

## SUSTENTABILIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A DISRUPÇÃO TECNOLÓGICA DO TRABALHO

JOSÉ WALMIR MONTEIRO DA SILVA  
UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA

REGINA CLEIDE FIGUEIREDO DA SILVA TEIXEIRA  
UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA

### Introdução

A lógica da automação e da inovação amplamente disseminada no meio empresarial, assim como a busca permanente por crescimento econômico contínuo, escalável e limpo traz consigo várias considerações relacionadas ao processo de desenvolvimento sustentável e de responsabilidade social empresarial, fazendo-se com que se levantem inúmeras dúvidas sobre a real possibilidade de existência coesa e sinérgica entre os modelos de negócios preponderantes na atualidade e a ampliação social daquilo que se considera como trabalho decente.

### Problema de Pesquisa e Objetivo

Na atual conjuntura, percebe-se uma lógica organizacional muito mais orientada para a dimensão econômico-ambiental, nas políticas de sustentabilidade promovidas pela maioria das empresas. Partindo dessa premissa, este artigo visa analisar se existem considerações definidas para o capital humano, relacionadas à problemática do fator disrupção tecnológica do trabalho e ao desemprego tecnológico, nos relatórios de sustentabilidade das empresas associadas ao Instituto Ethos, que compõem a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 e possuem operações físicas na Região Norte do país.

### Fundamentação Teórica

Um limitador relacionado aos índices de sustentabilidade apresentados nos relatórios empresariais é que eles contemplam preferencialmente as três dimensões da sustentabilidade difundidas por Elkington (2012), através do modelo triple bottom line – TBL – que corresponde apenas às questões relativas à governança econômica, social e ambiental. Assim, o que se pretende analisar através da leitura dos relatórios de sustentabilidade é se eles, além do compromisso com os ODS, contemplam alguma medição sobre os impactos da massificação das tecnologias de automação em sua própria cadeia de trabalho.

### Metodologia

A pesquisa é de cunho qualitativo e analítico, utilizando-se para isso da leitura e análise dos Relatórios Empresariais de Sustentabilidade das empresas associadas ao Instituto Ethos, que compõem a Carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 – ISEB3 - e possuem unidades físicas na Região Norte do Brasil, comparando-se as informações daqueles relatórios aos problemas da disrupção e do desemprego tecnológicos

### Análise dos Resultados

Verificou-se que para a maioria das organizações analisadas ainda predomina uma política de sustentabilidade orientada muito mais pelo eixo econômico-ecológico-filantrópico do que pelo ambiental-humano ou mesmo, o humano-econômico. A primazia pela dimensão econômico-ecológica parece se dá, além da visibilidade e publicidade gratuitas, como muitos afirmam, pelo fato de que na visão empresarial mais propagada, a conservação ambiental ajuda as empresas a administrar os riscos em suas cadeias de suprimento, a manter os preços dos insumos baixos e a identificar novas oportunidades.

### Conclusão

Apesar disso, análise sugeriu que as empresas consideram verdadeiros alguns preceitos da teoria econômica clássica, que assevera que o crescimento econômico e a prosperidade levam inevitavelmente ao uso racional dos recursos naturais, ao progresso tecnológico e a novas necessidades e soluções socioambientais, e que, quando as sociedades se tornam mais ricas e instruídas, elas se voltam para os desafios mais globais e urgentes (DE MASI, 2000; FARIA, 2014; PINKER, 2018), inclusive aqueles relacionados ao uso decente da mão de obra, em novos tipos de empregos e profissões.

### Referências Bibliográficas

BAUMAN, Z. Vida para o consumo; a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. BELLEN, H M. Van. Indicadores de sustentabilidade; uma análise comparativa. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. CAPRA, F. O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente. São Paulo: Cultrix, 2006. CERQUEIRA, H. E. A. AMORIM W. A. C. Evolução e características do emprego no setor bancário. Scielo, 1998. Em <https://www.scielo.br/j/rep/a/7fy9thchDhMyNFGC4xrfShC/?lang=pt#>. Acesso 09/07/2022. ELKINGTON, J. Canibais com garfo e faca. São Paulo: Makron Books, 2012.

### Palavras Chave

Indicadores de Sustentabilidade, Responsabilidade Empresarial, Disrupção Tecnológica

# SUSTENTABILIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A DISRUPÇÃO TECNOLÓGICA DO TRABALHO

## 1. PROBLEMA, OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E METODOLOGIA

A lógica da automação e da inovação amplamente disseminada no meio empresarial, assim como a busca permanente por crescimento econômico contínuo, escalável e limpo traz consigo várias considerações relacionadas ao processo de desenvolvimento sustentável e de responsabilidade social empresarial, fazendo-se com que se levantem inúmeras dúvidas sobre a real possibilidade de existência coesa e sinérgica entre os modelos de negócios preponderantes na atualidade e a ampliação social daquilo que se considera como trabalho decente, em um mundo radicalmente regido pela lógica da desregulamentação de vários mercados, inclusive o de trabalho, cujo resultado pode direcionar-se para a acentuação da precarização do próprio trabalho e de suas condições básicas, assim como para a totalização de contingentes cada vez maiores de desempregados contumazes ou, na pior hipótese, de “inimpregáveis perpétuos” e desalentados, que terão como fonte principal de sobrevivência a ajuda e o socorro externo de filantropos, governos e empresas.

Por outro lado, mas não necessariamente contrário a essa descrição pessimista e catastrófica, constata-se que é cada vez maior o número de empresas que abertamente manifestam preocupações relacionadas ao tripé básico da sustentabilidade (ELKINGTON, 2012) – econômico, social e ambiental – e que por isso passaram a aplicar recursos financeiros, tecnológicos e humanos em grande escala, orientadas principalmente pelo compromisso socialmente assumido de trabalhar para construção de um mundo melhor.

Contudo, ainda se percebe uma lógica organizacional orientada essencialmente para a dimensão econômico-ambiental, que não altera significativamente várias questões relacionadas às pessoas e seus mundos, resultando na evidenciação cada vez mais nítida de um paradoxo de difícil equalização ponderadamente racional para inúmeras organizações empresariais: a busca permanente por inovação, automação e escalabilidade com redução de custos, de um lado, e a promoção da dignidade da pessoa humana, através da sua incorporação decente ao mercado de trabalho e, por conseguinte, ao mercado de consumo, por outro.

