias em que há um tablado e oradores que expõem, numa comunicação principalmente unidirecional. Os que vimos de outras áreas sabemos que hoje em dia estão sendo gerados espaços de intercâmbio e de diálogo muito mais participativos. Poderia citar cinco ou seis metodologias, mas não vem ao caso. O que digo é que acho que seria bom que, a partir da Comissão Especial de Futuros, também tenhamos a audácia de começar a propor formatos de intercâmbio que rompam essa estrutura linear, porque, na minha perspectiva, ela responde a outra época, em que havia o emissor e o receptor era passivo da informação. Hoje somos todos emissores e receptores e esses diálogos se geram em todos os espaços.

Parece-me que seria uma bela oportunidade, como Comissão Especial de Futuros, começar a pensar em formas mais disruptivas de fazer esses encontros.

SENHOR PRESIDENTE.- Estou totalmente de acordo. É nessa linha que estamos fazendo nossa proposta. Assumo a responsabilidade pelo que foi feito até agora nesse formato, porque precisávamos começar, mas acho que todos estamos cobrando um outro tipo de dinâmica.

Parece-me que, para poder dar integralidade a este tema, precisamos ir por essas cinco dimensões. Depois cada um poderá modificar os títulos, ampliá-las, delinear-las. Entre os grupos e os especialistas temos bem cobertas essas cinco áreas. Guillermo Dutra, do Inefop, por exemplo, não foi convidado especialmente para as novas destrezas, mas quando o convidamos pensamos que ia por aí, e cada um dos especialistas tem uma área específica. De modo que podemos colocar esses grupos facilmente nesses eixos temáticos, mas eu gostaria que fosse um trabalho descentralizado.

Claro, as listas não são fechadas. Pareceu-me importante convocar hoje o Colégio de Sociólogos, que reclamou sua participação, para dar sinais de que isto é aberto. Naturalmente, temos uma linha de especialistas —assim a chamamos—, ou seja, quem vier trabalhar uma área em determinada dimensão deve ter conhecimento do tema e estudos a respeito.

Então, se os senhores legisladores estiverem de acordo, trabalhamos de agora até o fim de semana sobre este rascunho, que é um guia, e distribuimos entre nós, de acordo com as preferências de cada um, os diferentes eixos. Talvez possamos ter, depois sim, uma instância mais operacional, bem concreta, na semana que vem, para definir os grupos e, em todo caso, nos ajudarmos a distribuir os especialistas, se não tivermos isso claro.

SENHORA NANE.- Parece-me boa a dinâmica de trabalho, mas quero fazer um comentário.

Como dizia a senhora senadora Sanguinetti, a verdade é que não discutimos muito esses temas. É verdade que temos oportunidades de chegar a acordos em muitas coisas que hoje ou amanhã podem se converter, talvez, em políticas de Estado, mas acho que estaríamos faltando um pouco com a honestidade se em algum momento não trocássemos ideias, em forma de debate, sobre um modelo de sociedade do futuro. Está tudo bem com o trabalho do futuro, mas em que modelo de sociedade? Coloco isso em termos de debate. Vamos tomar o segundo tema, ou seja, qual vai ser a transformação produtiva, e acho que aí temos elementos ideológicos que nos atravessam. Está bem, porque cada um de nós está aqui representando certas formas de pensar atravessadas por ideologias. Então, quando formos aos novos modelos de produção, além de ser numa visualização prospectiva, acho que podemos chegar a ter coincidências em algumas coisas, mas sérias discrepâncias em outras, e está bem colocá-las sobre a mesa e nos dar a possibilidade de ter esses debates mais ideológicos.

Acho também que não se pode esperar de uma comissão parlamentar que não haja debate ideológico. Inclusive, para os que vêm, está bem que as discussões nem sempre se deem de forma completamente asséptica, como se todos pensássemos igual sobre os meios de produção, a economia e que o gotejamento é o mesmo que distribuição igualitária da riqueza, porque não é, e coloco isso para que depois tenhamos um debate. Então, acho que em algum momento —numa sessão, em duas, em três ou nas que virmos que sejam necessárias— deveríamos ter essa discussão, que vai ser muito interessante. Todos estamos aptos a tê-la. Inclusive, seria para que se gere a evidência da discussão porque, do contrário, parece-me que ficaríamos na utopia de que o futuro vai ser como cada um de nós pensa e é asséptico à ideologia, mas me parece que não é.

Muito obrigada.

