

WORKSHOP | FIB#12

Trabalho com e pela Internet: o que os desafios do presente podem dizer do futuro?



A centralidade da Internet no mundo laboral ficou evidente a partir da pandemia. O trabalho remoto e o crescente desemprego fizeram da Internet fonte de renda para muitos. Desse contexto emergem debates não inéditos, mas que apresentam contornos ainda mais desafiadores, sobre acesso, condições dignas, segurança jurídica, formação profissional, inovação, dentre outras. A proposta do workshop “Trabalho com e pela Internet: o que os desafios do presente podem dizer do futuro?” foi debater as oportunidades e desafios do (presente e) futuro do trabalho, especialmente o trabalho online (*web-based*), que apresenta características e desafios próprios.

Abaixo, apresentamos a lista de integrantes do workshop e um resumo das principais discussões mobilizadas pelo debate:

Arthur Fioravante Chiba (palestrante – setor empresarial)

Bacharel em Relações Internacionais pela USP e fez seu MBA pelo INSEAD. Atuante em temas de liderança jovem, futuro do trabalho e tecnologia em organizações de diversas indústrias, hoje trabalha como responsável da América Latina do SkillLab - negócio social baseado na Holanda que busca usar inteligência artificial para ajudar as pessoas a tornarem suas habilidades em carreiras.

Carolina Dalla Pacce (palestrante – setor empresarial)

Doutoranda e mestre em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo. Bacharel em Direito e Filosofia pela Universidade de São Paulo. Professora de Direito Digital da Universidade São Judas Tadeu e na Opice Blum Academy. Consultora jurídica em Infraestrutura na Pezco Economics.

Glenda Dantas Cardozo (palestrante – academia)

Mini-biografia (até 400 caracteres): Glenda Dantas é Jornalista pela Universidade Federal da Bahia, co-criadora da Conexão Malunga (plataforma de discussões sobre TIC"s para a autonomia), pós-graduanda em Comunicação Estratégia (UFBA), membra voluntária do Laboratório de Identidades Digitais e

Diversidade (UFRJ), editora da Agenda Arte e Cultura (UFBA). Pesquisa sobre Identidades Digitais e Governança da Internet.

Gustavo Souza (palestrante – academia)

Gustavo é graduado em Direito pela Universidade Federal do Acre; alumni do CopyrightX; facilitador no Programa Youth Brasil do CGI.br; fellow do programa YouthXPolicyMakers (2021), financiado pelo Ministério de Assuntos Econômicos e Energia da Alemanha; scholar do programa Atlas Corps: Brazil Northern States Emerging Leaders Initiative (2022), financiado por U.S. Embassy and Consulates; e membro da Rede Negra em Tecnologia e Sociedade.

José Ribeiro Soares Guimarães (palestrante – terceiro setor)

Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia, Especialização em População e Desenvolvimento Sustentável pela Universidad de Chile e Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas do IBGE. Oficial Nacional e Coordenador da Área de Geração de Conhecimento para a Promoção do Trabalho Decente do Escritório da OIT(Brasil).

Erick Miller Nobre de Souza (setor governamental)

Subcoordenador de Tecnologia da Informação na Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social – Governo do Estado do Rio Grande do Norte.

Ana Paula Camelo (moderadora)

Doutora em Política Científica e Tecnológica e Mestre em Divulgação Científica e Tecnológica pela Unicamp. Pesquisadora e gestora de projetos no Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da FGV Direito SP. Líder de pesquisas em futuro do trabalho, tecnologias emergentes e inovação responsável. Pós-doutoranda no Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP).

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto (relatora)

Doutora e Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professora na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisadora do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas. Atualmente, realiza Pós-Doutorado na Universidade de São Paulo.

ABERTURA DO PAINEL

Moderadora: Ana Paula Camelo

Ana Paula iniciou sua fala cumprimentando a audiência, agradecendo à organização do evento e se autodescrevendo. Disse que é uma honra fazer o workshop com pessoas queridas e tão envolvidas nesse tema. Ela destacou que "o workshop é fruto de reflexões, diálogos, encontros com algumas dessas pessoas e outras que não estão aqui e o nosso interesse é expandir essa conversa", reforçando o espaço para diálogo com os que participam presencial e remotamente a partir de perguntas e comentários.

A dinâmica das apresentações seguiu uma ordem setorial, e também uma ordem alfabética, com o convite para que todas e todos compartilhem suas perspectivas pessoais e/ou perspectivas institucionais sobre essa relação entre condições dignas de trabalho e direitos digitais.

“Quais são os desafios do presente? O que esses desafios de hoje podem nos dizer sobre o futuro?”

Essas foram as perguntas norteadoras colocadas aos(as) convidados(as) e à toda a audiência do evento.

Sobre o painel, Ana Paula apontou que ele nasceu de diálogos, discussões e pesquisas que realizadas no/pelo Centro de Ensino, Pesquisa e Inovação (CEPI FGV Direito SP), que investigam e se aprofundam nesses desafios que são do presente, mas que também são do futuro. "Pensar nessa relação entre presente e futuro e a Internet é algo que o FIB nos possibilita aprofundar e é a partir daqui que a

gente busca trazer temas como o trabalho em plataformas, trabalho remoto, trabalho com Internet, trabalho para Internet funcionar, trabalhos decentes na Internet, dentre outros”.

Fala de Arthur Fioravante Chiba

Arthur iniciou a sua fala agradecendo o convite, a presença de todos e a possibilidade de contar sobre o trabalho do SkillLab.