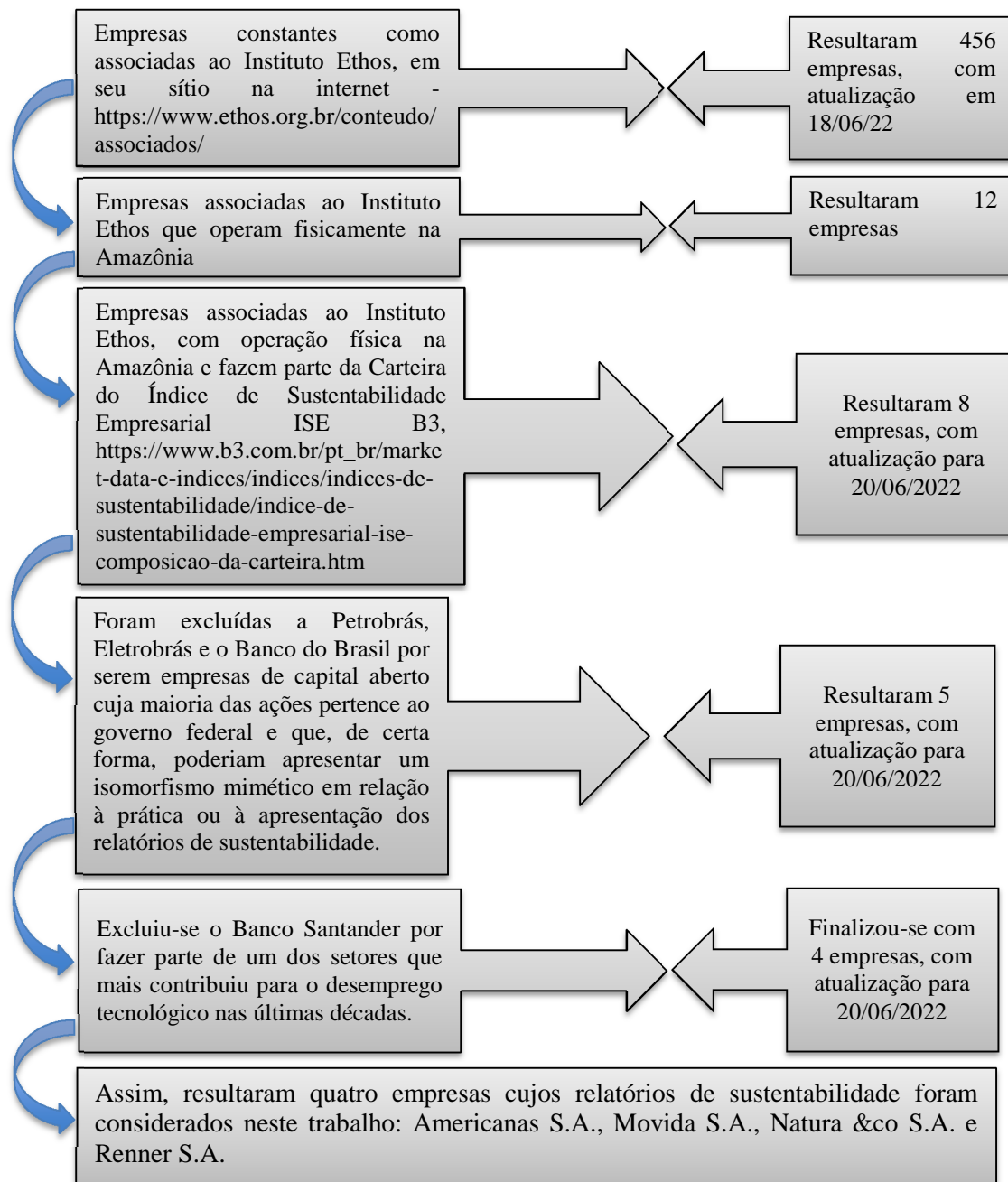
Assim, partindo dessa premissa, este artigo visa analisar se existem considerações definidas para o capital humano, relacionadas à problemática do fator disrupção tecnológica do trabalho e ao desemprego tecnológico, nos relatórios de sustentabilidade das empresas associadas ao Instituto Ethos, que compõem a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 e possuem operações físicas na Região Norte do país.

Para isso, a pesquisa será estruturada pela (1) introdução, objetivos, justificativa e método, (2) referencial, (3) análise dos relatórios de sustentabilidade e (4) conclusão, e buscará responder, entre outras, como a disrupção tecnológica é percebida pelas empresas declaradas socialmente responsáveis em relação ao seu capital humano? Como, ou se, essas empresas estão lidando com os paradoxos percebidos entre as constantes inovações destinadas à automação e o trabalho humano? E, se existem programas destinados a permitir a transposição equilibrada entre os processos de automação e a consequente eliminação de empregos deles resultantes?

A pesquisa se justifica por contribuir para o aprofundamento do debate teórico, além da convergência para o campo de aplicação prática, sobre a necessidade de compreensão e de efetivação de políticas conjuntas – empresas e Estado - que envolvam tanto a sustentabilidade e a responsabilidade social, quanto questões relativas ao trabalho efetuado por humanos em um futuro, aparentemente, sem o emprego de humanos em muitos tipos de trabalho. A análise se mostra necessária, também, pois se destina a verificar se a visão de futuro

almejada pelas Nações Unidas, em relação ao oitavo ODS - trabalho decente e crescimento econômico - encontra-se presente nas ações das empresas consideradas social e ambientalmente sustentáveis e responsáveis ora pesquisadas.

A pesquisa é de cunho qualitativo e analítico, utilizando-se para isso da leitura e análise dos Relatórios Empresariais de Sustentabilidade das empresas associadas ao Instituto Ethos, que compõem a Carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 – ISEB3 - e possuem unidades físicas na Região Norte do Brasil, comparando-se as informações daqueles relatórios aos problemas da disrupção e do desemprego tecnológicos. A seleção das empresas para tratamento dos dados coletados se deu da seguinte forma:



Elaborado pelos autores

## 2. REFERENCIAL

## 2.1 – Indicadores de Sustentabilidade

Mesmo que a ideia inicial para construção de um modelo econômico sustentável, com a inclusão dos pilares ecologia-natureza, econômico e ética social tenha sua origem em 1713, através da obra de Carlowitz (GROBER, 2007, apud FEIL e SCHREIBER, 2017), foi somente na década de 1970 que se massificaram as considerações mais contundentes relacionadas à sustentabilidade, visando, sobretudo, encontrar soluções para atenuar os impactos negativos decorrentes da progressiva degradação ambiental, potencializada pelo industrialismo e suas tecnologias destinadas à produção de bens e riquezas. Segundo Kovalski (2016, p. 106), foi a partir da Conferência de Estocolmo, em 1972, que a temática do meio ambiente começou a ter um foco maior, bem como, tornou-se um tema mais relevante dentro das esferas sociais, passando-se a se considerar de forma mais aberta que a sociedade deveria ser estável e indefinidamente sustentável para melhoria de sua própria condição existencial (STIGLITZ, 2007; FEIL e SCHREIBER, 2017).

Ao final da década de 1980 o debate sobre desenvolvimento sustentável e sustentabilidade entra em uma nova fase, principalmente nos países centrais, em consequência da publicação do conhecido relatório de *Brundtland*, em 1987 (FARIA, 2014), que difundiu o conceito de desenvolvimento sustentável, especificamente em relação à dimensão ecológico-ambiental, pouco se falando, ainda, sobre questões relativas ao emprego e ao trabalho humano decentes. Essa relativa preocupação possibilitou que vários atores internacionais passassem a buscar algum consenso coordenado para disseminação de políticas voltadas para a sustentabilidade, em torno da Organização das Nações Unidas – ONU – que, na Rio 92, orientou-se pela construção de uma agenda permanente para o debate sobre o tema, resultando na proposição dos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), propostos em 2000, que se transformaram em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS - a serem buscados pela humanidade até 2030 (STIGLITZ, 2007; ONU, Rio+20, 2012), objetivando basicamente direcionar o desenvolvimento mundial para os caminhos da sustentabilidade, incluindo-se o combate às desigualdades humanas, de gênero e territoriais nas relações econômicas, ambientais e sociais.

A partir de então, a dimensão sustentabilidade foi sendo incorporada de forma definitiva nos mapas estratégicos da maioria das organizações empresariais, apesar da existência de inúmeras divergências relativas aos conceitos e direcionamentos correspondentes a questões metodológicas, operacionais e teóricas, principalmente por se considerar que o processo de desenvolvimento sustentável não ocorre apartado dos demais processos econômicos, ambientais e sociais, estando intrinsecamente vinculado às mesmas habilidades técnicas, financeiras, gerenciais e estratégicas das organizações praticantes, a fim de se alcançar os resultados pretendidos (FEIL e SCHREIBER, 2017), começando pela forma de estruturação de dados, medição, comparação e controle das práticas e procedimentos considerados como verdadeiramente sustentáveis.