SENHORA SANGUINETTI.- Queria responder ou fazer um comentário sobre o que a senadora Nane acaba de assinalar. Sei dos esforços que foram feitos para manter os equilíbrios e a pluralidade de visões.

Também acho que seria valioso incorporar essa fase de debates entre os próprios especialistas, com visões, porque nós debatemos o tempo todo. Talvez fosse novidade gerar um espaço de debate. Eu adoraria. Não sei se estamos saindo pela tangente — com a senadora Nane somos bastante boas nisso—, mas acho que seria interessante pensar nisso. Parece-me que muitos dos nomes que temos ali debatendo sobre algum desses cinco eixos temáticos são daqueles para se alugar camarote.

SENHORA NANE.- Vou acrescentar mais alguns temas. Isto vai acabar atravessado por um debate intergeracional em algum momento, por um debate de gênero e possivelmente por um debate com uma perspectiva de infância e adolescência.

SENHORA RODRÍGUEZ.- E étnico.

SENHORA NANE.- Exatamente, senadora Rodríguez, porque o futuro não vai ser igual para todos e não vai nos atravessar a todos por igual. Então, parece-me que é preciso começar a colocar as diferenças sobre a mesa, porque também se constrói com base nelas. Só queria dizer que não devemos ficar tão assépticos nas discussões que temos e nos olhares.

Obrigada.

SENHOR PRESIDENTE.- Diante dessas colocações, minha visão seria a seguinte. Haveria um primeiro tempo para gerar insumos, olhares, para dar contribuições —como bem se diz nesta metodologia, “as tendências emergentes”— e ver por onde vão aparecendo, e sem dúvida os especialistas, em sua grande maioria, vão nos trazer questões novas. Ora, depois dessas cinco instâncias em que haverá um protagonismo dos especialistas, teremos de ir para a fase do relatório —haverá um primeiro relatório rascunho— e acho que aí se geraria a instância ideal ou com mais insumos para realizar esse debate. Inclusive, esse relatório não tem de ser consensuado e não vai ser votado, mas sim se poderiam traduzir as coincidências e as diferenças nesse relatório final. A ideia é que se realize entre fins de setembro e março para ter tempo e contar com um relatório preliminar mais cru, com mais insumos. A última segunda-feira de setembro é o que a lei nos manda. Nele estarão todas as contribuições dos especialistas, que são bem plurais e falam sobre diferentes aspectos. Além disso, nós também vamos ter uma instância de intercâmbio, mais de perguntas —eu gostaria que esse tempo fosse maior—, e, uma vez terminada essa fase em setembro, teremos que fazer algum evento que poderá ser mais voltado para fora, de exposições, que possam traduzir algumas dessas coisas. Depois teríamos seis meses tranquilos para pensar e contaríamos com a ajuda dos assessores. Sem dúvida, vamos ter coincidências, porque há aspectos da realidade que, por mais olhares diferentes que tenhamos, são realidade pura e dura, e em muitos casos é preciso abordá-la por um único caminho. Se há aspectos que nos levem a ter olhares distintos sobre por onde é preciso transitar rumo a esse futuro, acho que vai ser uma instância de debate para poder fundamentar por que, por exemplo, o deputado Melazzi acredita que o caminho é por aqui e a senadora Sanguinetti acredita que é por ali. Isso nos servirá também para poder refletir, porque o outro caminho poderia nos atolar de entrada.

Se lhes parece bem, utilizaríamos essas cinco instâncias, mais na perspectiva de insumos, com metodologia mais de intercâmbio. Aí eu tomaria a proposta da senhora senadora Sanguinetti, de que cada grupo ou subgrupo proponha a metodologia que lhe parecer melhor, porque depois vamos aprendendo e no ano que vem teremos uma metodologia mais sofisticada que funcione melhor. Uma vez terminado isso, vamos dar espaço a todos os especialistas para que estejam conosco, seja expondo dez

minutos, trocando ideias ou simplesmente estando. Então, com esses insumos prepararemos um rascunho de relatório e começaremos a discutir coincidências, diferenças e fundamentos. Nesse sentido, nossa função é oferecer ao Parlamento e à sociedade uma resposta sobre por onde vemos esses desafios e transições; aí está a riqueza. Pode aparecer de forma evidente uma proposta regulatória —esta é uma das discussões que tive— que todos vejamos que temos de antecipar e por que não incluí-la e passá-la naturalmente à comissão correspondente, mas que saia daqui. É muito mais fácil que saia daqui uma proposta antecipatória —ainda que possa parecer um pouquinho mais distante— do que surja da comissão respectiva, onde está a conjuntura. Parece-me que essa é a função que temos e é para lá que vamos.

