

# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS III**

**JONATHAN BARROS VITA**

**YURI NATHAN DA COSTA LANNES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jonathan Barros Vita; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-747-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS III**

---

### **Apresentação**

O VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado em parceria com a Faculdade de Direito de Franca (FDF) e da Faculdades Londrina, entre os dias 20 e 24 de junho de 2023, apresentou como temática central “Direito e Políticas Públicas na Era Digital”. Esta questão suscitou intensos debates desde o início e, no decorrer do evento, com a apresentação dos trabalhos previamente selecionados, fóruns e painéis que ocorreram virtualmente.

Os trabalhos contidos nesta publicação foram apresentados como artigos no Grupo de Trabalho “DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS III”, realizado no dia 23 de junho de 2023, que passaram previamente por no mínimo dupla avaliação cega por pares. Encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-Graduação em Direito, que retratam parcela relevante dos estudos que têm sido produzidos na temática central do Grupo de Trabalho.

As temáticas abordadas decorrem de intensas e numerosas discussões que acontecem, com temas que reforçam a diversidade cultural brasileira e as preocupações que abrangem problemas relevantes e interessantes, os grupos temáticos para organização dos trabalhos ficou organizado da seguinte maneira:

1 – Inteligência Artificial, Marco Civil da Internet e Regulação

1. A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PODER JUDICIÁRIO: UMA ANÁLISE DO DIREITO NA ERA DIGITAL - José Laurindo De Souza Netto , Higor Oliveira Fagundes , Amanda Antonelo

2. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O SISTEMA DE PRECEDENTES: PROJETO VICTOR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - José Laurindo De Souza Netto , Higor Oliveira Fagundes , Amanda Antonelo

3. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO - Carlos Alberto Rohrmann , Alefe Lucas Gonzaga Camilo

4. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ARRECADAÇÃO DO ITBI NO MUNICÍPIO DE GAROPABA/SC: A(I)LEGALIDADE NA APURAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. - Agatha Gonçalves Santana , Ana Carolina Leão De Oliveira Silva Elias

5. OS CHATBOTS EM DESENVOLVIMENTO PELAS GRANDES EMPRESAS DE TECNOLOGIA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E PRECAUÇÕES - Jamile Sabbad Carecho Cavalcante

6. DESAFIOS DA LEGISLAÇÃO DO CIBERESPAÇO NO BRASIL: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DA AMPLIAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO - Marcelo Barros Mendes , Eduardo Augusto do Rosário Contani

7. O DIREITO DIGITAL, ARQUITETURA DA INTERNET E OS DESAFIOS NA REGULAMENTAÇÃO DO CIBERESPAÇO - Alex Sandro Alves , Eduardo Augusto do Rosário Contani

8. MARCO CIVIL DA INTERNET E A RESPONSABILIDADE DOS PROVEDORES DE APLICAÇÃO DE INTERNET: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS SOBRE O ARTIGO 19 - Yuri Nathan da Costa Lannes , Jéssica Amanda Fachin , Stella Regina Zulian Balbo Simão

2 – Proteção de Dados

9. LESÃO MORAL CAUSADA PELA INTERNET E O DEVER DE PROTEÇÃO INTEGRAL: TUTELA DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO MEIO DIGITAL - Antonio Jorge Pereira Júnior, Patrícia Moura Monteiro Cruz

10. APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NAS CLÍNICAS MÉDICAS - Fábio Da Silva Santos, Saulo José Casali Bahia , Mario Jorge Philocreon De Castro Lima

11. LGPD E A DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL: UM OLHAR CRÍTICO PARA OS DADOS PESSOAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO BRASIL - Clara Cardoso Machado Jaborandy , Letícia Feliciano dos Santos Cruz , Lorenzo Menezes Machado Souza

12. DADOS PESSOAIS VERSUS DADOS SENSÍVEIS: QUANDO O VAZAMENTO DE DADOS PODE LEVAR AO DANO PRESUMIDO? ANÁLISE DA DECISÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA À LUZ DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE - Tatiana Manna Bellasalma e Silva, Ivan Dias da Motta

13. BASES LEGAIS PARA A TRANSFERÊNCIA INTERNACIONAL DE DADOS PESSOAIS NA LEGISLAÇÃO ARGENTINA E URUGUAIA - Alexandre Wehrauch Pedro

14. A PUBLICIDADE COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM CONSONÂNCIA COM A PROTEÇÃO DE DADOS NOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. - Sérgio Assis de Almeida, Zulmar Antonio Fachin

15. NO CONTROLE EFETIVO DO FLUXO INFORMACIONAL: OPERAÇÃO DE COMPENSAÇÃO COM A FAZENDA PÚBLICA POR CORRETORES DE DADOS NA VENDA DOS DADOS PESSOAIS PELO TITULAR - Valéria Fernandes de Medeiros, Ana Paula Basso

3 – Informação, Democracia, Negócios e Tecnologia

16. FAKE NEWS E DEEP FAKE - SEU EVENTUAL IMPACTO NO PROCESSO ELEITORAL DEMOCRÁTICO - Giulia Cordeiro Rebuá , Bruna Guesso Scarmagnan Pavelski , Mario Furlaneto Neto

17. OS GRUPOS DE INTERESSE NÃO PERSONALIZADOS E O COMBATE À DESINFORMAÇÃO NA ERA DA TECNOLOGIA PERMEADA PELAS FAKE NEWS: A PERSPECTIVA DE ATUAÇÃO DESSES ATORES NO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO - Fabiane Velasquez Marafiga

18. A CRISE DA DEMOCRACIA NO REGIME DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO - Caroline Bianchi Cunha, Marina Witter Puss , Filipe Bianchi Cunha

19. O POLICENTRISMO (ESTADO E CIDADÃOS ATIVOS E RESPONSIVOS) E RADICALIZAÇÃO DEMOCRÁTICA - Cesar Marció , Clóvis Reis

20. GOVERNANÇA COMO INSTRUMENTO DE CONVERGÊNCIA DA RELAÇÃO ESTADO-SOCIEDADE - Vladimir Brega Filho, José Ricardo da Silva Baron, Ronaldo De Almeida Barretos

21. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DIGITAL: A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA COMO MEIO AUXILIAR NA TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS - Nicole Schultz Della Giustina

22. SEGREDOS DE NEGÓCIO E ENGENHARIA REVERSA DE TESTES DO NOVO CORONAVÍRUS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO DIREITO COMPARADO - Carlos Alberto Rohrmann , Ivan Ludovice Cunha , Sérgio Rubens Salema De Almeida Campos