*"A gente é uma startup, com cerca de 4 anos. E o que é que a gente vê nessa intersecção da Internet com o trabalho é muito uma questão de sustentabilidade para diversos públicos. O SkillLab surgiu trabalhando muito forte com a temática refugiados e era muito uma questão de como a gente consegue reconhecer as experiências e, especialmente, as habilidades que as pessoas têm e trazer para uma linguagem comum as habilidades. E, aí, assim, usando inteligência artificial, machine learning, tudo que tem mais de tecnológico para conseguir traduzir no mesmo vocabulário, que seja inclusivo para todos e todas, o que eles podem ter acesso no futuro deles, no futuro da carreira deles. Especialmente na temática de refugiados, isso é muito sensível porque muitas vezes seus certificados, sua experiência de nada vale. **E acho que isso é um microcosmo para tantas outras pessoas que estão à margem do trabalho. O mercado laboral não é inclusivo. A faculdade que você estudou, o que você sabe, as pessoas que você conhece, acaba sendo muitas vezes o que mais importa**".*

Com base na experiência de trabalhar com juventude desempregada na África do Sul, no Brasil, no Quênia, Filipinas, ao mesmo tempo que observam a falta de trabalho formal para esses grupos, eles identificam nesses jovens *"a mesma capacidade, por exemplo, para uma argumentação de vendas, de alguém que trabalho 3 anos no mercado corporativo, em relação à criatividade, soft skills, trabalho em equipe"*. A partir desse exemplo, Arthur destaca a importância de se valorizar as habilidades juntamente com a criação de oportunidades para o seu desenvolvimento a partir do conceito *chamado startse, que é o skill through alternative routes, que é basicamente pessoas que adquirem habilidades através de outras rotas*.

"E como fazer isso tanto para a inserção deles, mas também tem vários casos. Por exemplo, eu trabalho também além da América Latina, também na África subsaariana e lá vemos, por exemplo, que os refugiados fazem vários cursos nas organizações parceiras, em relação a aprender habilidades com o trabalho de TI, especialmente. Eles conseguem linkar essas pessoas com trabalho remoto nos Estados Unidos, Europa, onde quer que seja. Então, além de gig economy, como que no mundo pós-pandemia, essa questão de acesso a diferentes oportunidades de emprego, que elas talvez nunca teriam acesso antes) pode ser algo muito bom, tanto no curto prazo, quanto para realmente eles conseguirem aprender diferentes coisas que estejam de acordo com os interesses de carreira deles futuro".

Arthur também frisou que o SkillLab parte do ponto do usuário, do ser humano. Isso faz com que o processo seja intencionalmente distinto, identificando habilidades que as pessoas já possuem e que foram adquiridas de maneiras diversas e conseguir ligá-las a um trabalho que seja mais sustentável para elas no longo prazo, para o que elas querem, digitalmente ou não.

Fala de Carolina Dalla Pacce

Carolina iniciou a sua fala se autodescrevendo e agradecendo o convite para poder dividir sua experiência a partir da atuação à frente da Controladoria Geral do Município de São Paulo. Primeiramente como coordenadora de promoção da integridade e depois como chefe de gabinete.

"(...) tive a oportunidade de enfrentar um dos maiores desafios pelos quais o poder público já passou: a transição do trabalho 100% presencial para um trabalho 100% remoto. Isso em decorrência, obviamente, da pandemia do Covid-19, pela qual ainda estamos passando. É muito comum atribuirmos aos servidores públicos uma pecha bastante negativa. O trabalho do servidor público é um trabalho

*bastante intenso, bastante complexo. Os técnicos normalmente são pessoas que ingressaram no serviço público via processo seletivo e, portanto, tem um comprimento bastante acentuado com o interesse público, com a coisa pública. **No momento em que nós fomos obrigados a sair de um ambiente 100% presencial para o ambiente 100% digital, foi o movimento efetivo em que o desafio de algum tempo, que já era uma proposta de muitos prefeitos e prefeitãs, se tornou realidade.** Colocar o servidor público engajado em tarefas documentais, em tarefas operacionais, à distância. E como isso foi feito? Em um primeiro momento de maneira muito atabalhoada, mas que ao longo de todo o tempo em que a pandemia vem durando foi se consolidando em algo muito importante”¹.*

Carolina também destacou como, ainda que desafiador, “foi muito interessante todo esse momento de transição que a pandemia possibilitou ao poder público, de implementação de ferramentas digitais, desde aplicativos até a utilização de mecanismos de conexão para comunicação à distância, num sentido de implementação efetiva daquilo que a Emenda Constitucional 19/1998 traz, caput do artigo 37, que é o princípio da eficiência”. “(...) eu **tenho nesse momento uma consagração de algo muito importante, que é a passagem para um teletrabalho e a possibilidade de efetivação de, ao menos a partir então de uma melhoria do cenário pandêmico para um movimento de trabalho híbrido, no qual servidor fixa datas ou dias da semana para que possa estar presencial, e os demais dias ele vai se dedicar um trabalho telepresencial**”.

Com essa discussão, a palestrante chamou atenção para o impacto direto e indireto dessas mudanças em termos de eficiência, como também trouxe a economia para muitas áreas, para muitos órgãos, que possibilitaram a devolução às vezes de andares ou edifícios inteiros, em função da nova rotina de servidores trabalhando concomitantemente. A partir da sua experiência, Carolina enfatizou como “**essa passagem para o teletrabalho tem apresentado resultados não só no sentido de entrega de resultados, mas também um aumento significativo da qualidade de vida dos servidores, que passam a trabalhar de suas residências, muitas vezes se mudam da cidade onde estão** (com autorização evidentemente do seu superior hierárquico) para cidades rurais, para locais mais amenos, cidades litorâneas e não só vão trazer uma nova perspectiva para as cidades que vão receber essas pessoas (que vão ter em um aumento do consumo, o que beneficia pequenas e microempresas e empresas familiares), mas também faz com que o servidor tenha maior proximidade com a sua família, possa ter um convívio muito melhor no seio familiar e consiga também administrar a sua rotina. Ter uma jornada de trabalho de uma maneira que ele trabalha muito mais feliz, muito mais engajado com suas atividades e obviamente muito mais voltado ao atendimento do interesse público, com ânimo renovado, com a perspectiva de poder trazer muito mais a sua criatividade, trazendo soluções que interessam”.