Então, ficamos combinados de que distribuimos os temas até o fim de semana. Estamos terminando o mês de maio, nos restam junho, julho, agosto e a metade de setembro e, como me observam, a Prestação de Contas no meio, porque começa em 1º de julho. Levando isso em conta, devemos ter pelo menos uma sessão por mês: em junho, em julho, em agosto e em setembro, e depois veremos quando fazemos uma quinta. Aí, a primeira, que é a que vai nos levar um pouquinho mais de tempo para preparar, teria que ser aproximadamente em 20 de junho. Devemos pensar em datas; eu vou lançando algumas, mas não queria fazê-lo antes de ter esta metodologia aprovada. Este ponto o definimos desta maneira, com o esclarecimento de que é um rascunho de trabalho e será incluído na versão taquigráfica como tal.

O segundo ponto que também queríamos compartilhar e informar tem relação com o Banco Mundial que, como lembrarão, nos ofereceu um trabalho de exploração de opinião pública. Talvez eu não esteja usando o melhor termo, mas de certa forma se trata da realização de uma série de entrevistas com trabalhadores e empresários, assim como também com um grupo de jovens e adultos escolhidos mediante uma certa metodologia. O Banco Mundial se ofereceu para fazê-lo com a Equipos Consultores e nós não tivemos nenhuma objeção, porque se tratava de uma empresa séria. Então, estariam em condições de nos oferecer esse trabalho, que já começou, com uma espécie de focus group, embora não saiba se essa é a terminologia correta. Basicamente, o grupo escolhido é totalmente diverso, plural e representativo para explorar, a partir da metodologia da pergunta —e agora vão mandar a vocês o que a Equipos Consultores nos deu—, as visões e percepções de trabalhadores e trabalhadoras sobre aspectos das transformações que imaginam que o mundo do trabalho está atravessando e os desafios que estas imprimem à nossa sociedade desde um olhar de futuro. A consulta é sempre dessa perspectiva: imaginar o que vem, o que estão vivendo, quais são as transformações que veem e as ameaças, sempre em chave de futuro.

Além disso, nos oferecem participar desses focus group. Deu-se a casualidade —e por isso me perguntei hoje sobre a coincidência— de que viesse a socióloga María Julia Acosta, que é a responsável pelo trabalho, sempre acompanhada pela assessora Lydia Garrido e pela equipe do PNUD, mas reitero que este trabalho está sendo feito pela Equipos Consultores. Como disse, nos oferecem participar —aparentemente é algo que se faz sempre—, tanto das instâncias quanto de uma reunião antes de fazer o relatório. Então, além de que individualmente alguém queira participar de alguma dessas instâncias de

entrevistas, acho que seria bom —e, se estiverem de acordo, já definimos— ter essa reunião antes do relatório —porque depois que está feito, já está— para que nos contem em que trabalharam, o que viram e também para podermos discutir com eles que tipo de relatório queremos em função dos insumos. Por quê? Porque o Banco Mundial sempre disse que queria colaborar com a Comissão Especial de Futuros. Eles não estão impondo um trabalho, mas estão sempre em função do que lhes pedirmos. Então, em função disso eu os coloco a par de sobre que base a Equipos Consultores está trabalhando e, se estiverem de acordo, dizemos a eles que, antes de terminar seu trabalho, tenham uma instância conosco para ver o andamento e discutir também sobre que base fazer o relatório.

Se estiverem de acordo, passamos ao terceiro e último tema.

(Apoiados).

—Os tempos passam e nós temos pelo menos dois eventos internacionais nos quais vamos participar. Um é o que já estava definido, o da Finlândia, que vai de vento em popa. Por meio da embaixada vamos ter, entre outras coisas de que agora não me lembro, contribuições culturais. Vai haver uma participação de artistas que irão do Uruguai, porque vão iniciar uma turnê por Helsinque nessa mesma data.