4 – Saúde, Processo e Visual Law ante a tecnologia

23. NANOMEDICAMENTOS, SAÚDE HUMANA E RISCOS DO DESENVOLVIMENTO - Versalhes Enos Nunes Ferreira, Pastora Do Socorro Teixeira Leal

24. TUTELA DA TECNOLOGIA BLOCKCHAIN ÀS PESSOAS COM DUPLA DEFICIÊNCIA - Fabio Fernandes Neves Benfatti (Artigo integrante do Projeto contemplado pelo Edital 06/2021 - PROGRAMA DE BOLSAS DE PRODUTIVIDADE EM PESQUISA - PQ /UEMG, desenvolvido durante o ano de 2022)

25. O PRINCÍPIO DA INTEROPERABILIDADE E AS REPERCUSSÕES NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO - Solange Teresinha Carvalho Pissolato , Rogerio Mollica

26. VISUAL LAW: UMA ANÁLISE DA NECESSIDADE DE SIMPLIFICAÇÃO DA LINGUAGEM JURÍDICA DO MAGISTRADO ATRAVÉS DA NOÇÃO DE AUDITÓRIO DE CHAÏM PERELMAN - Priscila Vasconcelos Areal Cabral Farias Patriota, Samuel Meira Brasil Jr

Espera-se, então, que o leitor possa vivenciar parcela destas discussões por meio da leitura dos textos. Agradecemos a todos os pesquisadores, colaboradores e pessoas envolvidas nos debates e organização do evento pela sua inestimável contribuição e desejamos uma proveitosa leitura!

Profa. Dr. Jonathan Barros Vita– UNIMAR

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes –FDF/ Mackenzie/Unicap

## **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DIGITAL: A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA COMO MEIO AUXILIAR NA TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS**

### **PROFESSIONAL QUALIFICATION IN THE DIGITAL ERA: THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS AN AID IN SAFEGUARDING FUNDAMENTAL RIGHTS**

**Nicole Schultz Della Giustina**

#### **Resumo**

O presente artigo aborda a temática da qualificação profissional esperada para os trabalhadores da quarta fase da Revolução Industrial, e objetiva evidenciar como a promoção da Responsabilização Social Empresarial pode auxiliar na concretização de políticas públicas voltadas à educação profissional e na tutela efetiva dos interesses e necessidades dos trabalhadores na era digital. Utiliza-se do método dedutivo, verificando-se a premissa de que a qualificação profissional é central para a proteção do trabalhador contra a automação, constituindo um objetivo social. Na sequência, demonstra-se a premissa de que a responsabilidade social da empresa envolve a participação e inclusão da empresa privada nos objetivos da sociedade em geral, como resposta às externalidades geradas pelas escolhas tomadas nos cotidianos empresariais. Ao fim, relacionam-se as premissas para concluir que, ao lado das políticas públicas, a promoção de iniciativas éticas e de responsabilidade pura empresarial vem agregar e podem, inclusive, fazer-se necessárias na promoção da qualificação profissional demandada na atualidade.

**Palavras-chave:** Qualificação, Tecnologia, Automação, Responsabilidade social empresarial, Revolução industrial

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article addresses the theme of professional qualification expected for workers in the fourth phase of the Industrial Revolution, and aims to demonstrate how the promotion of Corporate Social Responsibility can assist in the implementation of public policies focused on professional education and in the effective protection of the interests and needs of workers in the digital era. The deductive method is used, verifying the premise that professional qualification is central to protecting workers against automation, constituting a social objective. Following this, the premise is demonstrated that corporate social responsibility involves the participation and inclusion of the private enterprise in the objectives of society in general, as a response to the externalities generated by choices made in daily business. Finally, the premises are related to conclude that, alongside public policies, the promotion of ethical initiatives and pure corporate responsibility can add value and may even be necessary in promoting the professional qualification demanded today.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Qualification, Technology, Automation, Corporate social responsibility, Industrial revolution

## 1 INTRODUÇÃO

A qualificação profissional na era digital é meta essencial para robustecer a tutela dos direitos laborais na atualidade, devendo estar presente no escopo das políticas públicas promovidas pelo Estado. Contudo, questiona-se se poderia, a responsabilidade social empresarial incorporar o conjunto de esforços destinados à proteção da coletividade de trabalhadores nesse contexto.

O tema proposto é atual, visto que estamos adentrando uma nova era, da quarta Revolução Industrial, e intensificando a substituição de muitos trabalhos mais simples pela tecnologia. A inserção desses trabalhadores afetados, que são vários, no novo mercado de trabalho que também se abre em função dessa nova tecnologia é algo que deve acontecer agora, já deveria estar em movimento, visto que a tecnologia não para, os avanços vem cada vez mais rápidos e um dos desafios mais relevantes ao Estado e ao Direito do Trabalho já no presente é dar uma resposta satisfatória aos anseios dos trabalhadores confrontados com o risco iminente de perda de seus postos de trabalho e de tornarem-se obsoletos ao mercado laboral. Ainda, as iniciativas em termos de políticas públicas existentes ainda não se mostram minimamente suficientes para abarcar as necessidades prementes do mundo do trabalho, parecendo cada vez mais necessária a união de esforços múltiplos, dentre os quais devem ser incluídas as empresas.

Nessa linha, o objetivo geral é evidenciar como um reconhecimento da responsabilidade social da empresa pelo Direito do Trabalho pode auxiliar na tutela efetiva dos interesses e necessidades dos trabalhadores na era digital. Para tanto, tenciona-se resgatar o papel da tutela juslaboral nas transformações do trabalho no curso da história, desvelar as nuances do trabalho na era digital em termos de qualificação, ou seja, o que se espera do trabalhador em face das novas tecnologias, e avaliar as possibilidades de adaptação e implementação de tutela efetiva do trabalhador para o futuro que, em verdade, já é presente.

Faz-se isso pelo método dedutivo, partindo da premissa de que a qualificação profissional é um dos aspectos centrais para a efetivação da proteção dos trabalhadores, em suas diversas áreas, contra a automação e demais tecnologias emergentes, demandando esforços complexos e concatenados para sua promoção. Ato contínuo, avalia-se como a teoria da responsabilidade social da empresa é um meio efetivo de tutela de direitos, especialmente laborais, e como sua incorporação pelo direito do Trabalho e promoção pelo Estado auxilia na solução de problemas da coletividade.

Por fim, considerado o desafio que representa a qualificação do trabalhador para a era digital, assim como as vantagens que traz a responsabilização social da empresa como recurso para a solução de problemas da coletividade, passa-se a refletir sobre como essa ferramenta

pode ser utilizada nas políticas públicas voltadas à qualificação laboral, necessária à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador sob ameaça pelas tecnologias em constante desenvolvimento.