Contudo, se para a questão “ideológica” e metodológica formaram-se poucos consensos, a aplicação, a medição, a avaliação e a análise dos processos organizacionais que incorporam políticas sustentáveis direcionaram-se para a construção de ferramentas, métodos e técnicas destinadas à utilização de indicadores que possibilitassem a leitura quantitativa e qualitativa aproximada dos impactos ambientais resultantes dos processos produtivos de cada empresa, indústria ou setor, em tempo e espaço definidos, posto que...

A avaliação da sustentabilidade empresarial depende da utilização de indicadores que espelhem uma visão integrada, observando as inter-relações entre eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e governança, que devem ser evidenciadas com indicadores sistêmicos para um conjunto que represente a situação plena da sustentabilidade empresarial (RESENDE, 2018; SCHRIPE, 2015, 2018; SOARES, 2018, apud FONSECA, p. 19)

Por essa razão, os índices de sustentabilidade foram sendo amplamente desenvolvidos e progressivamente aceitos como ferramentas de acompanhamento do desempenho, benchmarking, análise de políticas e comunicações endógenas e exógenas (ZHOU et al., 2006 apud FEIL e SCHREIBER, 2017), mesmo que, conforme observa Van Bellen (2004) os diversos sistemas relacionados à avaliação da sustentabilidade possam conter elementos que ainda não foram devidamente estudados, concertados e desenvolvidos de forma sedimentada, possibilitando que algumas imprecisões sejam suficientes para se chegar a organização, coleta e análise de dados que sejam inconsistentes com as políticas sustentáveis pretendidas, assim como seus efeitos sobre um conjunto maior de variáveis inter-relacionadas, da transparência em sistemas de avaliação, da existência de julgamentos de valor e sua ponderação, o tipo de processo decisório envolvido, bem como o tipo de variável envolvida (qualitativa, quantitativa ou as duas), entre outros (ibidem. p. 6).

Assim, mesmo que os indicadores de sustentabilidade carreguem consigo subjetivismos decorrentes de métodos, valores ou considerações particulares de quem os constrói, eles se constituem como as ferramentas mais utilizadas para verificação, medição e validação de políticas sustentáveis, pois possibilitam a avaliação de condições e tendências em relação às metas e objetivos, a comparação entre lugares e situações, provém informações de advertência e antecipam condições e tendências futuras (VAN BELLEN, 2006, p. 43).

Ainda, para maior concisão, esses indicadores precisam ser relacionados ou amparados por outras normas e técnicas socialmente aceitas, para que se tenha uma fotografia mais exata da capacidade da organização de ser verdadeiramente sustentável, ética e justa. Por isso, a maioria dos relatórios produzidos pelas empresas que incorporam políticas sustentáveis se utiliza de modelos específicos, internacionalmente aceitos, como o *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) – Conselho de Normas de Contabilidade de Sustentabilidade (SASB) - que é uma organização sem fins lucrativos, situada em San Francisco, Estados Unidos, e desenvolve normas de contabilidade para práticas de sustentabilidade. Também utilizam as ferramentas da *Global Reporting Initiative* (GRI) - organização internacional independente que auxilia as organizações a entender e comunicar seus impactos socioambientais e éticos.

Outra questão limitadora relacionada aos indicadores apresentados na maioria dos relatórios de sustentabilidade empresarial é que eles contemplam preferencialmente as três dimensões da sustentabilidade difundidas por Elkington (2012), através do modelo *triple bottom line* – TBL – que corresponde apenas às questões relativas à governança econômica, social e ambiental, como o *Dashboard of Sustainability* e outros, não se visualizando modelos que adotam as oito dimensões propostas por Sachs (2002), que além daquelas, acrescenta a questão cultural, ecológica, territorial, política nacional e política internacional (DIAS e MARQUES, 2017).

Van Bellen (2006, p. 78) ainda pontua que em qualquer projeto de avaliação uma das principais tarefas é a definição de um sistema com o objetivo de determinar e clarificar o que vai ser medido e o que se espera da medida. Assim, o que se pretende analisar através da leitura dos relatórios de sustentabilidade das empresas selecionadas é se eles, além do compromisso com os ODS, contemplam alguma medição sobre os impactos da massificação das tecnologias de automação em sua própria cadeia de trabalho – capital humano -, por considerarmos ser essencial o aprofundamento das abordagens dos possíveis impactos negativos, pelo menos no curto prazo, no mercado de trabalho em um mundo onde vastos sistemas de inteligência artificial, de automação e outros poderão ocupar os postos de trabalho ora ainda ocupados por humanos (SCHWAB, 2016; RIFKIN, 2004).

## **2.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS**

Nos comentários introdutórios de apresentação dos ODS, os representantes dos países signatários das Organizações das Nações Unidas afirmaram que...

Todos os países e todas as partes interessadas, atuando em parceria colaborativa, implementarão este plano. Estamos decididos a libertar a raça humana da tirania da pobreza e da penúria e a curar e proteger o nosso planeta. Estamos determinados a tomar as medidas ousadas e transformadoras que são urgentemente necessárias para direcionar o mundo para um caminho sustentável e resiliente. (ONU BRASIL, 2015)

Segundo a ONU, os 17 ODS e suas 169 metas demonstram a escala e a ambição de uma agenda social universal, e visam, também, concretizar os direitos humanos, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. São integrados e indivisíveis, e equilibram as três dimensões mais aceitas para o desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental” (ONU BRASIL, 2015). Para colocar os princípios da sustentabilidade em prática e adotar os princípios da Agenda 21, criou-se a Comissão de Desenvolvimento Sustentável (CSD – *Comission on Sustainable Development*), cuja principal responsabilidade é a de monitorar o progresso alcançado em nível mundial (VAN BELLEN, 2004, p. 8).

De certa forma, essa preocupação exaustiva em relação à vinculação do crescimento econômico ao trabalho decente se dá pelo fato dos sistemas de produção atuais se utilizarem continuamente de inovações tecnológicas que produzem desemprego permanente, além de que, muitas das novas tecnologias estão mudando drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações (RIFKIN, 2004; HARARI, 2016; SCHWAB, 2016) e que, em razão disso, buscam-se direcionamentos tendentes a atenuar as incertezas relacionadas a tantas mudanças disruptivas e, em particular, à quantidade de postos de trabalho que poderão ser substituídos pela automação, antecipando-se aos problemas sociais decorrentes do crescimento provável do “precarizado”, formado por uma classe de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas e a segurança do trabalho (SCHWAB, 2016, p. 54).

Conjugado a essas mazelas, têm-se as pressões psicológicas surgidas em um mundo onde a maioria dos trabalhadores se sente totalmente despreparada para lutar contra a enormidade da transição que está ocorrendo (RIFKIN, 2004, p. 12). Em várias partes do mundo, mais especificamente nos países mais atrasados, inúmeros trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva real de serem declarados excedentes, “inimpregáveis”, ou mesmo, absolutamente inúteis para o sistema econômico, em consequência da expansão de novas forças da automação e das TIC’s (RIFKIN, 2004; HARARI, 2016).

Assim, prevendo inúmeras consequências negativas que um mundo sem emprego e trabalho dignos podem trazer, a UNO vem buscando somar esforços para construção de oportunidades que se somem a outros esforços orientados para consolidação de um mundo melhor e menos desigual para a maioria das pessoas que nele habitam, além de acreditar que o fracasso na estabilidade socioambiental representa um perigo ainda maior para o mundo no longo prazo (STIGLITZ, 2007, p. 80).