Da mesma forma, em meados de julho será realizada uma primeira reunião de comissões de futuro no Parlatino. Inclusive, nos é dado um papel bastante relevante, porque a partir do nosso início muitos países foram nos consultando e foram criando suas comissões de futuro. Eu participei de algumas. Na semana passada estive virtualmente em plena comissão de futuros do Paraguai. A verdade é que nisso nos consideramos pioneiros na América Latina. Também nos pediram uma participação importante nessa primeira reunião de comissões de futuro no Parlatino, no Panamá. Talvez algum de vocês seja mais versado; esclareço que eu nunca participei do Parlatino no Panamá. Nós temos que pensar que pelo menos três dos membros desta comissão devem participar dessa instância, que seria por volta de 20 de julho no Panamá. Nossos representantes no Parlatino, o deputado Juan Rodríguez e Sánchez, estão trabalhando, e foram os que nos têm informado. Naturalmente, vão nos trazer detalhes porque têm algumas reuniões esta semana. O que temos que saber é que em 20 de julho, por pelo menos três dias, devemos comparecer a essa reunião. E em 23 de junho, às 16h00, o PNUD organiza uma instância. Vão se reunir todos os representantes de cada país da América aqui em Montevideu e querem ter uma reunião conosco no dia 23 de junho às 16h00. A ideia é que essa reunião seja curta e que nela apresentemos o trabalho que estamos fazendo. Ali também vão se gerar outras atividades, como a que acabo de mencionar, de 20 de junho aproximadamente. É uma iniciativa que parte do PNUD. Felizmente somos vários. Os que pudermos estar em 23 de junho às 16h00, ótimo; vai ser somente uma hora. Vamos fazer uma bela reunião numa das antessalas. Vem o número dois do PNUD. Esse programa está muito entusiasmado com o trabalho que está fazendo conosco e, naturalmente, quer promovê-lo em outros países. Por isso é que, a partir daí, quer ter essa reunião em 23 de junho, às 16h00 na antessala e, reitero, é de uma hora apenas.

Não sei se temos algum outro tema. Se não, ficamos com essas tarefas e nos veremos.

Agora chegará a vocês por e-mail o trabalho da Equipos Consultores.

Muito obrigado.

Está encerrada a sessão.

(São 15h09).

(Documento que se resolveu incluir na versão taquigráfica).

“Comissão Especial de Futuros: linhas de trabalho 2022

O Futuro do Trabalho e o Trabalho do Futuro

Documento rascunho de trabalho

Lydia Garrido

Assessora Metodológica de Futuros.

Cátedra Unesco em Antecipação e Resiliência

Bruno Gili

Coordenador do Grupo de Especialistas

Apoio

Secretaria Técnica do PNUD

A Comissão Especial de Futuros tem a incumbência de elaborar um “Relatório sobre o Futuro” dentro do período de cada legislatura em temáticas de relevância estratégica para o país. Durante a legislatura atual, o desafio é a construção de sentido compartilhado que permita gerar insumos e aprofundar os desafios que implica O Futuro do Trabalho e o Trabalho do Futuro. Concretamente, o objetivo é a elaboração de um documento a partir de um processo de inteligência coletiva, que nutra de um olhar antecipatório diversos âmbitos políticos de tomada de decisão, bem como a sociedade em seu conjunto. Um relatório de andamento será apresentado em setembro de 2022 e um relatório final em março de 2023.

Cabe-nos viver tempos em que temos de aprender a prestar maior atenção ao novo, ao diferente, ao não conhecido, como ponto de apoio para “dar sentido” ao que está sendo e se tornando. Uma série de fenômenos (vetores de mudança) entrelaçados está imprimindo um entorno não apenas mutável, mas disruptivo. Isso requer outras capacidades e destrezas para se mover nele. Nesse sentido, a pandemia foi —e está sendo— uma espécie de sala de aprendizagem para nos treinarmos na aquisição de maior capacidade de orientação quando tudo o que é habitual e conhecido muda para nós. Entre seus aprendizados, trouxe a necessidade de abandonar lógicas lineares de previsão e planejamento, e nos obrigou a aprender destrezas sobre uma terceira forma de antecipação, que é a que, num entorno de novidade, surpresa, incerteza diante do não conhecido, mesmo assim se maneja para encontrar orientação.

Já não podemos planejar linearmente de A para chegar a B fingindo que temos muito tempo (anos) e que o resto do entorno permanecerá igual e sem influência. Hoje estamos em dinâmicas de mudança não apenas aceleradas, mas múltiplas e entrelaçadas, o que faz com que a mudança mude.

