

## GOVERNANÇA SOCIAL E AMBIENTAL NAS EMPRESAS HODIERNAS COMO INSTRUMENTO DE BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS E OS SEUS RESPECTIVOS REFLEXOS NO UNIVERSO EMPRESARIAL

Thomaz Matheus Pereira Magalhães (IC)<sup>1</sup>

Lourenço de Miranda Freire Neto (orientador)<sup>2</sup>

Apoio: PIBIC Mackenzie

### RESUMO

A partir dos avanços tecnológicos e dos novos meios de telecomunicação, as dinâmicas das relações de emprego estão se alterando rapidamente, descaracterizando gradativamente a visão tradicional das atividades laborais. Isso ficou ainda mais latente principalmente após o cenário pandêmico, em que a sociedade foi obrigada a readequar a suas dinâmicas por meio do uso da tecnologia. Diante disso, a legislação trabalhista estatal passa cada vez mais a ter dificuldades em regulamentar as relações empregatícias face à alta mutabilidade mercadológica, enrijecendo e dificultando o funcionamento orgânico das atividades laborais contemporâneas. A partir disso, emergiu-se a necessidade corporativa de criação de normas privadas, por meio de políticas “ESG”, que se enquadrem com as novas necessidades hodiernas. Essas normas possibilitam um maior bem-estar para os trabalhadores e geram benefícios para as corporações que as adotam, criando um ecossistema de benefícios para ambas as partes que compõe as relações de emprego.

**Palavras-chave:** ESG. Normas privadas. Governança Corporativa

### ABSTRACT

As a result of technological advances and new means of telecommunication, the dynamics of employment relationships are changing rapidly, gradually losing the traditional view of work activities. This became even more latent, especially after the pandemic scenario, in which society was forced to readjust its dynamics through the use of technology. In view of this, state labor legislation is increasingly having difficulties in regulating employment relations in the face of high market mutability, stiffening and hindering the organic functioning of contemporary work activities. From this, emerged the corporate need to create private standards, through "ESG" policies, which fit the new needs of today. These standards enable greater well-being for workers and generate benefits for corporations that adopt them, creating an ecosystem of benefits for both parties that make up employment relationships.

**Keywords:** ESG. Private Rules. Corporate governance

---

<sup>1</sup> Discente orientando de iniciação científica do curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Contato: [thomaz.magalhaes@mackenzista.com.br](mailto:thomaz.magalhaes@mackenzista.com.br)

<sup>2</sup> Professor orientador. Doutor em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, em regime de co-tutela e dupla titulação com a Universidade de Salamanca - Espanha, com o reconhecimento de tese "sobresaliente cum laude". Mestre em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco. Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Contato: [lourenco.freire@mackenzie.br](mailto:lourenco.freire@mackenzie.br)

## 1. INTRODUÇÃO

Desde 1º de maio de 1943, quando o então presidente Getúlio Vargas sancionou a CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), o Estado tem atuado veementemente para defender e resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores Brasileiros, sendo a legislação trabalhista do país considerada rígida. Isso, atualmente, mesmo tendo papel importante para o resguardo dos direitos sociais dos trabalhadores, também representa uma problemática no cenário socioeconômico atual, tendo em vista que resulta em encargos trabalhistas excessivos para as empresas, gerando diversos efeitos na economia, como impedimentos ao crescimento empresarial, diminuição a atratividade para investimentos externos e internos, desincentivo ao empreendedorismo e inseguranças no mercado financeiro. Além disso, a normatização trabalhista estatal excessiva também se demonstra engessada para resguardar as inúmeras variáveis e ressalvas que o advento da tecnologia e a indústria 4.0 trouxeram para as relações empregatícias hodiernas, surgindo a necessidade da criação de normas privadas que proporcionem a promoção de boas práticas trabalhistas e o resguardo do bem-estar do trabalhador concomitantemente com o alto dinamismo e mutabilidade mercadológica atuais. A partir desse cenário, o ESG surge como uma ferramenta de promoção de melhores práticas laborais dentro das empresas, sem depender da normatização estatal.