### **2.3 Indicadores do Instituto Ethos**

Conforme consta no mapa informativo disponibilizado pela instituição em seu endereço eletrônico (<https://www.ethos.org.br>), os Indicadores do Instituto Ethos são uma ferramenta de gestão que visa apoiar as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio, de modo que esse venha a ser sustentável e responsável (INSTITUTO ETHOS, 2019). Para tal, a Ethos disponibiliza aos interessados uma ferramenta composta por um questionário que permite o autodiagnóstico da gestão da empresa (ibid.) em termos de sustentabilidade, além de possuir

uma plataforma para preenchimento de um questionário *on-line*, que possibilita a obtenção de relatórios de diagnóstico, por meio dos quais a empresa pode utilizar para fazer o planejamento e a gestão de suas metas para estruturação e avanço do seu processo de construção dos mecanismos de RSE e de Sustentabilidade (ibid.). Ainda, segundo o Instituto Ethos, o questionário é constituído por quatro dimensões que seguem o modelo ESG, sendo que...

As dimensões são desdobradas em temas inspirados na Norma ISO 26000, os quais, desdobram-se em subtemas e, posteriormente, em indicadores. O conteúdo dos Indicadores preserva a estrutura que os consolidou como ferramenta de aprendizado: questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas. Cada indicador é composto por esses três tipos de questões, sendo as de profundidade e as binárias obrigatórias para a elaboração do relatório de diagnóstico (ibid.).

O diagnóstico de avaliação permite à empresa, situar-se em cinco estágios de governança sustentável e de responsabilidade social empresarial, definidos em: Cumprimento e tratativa inicial; Iniciativas e práticas; Políticas, procedimentos e sistemas de gestão; Eficiência; e Protagonismo, a partir do qual pode-se responder a um questionário “composto por 47 indicadores, distribuídos em quatro dimensões, oito temas e 18 subtemas” (ibid.). Após obter o diagnóstico, a empresa deve ir para a etapa de planejamento pois, conforme afirma o Instituto, “mais importante do que o diagnóstico é o que se planeja fazer a partir das informações geradas por ele” (ibid.).

## 2.4 Índice de Sustentabilidade Empresarial - ISE B3

Como afirmado antes, os índices de sustentabilidade empresarial servem, dentre outras, para medir o grau de efetividade da política de sustentabilidade praticada por determinada organização, em um dado período, e geralmente refletem alguma finalidade projetada, no caso...

O objetivo do ISE B3 é ser o indicador do desempenho médio das cotações dos ativos de empresas selecionadas pelo seu reconhecido comprometimento com a sustentabilidade empresarial. Apoiando os investidores na tomada de decisão de investimento e induzindo as empresas a adotarem as melhores práticas de sustentabilidade, uma vez que as práticas ESG (Ambiental, Social e de Governança Corporativa) contribuem para a perenidade dos negócios. (ISEB3, 2021)

Ainda, a instituição afirma que seu questionário de sustentabilidade está estruturado em quatro níveis: dimensões, temas, tópicos e perguntas, e que...

Estão baseados no modelo do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) - ou Conselho de Normas de Contabilidade de Sustentabilidade (SASB), ajustado para a realidade do ISE B3. Para o conteúdo também são usadas como referenciais as ferramentas publicadas pela *Global Reporting Initiative* (GRI) e pelo Sistema B, além do histórico do próprio ISE B3. (ibid.)

Os temas estão classificados em dois tipos, conforme sua materialidade setorial: “Gerais”, respondidos por todas as empresas, pois são para todos os setores, e “Específicos”, apenas para alguns setores, respondidos apenas pelas empresas desses setores.

A carteira de número 16, do Índice de Sustentabilidade Empresarial ISEB3, leva em consideração os ODS das Nações Unidas.

Assim inúmeras empresas, isoladamente ou associadas a outras organizações, e amparadas por novas metodologias, terminologias e tecnologias de coleta, processamento e análise de dados e informações estão incorporando novas formas de saber-fazer eficiente e

eficaz, condizentes com os valores que afirmam vivenciar, ou guiadas pela necessidade de estruturação de suas próprias operações sob a premissa de que um mundo ambiental e socialmente insustentável compromete os seus próprios interesses econômicos.

### **3. ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE**

#### **3.1 Americanas – Relatório Anual 2021**

No relatório analisado da Americana S.A. consta que a empresa possui mais de 44 mil associados, mais de 3.500 lojas em todo o país e um volume de vendas de R\$ 55,3 bilhões (Americanas, Relatório 2021, p. 11). Ainda, em 2021, a Americanas S.A. registrou um crescimento em vendas de 33% em relação a 2020, e atingiu o maior lucro da história. Dentre as várias ações socioambientais apresentadas no Relatório de Sustentabilidade de 2021, verificou-se que a empresa possui uma boa participação no setor de “filantropia social”, com contribuições pontuais para o desenvolvimento e a ampliação de fábricas de vacinas, doação de notebooks para secretarias de educação, e de livros para comunidades carentes, além da entrega de alimentos e água para regiões atingidas por fortes chuvas” (ibid. p. 17).

A empresa também mantém projetos para inclusão social e geração de renda, como o Americanas na Favela, que leva entregas e capacita profissionalmente moradores dessas comunidades, impactando, atualmente, na vida de mais de um milhão de moradores. Desenvolve o Programa Americanas Social, que apoia 14 instituições, e mantém parceria com a Fundação Amazônia Sustentável (FAS), que visa “desenvolver” pequenas comunidades ribeirinhas e indígenas, além de firmar parceria com o Unicef para combater a evasão escolar (ibid. p. 14). O relatório ainda aponta que foram feitas doações para compra de cobertores, máscaras e pares de meias para populações carentes nos estados do Pará, Amazonas e São Paulo, e que meias foram recicladas, transformadas em cobertores e doadas para 34 instituições.

O Americanas Social, trabalha para que 100% do lucro dos produtos vendidos seja revertido para as instituições participantes. Segundo a empresa, em 2021, foram impactadas positivamente mais de 165 mil pessoas, além da ampliação do número de parceiros, que somaram 14 ONGs participantes e previsão de expansão para 100 até 2023.

A empresa também afirma que está alinhada ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e à Agenda 2030 para alcance dos 17 ODS, priorizando o ODS 4 - Educação de Qualidade, 5 – Igualdade de Gênero, 8 – Trabalho Digno, 10 – Redução das Desigualdades e 13 Ação Climática (ibid. p. 45).

Em relação à finalidade deste artigo, destacamos que a empresa afirma ter finalizado 2021 com 2.201 postos de trabalho abertos e que, além dos associados próprios, possui 1.968 terceirizados, referentes a contratos de empresas especializadas de limpeza, segurança, contabilidade, alimentação, informática e engenharia (ibid. p. 75). Dos seus 44 mil funcionários, 37.692 (85%) são permanentes e 6.789 (15%) temporários. A empresa ainda possui um programa que visa aumentar as possibilidades de trabalho para jovens de 14 a 24 anos em situação de vulnerabilidade, por meio da oferta de emprego e de cursos de capacitação, disponibilizado de forma gratuita, para 1.000 jovens por mês em plataforma digital.