E entre as coisas que mudaram está o eixo de apoio para compreender a mudança. Ficou obsoleto apoiar-nos exclusivamente no conhecido, no que vem sendo desde o passado; torna-se fundamental dar entrada ao futuro, ao que ainda não é, mas está sendo e se tornando. Precisamos de ambidestria dupla: por um lado, para articular de maneira simultânea o aqui e agora (o presente) com o médio e longo prazo; e para distinguir e articular o conhecido, que vem do passado, com o novo, diferente, que o futuro traz e que também está no presente (embora ainda não seja óbvio, porque não se “vê” a olho nu, porque ainda está se configurando). E é precisamente essa especificidade da natureza do futuro (que ainda não é...) que nos permite ter possibilidade de incidência, de transformar o futuro antes que seja (antes que seja um “fato consumado”) e assim criar outros futuros. Isso coloca uma dificuldade e

complexidade particular nos temas e problemáticas que se colocam “em chave de futuros”, exigindo lógicas e marcos metodológicos diferentes dos que geralmente usamos.

O propósito ao abordar as problemáticas relacionadas ao “Trabalho” não é prever o que ocorrerá no futuro no mundo do trabalho, mas explorar alternativas a partir de refletir em chave de futuros sobre aspectos e inter-relações vinculados a este tema. Desta maneira poderemos captar melhor “emergentes”, “vetores de mudança”, interações e interdependências complexas que nos levam a recolocar e repensar o “conhecido”, dando espaço ao novo e diferente que vem sendo, entrando outros parâmetros sistêmicos para explorar a novidade. Dito de outra forma, usar outras abordagens que não sejam a partir de um “mais do mesmo”, conhecido, passado, mas pensadas “fora da caixa” do habitual; reenquadrar os problemas para repensá-los. Desse modo, buscamos gerar informação de maior qualidade e pertinência para ampliar as alternativas e opções que temos no presente. Esses insumos podem ser úteis para uma tomada de decisão a partir de uma antecipação que transforma o futuro no presente (em outras palavras, uma antecipação que cria futuros).

Com o objetivo de elaborar um relatório sobre o Futuro do Trabalho em chave de antecipação, propõem-se os seguintes cinco eixos temáticos: 1. Vetores de transformação e emergentes que implicam repensar o mundo do trabalho tal como o conhecemos no século passado: permanências e diferenças, que desafios nos coloca?;

2. Vetores de transformação e emergentes que implicam repensar as práticas econômicas e de produção de valor do futuro: novas tecnologias, setores, práticas e atores na produção de valor para um mundo sustentável a partir de um enquadramento de ecossistema inovador; 3. Novas destrezas para o século XXI: Aprendizagem permanente (“Sociedades Intensivas em Aprendizagem”); 4. Sociedades longevas (100+): Transições rumo a um futuro de longevidade. Seu impacto no mundo do trabalho; 5. A governança do trabalho do futuro: regulação e política trabalhista para uma mudança de era. Serão trabalhados em cinco reuniões de trabalho com participação de membros do grupo de especialistas e legisladores da CEF. Além disso, serão realizados seminários (alguns públicos e outros internos em sessões da CEF) nos quais membros do grupo de especialistas apresentarão seu trabalho. De maneira complementar, serão realizadas entrevistas com membros do grupo de especialistas, que serão registradas e ficarão disponíveis para difusão por meio de um ciclo de podcasts. Os insumos serão sistematizados e analisados dentro de um quadro metodológico em chave de futuros, a fim de contar com uma matriz inicial que permita identificar desafios sobre os quais trabalhar: vetores de transformação sistêmica, sinais de mudança, emergentes, identificação de ameaças, oportunidades, inibidores e habilitadores de mudança. Serão articuladas diversas metodologias dos estudos de futuros para a produção, sistematização e análise dos conhecimentos. (Ver Plano Metodológico).

A seguir, detalham-se os cinco eixos temáticos que guiarão esta etapa da agenda de trabalho da CEF durante o ano de 2022, os quais se baseiam no processo gerado até este momento (com contribuições, até a data, de mais de trinta especialistas). Assinalam-se algumas perguntas e dinâmicas para abordar de maneira coletiva.

1. Vetores de transformação e emergentes no mundo do trabalho no século XXI

O mundo do trabalho se encontra num processo de mudanças radicais em que muito provavelmente seja mais o que não conhecemos do que o que conhecemos. Algo que sim sabemos é que a condição de criação permanente de novidade traz consigo a “perturbação perpétua”. E nesse e para esse contexto devemos assumir que é preciso começar a trabalhar imediatamente. Há vetores e sinais de mudança já identificados, por exemplo, a automatização, o desenvolvimento de robôs e inteligência artificial, as plataformas digitais, modos de economia colaborativa, para mencionar alguns dos mais conhecidos e que já impactam diretamente a força de trabalho, os conteúdos do trabalho e as relações trabalhistas.