Segundo Carolina, essa transição para o trabalho remoto é um desejo de muitos governantes nesse momento em que consolidam as ferramentas utilizadas pelos governos para que se faça a transformação do processo administrativo físico para o processo administrativo digital.

Fala de Glenda Dantas Cardozo

Glenda iniciou a sua fala agradecendo o convite, a presença do público presencial e remoto e a possibilidade de abordar o tema a partir da sua trajetória de pesquisa sobre identidades digitais e ciberativismo de mulheres negras, que marcam seu lugar de falta no debate.

Focada no mercado de tecnologia, que foi seu objeto de estudo a partir do entendimento sobre brechas tecnológicas, Glenda iniciou sua contribuição a partir de um resgate histórico importante remetendo ao contexto do pós-abolição.

“O que é que a gente tinha ali no contexto pós-abolição? A transição da mão-de-obra escravizada, como fonte de renda, para a concepção de venda da força de trabalho. Só que para as pessoas que

¹ Devido a problemas de conexão, a fala da convidada foi interrompida por alguns minutos, retornando posteriormente (após a fala de Glenda Cardozo) para concluir o seu raciocínio.

*estavam na condição de escravizados, transitar para esse contexto de mão-de-obra, de venda de mão-de-obra, não foi como a gente pode dizer formalizado de fato. Os postos de trabalho hegemônicos foram compostos majoritariamente por imigrantes, principalmente imigrantes europeus, fazendo com que essa população ficasse à margem. Não só à margem, mas como Lélia Gonzaga nomeia como massa marginal crescente. Algumas pessoas também chamam de exército industrial de reserva. E eu trago esse cenário porque é algo de séculos atrás, mas que diz respeito também ao nosso presente, pensando no mercado de tecnologia, sobretudo os cargos em tecnologia que tem maiores remunerações, que são mais regulamentados, que têm melhores condições de trabalho. **Enquanto ciberativista negra, é importante trazer cenário, justamente porque a gente sabe que é um contexto histórico que reverbera nos dias de hoje, que diz respeito a onde as pessoas estão colocadas e, sobretudo, diz respeito também a quais estratégias a gente pode pensar nesses desafios”**.*

Para conectar desafios do passado que ainda estão no presente e formas de superar esses gargalos, Glenda nos convidou a considerar essa discussão sobre mercado de tecnologia a partir de iniciativas já existentes que se propõem a atuar, de fato, nessas margens, e da valorização e incentivo à geração de dados que materializem essas realidades que coexistem.

*“(…) para pensar nesse mercado de tecnologia, acho importante mencionar o trabalho da PretaLab, que atua principalmente como uma curadoria de dados sobre como é o cenário sobre de tecnologia no Brasil. E eu trago isso porque sem dados a gente não tem política pública e sem política pública a gente não avança. Para isso, eu trago uma pesquisa da Brasscom, com uma curadoria do PretaLab, que foi feita entre 2018 e 2019 com 845.000 profissionais trabalhando em empresas de software e hardware, de serviços e comércio de tecnologia. Esse material constatou não somente as posições em que grupos historicamente marginalizados estão, mas também essa desproporção no mercado de trabalho em tecnologia, com destaque para mulheres negras e mulheres indígenas. Esses dados apontam que 37% do mercado de tecnologia no Brasil é composto por homens brancos asiáticos, 22% mulheres brancas ou asiáticas, 19% homens negros ou indígenas e 11% mulheres negras ou indígenas. Os outros 11% estão como “não classificados” nessas categorias. E isso é importante de mencionar, trazendo já o **cenário de brecha tecnológica ou, o que alguns pesquisadores também chamam, de technoapartheid. Essas brechas tecnológicas dizem respeito às desigualdades, principalmente, sociais dentro do desenvolvimento tecnológico”**.*

Glenda também destacou como pesquisadores negros têm desenvolvido a ideia de pensar para além das brechas digitais, tendo em vista os impactos sociais, mas também as questões de gênero e de raça, dentro de um grande *“esforço de acadêmicas negras e acadêmicos negros para racializar esses dados e trazer sistematizado para gente, porque a discussão se debruçava sobre questões de classe”*. Essa contribuição, segundo ela, pode ser estruturada em algumas categorias:

*“A primeira delas é no acesso [muito discutida em outras seções do #FIB12]. O segundo é em relação ao uso, que está principalmente relacionada ao letramento digital. E o terceiro, que é o mais importante para nossa mesa em relação ao trabalho, é a parte de produção. **A produção diz muito do lugar que as mulheres estão ocupando, sobretudo mulheres negras e homens negros na produção, no desenho e na governança das tecnologias. É importante trazer esse cenário enquanto fala inicial para que a gente pense que é um cenário extremamente desigual.** É um cenário em que por mais que mulheres negras indígenas estejam ocupando 11% no mercado de tecnologia, os principais postos de tomada de decisão ainda estão sendo predominantemente dominado por homens brancos, cis e héteros”*.