## **2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO DESAFIO E NECESSIDADE ANTE À INEVITABILIDADE DO AVANÇO TECNOLÓGICO**

A tecnologia moldou o mundo e o trabalho. Essa palavra que representa tantas coisas, pode ser entendida como “[...] conjuntos de conhecimentos e informações utilizados na produção de bens e serviços, provenientes de fontes diversas, como descobertas científicas e invenções, obtidas por meio de distintos métodos, a partir de objetivos e com finalidades práticas.” (CATTANI; HOLZMANN, 2011, p. 391). Em outros termos, é conhecimento, obtido pela sociedade por qualquer meio, e que possui uma aplicação prática.

No campo da indústria, as inovações tecnológicas produzidas ao longo da história foram de extrema relevância para a evolução dos processos produtivos e propulsoras de modificações substanciais no trabalho e na vida em sociedade. Há quem diga que essas alterações conduziram o trabalho a um patamar de maior eficiência, dinamismo e qualificação (SAKURAI; ZUCHI, 2018). Essas são características que parecem, de fato, estarem presentes no trabalho do futuro.

Porém, essas nem sempre foram as únicas consequências no meio laboral ante à introdução de uma nova tecnologia. Uma série de profissões e formas de trabalhar também sofrem impactos negativos, de desqualificação ou mesmo de desocupação gerada pela substituição da força de trabalho pelas próprias tecnologias objeto da inovação.

A Revolução Industrial foi, em sua essência, uma sucessão de inovações tecnológicas que, com o passar do tempo, provocaram mudanças expressivas na vida em sociedade, sendo possível estabelecer os marcos temporais de suas fases na medida em que os impactos gerados pelas novas tecnologias reformulavam significativamente o mundo que já era conhecido até então.

Nesse aspecto, a preocupação do fim do emprego, que hoje é pauta de tantas pesquisas e debates, não é nova e, na verdade, já permeava o imaginário da população quando as inovações da primeira fase da Revolução Industrial, no século XVIII bateram à porta. Até o século XIX, foram introduzidas tecnologias como a máquina à vapor e a mecanização de um trabalho que, até então, era essencialmente artesanal.

Como consequência, as fábricas foram tomadas de maquinários substituindo, em massa, a energia humana, sua força física, pelas inovações tecnológicas (DATHEIN, 2003). À época, os chamados ludistas se revoltaram contra esse processo de transformação na indústria,

promovendo manifestações com destruição física de teares e demais máquinas, posicionando-se contrariamente ao progresso tecnológico (THOMPSON, 2021).

Por sua vez, os artesãos, acostumados a conhecer, controlar e atuar em todo o processo produtivo, manual, de um determinado bem, se viram confrontados com um sistema que cingia o trabalho manual e o intelectual (OLIVEIRA, 2004), e com isso alcançava produtividades mais altas, mais céleres, e com custos mais baixos, atraindo o interesse dos consumidores e capitalistas. Essa mudança, contudo, gerava certa fragmentação e desqualificação do trabalho prestado pelo ser humano na manufatura.

A despeito disso, toda a sociedade teve benefícios difíceis de contestar, advindos dessa inauguração da Revolução Industrial. Foi este o principal momento de quebra na história do mundo, quando a sociedade conseguiu se desvencilhar do determinismo malthusiano e gerar crescimento econômico significativo, livre das amarras do crescimento populacional e sem mais sofrer com a condenação que representava o aumento da população à miséria (ROSER, 2013). Ainda, os andamentos seguintes da história demonstraram que o emprego não deixaria de existir, mas seria compensado pela geração de novas fronteiras ao trabalho humano (TELES; CALDAS, 2019).

Nesse caminho, uma segunda fase dessa Revolução Industrial, que teria se iniciado em meados do século XIX e se estendido até a primeira metade do século XX, conseguiu ampliar os empregos disponíveis no mercado, precisamente em razão das inovações tecnológicas mais frescas da época, como a energia elétrica (SAKURAI; ZUCHI, 2018). O trabalho, contudo, intensificou-se em sua forma rotineira, repetitiva e parcelada (GORENDER, 1997), seguindo acompanhado de nuances de desqualificação, como se o trabalhador fosse apenas um apêndice da máquina (OLIVEIRA, 2004).

A terceira fase da Revolução, contudo, iniciada por volta de 1970, inaugurou uma modificação substancial no que tange à qualificação esperada do trabalhador. Esse momento da história recente é acompanhado de uma queda nos quantitativos da classe operária no setor manufatureiro, com apenas uma parcela de trabalhadores sendo incluída nessas mudanças, marcadas pela introdução dos computadores e de processos intensos de automação (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017). De fato, se antes havia uma tendência de desqualificação da força de trabalho, as novas tecnologias, mais complexas e dinâmicas (GORENDER, 1997), demonstram uma necessidade maior de qualificação profissional para atuação nesse novo modelo de fábrica.

Essa tendência, entretanto, atingiu novos e elevados patamares quando novas tecnologias disruptivas ganharam espaço naquela que é reconhecida como a quarta fase da

Revolução Industrial, vigente desde 2010 e marcada pela conectividade, pela criação de redes inteligentes (SAKURAI; ZUCHI, 2018) e cuja magnitude é marcada pela escala, escopo, velocidade e amplitude das transformações tecnológicas (SCHWAB, 2019).

Big data, internet das coisas, inteligência artificial são inovações destinadas a modificar novamente o trabalho. Mas se no transcurso da história a tecnologia substituiu aos poucos a força física do ser humano, agora ela repercute também na sua força intelectual (RIFKIN, 1995), sendo que sua chegada é inevitável e vem em ritmo acelerado. Se entre a primeira e a segunda fase da Revolução Industrial decorreram-se mais de cento e cinquenta anos, entre a terceira e a quarta foram apenas quarenta. A tecnologia muda o mundo há séculos, mas o faz de forma cada vez mais rápida.

Diante desse cenário, um projeto de qualificação contínua e atenta torna-se imprescindível à garantia do deslocamento da força de trabalho (e não sua eliminação) para os novos postos de trabalho a serem promovidos pelos avanços da tecnologia. Assim como nas experiências passadas, a inovação tecnológica não precisa ser apenas destruidora, mas deve também construir novas possibilidades laborais ao ser humano, que precisa, contudo, estar adequadamente qualificado para atuar nesses campos em ascensão e ser capaz de acompanhar essas transformações (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017).