A análise do relatório de sustentabilidade de 2021 da Americanas S.A. indica um bom nível de engajamento em sua gestão sustentável, mesmo que se verifique que para o tripé do modelo ESG, a parte ambiental e a parte filantrópico-social ainda são preponderantes. Em relação ao 8 ODS, trabalho decente e crescimento econômico, pode-se verificar que, mesmo sendo uma empresa de varejo, altamente digitalizada e com parte significativa de suas transações processando-se em suas plataformas digitais, além de atuar mais fortemente no setor de serviços, as orientações sobre sustentabilidade da Americanas S.A. ainda não contemplam qualquer preocupação, assim como não fazem menção às questões relacionadas às inovações



tecnológicas implantadas e o impacto delas sobre a quantidade e a qualidade da sua mão de obra. Contudo, ciente ou não sobre os problemas crescentes da disrupção tecnológica para o trabalho humano, a empresa oferece programas de treinamento profissionais para vários níveis acadêmicos de formação, inclusive externo, tanto para construção de competências *hard* e *soft*, quanto para programas de pós-graduação que, de certa forma, podem indicar que ela reconhece que as competências profissionais estão mudando profundamente e que novas condições precisam ser criadas para que se consiga fazer uma transição menos traumática para uma economia baseada em serviços, em servir e em conhecimento humano diferencial.

Como o setor de serviços tem absorvido uma parte dos trabalhadores dispensados pelo setor industrial sumariamente impactados pela automação, a Americanas S.A. seguiu essa tendência e vem aumentando o número de colaboradores e parceiros, fato que pode ser revertido pelo crescimento das vendas *on line* ou pela expansão de sistemas de inteligência artificial e de atendimento e logística automatizada em suas operações básicas.

### **3.2 Movida - Relatório Integrado 2020**

A Movida Participações S.A. é uma empresa brasileira cuja missão é a de engajar pessoas no desenvolvimento de soluções para a mobilidade urbana, visando a geração de impacto positivo em todas as localidades em que esteja presente (Relatório Integrado Movida 2020, p.6). A empresa possui 3.328 colaboradores diretos e 256 terceirizados, atuando, principalmente, nas divisões de locação de veículos, gestão e terceirização de frotas (GTF) e venda de automóveis seminovos. A empresa afirma ser a primeira do setor a ingressar na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 e a 2ª no Brasil a conquistar a Certificação de Empresa B e ingressar no ecossistema de empresas que afirma conjugar propósito com rentabilidade, também denominado de setor 2.5 (ibid. p. 13). Para os valores institucionais relacionados à sustentabilidade, a empresa afirma praticar atitudes ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas (ibid. p. 16).

Segunda a Movida S.A., o relatório analisado foi elaborado em conformidade com as Normas GRI, opção Essencial, e de acordo com os princípios do Conselho Internacional para Relato Integrado (*International Integrated Reporting Council – IIRC*), além de considerar os ODS; os Princípios do Pacto Global; as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD*); e os indicadores SASB (ibid. p. 3).

A empresa afirma que as questões relacionadas às mudanças climáticas são prioritárias, dentro do pilar ambiental e que, em razão disso, todas as suas atividades são orientadas por uma política de sustentabilidade que abrange diretrizes em práticas de gestão, governança corporativa, inovação e responsabilidades socioambiental e financeira, garantindo que os aspectos “ASG” (sic) sejam entendidos como referência e considerados para todas as atividades cotidianas (ibid. p. 30).

Sem sobra de dúvida, um dos setores que nas últimas décadas mais contribuíram para o aumento da degradação ambiental e das mudanças climáticas foi o automotivo, provocado principalmente pela expansão mundial no consumo de automóveis. Por esse motivo, a indústria automotiva, assim como os veículos automotores, passou a consumir enormes quantidades de recursos do planeta, contribuindo ainda mais para o aumento significativo de diversos riscos ambientais, inclusive os relacionados à própria saúde humana, fazendo com que se aumentassem as exigências, sociais e legais por soluções sustentáveis rápidas e eficientes para as empresas desse setor (PEÑA et al., apud SANTOS, 2015, p. 742). Por essa razão, um dos setores que mais impactos sofreu pela introdução de novas tecnologias disruptivas, em anos recentes foi o de veículos automotivos, em suas diversas modalidades, além da incorporação de

várias tecnologias direcionadas especificamente à melhoria da mobilidade urbana e da economia de consumo, principalmente nas grandes cidades.

Dentre as inúmeras tecnologias incorporadas aos produtos automotivos, surgiram aquelas que permitiram o compartilhamento em larga escala de vários tipos de veículos, tendentes a diminuir o número de aquisições particulares e que, em consequência, pode-se projetar uma diminuição acentuada nas compras dos chamados veículos de passeio. Outra tecnologia incorporada aos veículos de transporte de passageiros e de cargas, que trará grandes mudanças estruturais para a economia dita 4.0 refere-se à automação, que dispensa qualquer intervenção humana no manuseio desses veículos e que, portanto, pode ter um impacto negativo gigantesco no mercado de trabalho para motoristas profissionais, inclusive de frete. E, talvez, a tecnologia veicular que tenha maior impacto positivo para a saúde do planeta se dê pela massificação do uso de veículos automotores elétricos, ou que dispensam o uso de combustíveis fósseis, que, inegavelmente são um dos maiores agentes de poluição atmosférica do planeta.

A Movida S.A. atua em uma ponta do setor automotivo que começa a crescer bastante e parece ser uma aposta de usabilidade para o futuro utilitário do automóvel, como vem ocorrendo em vários outros setores; o oferecimento de serviços para uso de bens, em detrimento da posse. Por isso, em seu mapa de análise de riscos não figuram preocupações relacionadas às questões pertinentes à substituição do trabalho humano por sistemas inteligentes incorporados aos produtos automotivos que já começam a ganhar as ruas das principais cidades do mundo. O modelo de negócio da empresa já nasceu envolvido em processos enxutos em relação a mão de obra, portanto, ignora totalmente o desemprego tecnológico.

Por fim, por fazer parte de um “ecossistema” altamente poluidor, a Movida S.A. também pauta sua política de sustentabilidade muito mais no “pé” econômico-ambiental do que no humano-social.

### **3.3 Natura &co – Relatório Integrado América Latina 2021**

Sem dúvidas a Natura &co é uma das companhias nacionais que mais tem se dedicado às questões relacionadas à sustentabilidade e à preservação e conservação dos sistemas biológicos do país, tendo buscado, desde cedo, incorporar “tecnologias” naturais em seus produtos, patrocinado ações para conscientização ecológica entre seus clientes e fomentado um relacionamento ético em toda sua cadeia humana de suprimento, além de assumir que suas prioridades para 2030 concentram-se nos esforços para enfrentar a crise climática e proteger a Amazônia, defender os direitos humanos e ser mais humana, abraçar a circularidade e a regeneração (Natura. Relatório Integrado 2021, p. 32).

Ainda, a empresa se utiliza de modelo próprio para mensuração da sustentabilidade, a partir da ferramenta IP&L, que...

É uma ferramenta de gestão integrada que permite contabilizar, além dos resultados financeiros, o impacto da atuação empresarial nas dimensões ambiental, social e humana. Os resultados do estudo consideram diversas outras frentes de atuação da empresa, como emissão e compensação de carbono, circularidade de resíduos, regeneração e conservação de biomas, geração de renda para a rede e seus impactos em saúde e bem-estar (NATURA. Relatório Integrado 2021, p. 40).

Este modelo de análise mostrou que para cada US\$ 1 de receita a Natura &co gerou um retorno líquido de US\$ 1.5 em benefícios para a sociedade em 2021 (ibid. p 42).

O grupo Natura &Co opera em mais de 100 países, em 4 continentes, organizado em 4 unidades de negócio. Possui 790 lojas entre próprias e franquias, quase 2 milhões de consultoras (Natura), quase 2,8 milhões representantes (Avon) e quase 18 mil colaboradores (ibid. p 18). Indicando que a empresa possui um capital humano volumoso e capilar. Além

desses, a empresa ainda possui um modelo de negócio inclusivo que beneficia mais de 9 mil famílias em todo o Brasil (7 mil na Amazônia), contribuindo para a conservação de 2 milhões de hectares de floresta (ibid. p 58).