Portanto, nasce a necessidade de criação de medidas e políticas empresarias internas que visam preencher as lacunas deixadas pela normatização estatal enrijecida, proporcionando medidas que impactam positivamente os seus “stakeholders” e o meio ambiente. O “ESG” surge como uma boa resposta para isso, fazendo com que se crie os seguintes questionamentos: Quais as medidas e políticas “ESG” que as empresas, em especial as “startups” e demais companhias que possuem modelos de negócios complexos e disruptivos, estão utilizando para proporcionar melhores medidas trabalhistas e sociais para seus colaboradores e demais pessoas envolvidas no processo produtivo? Essas medidas geram impactos financeiros positivos para a corporação?

Dessa maneira, esta pesquisa será desenvolvida a partir da hipótese de que, com o advento da tecnologia, as relações empregatícias se alteraram drasticamente, de forma que surgiu inúmeras novas modalidades de emprego, que se alteram muito rapidamente, tornando ineficiente a tentativa estatal de regulamentá-las. Sendo assim, é necessário entender como as empresas hodiernas, por meio da adoção de medidas “ESG”, podem fazer para proporcionar boas práticas trabalhistas no ambiente laborativo sem a necessidade de regulamentação normativa estatal, além de poder proporcionar com essas práticas resultados positivos para o meio ambiente e para todos os “stakeholders” envolvidos nas atividades desenvolvidas pelo setor, além de bons resultados financeiros para elas mesmas.

Sendo assim, por ser uma temática nova e emergente no universo corporativo, este trabalho visa auferir as medidas “ESG” que as empresas veem adotando, objetivando de maneira geral, entender quais são elas e a forma que elas são implementadas dentro dos modelos disruptivos de negócios atuais e no decorrer do seu funcionamento. Além disso, de maneira mais específica, este trabalho visa saber quais os impactos financeiros positivos que essas medidas trazem para as companhias, além dos benefícios agregados a empresa.

Para que isso seja possível, iremos pesquisar mais profundamente a tomada de decisão que as empresas veem tomando pautadas nas políticas “ESG”, utilizando como mecanismo meio para isso a pesquisa mais aprofundada do tema, como ele está sendo aplicado na prática, análises mercadológicas e a valorização de ativos. Além disso, para se ter entendimento do tema, é necessário que o trabalho possua uma base teórica sólida, sendo essencial entender e refletir: A análise econômica do direito<sup>3</sup>, visando compreender a valorização dos agentes privados para o alcance de soluções eficientes nos problemas sociais, tornando menos necessária a intervenção estatal para isso; os ensinamentos acerca do papel do profissional do direito frente as novas evoluções que a tecnologia trouxe para o mercado atual<sup>4</sup>; a quebra do entendimento de desconexão entre direitos sociais e os de liberdade<sup>5</sup>, que explica o entendimento da completude e da relação direta íntima que ambos os direitos possuem um com os outros, fazendo com que não haja o desfavorecimento de um quando o outro prevalecer.; e, em suma, todos os outros posicionamentos que contribuirão positivamente para o desenvolvimento deste trabalho.<sup>6</sup>

A partir disso, este trabalho visa expor a conceituação de “ESG”, a sua relação e papel para promoção de boas práticas trabalhistas, quais seriam essas medidas, sua relação para a adoção de políticas e relações de trabalho, principalmente dentro das startups, e quais os impactos financeiros que elas geram para a empresa.

Para entender a necessidade de valorização da normatização trabalhista no âmbito privado, é necessário visualizar a necessidade que a realidade hodierna exige para que isso ocorra. A CLT foi criada na década de 40, época em que as profissões eram muito mais

---

<sup>3</sup> COASE, Ronald Harry. THE PROBLEM OF SOCIAL COST. **The Journal Of Law & Economics**. Chicago, p. 1-44. out. 1960

<sup>4</sup> SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future** (Second edition). Oxford University Press. EUA, 2017. 240 páginas. ISBN: 978-0198796633

<sup>5</sup> NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

<sup>6</sup> CF: FEIGELSON, Bruno *et al.* **O Advogado do Amanhã: estudos em homenagem ao professor richard susskind**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ltda, 2019; <sup>6</sup> FREIRE NETO, Lourenço de Miranda; LIMA, Priscila Luciene Santos de. ERA VARGAS E REGIME MILITAR DE 1964: ruptura ou continuismo?. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 184, 25 abr. 2020. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.21902/revrima.v1i26.3987>; etc.