Para finalizar sua fala, a palestrante ressaltou a importância de se falar de desafios do futuro que perpassam a falta de vagas em tecnologia no Brasil, ou de se reconhecer o papel de iniciativas que visam articular e mobilizar pessoas e conhecimentos nesse cenário, principalmente diante de tantas discussões sobre a indústria 4.0.

“(…) é sobre como a gente tem um gap enorme, principalmente pensando o futuro, em vagas em tecnologia no Brasil, que precisam de uma formação em tecnologia, mas que ainda não tem a quantidade de profissionais capacitados para preencher aquelas vagas. Então o que é que o PretaLab principalmente tem feito nesse sentido. Uma estratégia fundamental para pensar os desafios do futuro, mas que muitas organizações já têm feito: um site em que pessoas negras e indígenas podem se cadastrar, sobretudo, mulheres para concorrer, unir, fazer um match entre essas vagas e entre os currículos dessas pessoas. Mas para além disso, pensando também que essas brechas tecnológicas aparecem em diversas dimensões, é importante pensar em quais alternativas têm sido já feitas para formar pessoas, principalmente pessoas racializadas para ocupar esses postos de trabalho.”

Além destes, Glenda também citou outros projetos como a ONG Criola, o Infocria, a Conexão Malunga, da qual faz parte, o projeto Onda Digital, o projeto Trabalho Preto, dentre outros.

Fala de Gustavo Souza

Gustavo iniciou a sua fala se autodescrevendo e agradecendo o convite e lembrando sua participação em outro workshop, como facilitador do Programa Youth, no qual discutiu o futuro dessa dinâmica, em que foi levantada a #descentralizar.

Gustavo lembrou um curso sobre ensino que participou na Fundação Getúlio Vargas, que foi muito importante para ele e só foi possível em razão da pandemia, porque a pandemia exigiu que as pessoas fizessem atividades online. Segundo ele, apesar da existência da Internet, boa parte das oportunidades ainda ficam limitadas a restrições geográficas e a pandemia trouxe e permitiu o acesso a pessoas que estão fora do centro-sul (Brasília, Rio de Janeiro e São Paulo), que concentra muito das oportunidades. Dessa forma, ele partiu da sua experiência pessoal para uma discussão mais ampla que atravessa a agenda de discussões sobre trabalho digno e trabalho pela Internet.

"Eu gosto de lembrar de #descentralizar. É importante para gente, porque essa dinâmica de centro gera periferias e gera uma desigualdade no acesso a oportunidades. Como a gente está falando aqui do trabalho digno e trabalho pela Internet, eu pensei também #dignificar. Nós estamos falando sobre trabalho digno, mas a gente precisa saber o que é dignidade. E aí eu lembro o ODS 8 das Nações Unidas. O Objetivo do Desenvolvimento Sustentável nº 8 fala exatamente de trabalho digno para todos e isso está na Constituição de 88, inclusive, mas a gente parece que esquece. O ministro do STF Barroso tem um livro em que ele fala sobre dignidade e traz três critérios para falar sobre dignidade humana. O primeiro deles é o valor intrínseco (ou seja, todo ser humano, todos nós, apesar de qualquer coisa, temos um valor intrínseco em si mesmo e, portanto, tem dignidade). Existe um aspecto de autonomia e existe valor comunitário. Na graduação, a gente dava um exemplo que era o arremesso de anões, que era no Reino Unido ou foi no Estados Unidos, mas era um caso paradigmático porque pessoas com nanismo, que não tinham acesso ao trabalho, foram empregadas como bolas de boliche em uma atividade. Por um lado, as pessoas têm esta dignidade em si mesmo, por outro lado elas têm autonomia. Então, as pessoas que estavam trabalhando, empregadas, estavam satisfeitas com aquilo, mas existe o valor comunitário e a gente precisa pensar em dignidade nesse aspecto, nesses três lugares”.

Gustavo também lembrou um fenômeno atual no Norte Global que tem sido chamado de *great resignation*, “que é basicamente trabalhadores da tecnologia (...) que trocam de emprego porque não estão satisfeitas e, sendo trabalhadores do conhecimento, tem poder de barganha frente aos seus trabalhos aos seus empregadores”. Ele citou uma pesquisa que foi publicada pelo World Economic Fórum revelou que esta prática seria uma tendência, especialmente de trabalhadores da tecnologia, e transborda impactos no sul global.

“[a pesquisa] analisou quatro mil companhias globais e, aproximadamente, nove milhões de postos de emprego. Então, as pessoas têm muita liberdade para poder navegar. Esses trabalhadores, obviamente, não são pessoas que vendem um almoço para comprar a janta. Eu acho que vale a pena também nos

perguntarmos sobre como essa dinâmica afeta o Sul Global. Quando esses trabalhadores do Norte Global se negam a exercer determinadas atividades, o que as empresas de tecnologia vão fazer é buscar opções no Sul Global. O Facebook, por exemplo, paga \$1,50 para um moderador de conteúdo na Nigéria. E eles vão buscar o que se chama de sweatshops, que são esses trabalhos de longas horas, em que eles pagam muito mal, um dólar e cinquenta, isso nunca seria pago nos Estados Unidos”.

Esses processos remetem a reflexões em termos de trabalho, conectando a difícil equação entre oportunidades de trabalho, desejos pessoais e profissionais, centralização econômica e perspectivas de carreira, principalmente para as pessoas que se encontram fora dos grandes centros urbanos.