Um levantamento robusto do trabalho em ascensão é continuamente feito pelo Fórum Econômico Mundial. O relatório *The Future of Jobs* (FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL, 2020) mostra o crescimento de profissões como a ciência de dados, os especialistas em Big Data, em IA, marketing e transformações digitais, desenvolvimento de aplicativos e outros. Dentre a listagem das vinte profissões com demanda crescente, salta aos olhos a ausência de profissões conhecidas como tradicionais. Não são os médicos, os advogados, os engenheiros civis que estão em alta, mas sim os profissionais ligados diretamente à tecnologia atual. A qualificação para o exercício dessas novas profissões, portanto, também não pode mais ser a tradicional.

Com efeito, o profissional do futuro é diferente do que conhecemos até então. O trabalho que ganha espaço é aquele que exige conhecimentos específicos, complexos e que hoje são restritos a alguns profissionais, mas que no futuro precisarão ser difundidos. Os trabalhadores tornar-se-ão profissionais cada vez mais multidisciplinares (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017), que devem saber lidar com as novas tecnologias em si, mas que também precisam conhecer os negócios para os quais atuam, entender o que o usuário, o consumidor, os terceiros em geral esperam e precisam.

Por exemplo, linguagem de programação é um conhecimento básico para a larga maioria dos profissionais que lidam com as tecnologias atuais. Mas eles precisam saber e fazer mais do que isso, precisam trabalhar em equipe, saber gerir, se comunicar e compreender os colegas, ter conhecimentos no tema do projeto ou caso no qual estão lidando (AMARAL, 2016). Em equipe, a especialização é fundamental, mas a comunicação entre os seres humanos que pensam aquele trabalho é tão essencial quanto. E para isso, o conhecimento de cada um não pode ser unicamente restrito à sua especialidade, a comunicação exige mais. Portanto, além dos conhecimentos técnicos variados, o trabalho do futuro também demanda competências sociais importantes.

Relembrando o prognóstico de Rifkin (1995), se as habilidades físicas já foram substituídas, e agora são as intelectuais que serão negativamente afetadas, restaria ao ser humano a sua dimensão social, sua capacidade de interação, comunicação, compreensão profunda do outro. As questões comportamentais e de interação estão listadas ao lado das atividades de simulação, resolução de problemas complexos, criatividade, cognição, dentre outras, como as habilidades mais difíceis de serem reproduzidas pela inteligência artificial ou pela tecnologia em geral (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017; FÓRUM ECONOMICO MUNDIAL, 2020).

Portanto, se a força física ou nutrição foram há poucos séculos atrás as preocupações importantes do Estado para a formação de capital humano (KELLY; MOKYR; ÓGRADA, 2014), hoje o capital humano mais vem da construção da educação formal e especializada, bem como de um aspecto social relevante, compreendido tanto na capacidade de interação social, como na credibilidade e admiração entre os pares (SUNDARARAJAN, 2019). Reitera-se, portanto, que o desafio da qualificação a ser promovida neste momento deve incorporar aspectos técnicos, mas também sociais e de *soft skills*.

Uma pesquisa brasileira revisou extensa bibliografia sobre a Indústria 4.0, desvelando as competências mais exigidas e mencionadas na literatura:

Ao analisar as competências relacionadas, nota-se maior ocorrência em cinco: criatividade, inovação, comunicação, solução de problemas e conhecimentos técnicos.

Fica evidente que além do conhecimento técnico o profissional precisa saber colocar seu conhecimento em prática, solucionando problemas com criatividade e inovação, gerando valor para a organização em que está atuando, contribuindo para a construção da vantagem competitiva necessária para as organizações da quarta revolução industrial. (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017, p. 13)

Vem ao encontro desse levantamento um outro, realizado pelo Fórum Econômico Mundial (2020), onde as habilidades de pensamento e análise crítica, soluções de problemas,

autogerenciamento (como parte da inteligência emocional), trabalho em equipe e com pessoas e o uso e desenvolvimento de tecnologias são as cinco habilidades que apresentam demanda crescente, sinalizada por parte de mais da metade das empresas consultadas na pesquisa.

É preciso, portanto, qualificar técnica e socialmente um contingente significativo de trabalhadores, tanto para que eles possam ser integrados no mercado de trabalho do futuro, como para que esse mercado possa de fato existir e se concretizar, trazendo suas benesses a todos. Inclusive, há quem defenda que a necessidade de capacitação será o principal impacto na dinâmica de trabalho gerado pelas tecnologias dessa quarta fase da Revolução Industrial, mais significativa que o potencial fim de alguns empregos, ou do surgimento das próprias plataformas digitais (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017).

A infeliz contradição entre necessidade por trabalho qualificado e desemprego é preocupante. Mas a solução trazida pela qualificação não deve ser pensada apenas para redução do *gap* atual, mas deve ser implementada também de modo a facilitar as reciclagens que serão constantemente necessárias. Isso porque esse novo cenário de digitalização e complexidade valoriza o processo de aprendizagem constante, na medida em que a vantagem competitiva e humana, intra e internacionalmente, encontra-se na capacidade de adaptação célere e de aprendizagem (AIRES; MOREIRA; FREIRE, 2017).

O desafio, portanto, é grande e ainda enfrentado de forma insipiente, sendo que sua solução efetiva demandará a implementação de políticas públicas complexas envolvendo diversos atores, dentre os quais não se poderá ignorar o papel da empresa.

### **3 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA COMO INSTRUMENTO NO ENFRENTAMENTO DE DESAFIOS DA COLETIVIDADE**

Em todos os grandes processos de mudança experienciamos até hoje, certamente, houve quem tenha ganhado, e quem tenha perdido com as escolhas e caminhos seguidos. Um dos princípios básicos da economia, existente em face dos recursos limitados aos quais temos acesso enquanto sociedade, é a máxima de que enfrentamos *trade offs* constantes: para se ter algo, muitas vezes se abre mão de algo (MANKIWI, 2016). Por exemplo, para que possamos viver com a tecnologia disponível nos smartphones atuais, perdemos muito das relações físicas e das formas de interações sociais que tínhamos há décadas atrás.

Da mesma forma, para que as empresas pudessem crescer, baratear seus custos e investir nessas tecnologias em ascensão, perdemos muito do espaço humano no mercado de trabalho formal. Os novos postos de trabalho, criados também em função da tecnologia,

demandam qualificações importantes, já anteriormente abordadas, e cuja ausência hoje representa uma barreira crescente no acesso ao mercado de trabalho.