O problema é que, por sua vez, essas mudanças são parte de fenômenos muito mais amplos, como a potente plataforma tecnológica que interconecta a nanotecnologia, a biotecnologia, as ciências computacionais e cognitivas, que estão criando de maneira permanente novos materiais, novos produtos, novos processos e modos de produção e de organização dos conhecimentos e do trabalho. Isso se entrelaça com outras dimensões e fenômenos, como o que se refere ao estresse sobre os limites planetários, que nos exige de maneira urgente mudar modos de produção e de consumo. E para mencionar apenas mais um que acrescenta novidade e também complexidade (abre possibilidades e também novas lacunas), a elongação ativa da vida humana, sociedades e pessoas longevas que mudam necessidades e aspirações, com relação direta com o mundo do trabalho, a produção e a economia em geral.

Tudo isso está definindo novas condições da temática “futuro do trabalho” como um problema de alta complexidade. É nesse contexto e natureza da problemática que o Uruguai enfrenta o desafio de como colocar e recolocar este tema de tal maneira que articule nossas necessidades e aspirações, acompanhando e1 mudança nos termos da mudança. Um dos principais desafios é conseguir capacidades no sistema político que permitam a governança antecipatória.

Sugestões para a discussão:

– Identificar vetores e fenômenos principais de mudança do contexto maior no qual estamos inseridos. Distinguir alguns de seus entrelaçamentos (impactos cruzados). A tecnologia é um vetor principal, mas há também outros que igualmente imprimem

potencial de mudanças disruptivas. É importante ver as inter-relações com outras dimensões e vetores de transformação.

–Matriz FOFA: identificar ameaças, oportunidades, forças (potencializadores/habilitadores da mudança), fraquezas (inibidores/obstáculos). A partir do anterior, sugerir desafios que sejam focos principais para aprofundar e gerar informação para a tomada de decisões e definições de ações.

2. Vetores de transformação e emergentes que implicam novas práticas econômicas e de produção de valor no século XXI.

As tendências que subjazem ao processo de transformação do trabalho têm impactos substanciais nas vias tradicionais geradoras de produtividade. A revolução digital e biotecnológica, as mudanças demográficas e comportamentais, a economia do conhecimento, bem como o estresse sobre os limites planetários supõem mudanças profundas nos modelos de competição das empresas e na organização dos mercados e do consumo. Este novo paradigma se caracteriza por uma nova forma de integração global, em que a globalização e a hiperlocalização juntas (autonomias interdependentes), o auge da economia em rede que permite o global, o local e o singular ao mesmo tempo, novos modelos de negócios baseados em plataformas de produtos, serviços e conteúdos audiovisuais, realidade virtual e realidade imersiva, mundos digitais paralelos (metaverso), explosão da diversidade e singularidade de produtos e serviços, descentralização articulada (economia do blockchain), mudanças nos modos de competir e colaborar (ao mesmo tempo), obsolescência de indústrias e setores industriais, mudanças no comércio de bens e serviços, forte integração (e também descentralização simultânea) global de bens e serviços.

Tudo isso incide diretamente nas indústrias e setores produtivos da economia, nos modelos de negócio, na organização empresarial e inclusive nos papéis que o Estado ocupa. O Uruguai tem o desafio de imaginar diversas alternativas e oportunidades em chave de futuros (potencialidades no presente que criam futuros) que permitam identificar quais são os setores, áreas, sistemas, modelos, processos, produtos que se veem ameaçados pelo processo de transformação do trabalho e, ao mesmo tempo, detectar quais são os setores-chave para potencializar a produtividade no futuro. Por sua vez, o mundo digital —e em particular as mudanças associadas às plataformas digitais e à automatização— está modificando como se dão as relações trabalhistas. Isso supõe desafios organizacionais para as empresas, que devem se reestruturar para acompanhar e potencializar essas mudanças que exigem agilidade organizacional, flexibilidade trabalhista, lideranças digitais, capacitação e formação contínua, transferência tecnológica, automatização e realocação de tarefas, entre outros. Desse modo, ao pensar o futuro do trabalho torna-se necessário distinguir a novidade e a mudança (em sua potencialidade), em sua multiplicidade e diversidade de alternativas, ameaças e oportunidades, para passar de uma lógica de sobrevivência (reativa, depois que as mudanças já ocorreram) a uma adaptação criativa (antecipatória) orientada à prosperidade

sustentável a partir de uma lógica de ecossistema inovador que permeia as organizações empresariais e seu papel num contexto de transformação do mundo laboral.