*“Eu estou no meu primeiro trabalho depois da graduação e eu estou muito satisfeito porque eu pensei, honestamente, que eu não fosse conseguir um trabalho tão cedo na área de tecnologia vivendo em Rio Branco e sem tem que sair de Rio Branco, porque a narrativa que eu sempre escutei foi que eu teria que sair, abrir mão do meu lugar para ir para São Paulo e consegui crescer. Nesse momento que eu gostaria de acreditar que está chegando ao final da pandemia, eu gostaria que a gente pudesse olhar para o mundo e perceber que a gente não precisa, para boa para nós, trabalhar, se arrumar, gastar uma hora tomando banho, se arrumando e ficando aceitável, colocar uma calça jeans, tênis e tudo mais e, depois, gastar uma hora de trânsito, e boa parte do trabalho para nós, trabalhadores do conhecimento, dá para ser feito em casa. E talvez os empregadores não estejam satisfeitos em não poder nos microgerenciar. Eu acho que a última hashtag que eu gostaria de levantar aqui, como direito dos trabalhadores, é a **#desconectar** (...). Salvo engano, no Canadá e em Portugal, já aprovaram leis nesse sentido para garantir que os trabalhadores tenham um horário e que depois daquele horário não é sensato que os empregadores possam contatar eles. Então, **mesmo existindo essa possibilidade de trabalhar remotamente, as pessoas precisam ter em vista outros desafios que surgiram diante da pandemia**. Eu adicionaria também desafios como a ergonomia, porque a gente trabalhando em casa teve que descobrir que existem cadeiras específicas para poder trabalhar em casa, que o pescoço tem que estar em determinada altura”.*

Gustavo encerrou a sua fala ressaltando que, para ele, **trabalho digno significa “poder trabalhar no meu território, a partir da Amazônia, com tecnologia, para a Amazônia, pela internet e com internet”.**

Fala de José Ribeiro Soares Guimarães

José Ribeiro iniciou se autodescrevendo, agradecendo o convite e parabenizando a organização do evento. Ribeiro também apontou seu esforço de dialogar com tudo que já tinha sido explorado pelos convidados anteriores.

Sobre os destaques compartilhados pelo Arthur, sobre a inclusão digital, e também da importância dos dados ressaltada pela Glenda, Ribeiro conectou as discussões à frase do Betinho que 'em informação não há cidadania' e a dados recentes da falta de conexão à uma grande parte da população brasileira.

*“Relembrando, é um dado já recente de 2021, pós-pandemia, a gente ainda tinha 30 mil escolas, na rede pública do Brasil, sem acesso à Internet, o que equivale a cerca de 22% do total. Das 78% que tem, só 42% possuem rede wi-fi. A gente ainda tinha 57 milhões de domicílios do país sem acesso à tablet ou computador; quase 40 milhões de pessoas que não acessaram a internet nos últimos três meses, na última pesquisa realizada; 44% delas não sabiam usar internet; 25% delas não tinham recursos para fazer. Então, **os desafios da inclusão digital, mesmo com a necessidade imperiosa da pandemia, persistem. Eu gostaria de chamar atenção que nesse contexto, nessas novas dimensões do trabalho potencializados pela crise pandêmica trazem oportunidades e desafios, pensando no futuro do trabalho”.***

Essa conjuntura, por sua vez, se conecta às falas, tanto do Gustavo, quanto da Carolina, que dizem respeito à (i) formação e qualificação das pessoas e (ii) a conciliação entre trabalho e vida pessoal e

vida familiar. Nesse diálogo, Ribeiro compartilhou um pouco a perspectiva da OIT ponderando lições do presente e do futuro para as diferentes pessoas que querem e buscam oportunidades de trabalho.

“Então a gente sabe que a pandemia acelerou a digitalização. Vários setores ficaram com falhas prementes de falta de inclusão digital, de necessidade. Muitas empresas tiveram que rapidamente se adaptar. Nessa área de competências, fica a lição para o presente e para o futuro, a necessidade de aprendizado ao longo da vida, que a OIT vem defendendo inclusive, que é aquela aprendizagem contínua, de uma formação mais ampla, de caráter não tão restrito e para todas as gerações, não somente para os jovens, em consonância inclusive com o ODS nº 4 da Agenda 2030. Nesse contexto, boas experiências de ofertas de curso, de parcerias público e privadas, de instituições de ensino que abriram cursos, desenvolveram novos. Tudo isso deve ser aproveitado e utilizado no futuro numa perspectiva de inclusão digital. Nesse sentido, dentro dessa possibilidade de trabalhar com pela internet, o teletrabalho e também a toda essa nova questão dos novos métodos de trabalho pela internet, esbarra nesse ponto que é crucial, que já foi muito bem falado aqui pelos meus antecessores(as), que exatamente é conciliação entre trabalho e vida familiar e profissional. A sociedade mudou bastante. Só vou dar um exemplo aqui, poderia falar de vários drivers de mudança, mas vou me deter às mudanças sociodemográficas, que já mostram isso: a gente tem várias gerações, pela primeira vez, vivendo na mesma família; aumenta a demanda por cuidado com o envelhecimento da população; a população vive mais. Mas também vive mais tempo com algum tipo de disfuncionalidade e precisa de amparo. E tudo isso requer novos arranjos familiares, que deem conta disso. O trabalho, o teletrabalho e o trabalho ajustado, muito bem pensado, é muito importante para dar conta. Mas tem que ser uma coisa de toda a sociedade: têm que participar as empresas, têm que participar as universidades, mostrando todos os benefícios que isso traz para o conjunto da sociedade”.