Dentre as diretrizes para sustentabilidade ambiental, encontram-se o combate à crise climática, proteção à Amazônia, redução de emissões de GEE e meta de “carbono zero” até 2030, além de concentrar-se em parâmetros mais atuais de bem-estar humano e qualidade de vida, como o conceito de *living income*, o custo social do carbono e o valor dos serviços ecossistêmicos da floresta, entre outros (ibid. p 43).

Em relação aos seus produtos, a empresa afirma fomentar a circularidade e a regeneração, trabalhando com 95% ou mais de ingredientes renováveis ou naturais e 95% ou mais com fórmulas biodegradáveis.

Para a dimensão social, a empresa busca ser mais humana para seus associados, patrocinar a igualdade de gênero, a inclusão de grupos pouco representados e salário digno para todos, além de trabalhar para combater a intolerância e a violação dos direitos humanos. E para a dimensão capital humano, objeto deste artigo, a empresa afirma que...

Fomenta entre suas consultoras e representantes a formação de um ecossistema que favoreça o empreendedorismo e a geração de renda a partir de um modelo justo e confiável. O Movimento Natura que se dedica à geração de impacto social para as consultoras e líderes, buscando potencializar seu papel de agentes de transformação dentro de suas comunidades (ibid., p. 52).

A empresa também mantém um programa de crédito educacional, que auxilia consultoras e seus familiares a realizar cursos técnicos, de graduação, de pós-graduação e de idiomas e, talvez, considerando o desemprego tecnológico futuro, a empresa também oferece um programa de transição de carreira, que dá suporte no processo de recolocação profissional.

Apesar das preocupações humanas relacionadas ao seu capital humano, e essa é uma questão que se repete em vários relatórios, pouco mais de 12% dos colaboradores estão acima dos 50 anos de idade, sendo que 45% deles ocupam cargos de gerência e direção.

Por ser um negócio que se consolidou a partir de uma rede capilar de distribuição de produtos, a Natura &Co possui um capital humano representativo, tanto em relação aos seus próprios colaboradores, quanto em sua cadeia de suprimento de produtos naturais. Contudo, como todas as grandes empresas da modernidade, ela vem avançando no processo de digitalização e automação, inclusive do atendimento, que representa uma das principais dimensões negativamente impactantes para o mercado de trabalho humano futuro, ainda mais para um modelo de negócio que se desenvolveu baseado em vendas por relacionamento e que foi revolucionário por atravessar fronteiras e gerações ao longo dos anos, e ter ajudado a promover autonomia e liberdade de escolha para mulheres, ao oferecer uma fonte de renda em um período em que elas não tinham oportunidade de trabalho (ibid. p. 146), no caso da Avon.

Segundo a Natura &co, suas vendas *on-line*, que consideram tanto o canal de vendas direto para o consumidor final e as vendas realizadas pelas consultoras em seus espaços digitais, cresceram 36% em relação a 2020 (ibid. p. 149). Além disso, a empresa afirma que o foco de seu atendimento é proativo e realizado por serviço humano altamente qualificado, mas com apoio de inteligência artificial para identificar as possíveis necessidades de consultoras e consumidores para antecipação de soluções.

O mapa de riscos da empresa não aborda questões relacionadas aos impactos tecnológicos potencialmente negativos sobre seu capital humano, posto que, como é afirmado no relatório de sustentabilidade 2021 (ibid. p. 178), o mapeamento de riscos e oportunidades identificou fatores de riscos (ameaças) apenas no aspecto climático, sobretudo de transição, que isoladamente ou conjugado, pode apresentar vários tipos de riscos aos colaboradores de qualquer empresa na era da modernidade líquida (BAUMAN, 2006).

Por fim, a análise do relatório indica que a Natura &co possui uma forte cultura organizacional voltada para a sustentabilidade, principalmente em relação à dimensão humano-social-ambiental, permitindo inferir que várias ações relacionadas às inovações tecnológicas –ecoinovação –, levam em consideração tanto o capital humano atual da empresa quanto as pessoas que trabalham nas comunidades fornecedoras dos produtos primários utilizados como insumo em seus produtos, além de apontar que a empresa reconhece que as mudanças tecnológicas da atualidade, tanto quanto as mudanças climáticas, demandam uma nova forma de relacionamento organizacional entre as pessoas vinculadas aos seus processos de trabalho e o mundo que lhes cerca.

### 3.4 Renner S.A. - Relatório Anual 2021

A Renner S.A. é uma empresa nacional que atua no ramo varejista da moda. Conta com cerca de 27 mil colaboradores e recebe mais de 1 bilhão de visitas em seu sítio na internet. A empresa afirma ser a maior varejista de moda *omnichannel* no Brasil, possuindo 404 lojas físicas, sendo 392 em todos os estados do país, 8 no Uruguai e 4 na Argentina (Relatório Anual 2021, p. 9)

Segundo o relatório, o capital social e de relacionamento da Renner S.A. concentra 533 fornecedores e 974 subcontratados que fabricam vários produtos para revenda. Possui ainda 2.041 fornecedores de outros produtos e serviços. Alguns projetos apoiados pelo Instituto Lojas Renner beneficiaram mais de 46 mil pessoas diretamente. Ainda, consta no relatório que a empresa recolheu R\$ 2,4 bilhões em impostos e taxas a serem revertidos pelos governos para o desenvolvimento do país. Em relação ao seu capital humano, a empresa afirma que pagou mais de R\$ 1,6 bilhão em remuneração e benefícios, além de R\$ 217,3 milhões distribuídos aos colaboradores como Programa de Participação nos Resultados (ibid. p.20). Por outro lado, a empresa afirma que nos últimos anos, tocou vários projetos de inovação em diferentes áreas direcionados pelo uso de inteligência artificial (ibid. p. 13).

A empresa desenvolve vários programas descritos como éticos e sustentáveis, dentre os quais, o de fornecedores responsáveis, cujo objetivo se destina a gerar valor, com base no respeito ao meio ambiente, aos direitos humanos e ao trabalho, além de promover o consumo consciente e de trabalhar com 100% de algodão certificado (ibid. p. 17). A empresa ainda se comprometeu a construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos “minorizados”, e busca alcançar, pelo menos, 50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras, e 55% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres.

Outro compromisso da empresa busca incorporar princípios de circularidade no desenvolvimento de seus produtos e serviços, investindo no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas. Além, de se comprometer em eliminar as embalagens plásticas das suas lojas físicas e do *e-commerce* que não possam ser reutilizadas ou recicladas pelos clientes, e buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos resultante das operações dos fornecedores estratégicos (ibid.).

A Universidade Renner (UR) é definida pela empresa como um ecossistema de aprendizagem que conecta curadoria de excelência, oportunidades de desenvolvimento e *social learning* numa única plataforma, destinada aos colaboradores e fornecedores.

Além da Universidade a empresa oferece aos seus colaboradores uma política de reembolso para educação continuada (cursos presenciais e *online*, seminários, congressos) em temas de negócio e comportamentais e, para lideranças e potenciais lideranças, oferece uma política específica de educação continuada, missões de *benchmark* e imersão em idiomas (ibid).

O relatório, assim como os anteriores, indica a preferência pela dimensão ambiental-social-filantrópica, principalmente para o seu capital humano, podendo indicar que a empresa também percebe que a dinâmica de estruturação das competências profissionais está

em profunda transformação e que, os caminhos prováveis são a “desempregabilidade” ou a incorporação de novas competências profissionais e adaptabilidade.