restritas e menos complexas quando comparadas às atuais. O advento da tecnologia faz com que o funcionamento da sociedade seja muito volátil, se altere com grande frequência, tornando a legislação incapaz de regulamentar com eficiência e acompanhar o ritmo das mudanças devido a sua falta de celeridade e excesso de burocracia, o que pode gerar duas consequências: O aumento de passivos trabalhistas em função do descumprimento da legislação que não regulamenta com eficiência a modalidade de atuação empregatícia pretendida, ou o descarte de soluções eficazes e benéficas para ambas as partes da relação de trabalho pelo fato de não se enquadrar na legislação trabalhista estatal vigente.

É a partir dessa ótica que este trabalho adentra na análise econômica do direito, que pode ser entendida como um ramo que mescla as ciências jurídicas e econômicas<sup>7</sup>, ou seja, é um ramo da ciência jurídica, que tem como intuito utilizar ferramentas da economia para compreender e refletir a aplicação das normas jurídicas na sociedade.

Dentro disso, o renomado economista Ronald Coase, desenvolveu sua teoria, por meio do texto “O Problema do Custo Social”. Nele, o autor desenvolveu o ‘Teorema de Coase’, que diz que intervenções e regulamentações estatais não geram resultados para a resolução dos conflitos, visto que as partes sempre irão ponderar e negociar visando soluções eficientes, desde que não haja custo de transação (barreiras econômicas que impeçam a concretude da negociação) e que os direitos estejam claramente definidos. Muitas das vezes, deixar que o Estado intervenha nos conflitos fáticos não trará uma resolução eficiente para os agentes envolvidos no conflito, fazendo com que a solução encontrada entre o mercado ou o acordo das próprias partes possa trazer melhores resultados para o findar do conflito<sup>8</sup>.

Olhando para outro viés, o universo jurídico possui importante papel para a adequação dessas mudanças. Os advogados estão cada vez mais abandonando as suas maneiras de agirem perante a sociedade e seus clientes, deixando de ser “*problem solvers*” para se tornarem “*strategic partners*”<sup>9</sup>. As tecnologias estão cada vez mais alterando as demandas na sociedade e trazendo mecanismos que aprimoram a atuação jurídica do mercado.

Todo ordenamento jurídico deve ser correspondente com os valores e com a maneira que os seus jurisdicionados agem e pensam, ou seja, em curtas palavras o ordenamento jurídico corresponde a uma síntese da sociedade que está inserido. Dessa forma, as tecnologias disruptivas alteram a dinâmica social e a maneira que os indivíduos se relacionam,

---

<sup>7</sup> KAUFFMAN, Bernardo Fernandes. **Teorema de Coase e sua aplicação no processo de recuperação judicial do Grupo Oi Rio de Janeiro 2018**. 2018. 35 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2018.

<sup>8</sup> COASE, Ronald Harry. THE PROBLEM OF SOCIAL COST. **The Journal Of Law & Economics**. Chicago, p. 1-44. out. 1960.

<sup>9</sup> FEIGELSON, Bruno *et al.* **O Advogado do Amanhã**: estudos em homenagem ao professor richard susskind. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ltda, 2019.

exigindo que a visão tradicional do direito perca cada vez mais a sua importância, exigindo dos advogados e demais operadores da lei, *skills* que permitam acompanhar as inovações tecnológicas, fazendo com que o direito consiga regulamentar a sociedade de maneira correta, representando uma síntese correspondente de uma sociedade avançada e disruptiva.

10

Sendo assim, a partir do raciocínio retroexposto neste tópico introdutório, é possível concluir que o mundo está passando por novas transformações em função das novas tecnologias disruptivas, o que altera e cria modalidades de trabalho. Portanto, a partir disso, é necessário repensar as formas de regulamentação do trabalho, tendo em vista que a normatização estatal se apresenta insuficiente para regulamentar com precisão e eficiência as novas modalidades de trabalho, devendo haver assim, uma valorização do poder negocial entre terceiros pautada em medidas ESG, as quais podem promover melhores condições de trabalho e uma regulamentação mais eficiente da relação empregatícia.