Retomando a discussão também colocada pela Carolina sobre o aumento da produtividade, Ribeiro também aprofundou a discussão lembrando a existência de teletrabalho, do trabalho híbrido era muito pequena e aumentou significativamente com pandemia. Lembrando que, *“o teletrabalho durante a pandemia tem uma especificidade muito grande, porque as pessoas foram muito rapidamente deslocadas para suas casas de uma maneira bastante abrupta, com as crianças tendo que sair da escola, muito rapidamente ter que refazer arranjos familiares e estratégias de cuidado. Não é fácil. Então, tem uma frase em um artigo brilhante da jornalista Eliane Brum: 'quando o vírus nos trancou em casa, as telas nos deixaram sem casa'”. Então, teve todo esse desafio de, ao mesmo tempo, ter que manter o trabalho, uma atenção de pandemia, adoecimentos e óbitos familiares e de pessoas próximas. Então, uma lição que fica é a maneira da gente repensar isso”*.

É nesse contexto que ganha destaque toda a discussão do direito à desconexão, também já explorada no workshop e reforçada por Ribeiro.

“A França já tem uma lei desde 2017. Há quatro dias Portugal lançou uma agenda de trabalho digno, que é o nosso trabalho decente nessa perspectiva também. E as próprias empresas estão vendo também que é algo muito interessante, conforme a Carolina mencionou com bastante propriedade. Então, tem aumentado as licenças, tem aumentado a possibilidade de trabalho flexível e também uma flexibilidade de arranjos para que tudo dê conta”.

Na última parte da sua explanação, Ribeiro refletiu sobre a relação entre condições dignas de trabalho e direitos digitais, com um olhar para as plataformas digitais. Citando o relatório *“The role of digital labour platforms in transforming the world of work”*, publicado pela OIT em 2021, ele desta destacou quais são os elementos de trabalho digno aplicados a todos os trabalhadores da plataforma, independentemente do vínculo laboral e que precisam ser considerados, por exemplo liberdade, associação e negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação e do trabalho infantil, proteção social e o impacto das novas tecnologias nas relações laborais.

“(..) o primeiro bloco tem a ver com o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (que para a OIT envolve toda a de liberdade, associação e negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de discriminação, que já foi muito bem aqui mencionado; a eliminação do trabalho infantil; e a eliminação do trabalho escravo). Fora isso, tem normas do trabalho e outros instrumentos da OIT, que servem de aporte para aplicação geral. Por exemplo, a segurança e saúde no trabalho, tema muito bem trazidos Gustavo, como a ergonomia, cabe aí dentro; a questão da proteção social, que envolve um grande dilema do trabalho em plataformas, pois os trabalhadores precisam ser proteção social; as políticas de criação de emprego; fiscalização do trabalho; e, por fim, normas e outros instrumentos da OIT que versam sobre mobilidade profissional, acesso a recursos, acesso à justiça. E dentro disso, já finalizando, a OIT destaca um conjunto de medidas e políticas, nesse relatório, para assegurar a proteção dos trabalhadores, que vão desde a questão da liberdade sindical e negociação coletiva, à relação de trabalho, quando se caracteriza ou não, e que marco regulatório deve ser cumprido; à questão da segurança e saúde no trabalho, à proteção social, remuneração e horário de trabalho justos, não discriminação, mecanismo de solução de conflito e, sobretudo, algo muito importante também que a discussão muito premente, que precisa cada vez mais e que vai muito além da lei geral de proteção de dados, a questão de proteção de dados dos trabalhadores. Fora isso, a gente tem também em paralelo a questão do direito, da inteligência artificial. Só para dar como exemplo: em uma discussão sobre trabalho decente na OIT em 2015, alguém propôs discutir um instrumento normativo de trabalho levando em conta a questão da inteligência artificial, algoritmos”.

Fala de Erick Miller Nobre de Souza

Erik iniciou a sua fala agradecendo o convite e a possibilidade de participação. Como representante do setor governamental, ele destacou na sua fala um pouco sobre a vivência na Secretaria de Trabalho, Habitação e Assistência Social e como a tecnologia impactou nesta secretaria especificamente.

“No governo, como vocês já devem saber, nossa maior dificuldade, em geral, em todas as esferas, de certa forma, é a burocracia. Porque você tem em tudo e é muito lenta e nós, que trabalhamos na área de tecnologia, somos pessoas muito ansiosas, porque nós queremos resultados, nós queremos trazer valor ao nosso trabalho e nós queremos isso rápido. Nós queremos ver de forma otimizada e no governo, por cultura ali, há centenas de anos, você não tem essa agilidade toda. Então, **é um desafio muito grande para as áreas de tecnologias governamentais de estar trazendo novas tecnologias, de estar trazendo isso para ser executado e convertido em valor para a população**”.

Como exemplo dessa importância e do impacto desse processo, Erick explorou o caso da implantação do sistema eletrônico de informação (SEI), como “um dos maiores acontecimentos tecnológicos que aconteceram dentro do Governo”, que foi criado inicialmente na área jurídica e trazido essa migração de conhecimento para o governo do estado em 2018.