Sugestões-guia para o intercâmbio são:

- Identificar vetores e fenômenos principais de mudança do contexto maior no qual as empresas estão inseridas.

- Reformulação:

- (i) Repensar a partir de uma lógica ecossistêmica: quais são as dimensões e os atores envolvidos;

- (ii) Repensar como organizações que desempenham um papel-chave na criação de valor: quais ameaças se vislumbram?, quais oportunidades e potencialidades se imaginam?, quais forças se identificam (potencializadores/habilitadores da mudança)?, quais fraquezas? (inibidores/obstáculos para a mudança)?

- Alguns aspectos concretos: Qual será o papel das empresas nos diversos cenários do futuro do trabalho? Que ações de transformação organizacional são necessárias?

3. Novas capacidades para o século XXI: Aprendizagem permanente

A série de transformações nas quais estamos imersos, essa condição de criação permanente de novidade (e uma de suas manifestações, a “perturbação permanente” sobre o conhecido) reconfigura o contexto de capacidades, competências e habilidades para se mover nas condições que o século XXI está prefigurando: a necessidade da aprendizagem intensiva permanente. Isso passa a ser uma condição e caracterização de época: sociedades intensivas em aprendizagem. Isso, entre outras coisas, também questiona a segmentação tradicional que entende o trabalho, as habilidades e a capacidade de trabalho como esferas separadas, pois exige que as pessoas estejam aprendendo de maneira permanente (além de atualizar constantemente seus conhecimentos).

Uma das implicações é que a formação (e a atitude de aprender) deve estar disponível ativamente durante toda a vida de uma pessoa e para toda a sociedade. Isso requer que a formação seja um elemento constitutivo do trabalho e também que o trabalho seja entendido como uma oportunidade de aprendizagem.

Além de conhecimentos específicos no mundo do trabalho (que demandam cada vez maior expertise, embora não só em uma área disciplinar, mas inter e transdisciplinar),

surgem concretamente outras necessidades, por exemplo aquelas associadas às chamadas habilidades não cognitivas ou metahabilidades (flexibilidade mental, capacidade de aprender e reaprender, autogestão, pensamento crítico, criatividade, habilidades de interação, empatia, resiliência, colaboração e interconexão), que permitem navegar a incerteza de um mercado de trabalho em mudança constante e acelerada e aproveitar as oportunidades que isso também implica.

Nesse contexto, o Uruguai enfrenta o desafio de imaginar quais são as capacidades, competências e habilidades que o futuro do trabalho (esse futuro que está hoje no presente) já está nos demandando para pensar e agir em educação e formação de capacidades. Do mesmo modo, a integração da formação e do trabalho exige repensar a organização do sistema educacional e sua articulação com o mundo do trabalho (o trabalho como espaço de aprendizagem e desenvolvimento integral das pessoas e sociedades, além de uma lógica de “mercado de trabalho”).

Sugestões-guia da dinâmica de intercâmbios:

- Repensar o “sentido do trabalho” e a aprendizagem para um mundo em um contexto de novidade e mudança permanentes.
- Quais são os principais desafios que o Uruguai enfrenta para acompanhar a mudança do contexto e seus requisitos para se desempenhar (pessoas, coletivos, empresas) no mundo do futuro do trabalho?
- Que sistemas e modelos educacionais precisamos implementar para a aprendizagem de atualização permanente?

4. Sociedades Longevas (100+): Transições rumo a um futuro de longevidade

O que a transformação demográfica nos traz de novidade não é todo negativo. Há um aspecto que ficou minimizado e que implica uma grande notícia: o aumento da potencialidade da vida ativa (em condições de saúde) está se estendendo além das projeções demográficas e tendências lineares.

Embora haja aqui um fator de “potencialidade” sujeito a tecnologias aplicadas à saúde e à medicina, bem como a mudanças nos hábitos, costumes e comportamentos culturais (alimentação, esporte, práticas preventivas etc.), parece ser muito auspicioso. Hoje se considera a necessidade de reformular e repensar as instituições que foram pensadas para sociedades com uma expectativa de vida média de pouco mais de 50-60 anos no início e em meados do século XX) para sociedades próximas dos 100 anos e mais (sociedades longevas 100+). Obviamente isso implica abordar a ameaça de novas lacunas (que se somarão às que já temos, como, por exemplo, dar garantias de acesso a essa extensão da vida humana em igualdade de condições).