## 2. ESG: CONCEITO GERAL

O termo “ESG” é algo que está extremamente em alta no universo corporativo hodierno e está cada vez mais impactando a maneira que as empresas são vistas. A sigla, em inglês, significa “*Environmental, Social and Corporate Governance*”, e faz referência a práticas empresariais voltadas para a melhoria do meio ambiente e da questão social interna e externa a corporação, além de medidas de governança corporativa transparentes e íntegras que podem materializar esses requisitos. Essas medidas retromencionadas estão muito em alta, e estão cada vez mais guiando a tomada de decisões das empresas e alterando a suas formas de planejamentos futuros.

A questão ambiental é uma letra de suma importância para a sigla, entretanto não compreende o escopo aqui estudado. Além dela, também é pertencente às políticas ESG a questão social, elucidada pela letra “S”, que faz referência a adoção de medidas que possam gerar impactos positivos no âmbito coletivo pelas empresas, ou seja, a criação de medidas e políticas no universo empresarial que sejam voltadas para a produção de resultados sociais positivos dentro e fora da corporação. É válido destacar que tais ações não se restringem apenas a gerar resultados para a sociedade através de produtos, serviços e campanhas, mas sim para todos os *stakeholders* que envolvem a cadeia produtiva de maneira direta e indireta, englobando fornecedores e colaboradores de todos os níveis hierárquicos, gerando, portanto, uma teia que visa promover o bem-estar da sociedade em geral.

---

<sup>10</sup> SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future** (Second edition). Oxford University Press. EUA, 2017. 240 páginas. ISBN: 978-0198796633

Essa questão coloca em pauta se a promoção e o resguardo de medidas sociais devem incidir sobre o âmbito privado ou estatal. Durante o início do século XX, era predominante o liberalismo econômico clássico, representado pelo Escocês Adam Smith, que destacava a predominância dos interesses privados com a justificativa de que eles eram responsáveis por conduzir os interesses coletivos<sup>11</sup>. Diante disso, nesse período houve o domínio da liberdade no âmbito econômico, em que as ações dos agentes individuais na economia eram dadas sem regulação estatal. Essa liberdade irrestrita acabou sucumbindo com a crise de 1929, em que foi gerado uma situação crítica em função da superprodução, o que gerou impactos econômicos profundos, como a quebra da bolsa de Nova Iorque, resultando em uma grande recessão econômica e o início de um período denominado como “grande depressão”. A partir disso, restou claro que a adoção de medidas econômicas liberais de maneira irrestrita foi ineficaz, o que fortaleceu no cenário econômico pós crise a intervenção estatal visando a reestruturação da economia, através de políticas como o “*New Deal*”, dado pelo presidente norte americano Franklin Delano Roosevelt, e o “Keynesianismo”, idealizado por John Maynard Keynes, opositor da visão do livre-mercado. Sendo assim, a partir desse momento, o Estado passou a intervir na economia visando a melhoria do cenário econômico e social. Isso marcaria a transição de um Estado Liberal para um Estado Social.<sup>12</sup>

No Estado Social, as liberdades individuais deixam de ter protagonismo, tendo em vista a incapacidade delas em gerar um estado que predomine o bem-estar social. Diante disso, a ação Estatal ganha força, visando, principalmente por meio da intervenção econômica, garantir direitos sociais, como saúde, educação, vida, segurança etc. Cabe destacar que, nesse cenário, o Estado tem papel regulamentador, e não de concorrente da iniciativa privada.<sup>13</sup>

A dinâmica do Estado intervencionista impactou diretamente o poder constituinte originário da Constituição Federal de 1988, o que agregou a ela um forte viés social, sendo um exemplo disso o artigo 3º, que representa uma norma de eficácia limitada programática, ou seja, corresponde a um objetivo a ser alcançado pelo Estado, o artigo 5º como um todo e diversos outros dispositivos presentes na carta magna que prevê ao Estado e ao ordenamento

---

<sup>11</sup> FREIRE NETO, Lourenço de Miranda; LIMA, Priscila Luciene Santos de. ERA VARGAS E REGIME MILITAR DE 1964: ruptura ou continuismo?. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 184, 25 abr. 2020. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.21902/revrima.v1i26.3987>.

<sup>12</sup> FREIRE NETO, Lourenço de Miranda; LIMA, Priscila Luciene Santos de. ERA VARGAS E REGIME MILITAR DE 1964: ruptura ou continuismo?. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 184, 25 abr. 2020. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.21902/revrima.v1i26.3987>.