“Ele substituiu todo o trâmite físico de processos. Você teve criação de documento, criação de processos, tudo substituído por via digital e isso gerou uma produção gigantesca do governo. Há alguns anos, especialmente no governo atual, nós tivemos um incentivo a tecnologia muito grande dentro do governo. Em parte, isso se deve também à **questão da própria pandemia, que forçou o governo a realmente ter mais um contato maior com a tecnologia**. E uma das coisas que nós conquistamos durante esse período foi um acordo com o pessoal do IFRN, um acordo de cooperação técnica, no qual nós conseguimos construir uma equipe de desenvolvimento dentro da secretaria. Essa equipe de desenvolvimento já conseguiu produzir cinco sistemas e desenvolvimento para os programas do 'Restaurante Popular', para os programas do 'Leite Potiguar', o 'Portal OSC' (portal das organizações civis) e o programa mais recente que é o 'RN Acolhe', que visa atender os órfãos vítimas da pandemia. E nós temos construídos essas soluções com qual intuito? Imagine vocês que a Secretaria de Assistência Social lida com mais de um milhão e 700 mil pessoas em estado de vulnerabilidade. Atuamos nos 167 municípios do Rio Grande do Norte. Então, é um público-alvo muito extenso. Então, não temos condições, muitas vezes, de ter pessoas suficientes para estar ali, com a população, e fazendo o papel

*do governo para a fiscalização desses problemas. Aí que entra a tecnologia: utilizar a tecnologia para poder, realmente, estar mais presente nessa questão de controle. Um dos desafios que nós temos hoje, já entrando naquele gancho de condição que nós temos hoje e pensando no futuro é, principalmente, duas: a burocracia, como já foi falado. A gente realmente tem que procurar métodos. Às vezes, a gente gostaria de colocar uma tecnologia e não consegue por causa da burocracia. **E também a falta de multidisciplinaridade dos próprios servidores, isto é, a falta de capacitação na área de tecnologia.** Nós vamos ter servidores mais antigos ou até mesmo não tão antigos assim, mas que não tem uma capacitação na área de tecnologia e isso acaba com aquele setor”.*

Explorando possibilidades para o futuro governamental em questão de tecnologia, Erick chamou atenção para a necessidade capacitação daqueles que já estão presentes e a contratação, via concursos, de pessoas que tenham conhecimento nessa área e da valorização da multidisciplinaridade das equipes.

*“Por que isso daí é tão importante? Por que essa multidisciplinaridade é tão importante? Vocês têm nos serviços públicos aquelas pessoas que são contratadas, por exemplo, para fazer um serviço de RH, mas ele só se foca na capacitação de RH. Então, quando ele se depara com algum problema, por exemplo, que poderia ser automatizado, ele não vai fazer esse tipo de automatização. E nós, do setor de informática, não temos como atuar em todos os lugares ao mesmo tempo, porque por mais que nós tenhamos o conhecimento e nós tenhamos a vontade de fazer isso, nós não temos conhecimento que esses setores têm para poder fazer esse tipo de trabalho por eles. **Então, a importância de ter pessoas com conhecimento em tecnologia, em cada um dos setores, para que realmente possa elevar o nível do trabalho de administração pública, para realmente uma era mais moderna, uma era realmente de informação**”.*

Encerradas as apresentações dos palestrantes participantes, a moderação abriu espaço para perguntas da audiência e debate. A seguir, destacamos as questões compartilhadas e algumas respostas que foram possíveis dentro do tempo ainda disponível para discussão. Observa-se que buscou-se reproduzir as perguntas de forma mais literal a fim de garantir o melhor registro das contribuições.

ABERTURA PARA PERGUNTAS E COMENTÁRIOS DO PÚBLICO

Primeira rodada de perguntas

Pergunta 1: *Olá, meu nome é Wilson Guilherme. Eu sou de Rondônia, do Cidadão Digital, programa do Safernet Brasil. São perguntas. A primeira vai direcionar o José Ribeiro: quais caminhos jurídicos você percebe para proteção dos trabalhadores influencers digitais, pensando que é um caminho que cada vez mais a juventude vem utilizando, com ênfase especialmente em crianças e adolescentes, que vem sendo cada vez mais colocado nessa situação e que tem outras problemáticas para além das juventudes. E para Glenda e Gustavo: como vocês enxergam a relação do trabalho das pessoas negras, com essa perspectiva da Internet, pensando nas desigualdades que nos colocam em milhares de pontos atrás da disputa e, principalmente, pensando como a gente pode nos fortalecer para evitar que essas relações de trabalho utilizem as nossas fragilidades de autoestima para justamente cair naquele debate sobre desconexão? Então, como é que a gente pode fortalecer essa galera, para que o mercado de trabalho não use as fragilidades dela para fazer com elas trabalhem muito mais em casa e não descansem, entrem num loop de adoecimento, que é o que acontece com a gente no Brasil?*

Pergunta 2: *Boa noite, meu nome é Luiz Augusto. Eu sou autista e senti muito o que a Carolina falou em relação ao trabalho remoto. Quero fazer um comentário. Eu trabalhava em um ambiente que tinha mais ou menos 300 pessoas, cada um na sua baia, um barulho muito ruim, tinha a interrupção do colega e me desfojava muito. E a pandemia me levou a trabalhar em casa. Quando eu comecei a trabalhar em casa, eu senti que a produtividade aumentou bastante. Fui elogiado pelas chefias. Estou há dois anos trabalhando em casa junto com meu filho, que também é autista e minha esposa. Acredito*

que para algumas pessoas, como no meu caso, foi muito importante e estou torcendo para que o teletrabalho continue.