Essas perdas não são sentenças terminativas, contudo. Os caminhos da sociedade e as escolhas tomadas pelas empresas não são produto (ao menos não inteiramente) de máquinas ou de entes fictamente personalizados, mas sim de seres humanos, que formam essa sociedade e suas empresas. E essas escolhas repercutem no meio, geram externalidades, positivas e negativas. Também na economia, o conceito de externalidade compreende os impactos que as escolhas e consequentes condutas de alguém possuem em terceiros não envolvidos nesse processo de tomada de decisão, mas que acabarão lidando com suas consequências (MANKIWI, 2016).

Por essa ótica, se pode defender que a atuação empresarial transcende a produção, comercialização ou prestação de um serviço. Sua existência, as escolhas que fazem seus gerentes, as estratégias que emprega na organização de sua atividade impactam significativamente o meio ambiente, as relações de trabalho e a sociedade como um todo. Por vezes esses impactos são positivos, promovendo melhorias na qualidade de vida em geral (como no caso abordado da Revolução Industrial), favorecendo consumidores e, certamente, a própria empresa. Contudo, os efeitos negativos gerados por essas mesmas escolhas não podem ser ignorados, especialmente por aqueles atores que participaram ativamente de suas causas. Se há um dano, deve haver responsabilidade.

Nesse sentido, galga-se a teoria da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), cuja origem é muitas vezes atribuída a Bowen (1953), que reconhecia a centralidade do homem de negócios no livre mercado norte americano, aceitando que as decisões tomadas por eles afetavam toda a economia. Ele pontuava que<sup>1</sup>:

[...] somadas, as decisões dos empresários, em grande medida, determinam para a nação questões importantes como a quantidade de emprego e prosperidade, a taxa de progresso econômico, a distribuição de renda entre diversos grupos, e a organização da indústria e do comércio. E essas decisões têm uma influência significativa sobre a moral da nossa força de trabalho, as satisfações obtidas do trabalho, as características do nosso consumo, a nossa segurança pessoal, a taxa de utilização dos nossos recursos naturais e até mesmo as nossas relações internacionais (BOWEN, 1953, p. 03, tradução nossa).

---

<sup>1</sup> Sobre o ponto, o autor pontua: "(...) *added together, the decisions of businessmen in large measure determine for the nation such important matters as the amount of employment and prosperity, the rate of economic progress, the distribution of income among various groups, and the organization of industry and trade. And these decisions have a significant influence upon the morale of our labor force, the satisfactions obtained from work, the character of our consumption, our personal security, the rate of utilization of our natural resources, and even our international relations*". (p. 3-4)

Ante a dimensão desses impactos, o autor inaugura sua obra posicionando-se no sentido de responsabilizar as empresas, obrigando-as a criar políticas internas para tomada de decisão que estejam alinhadas aos objetivos e valores da sociedade (BOWEN, 1953).

O conceito dessa tese de responsabilização foi enriquecido com outras contribuições doutrinárias ao longo do tempo (CARROLL, 1999), como com a pirâmide de Carroll, na qual foram estabelecidos quatro níveis de responsabilização para a empresa. O primeiro diria respeito à responsabilidade econômica, devendo a empresa ser lucrativa. O segundo patamar da pirâmide trataria da responsabilidade legal, ou seja, do cumprimento das leis. Já em um terceiro nível a empresa deveria alcançar a responsabilidade ética, fazendo o certo, adotando as boas condutas. Por fim, a empresa atingiria o pico da pirâmide ao adotar práticas de responsabilidade filantrópica de forma discricionária, onde tomaria decisões visando o bem-estar da coletividade. A implementação desses estágios da responsabilidade ainda é atual, segundo o autor, e deve ocorrer gradual e lentamente (CARROLL, 2016).

Visitando cada patamar da pirâmide, tem-, inicialmente, a constatação de que a obtenção do lucro não é descartada na RSE. Ela incorpora os objetivos econômicos como parte da empresa, compatível – ainda que por vezes em conflito (CARROLL, 2016) -, com os demais objetivos previstos em patamares superiores dessa organização.

Da mesma forma, a obediência legal é parte inequívoca de uma empresa responsável socialmente. E aqui entram certos aspectos relevantes, na medida em que normas podem prever condutas de responsabilização e preocupação social. No Brasil, desde a Constituição de 1988, o ser humano ocupa posição central na ordem jurídica, estando resguardado por um rol extenso de direitos fundamentais e pela alocação de sua dignidade como fundamento da própria República. A valorização social do trabalho e direitos fundamentais correlatos, inclusive voltados especificamente aos trabalhadores também são pontos relevantes dessa nova ordem.

Dentre as proteções constitucionais abarcadas pela Constituição, estão direitos de defesa e direitos a prestações (SARLET, 2021), sendo que os segundos trazem consigo mandamentos básicos que se voltam à consecução dos objetivos do Estado. Esses objetivos, previstos no art. 3º da Constituição, contemplam a promoção de uma sociedade livre, justa, solidária, sem pobreza ou desigualdades sociais. O desenvolvimento nacional, também objetivado, se tomado em conjunto às demais metas, não pode ser qualquer um, merecendo atenção a aspectos que vão além de um mero aumento de riquezas monetariamente aferidas (SEN, 2010).

Seguindo-se essa lógica, também não é possível aferir apenas por meio dos ganhos monetários os lucros perseguidos pelas empresas. As externalidades negativas remediadas pela

própria atuação empresarial devem ser preocupações incorporadas pela gestão, e devem refletir na imagem e riqueza (social) dessa empresa.

Não se olvida a problemática que circunda a eficácia vinculante dos direitos fundamentais em geral aos particulares. Contudo, já não se pode defender uma absoluta separação entre ambos, visto que no Estado Social de Direito, os sujeitos de direito em geral têm muito mais envolvimento no poder, e é notório que direitos podem ser violados nas relações privadas. Demanda-se, portanto, um olhar pela dimensão objetiva dos direitos fundamentais (SARLET, 2021), na qual estes representam, precisamente, os valores da sociedade, que não devem ser promovidos apenas pelo Estado, mas devem também informar a interpretação e reprodução no direito infraconstitucional e privado, alcançando as empresas por este meio.

Assim, é possível dizer que os direitos fundamentais, nos quais se incluem as prestações sociais, podem - e devem - servir de diretrizes à atuação empresarial. Em certa medida, a ideia de RSE é justamente o reconhecimento da inserção, participação e relevância do empresariado na sociedade. Enquanto sujeitos de direito, personificados juridicamente, têm direitos e deveres, integram a sociedade, são parte dela, e assim devem compor e contribuir no todo.