No que se refere ao trabalho em concreto, hoje é necessário repensar todas as instituições e condições para estender também garantias de acesso: no que se refere a saúde, educação, possibilidades de trabalho etc.

Visto dessa maneira, o problema do sistema atual de seguridade social é apenas um dos problemas, e que além disso pode ser repensado levando em conta uma reformulação da questão principal, que é a extensão da vida humana.

A tecnologia abre múltiplas alternativas para viabilizar também múltiplas soluções em cada um dos aspectos desta temática, que passa a ser também um “problema complexo”, não por isso negativo, mas cuja complexidade se deve ao entrelaçamento com outros diversos problemas e ao seu caráter de potencialidade, que abre possibilidades positivas e também negativas. Aproveitar e potencializar o positivo a partir da antecipação transformadora parece um desafio-chave que temos com respeito a pensar o trabalho em chave de futuros.

Sugestões para o intercâmbio são:

- Reformular o problema a partir de repensar o tema longevidade.
- O que precisamos para melhorar garantias de acesso ao trabalho para as pessoas e sociedades longevas? Como poderíamos repensar as instituições e acessos inclusivos e sustentáveis? Matriz de alternativas.
- Levar em conta como estimular a cooperação intergeracional.
- Precisamos de um novo contrato social? Em que linhas de rascunho poderíamos avançar?

5. A governança do trabalho do futuro: Regulação e política trabalhista numa mudança de era

Diante do processo de transformação do mundo laboral, a governança do trabalho enfrenta o desafio de construir institucionalidade antecipatória que facilite certos processos e canalize outros para vias que levem a cenários futuros desejáveis. Parte do desafio implica não apenas inovação em mecanismos de governança e instrumentos institucionais de regulação em nível nacional, mas também na coordenação e cooperação internacional pensando num mercado de trabalho global.

Por outro lado, o futuro da governança do trabalho também é dado pelo futuro das relações trabalhistas e do diálogo social. As organizações de trabalhadores e os sindicatos de trabalhadores enfrentam desafios não apenas de caráter econômico, mas também

organizacional. O futuro do trabalho no Uruguai pode ser muito diferente do que conhecemos atualmente, em que governos, trabalhadores e empregados negociam de maneira tripartite as condições de trabalho. Pensar cenários futuros do trabalho também implica refletir sobre como será estabelecida a institucionalidade que regula o trabalho e por meio de quais mecanismos os atores envolvidos participarão do processo de elaboração da política trabalhista.

Algumas perguntas-guia para o intercâmbio são:

- Que mecanismos institucionais e regulatórios poderiam ser necessários para facilitar certos processos para a abertura de alternativas e possibilidades?
- Quão possível/provável imaginamos a construção dessa institucionalidade?
- Onde estão as principais dificuldades/inibidores da mudança? E quais poderiam ser os potencializadores/habilitadores da mudança?
- Que papel/papéis ocuparão as organizações de trabalhadores e de empregados (sindicatos) na criação de futuros alternativos para o trabalho?

Referências

Abreu, Ramiro (Ed.). (2021). *Cracking the future of work. Automation and labor platform in the Global South* . Disponível em: <https://fowigs.net/publication/crackine-the-future-of-work-automation-and-labor-platforms-in-the-global-south>

Albrieu, Ramiro e Gonzalo Zunino (2022). *América Latina. El futuro del trabajo en el jardín de senderos que se bifurcan* . Disponível em: <https://fowies.net/pub1ication/latin-ainerica- regional-views-future-of-work/>

Gokce, T., Draskovic, D., Drinic, A., Kylymnyk, I., Seyidzade, L. e Tilavov, M. (2021). La naturaleza cambiante del trabajo. 30 señales a tener en cuenta para un futuro sostenible . Laboratórios de Aceleração do PNUD.

OIT (2017) *Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* . Escritório Internacional do Trabalho – Genebra.

OIT (2019) *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* . Escritório Internacional do Trabalho – Genebra.

Oksanen, Kaisa (2017) Informe del Gobierno sobre el futuro. Una comprensión compartida de la transformación del trabajo . Publicações do Gabinete do Primeiro-Ministro da Finlândia.

Fórum Econômico Mundial (2020) Informe sobre el futuro del empleo . Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/centre-for-the-new-economy-and-society>

Fórum Econômico Mundial (2021) Reconstruir de manera más amplia: caminos de política para una transformación económica. Centro para a Nova Economia e Sociedade, Documento comunitário”.

Montevideu, Uruguai. Poder Legislativo.