

O impacto da quarta revolução industrial no mercado de trabalho é preocupante?

Que se ampliem iniciativas de desenvolvimento de competências e treinamento!

Terry McKinley, School of Oriental and African Studies, Universidade de Londres (SOAS)

Estamos vivendo a terceira revolução industrial — “digitalização” — desde 1980. Entretanto, a quarta revolução industrial (impulsionada principalmente pela robótica e inteligência artificial) já está no limiar e se aproxima rapidamente.

Quais serão seus impactos prováveis no mercado de trabalho, na renda e desigualdade econômica? E, principalmente, o que se pode fazer a respeito? Este *One Pager* trata das consequências práticas dessa revolução nos programas de proteção social.

Até agora, a resposta dominante tem sido a ampliação de transferências de renda — especialmente a ideia de uma renda universal básica. Entretanto, mesmo se o valor dessa transferência fosse estabelecido para se igualar estritamente à linha de pobreza de determinado país, ainda assim seria bastante cara. Também não teria nenhum impacto redistributivo: pessoas em melhor situação econômica e as de classe média se beneficiariam de tal transferência tanto quanto os pobres.

Acima de tudo, será que uma renda universal básica teria realmente capacidade para resolver problemas de longo prazo, tais como a ampla falta de emprego que se projeta como resultado da quarta revolução industrial? Acreditamos que não. Defendemos que é necessário atribuir maior ênfase ao desenvolvimento de competências e treinamento. Contudo, essa é uma dimensão lamentavelmente negligenciada na proteção social.

Desenvolvimento de competências e treinamento na Ásia

Em 2016, o Banco Asiático de Desenvolvimento (BAD) encomendou um estudo abrangendo 25 países da Ásia, para atualizar as estimativas de seu Indicador de Proteção Social (BAD, 2016). O indicador agregado do BAD é dividido em três categorias principais: previdência social, assistência social e programas de mercado de trabalho.

Nesse ano, a previdência social perfazia 73 por cento de todas as formas de proteção social, enquanto a assistência social representava 24 por cento. Programas de mercado de trabalho representavam os 3 por cento restantes. No entanto, foram divididos em programas de emprego remunerado (*cash-for-work*) e desenvolvimento de capacitações e treinamento. Surpreendentemente, desenvolvimento de capacitações e treinamento representaram mero 1 por cento de todas as formas de proteção social.

Em outras regiões, bem como em economias desenvolvidas e em desenvolvimento, esse notório descaso parece ser generalizado. Por que o desenvolvimento de capacitações e o treinamento são tão marginalizados? Quando esse descaso é considerado diante do pano de fundo do potencial de perda de empregos decorrente da quarta revolução industrial, pode-se tornar fonte de grave preocupação.

Projeções atuais

O *McKinsey Global Institute* (2017) tem trabalhado muito para aferir os prováveis impactos da quarta revolução industrial. Seu cenário “intermediário” até 2030 (que não apresenta nem as hipóteses mais pessimistas nem as mais otimistas) ainda projeta que os empregos de 14 por cento da mão de obra global (quase meio bilhão de trabalhadores) provavelmente serão afetados. E não falta muito tempo até 2030.



O impacto provavelmente será maior em economias mais desenvolvidas que nas emergentes e em desenvolvimento. Mesmo assim, *McKinsey* ainda projeta que, por exemplo, as atividades de 13 por cento dos trabalhadores na China e de 10 por cento no México seriam impactadas. Essas porcentagens projetadas crescem, aproximadamente, 26 por cento no Japão e 23 por cento nos EUA.

Independentemente de quanto tempo se dedique ao debate sobre questões de escala e de *timing*, de qualquer forma essas projeções sugerem que, mundialmente, muitos trabalhadores podem se encontrar em uma situação de procura por novos empregos relativamente em breve, bem como tendo que desenvolver novas habilidades. De outro modo, ficariam desempregados — e não apenas no curto prazo.

Portanto, programas de proteção social enfrentam uma escolha estratégica fundamental. Deveriam considerar as pessoas principalmente como beneficiárias legítimas — porém essencialmente passivas — de subsídios de rendimentos, tal como por meio da renda básica universal? Ou deveriam dar ênfase em ajudar os beneficiários a ativamente expandir e aprimorar suas capacidades humanas? Acreditamos que a última abordagem, centrada no desenvolvimento humano, é uma solução de longo prazo mais viável. Entretanto, se essa opção for escolhida, várias formas de desenvolvimento de capacitações e treinamento devem ser ampliadas rapidamente.

Tabela 1

Programas de proteção social na Ásia (2016)

Tipo de programa	Porcentagem do total
Previdência social	73%
Assistência social	24%
Programas de mercado de trabalho	3%
- <i>Cash-for-work</i>	2%
- Desenvolvimento de capacitações e treinamento	1%

Referências:

BANCO ASIÁTICO DE DESENVOLVIMENTO (BAD). *The Social Protection Indicator: Assessing Results for Asia*. Manila: Banco Asiático de Desenvolvimento, 2016.

McKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. Nova York: McKinsey & Company, 2017.