O art. 170 da CF suporta esta visão, uma vez que o constituinte, ao falar da ordem econômica e reforçar o mandamento da livre iniciativa, reforça também a necessidade de valorização do trabalho humano, e elenca princípios que devem fornecer a baliza e direcionamento ao exercício da livre iniciativa. Demanda-se, portanto, uma conduta ativa da empresa para perseguir os objetivos fornecidos pelos direitos fundamentais e as raias da ordem econômica constitucionalmente delimitada.

No âmbito infraconstitucional, o artigo 154, da Lei n. 6.404/76 fornece exemplo dessa vinculação aos preceitos constitucionais fundamentais determinar que o administrador deve – em caráter não facultativo - exercer suas atribuições de acordo com as exigências da função social da empresa.

Contudo, segundo as visões estabelecidas de RSE, não se deve atribuir cogência às condutas socialmente responsáveis a serem adotadas pelas empresas. A voluntariedade é elemento central da RSE, representa o topo da pirâmide onde a responsabilidade legal já foi ultrapassada e garantida (CARROLL, 2016; REIS, 2007; XAVIER, 2011).

Como liberalidade, a atenção às repercussões sociais corre, certamente, mais riscos, pendendo estar ancorada em intenções de apenas camuflar danos importantes já gerados pela empresa à sociedade, ou ainda como mera estratégia de marketing (XAVIER, 2011). Uma boa imagem, atrelada ao empenho de determinada empresa na consecução de objetivos sociais

tende a atrair atenção positiva dos consumidores e destacar a posição da corporação no mercado (RICO, 2004; OPINION BOX, 2022).

O marketing em cima dessas práticas não é vedado, mas não é desejável que a RSE seja reduzida a ele. Certamente será necessário separar o joio do trigo, mas não se deve abrir mão dos potenciais benefícios em razão dessas dificuldades enfrentadas. Assim, a noção de que uma empresa deve buscar, além do lucro, objetivos socialmente responsáveis, não deve ser tomada como mera utopia, ainda que dependa de iniciativas próprias ou de respostas a demandas sociais ainda desorganizadas (CATTANI; HOLZMANN, 2011). Tampouco deveria ser vista como fuga de visões mais radicais ou conformismo e defesa velada de valores neoliberais (KREITLON, 2004). Trata-se de uma via passível de promoção da conciliação de interesses, que ao menos não deveria ser descartada de plano.

Uma importante compreensão para o controle do mau uso da RSE está no terceiro patamar da pirâmide de Carroll, que estabelece pressuposto ético anterior às escolhas empresariais com finalidades sociais. Embora lucrar e obedecer a lei já sejam bons indicativos de uma postura empresarial séria, há, de fato, uma demanda de que a ética se aproprie dessa atividade e lhe dê comandos importantes (JONAS, 2006), sob pena de deixar uma parte indissociável da vida moderna humana sem um amparo e condução moral. Estes comandos devem ser seguidos pelas empresas socialmente responsáveis, devem influenciar suas escolhas por um bom agir moral, que certamente não inclui promoções meramente autor interessadas e falsas.

Em que pese seja imprescindível haver uma mudança cultural na leitura do papel da empresa (REIS, 2007), tanto pelo Estado, como pela sociedade em geral, para que a implementação dessas ideias se concretize, é inegável que esse arcabouço da RSE, quando observado em seus diversos níveis, traz incontestáveis benefícios ao desenvolvimento social, facilitando a efetivação e eficácia de direitos fundamentais.

#### **4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA COMO CONTRIBUTO À PROMOÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DIGITAL**

Compreendendo-se a qualificação técnica e social demandada pela quarta fase da Revolução Industrial como elemento indispensável na garantia de tutela do trabalhador na atualidade, bem como tomando-se a teoria da RSE como estratégia para a resolução eficaz de problemas sociais atrelada a políticas públicas complexas e que demandam a colaboração social, resta entender como essas duas premissas dialogam entre si e permitem a atribuição de

responsabilidade às empresas pela promoção de soluções voltadas, especificamente, ao problema da qualificação profissional.

Destaca-se, desde já, que a defesa de uma responsabilidade a ser atribuída às empresas não elimina o papel do Estado, pelo contrário. Deve ser um auxílio, incentivado pelas próprias políticas públicas como parte de seus amplos escopos, de modo a obter os benefícios da atuação de sujeitos da sociedade civil em conjunto com a estatal. Em outros termos, a ideia é agregar e complementar, jamais substituir.

Não haveria como ser diferente, mesmo porque estão em jogo direitos fundamentais previstos de forma expressa (e também implícita) na Constituição. De fato, a qualificação profissional, nos contornos adquiridos pela tecnologia em ascensão, toma papel central para a efetiva proteção do trabalhador contra a automação, direito garantido pelo art. 7º, XXVII da Carta.

Da mesma forma, o desenvolvimento nacional não pode ser esquecido, enquanto objetivo constitucional que é. A criação de barreiras ao avanço tecnológico, portanto, não é resposta possível ou mesmo desejável para a promoção dessa proteção constitucional contra a automação. Assim, não há como haver inclusão no mercado de trabalho da era digital sem o desenvolvimento adequado e contínuo das competências profissionais, técnicas e sociais, requeridas pela atualidade.

O CNI aponta que quatro questões a serem enfrentadas para garantir o desenvolvimento adequado e inclusivo da indústria 4.0 no país:

[...] (i) o monitoramento de demandas de trabalho e habilidades necessárias futuras, permitindo incentivos direcionados que capacitem as atuais e próximas gerações de trabalhadores e que favoreçam a realocação eficiente e dinâmica no mercado de trabalho; [...] (ii) a criação e reformulação de leis que garantam incentivos fiscais adicionais às empresas que qualificam seus funcionários, visando maior qualidade de mão de obra no país como um todo; (iii) o incentivo a cursos de formação e capacitação profissional fora do horário de trabalho, visando a acordos entre empresas e trabalhadores, buscando sua qualificação; e (iv) a revisão dos mecanismos de concessão do seguro-desemprego, condicionando-o com clareza à qualificação e requalificação do trabalhador (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 44/45).

Nota-se que, não obstante as medidas atribuídas ao Estado, como a criação de leis e incentivos, o destinatário dessas normas é, em grande parte o empregador. Busca-se, ao fim e ao cabo, uma atuação da empresa como partícipe do processo de requalificação da mão-de-obra por ela contratada.

Deve-se lembrar que a busca ativa pela solução desse desafio imposto pela qualificação profissional também é impulsionada pela valorização social do trabalho e pela

dignidade da pessoa humana, ambas já pontuadas anteriormente como fundamentos da própria República e do Estado de Direito. A atuação do Estado, detentor dos poderes e prerrogativas necessárias para a realização desses fundamentos é, portanto, primordial. Mas a participação ativa da sociedade, que compõe esse Estado e que definiu esses fundamentos e conferiu esses os poderes constitucionais, não pode ser afastada ou ignorada. Deve, em verdade, ser incentivada.