Pergunta 3: *Olá pessoal, boa tarde. Meu nome é Terezinha. Sou da delegação do Youth 2022. A minha pergunta vai muito no sentido do que o colega estava falando. Eu acredito que seja um momento de pensar no direito ao trabalho remoto. Se eu consigo entregar o trabalho que o meu empregador precisa e a minha produtividade está ok, qual é a necessidade de eu estar dentro do espaço, aonde ele vai me controlar e vai me vigiar? O outro ponto tem a ver com a fala do Gustavo. Quando você trabalha remoto, em algum momento, a empresa vem com uma proposta de pejetização, ela quer te transformar em um terceiro que presta um serviço. É uma preocupação real, que vem aumentando. Fico me perguntando se há representatividade nos trabalhos remotos no país. Me parece haver desconfiança com quem está distante.*

Resposta de José Ribeiro

Sobre o trabalho de crianças e adolescentes, Ribeiro frisou a existência de uma legislação nacional, que proíbe o trabalho de menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. Essa legislação, inclusive, se preocupa com o acompanhamento escolar dessas pessoas, mas lembra que há autorizações judiciais que permitem o trabalho de pessoas com menos de 14 anos. Esse tema é objeto de grande discussão jurídica, conforme lembra Ribeiro. Sobre o trabalho remoto, ele destacou que é possível observar um processo de mudanças e que esse trabalho vem sofrendo adaptações. A título de exemplo, citou como boas práticas no trabalho remoto a diminuição do número de reuniões. Destacou nesse processo a importância do diálogo social e da construção de soluções coletivas, das quais participaram das discussões todos os atores envolvidos.

Resposta de Gustavo

Gustavo retomou o tema do trabalho remoto discutindo as práticas comuns de se buscar validação em razão da violência sofrida a vida inteira enquanto pessoa negra. Menciona o risco de virar um "totem" quando contratado por certas empresas. Destacou também a importância de criar os próprios espaços para discutir sobre o tema, para encontrar apoio, bem como a necessidade de racializar as discussões e ter em mente as interseccionalidades.

Resposta de Glenda

Glenda apontou que a tomada de decisão nas empresas, em geral, é feita por pessoas brancas. Nesse contexto, as pessoas racializadas são as primeiras a serem colocadas na posição de precarização. Mencionou também como estratégia para superar vulnerabilidades a criação de espaços seguros, em que se possa discutir e se acolher mutuamente.

Resposta de Carolina

Carolina ressaltou a importância de pensar nas minorias nessa transição para o trabalho remoto, o fortalecimento da convivência entre os servidores públicos como forma de compartilhamento dos problemas e diálogo sobre soluções.

Segunda rodada de perguntas

Pergunta 4: *Boa tarde. Eu me chamo Emerson, tenho 22 anos. Gostaria de chamar atenção para um ponto que eu achei que faltou: a questão da precarização desse trabalho que hoje a gente conhece como uberização, que intensificou o trabalho informal. Gostaria de lembrar das pessoas que estão trabalhando diretamente pela Internet, com uma plataforma intermediadora do seu trabalho. Há uma remuneração baixa, pessoas com jornada de trabalho excessiva, sem férias, sem poder descansar. Acho que faltou a gente pensar um pouco mais não só na parte geral do trabalho da internet, mas pensar nas pessoas que realmente sofrem diretamente com essa precarização.*

Pergunta 5: *Alê Costa Barbosa, assessor do CGI.br, menciona um painel sobre trabalho no IGF no ano anterior, que foi o primeiro a tratar do tema de forma crítica. Menciona que está ocorrendo um*

fairwashing, porque muitas plataformas foram avaliadas com notas muito ruins no Brasil, de acordo com a pesquisa do Fairwork. Por fim, pergunta qual é o papel da comunidade da internet na promoção de um trabalho realmente decente.

Pergunta 6: *Boa tarde, eu me chamo Sueliane, eu faço parte do IFRN campus Ipanguaçu. Sou aluna de licenciatura em informática. Ao longo do fórum a gente escutou muitos dados estatísticos sobre a representatividade da mulher negra na área de tecnologia em geral. Existe algum dado específico que demonstra o porquê dessa baixa representatividade dessas mulheres? E, se existe, pode ser citado? Eles mencionam uma forma de superar essa desigualdade?*

Pergunta 7: *Boa noite, meu nome é Laura. Eu estou aqui pelo Programa Youth e trabalho no terceiro setor também. A minha pergunta está ligada ao trabalho remoto, que eu usufruo desse tipo de trabalho. Gostaria de entender como podemos garantir que essa recolocação do trabalho no ambiente digital não leve à flexibilização e precarização excessiva?*

FECHAMENTO DO PAINEL

Relatora: Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto

Tendo em vista a necessidade de encerramento do painel em função do início da sessão de encerramento do FIB#12 que se daria na sequência, a moderadora passou a palavra para a relatora que conduziu o encerramento do debate.

Olívia iniciou mencionando que os integrantes do painel ficariam à disposição para responder às perguntas que não foram respondidas ao término do workshop. Ela também chamou atenção para o fato de que, *"ouvindo todas as falas e as perspectivas, fica muito claro que o futuro do trabalho não está posto. Ele não está determinado. Ainda tem muito espaço, muitos momentos e oportunidades de reflexão para a gente construir um futuro do trabalho mais desejável. Ao mesmo tempo em que gera muitas oportunidades, o trabalho pela Internet também traz muitos desafios, alguns novos, mas muitos desafios que a gente já conhece há muito tempo. Para pegar o Gustavo como exemplo, ele falou sobre desconexão, que, na verdade, é uma das primeiras demandas dos trabalhadores desde a primeira revolução industrial: ter tempo para alimentação, limitação da jornada de trabalho"*. O encerramento se deu, dessa forma, com um convite *"para gente olhar também para o passado, para pensar tudo que a gente aprendeu e buscar alternativas para um futuro do trabalho mais justo, mais sustentável e agora, com certeza, mais digital, e que a gente possa aprender e seguir de uma forma mais digna"*.

O registro do debate em vídeo está disponível no YouTube do NIC.br, no endereço: <https://forumdainternet.cgi.br/programacao/detalhe/2/2319/>.