<sup>13</sup> RODRIGUES, Carlos Henrique Lopes. **A questão do protecionismo no debate entre Roberto Simonsen e Eugenio Gudín**. 2005. 159 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP

jurídico brasileiro o dever de promover direitos sociais. Além disso, essa característica, por estar presente em âmbito constitucional, determina as normas infraconstitucionais, incidindo em larga escala a prevalência de direitos sociais em todos os âmbitos do direito.

Diante do cenário intervencionista retroexposto, denomina-se “estado de bem-estar social”. Este vem ruindo a partir do surgimento das teorias neoliberais, que visam afastar a regulamentação estatal. Pode-se dizer que:

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio<sup>14</sup>

O neoliberalismo afasta a dependência do estado do bem-estar social, colocando em pauta a discussão que, na dinâmica econômica atual, não se mostra mais necessário a intervenção estatal para que ocorra a promoção de medidas sociais. Isso ocorre tendo em vista que a liberdade individual prevalece o crescimento econômico, o que traz inovações e benefícios para a sociedade em geral, fazendo com que os direitos sociais, que no Estado Social necessitam da intervenção estatal para que sejam garantidos, passem a ser concretizados a partir do crescimento econômico promovido a partir das liberdades individuais. O mundo hodierno vem se alterando com muita rapidez, a burocracia estatal já não consegue acompanhar a velocidade das mutações sociais, gerando ineficácia e impedimentos ao avanço econômico. Portanto, o neoliberalismo, com algumas ressalvas, apresenta uma dinâmica mais eficiente e condizente com a realidade fática hodierna para fins de promoções de direitos sociais, haja visto que o desenvolvimento econômico traria esses direitos automaticamente, gerando benefícios para a economia, empresas e sociedade em geral.

A partir disso, é possível concluir que:

Realmente, o modelo proposto revelou, de maneira inequívoca, a ineficácia da atuação estatal. Constatou-se a incapacidade do Estado em atuar no cenário de concorrência, especialmente em um contexto globalizado. As dificuldades de gerenciamento da máquina estatal levaram à ineficiência do modelo intervencionista-social. A reprodução do modelo do Welfare State foi em grande parte responsável pela crise financeira que, desde a década de 1980, vem abalando as estruturas de inúmeros Estados, vale dizer, daqueles que assumiram atividades acima de sua capacidade, gerando a explosão do déficit público, por conta dessa prestação de serviços e atuação econômica maciça.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> HARVEY, David. **O NEOLIBERALISMO**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2008, p 2. Disponível em: <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Harvey2008>. Acesso em: 13 mar. 2022.

<sup>15</sup> TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 2a Edição. São Paulo: Editora Método, 2006.

A partir da discussão retroexposta, torna-se cristalino que, muitas das vezes, delegar para o Estado a criação e manutenção de medidas sociais mostra-se insuficiente, tendo em vista a burocracia do processo legislativo e a dificuldade de filtragem dos problemas sociais que assolam as diversas camadas da sociedade visando achar saídas eficientes, possíveis e não onerosas. A partir disso, destaca-se a necessidade de os entes privados realizarem essas ações, tendo em vista a sua maior proximidade com os problemas que os agentes sociais enfrentam diariamente, sendo a adoção de medidas e políticas ESG uma ótima ferramenta para colocar esse dever de fiscalização e mudança em prática.

Como dito anteriormente, a adoção de medidas sociais não se restringe apenas a entrega do produto ou serviço para a sociedade, envolvendo todos os *Stakeholders* presentes na cadeia produtiva, sendo o bem-estar para os trabalhadores um ponto muito importante. Para isso, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalhista, que visa promover melhores condições laborativas para os trabalhadores e assegurar sua proteção jurídica frente aos seus empregadores. Entretanto, muitas das vezes os particulares envolvidos nas problemáticas sociais conseguem encontrar respostas mais eficientes para seus problemas quando comparado a ação Estatal<sup>16</sup>. As relações trabalhistas se mutaram muito com as novas formas tecnológicas de interação social, fazendo com que a legislação se torne insuficiente para regulamentá-las e promover soluções não onerosas para os agentes que compõe o panorama trabalhista. Dessa forma, a adoção de medidas ESG apresenta-se como uma boa ferramenta para gerar melhores condições de trabalho e criar soluções que sejam vantajosas para os empregados e empregadores.