Por possuir um nível elevado de colaboradores, internos e externos, a empresa tem se preocupado também com a dispersão das suas políticas sustentáveis para dentro de sua cadeia de fornecedores, principalmente pelo fato do setor da moda ter sido fortemente criticado por acobertar empresas que praticam relações de trabalho imorais e criminosas, como trabalho análogo a escravidão e utilização de mão de obra infantil e de imigrantes ilegais.

Em suma, não foi encontrado no relatório de sustentabilidade analisado qualquer preocupação, menção ou ação destinada a considerar os impactos das TIC's, IoT, ou IA sobre a qualidade e a quantidade da mão de obra utilizada nas operações cotidianas da empresa, indicando que em relação aos seus negócios, a empresa ainda não vislumbra impactos negativamente profundos decorrentes do desemprego tecnológico para o seu capital humano.

#### **4. CONCLUSÃO**

Este trabalho tratou de investigar se as organizações selecionadas desenvolvem algum tipo de política sustentável que considere os possíveis impactos negativos das tecnologias disruptivas sobre o seu capital humano, ou se têm concebido ações específicas tendentes a atenuar a possível substituição em larga escala de trabalhadores humanos por sistemas inteligentes e de automação, a partir da leitura dos relatórios de sustentabilidade publicados pelas mesmas.

De forma geral, o que se verificou foi que para a maioria das organizações analisadas ainda predomina uma política de sustentabilidade orientada muito mais pelo eixo econômico-ecológico-filantrópico do que pelo ambiental-humano ou mesmo, o humano-econômico. A primazia pela dimensão econômico-ecológica parece se dá, além da visibilidade e publicidade gratuitas, como muitos afirmam, pelo fato de que na visão empresarial mais propagada, a conservação ambiental ajuda as empresas a administrar os riscos em suas cadeias de suprimento, a manter os preços dos insumos baixos e a identificar novas oportunidades potenciais de mercado (TERCEK e ADAMS, 2014). Enquanto que para a dimensão humana, a visão empresarial mais difundida preconiza que ninguém é insubstituível, ainda mais em um mundo amparado por máquinas que podem pensar e interagir como nós, sem ter o “desprazer” de apresentar eventualmente problemas de natureza psíquica, biológica ou social.

A análise ainda sugere que essas empresas, de certa forma, consideram verdadeiros alguns preceitos da teoria econômica clássica, que assevera que o crescimento econômico e a prosperidade levam inevitavelmente ao uso racional dos recursos naturais, ao progresso tecnológico e a novas necessidades e soluções socioambientais, e que, quando as sociedades se tornam mais ricas e instruídas, elas se voltam para os desafios mais globais e urgentes (DE MASI, 2000; FARIA, 2014; PINKER, 2018), inclusive aqueles relacionados ao uso decente da mão de obra, em novos tipos de empregos e profissões que vão surgindo, anulando, de certa forma, os efeitos negativos provocados pelo desemprego tecnológico temporário.

Essa mesma visão considera que os desafios da atualidade relacionados ao trabalho humano, assim como à massificação de novas tecnologias limpas, trarão novas formas de contratos sociais e de empregos, adequados à mudança da força de trabalho e da natureza evolutiva do trabalho (SCHWAB, 2016, p. 55), sendo que o grande desafio do presente, até maior do que tentar proteger empregos que serão sumariamente substituídos, é o de capacitar a força de trabalho para que ela se readéque às novas formas de se trabalhar, incorpore as novas competências profissionais exigidas e se aproprie dos novos modelos e mecanismos de aprendizagem que servirão de suporte para se conseguir um nível seguro de crescimento econômico, combinado com a oferta de emprego decente e de recompensas justas em ambientes humanizados e saudáveis.

Esse raciocínio é corroborado por aqueles que acreditam que estamos verdadeiramente sendo arrebatados para uma nova e poderosa revolução tecnológica, que trará consigo grandes transformações sociais, como a diminuição das horas e de muitas situações degradantes e alienantes do trabalho humano, resultando em enormes benefícios para milhões de pessoas que, segundo se supõe, disporão de mais tempo livre para o lazer, a saúde e o aprendizado contínuo (DE MASI, 2006; SCHWAB, 2016), consubstanciado em uma das frases mais repetidas pelo meio empresarial da atualidade: aprender a aprender.

Uma indicação da aceitação dessa premissa nas empresas analisadas, é que todas elas desenvolvem vários programas de cunho educacional, tanto para o seu capital humano, quanto de forma filantrópica para o público externo residente em localidades desprovidas de oportunidades justas ou das possibilidades fundamentais para ampliação do seu próprio nível de conhecimento incorporado, considerado como fator imprescindível para a melhoria da qualificação técnica e do crescimento pessoal, assim como para a imersão em processos de realocação profissional seguros, além de servirem como único meio de qualificação para muitas pessoas sem condições financeiras para frequentar um curso qualificante, assim como para aqueles trabalhadores que já internalizaram que suas profissões serão impiedosamente aniquiladas pelos novos modelos de estruturação do trabalho e da nova forma de configuração dos empregos e carreiras.

Por outro lado, o cenário atual ainda é altamente preocupante, principalmente porque os trabalhadores substituídos por sistemas automatizados, básicos ou avançados, não estão conseguindo encontrar ocupações adequadas e decentes com a mesma intensidade e proporção de antes (RIFKIN, 2004), em áreas recém criadas ou reorganizadas a partir da nova estruturação da economia. Essa constatação fez crescer os questionamentos daqueles que se contrapõem, em parte, aos supostos benefícios desse processo, considerando, além da incapacidade absoluta do mercado atual para absorver um contingente maior de trabalhadores em condições decentes, como necessária para implementação de políticas sustentáveis eficientes, a introdução de estímulos positivos do próprio mercado, através de auxílios governamentais e isenções fiscais, ou negativos, pela criação de impostos e taxas ambientais constituídos, principalmente, pela criação de “penalizações” pecuniárias contra aqueles que investem mais em automação do que em pessoas, e seu contrário, ou através da exigência de compensações ambientais para aqueles que poluem em excesso, visando reivindicar um tipo de crescimento qualitativamente diferente, que leva em conta os impactos ambientais, humanos, territoriais e sociais de forma equânime (FARIA, 2014; HARARI, 2016).

Contudo, enquanto governos, organismos internacionais e mercados continuam ziguezagueando em busca de soluções viáveis, principalmente sob uma perspectiva econômica-ecológica, o protagonismo filantropo-educacional no meio organizacional privado vai se consolidando amplamente, inclusive, em decorrência do processo de encolhimento operacional dos Estados nacionais, materializado pela diminuição dos recursos destinados ao oferecimento desse e de outros tipos de educação e de profissionalização necessários para superação dos problemas relacionados às mudanças gigantescas que estão ocorrendo no mercado de trabalho, que também são considerados essenciais pela maioria das empresas, como meio para superação equilibrada de um modelo industrial (técnico-instrumental-mecanicista) para outro baseado em serviços (cognitivo-dialogal-relacional), exigindo-se novos perfis profissionais e outras habilidades funcionais que, aparentemente, o Estado não terá condições de realizar sozinho.

O fato é que a automação, a reengenharia e a digitalização estão impactando amplamente em vários setores econômicos, e que muitos humanos estão inapelavelmente sendo deixados para trás, de forma intencional ou não, sendo necessário um esforço institucional muito maior, caso o mundo queira se reorganizar através da consolidação de um modelo sustentável verdadeiro, que contemple de forma justa as dimensões ambiental-humano-social, tornando-se a dimensão econômico-filantrópica apenas residual.