Ignorar essa participação de atores múltiplos é aceitar certa insuficiência que já se tem percebido em algumas iniciativas públicas já percebidas. O sistema S, por exemplo, financiado coletivamente pela sociedade, foi criado com a finalidade de qualificar profissionalmente os trabalhadores para atender as demandas do mercado de trabalho. Os cursos lá oferecidos, contudo, tem números de vagas limitados e incompatíveis com a força de trabalho em risco de tornar-se obsoleta.

Outra iniciativa estatal recente, recheada de polêmicas, foi o novo ensino médio. Criado com o intuito, justamente, de formar os jovens para o mercado profissional desde cedo, acabou por ser suspenso em razão das imensas dificuldades de sua implementação, que perpassam a falta de qualificação docente e as desigualdades educacionais enraizadas no país.

Com efeito, quando se fala em qualificação técnica e social para a quarta fase da Revolução Industrial, percebe-se a necessidade de formação de profissionais capacitados para lidar com essas tecnologias e de comunica-las efetivamente desde o início. A mudança é recente, está em andamento, e ainda não se solidificou a ponto de deixar o tempo naturalmente gerar os profissionais conhecedores dessas competências e hábeis a lecionar sobre elas. Ou seja, sequer temos professores qualificados em quantidade suficiente para formar hordas de novos trabalhadores. Trata-se de um problema a ser enfrentado do zero.

Ademais, a desigualdade social no acesso e na qualidade do ensino básico repercute, evidentemente, nos caminhos que devem percorrer as políticas públicas que pretendem resolver o problema da qualificação profissional atual. Não se pode ensinar linguagem de programação a quem não teve a oportunidade de aprender suficientemente a linguagem do português ou da matemática.

O Indicador de Alfabetismo Funcional aponta que cerca de um terço dos brasileiros são analfabetos funcionais. O ensino básico e público é prejudicado pela falta de recursos e por dívidas históricas ainda não bem resolvidas, que permitiram a captura da organização e financiamento educacional público pelos interesses das elites locais, desde seus primórdios (CHAUDHARY et al., 2012). Solucionar essas questões é essencial e urgente para que se possa

pensar em uma reforma efetiva do ensino nas escolas e universidades, voltadas à adequada qualificação profissional.

Todos esses entraves e dificuldades precisarão ser contornados. Mas o papel da empresa, que mesmo buscando o lucro (ou seja, não reduzidas à mera filantropia, mas ampliando a participação para todas as empresas privadas), obedecendo as leis e atendendo a princípios éticos passe, discricionariamente, a preocupar-se com o meio no qual está inserida, vem ao encontro das soluções mais efetivas a esse grande desafio.

Segundo dados do CAGED, as empresas brasileiras, em conjunto, empregam formalmente mais de quarenta e três milhões de trabalhadores. Esse alcance direto é impensável ao Sistema S, por exemplo. Iniciativas da própria empresa, mesmo que restrita a seus colaboradores já contratados, poderiam representar mudanças expressivas nos índices de qualificação nacional.

Para além dos trabalhadores formalmente empregados, aqueles desempregados ou ainda em idade de formação educacional poderiam usufruir de iniciativas educacionais corporativas. Salienta-se que muitas das críticas dirigidas ao sistema educacional atual vêm, justamente, do setor empresarial, que não encontra nos jovens em formação potencial profissionais qualificados para o futuro (CATTANI; HOLZMANN, 2011).

Como alternativa, portanto, a educação corporativa vem na esteira da demanda das próprias empresas por profissionais melhor qualificados, denotando um agir proativo e contínuo da corporação (MEISTER, 2018). No Brasil, os principais exemplos, contudo, ainda são de empresas de capital público, como a Petrobrás e o Banco do Brasil, que construíram suas universidades corporativas próprias. Há, portanto, que se incentivar a expansão dessa atuação para empresas privadas.

A tarefa não é simples, mas não é puramente teórica. Já existem exemplos palpáveis, como no campo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo um importante representativo das possibilidades de melhorias efetivas no desenvolvimento social advindas de práticas, admitidas expressamente ou não, como RSE (MONTEIRO et al., 2011).

É essa a contribuição da RSE, ancorando-se na premissa de que o agir corporativo envolve interesses de diversos grupos da sociedade, e não meramente aqueles dos acionistas (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2012).

A intenção de contribuir com a promoção do bem-estar social não vem da lei, mas pode vincular os próprios acionistas, na medida em que não deixam de ser compromissos publicamente assumidos pela corporação, e que auxiliam na resolução de problemas da coletividade. É nesse aspecto que as políticas públicas necessárias para enfrentar esses desafios

sociais relevantes, em que pese sejam de responsabilidade estatal, não estão e nem devem estar dissociadas dos esforços de outros atores da sociedade civil e empresarial, objetivamente capazes de promover esse desenvolvimento (RICO, 2004).

O campo de promoção da RSE por parte de políticas públicas não está na legislação, mas na criação de espaços para discussões interdisciplinares e de participação da comunidade que gira no entorno da empresa. Dar espaço e certa organização a estas vozes e demandas ajuda na conscientização e naturalização de demandas e valores sociais a serem promovidos pela corporação. Não de criando obrigações obrigatória, mas sim canais de comunicação consciente e efetiva com a empresa e suas iniciativas de caráter social (MACKE; CARRION; DILLY, 2010).

Portanto, mais do que aguardar o Direito impor obrigações do tipo, ou o Estado suprir parcamente as desigualdades acentuadas, faz-se cada vez mais necessário que as empresas atuem ativamente na promoção da qualificação técnica e profissional, somando ativamente aos esforços de desenvolvimento nacional, de valorização social do trabalho e de promoção da dignidade da pessoa humana.

A crescente preocupação com o fim do emprego gerada pelas inovações tecnológicas e modificações dos processos produtivos é externalidade da atividade empresarial a ser combatida. A possibilidade de responsabilização das próprias empresas advém do poder que esses atores tem de fazer escolhas e agir de forma a círculos sociais, próximos e distantes, no curto, médio e mesmo no longo prazo, fazendo surgir um dever ético e social, que transcende o objetivo de lucro e a observância legal, e que deve conduzir o agir desse ator em direção ao bem, ao que é melhor para todos (JONAS, 2006). E as empresas certamente não podem fugir à sociedade que integram.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Rompendo com uma tendência à desqualificação vivida em momentos anteriores da Revolução Industrial, a fase atual do desenvolvimento tecnológico traz impactos diversos no mundo do trabalho, dentre os quais encontra especial relevo a qualificação. Esta é elemento central da inclusão do trabalhador na era digital, e será necessária à garantia da efetivo deslocamento da mão de obra para os novos posts de trabalho decentes que vem surgindo em função da tecnologia. Essa qualificação deve incluir aspectos técnicos, mas também sociais, dadas as características do trabalho que se apresenta para o futuro.

Para alcançar os objetivos que essa exigência de qualificação em massa impõe, será necessário a implementação de políticas públicas complexas, associadas a proatividade e

participação efetiva de diversos atores da sociedade. Por isso, a teoria da responsabilização social da empresa deve ser compreendida e difundida, na medida em que promove uma posição de destaque e influência às escolhas tomadas pelo empresariado. Todos os caminhos escolhidos e perseguidos pelas corporações privadas impactam a sociedade da qual essas empresas, inegavelmente, fazem parte.

Dada o poder que têm de influenciar na economia como um todo e nas condições de vida da sociedade, deve-se abordar a atividade empresarial para além da mera busca pelo lucro ou pela obediência legal, demandando (ainda que de forma não cogente), a atuação em conformidade a padrões éticos e a valores sociais. Assim, a responsabilidade social da empresa pode, sim, integrar o conjunto de esforços destinados à proteção da coletividade de trabalhadores contra a automação por meio da qualificação do trabalhador para a era digital.

De fato, quanto implementada ao problema da qualificação profissional, esse agir social da empresa é essencial para complementar os esforços do Poder Público na obtenção de um patamar necessário e urgente de dignidade aos trabalhadores e à nação, carente de um desenvolvimento preocupado com o bem-estar coletivo e que, na essência transborda benefícios a todos.

## REFERÊNCIAS

AIRES, Regina Wundrack do Amaral; MOREIRA, Fernanda Kempner; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da Quarta Revolução Industrial. *In: ANAIS DO VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO 2017*, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu: Ciki, 2017. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/314>.

AMARAL, Fernando. **Introdução à Ciência de Dados: mineração de dados e big data**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BOWEN, Howard. **Social Responsibilities of the Businessman**. Nova York: Harper & Brothers, 1953.

CARROLL, Archie. Corporate Social Responsibility. **Business & Society**, [S. l.], v. 38, n. 3, p. 268–295, 1999. DOI: 10.1177/000765039903800303. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/000765039903800303>.

CARROLL, Archie. Carroll's pyramid of CSR: taking another look. **International Journal of Corporate Social Responsibility**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 3, 2016. DOI: 10.1186/s40991-016-0004-6. Disponível em: <http://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-016-0004-6>.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CHAUDHARY, Latika; MUSACCHIO, Aldo; NAFZIGER, Steven; YAN, Se. Big BRICs, weak foundations: the beginning of public elementary education in Brazil, Russia, India, and China. **Explorations in Economic History**, [S. l.], v. 49, n. 2, p. 221–240, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2012.02.001>. Acesso em: 20 fev. 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações Trabalhistas no Contexto da Indústria 4.0**. Brasília.

DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX** DECON Textos Didáticos. Porto Alegre: DECON, 2003. Disponível em: <https://lume-re-demonstracao.ufrgs.br/artnoveau/docs/revolucao.pdf>.

FÓRUM ECONOMICO MUNDIAL. **The Future Of Jobs Report 2020**. Geneva. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf).

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 11, n. 29, p. 311–361, 1997. DOI: 10.1590/S0103-40141997000100017. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 28 fev. 2023.

JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

KELLY, Morgan; MOKYR, Joel; ÓGRADA, Cormac. Precocious Albion: a new interpretation of the British Industrial Revolution. **Annual Review of Economics**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 363–389, 2014. Disponível em: 10.1146/annurev-economics-080213-041042. Acesso em: 28 jan. 2023.

KREITLON, Maria Priscilla. A Ética nas Relações entre Empresas e Sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. In: XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO 2004, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba p. 18. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30948138/A\\_Etica\\_nas\\_Relacoes\\_entre\\_Empresas\\_e\\_Sociedade-libre.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30948138/A_Etica_nas_Relacoes_entre_Empresas_e_Sociedade-libre.pdf).

MACKE, Janaina; CARRION, Rosinha Machado; DILLY, Eliete Kunrath. Programas sociais corporativos e capital social: proposta de qualificação. **Revista de Administração Contemporânea**, [S. l.], v. 14, n. 5, p. 836–853, 2010. DOI: 10.1590/S1415-65552010000500005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552010000500005&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000500005&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 14 jan. 2023.

MANKIW, Gregory. **Introdução à economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

MEISTER, Jeanne. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 2018.

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz De; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [S. l.], v. 17, n. 3, p. 459–480, 2011. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v17n03/v17n03a08.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2023.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 84–96, 2004. Disponível em: [www.ig.ufu.br/caminhos\\_de\\_geografia.html](http://www.ig.ufu.br/caminhos_de_geografia.html). Acesso em: 2 mar. 2023.

REIS, Carlos Nelson Dos. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado? **Revista de Economia Contemporânea**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 279–305, 2007. DOI: 10.1590/S1415-98482007000200004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482007000200004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482007000200004&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 14 jan. 2023.

RICO, Elizabeth de Melo. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. **São Paulo em Perspectiva**, [S. l.], v. 18, n. 4, p. 73–82, 2004. DOI: 10.1590/S0102-88392004000400009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392004000400009&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000400009&lng=pt&tlng=pt).

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROSER, Max. **Economic Growth**. 2013. Disponível em: <https://ourworldindata.org/economic-growth>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. Revoluções Industriais até a Indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480–491, 2018. DOI: 10.31510/inf.v15i2.386. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 1 mar. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13ed. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2019.

TELES, Nuno; CALDAS, José Castro. **Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem**. Cadernos do Observatório. Coimbra. Disponível em: [https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/87022/1/Tecnologia\\_e\\_Trabalho\\_no\\_seculo\\_XXI.pdf](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/87022/1/Tecnologia_e_Trabalho_no_seculo_XXI.pdf).

THOMPSON, Edward Palmer. **A Formação da Classe Operária Inglesa: a árvore da liberdade (vol. 1)**. 12. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

XAVIER, Alexandre Vicentine. Responsabilidade Social Corporativa: Um enfoque multidisciplinar no contexto globalizado. **Desenvolvimento Em Questão**, [S. l.], v. 8, n. 16, p. 131–158, 2011. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2010.16.131-158>. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/58>. Acesso em: 20 abr. 2023.