Uma questão que, talvez, indique de forma clara que o desemprego tecnológico será uma realidade cada vez mais presente em nossas vidas, tendendo a se aprofundar na medida que mais tecnologias de automação e TIC's forem sendo incorporadas aos processos de trabalho, assemelha-se ao que está ocorrendo com os trabalhadores mais novos, situados na faixa de 18 a 24 anos de idade, que representam o grupo com maior número de desempregados, quase 30% em 2021 (IPEA, 2022). Para esses cidadãos, o primeiro emprego está cada vez mais distante no tempo, mais incerto em termos de espaço e mais precarizado em termos legais.

Conclui-se que não conseguimos identificar de forma clara, nos relatórios analisados, como a disrupção tecnológica e os seus efeitos no mercado de trabalho estão sendo percebidos e trabalhados pelas empresas consideradas socialmente responsáveis, em relação ao seu capital humano, e se existem programas ou ações destinados a permitir uma transposição equilibrada entre o processo de automação e a eliminação inevitável de milhares de empregos, além daqueles de cunho educacional já mencionados, que visam basicamente estruturar os trabalhadores às novas necessidades das próprias organizações.

Em razão disso, consideramos que a metodologia utilizada serviu parcialmente para se responder ao problema inicial, podendo ser completada, em trabalhos futuros, por uma pesquisa de campo, junto às empresas consideradas, sobre como elas analisam as questões aqui levantadas e como as informações são trabalhadas nos respectivos relatórios.

Por fim, concluímos que este trabalho serviu para o aprofundamento do debate sobre algumas implicações sociais decorrentes do desemprego tecnológico, em função da disrupção tecnológica do trabalho, além de indicar a necessidade de construção e de evidenciação, nos relatórios de sustentabilidade empresarial, dos indicadores das políticas praticadas que efetivamente se colocam como contrapeso entre o provável desemprego tecnológico que vários estudos consideram como realidade insuperável, como forma de tentativa de efetivação do 8º ODS na política de sustentabilidade empresarial pretendida.

## **REFERÊNCIAS**

BAUMAN, Z. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

BAUMAN, Z. Vida para o consumo; a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BELLEN. H M. Van. Indicadores de sustentabilidade; um levantamento dos principais sistemas de avaliação. Cadernos EBAPE.BR - Volume II - Número 1 - 2004 [https://www.researchgate.net/publication/274938743\\_Indicadores\\_de\\_sustentabilidade\\_um\\_levantamento\\_dos\\_principais\\_sistemas\\_de\\_avaliacao/link/5699551008aeeea985947098/download](https://www.researchgate.net/publication/274938743_Indicadores_de_sustentabilidade_um_levantamento_dos_principais_sistemas_de_avaliacao/link/5699551008aeeea985947098/download). Acesso 11/07/2022.

BELLEN. H M. Van. Indicadores de sustentabilidade; uma análise comparativa. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BENEDICTO. S. C. RODRIGUES. A. C. R. PENIDO. A. M. Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial: uma reflexão teórico-analítica. Disponível em <https://www.cdp.net/en/articles/media/new-report-shows-just-100-companies-are-source-of-over-70-of-emissions>. Acesso em 07/07/2022.

BREGMAN, R. Humanidade; uma visão otimista do homem. São Paulo: Editora Crítica, 2021.

BRUM, A. J. Desenvolvimento econômico brasileiro. 16ª edição. Petrópolis: Editora Vozes, 1996.

CAPRA, F. O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente. São Paulo: Cultrix, 2006.

- CERQUEIRA, H. E. A. AMORIM W. A. C. Evolução e características do emprego no setor bancário. Scielo, 1998. Em <https://www.scielo.br/j/rep/a/7fy9thchDhMyNFGC4xrfShC/?lang=pt#>. Acesso 09/07/2022.
- CHANG, H. J. 23 coisas que não nos constaram sobre o capitalismo. São Paulo: Cultrix, 2013.
- DE MASI, D. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- DIAMOND, J. Colapso: como as sociedades escolhem o fracasso ou o sucesso. 14ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2020.
- DIAS, L. S. MARQUES, M. D. Organizações e sustentabilidade: aproximação, cooperação e distanciamento. Revista Gestão Org. V. 15, n 2017, p. 73-85. Disponível em <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/22224>. Acesso em 24/06/2022.
- ELKINGTON, J. Canibais com garfo e faca. São Paulo: Makron Books, 2012.
- FARIA, J. H. Por uma teoria crítica da sustentabilidade. Revista Organizações e Sustentabilidade, Londrina, v. 2, n. 1, p. 2-25, jan./jun. 2014. Em <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ros/article/view/17796>. Visitado 28/06/2022.
- FEIL, A. SCHREIBER, D. Análise da estrutura e dos critérios na elaboração de um índice de sustentabilidade. Sustentabilidade em Debate - Brasília, v. 8, n.2, p. 30-43, ago/2017. Em [file:///C:/Users/47596082220/Downloads/Analise\\_da\\_estrutura\\_e\\_dos\\_criterios\\_na\\_elaboracao.pdf](file:///C:/Users/47596082220/Downloads/Analise_da_estrutura_e_dos_criterios_na_elaboracao.pdf). Acesso 26/06/2022
- FEIL, A. SCHREIBER, D. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cebape/a/hvbYDBH5vQFD6zFjC9zHc5g/?lang=pt>. Acesso em 25/06/2022.
- FONSECA, R. C. Indicadores de sustentabilidade empresarial de boas práticas para Micro e Pequenas Empresas: análise crítica e *framework* conceitual. Curitiba; 2020. Em <http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/24683/1/sustentabilidadeempresarialboaspraticas.pdf>. Visitado 28/06/2022.
- GEERING, L O mundo futuro; do passado cristão ao futuro global. São Paulo: Fonte Editorial, 2011.
- HARARI, Y. Homo Deus: uma breve história do amanhã. São Paulo: Cia das Letras, 2016.
- HARARI, Y. 21 lições para o século 21. São Paulo: Cia das Letras, 2018.
- IBGE. Em <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 11/07/2022.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis – Guia Temático: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção. Em <https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/>. Acesso em 17/05/2022.
- ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISB 3). Disponível em [https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm) em 16/05/2021. Acesso em 17/05/2022
- LOURENÇO, M. L.; CARVALHO, D. Sustentabilidade social e Desenvolvimento Sustentável. 2013. Disponível em <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2346>. Acesso em 15/07/2022.



KHANNA, P. O segundo mundo; impérios e influência na nova ordem mundial. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2008.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 16/05/2022.

PINKER, S. O novo iluminismo: em defesa da razão, da ciência e do iluminismo. São Paulo: Cia das Letras, 2018.

RIFKIN, J. O Fim dos Empregos: contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books, 2005.

SACHS, I. Caminhos para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 2009.

SANTOS, G. S. A indústria automobilística e o meio ambiente: uma visão sustentável. Anais do VII Simpósio de Engenharia de Produção de Sergipe. Sergipe, 2015. Disponível em <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/8233/2/IndustriaAutomobilisticaMeioAmbiente.pdf>. Acesso em 23/05/2022.

SCHWAB, K. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SISTEMAS DE GESTÃO AMBIENTAL. Requisitos com orientações para uso. ABNT NBR ISO1400. Disponível em <https://www.ipen.br/biblioteca/slr/cel/N3127.pdf>. Acesso em 16/05/2022

STIGLITZ, J. Globalização: como dar certo. São Paulo: Cia das Letras, 2007.

TERCEK, M. R. ADAMS, J. Capital natural: como as empresas e a sociedade podem prosperar ao investir em meio ambiente. São Paulo: Alaúde Editorial, 2014.

TOFFLER, A. A terceira onda: a morte do industrialismo e o surgimento de uma nova civilização. 30ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2010.