Diante do que foi exposto até agora, é possível perceber que o ESG visa gerar nas empresas a implementação de medidas e políticas empresariais que sejam voltadas para a preservação do meio ambiente e promoção de impactos sociais positivos de uma forma que seja executada de “dentro para fora” da corporação, ou seja, sem necessidade da imposição e regulamentação normativa estatal. Entretanto, para que seja possível que as empresas implementem essas práticas de maneira interna, é necessário que haja uma governança corporativa sólida e bem estruturada, fator o qual também é presente na sigla aqui estudada, sendo elucidado pela letra “G”.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), esta consiste em um “sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração,

---

<sup>16</sup> COASE, Ronald Harry. THE PROBLEM OF SOCIAL COST. *The Journal Of Law & Economics*. Chicago, p. 1-44. out. 1960.

diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.”<sup>17</sup>. Ou seja, consiste no sistema que compreende os princípios e os funcionamentos intracorporativos que regem o funcionamento da empresa e a relação entre sócios, administradores, acionistas e demais entes envolvidos na prestação de contas da corporação. Uma governança corporativa sólida, de acordo com o IBGC, é pautada em quatro princípios: Transparência, que consiste na exposição correta e limpa das informações por conta própria, sem depender da obrigatoriedade de regulamentos ou leis, visando expor as partes interessadas a ciência de tudo que ocorre internamente na empresa; Equidade, que consiste no tratamento igualitário entre sócios, funcionários de todas as hierarquias e demais “*stakeholders*”; Prestação de contas, voltada a clareza e justificativa de seus atos; e, em suma, Responsabilidade corporativa, voltada para a conscientização dos agentes da governança em promover a viabilidade econômica da empresa sem gerar resultados negativos para ela mesma e para a sociedade em geral<sup>18</sup>.

É por meio de uma boa governança corporativa que são gerados processos e regras que irão ditar o comportamento de uma empresa, e conseqüentemente, criar as políticas que irão direcionar a sua tomada de decisões. Portanto, uma boa governança possui papel fundamental dentro da temática do ESG, tendo em vista que é ela que irá criar os mecanismos de viabilidade e implementar as políticas que permitirão a adoção de medidas e tomadas de decisões com enfoque social e ambiental. Ou seja, a governança corporativa representa a efetivação das demais letras da sigla ESG, principalmente no âmbito trabalhista, hajam visto que é impossível a criação e promoção de melhoras práticas laborais internas sem que antes sejam criados procedimentos e regras que possibilitem, e, acima de tudo, incentivem isso.

Assim como dito anteriormente, as relações empregatícias se mutaram e mutam constantemente, fazendo com que o Estado não possua mais atuação suficiente e dinâmica para regulamentar os problemas sociais dentro do ambiente de trabalho. A partir disso, a adoção de medidas ESG apresenta-se como um mecanismo efetivo para isso, o qual, por meio de uma governança corporativa sólida, cria normas internas que geram resultados mais eficientes para a promoção de melhores práticas trabalhistas, assim como veremos a seguir.

### 3. ESG E AS POLÍTICAS TRABALHISTAS

Com o advento da tecnologia, foi alterado significativamente as dinâmicas sociais, principalmente o que tange a esfera produtiva. Para descrever os modos de produção

---

<sup>17</sup> Instituto brasileiro de governança corporativa. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 mar. 2022

<sup>18</sup> Instituto brasileiro de governança corporativa. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 mar. 2022

adequados aos moldes da atualidade, foi criado o conceito de Indústria 4.0<sup>19</sup>. O termo faz referência a um conjunto de tecnologias que tornam o sistema de produção mais completo, otimizando as máquinas e, até mesmo, tornando-as aptas para desenvolverem tarefas complexas por meio de inteligência. Sendo assim, as novas tecnologias estão alterando a forma que as atividades são desenvolvidas, o que torna as máquinas e a automação delas grandes candidatas para a substituição da mão de obra humana, o que acarreta alteração da atuação dos indivíduos no mercado de trabalho, traz novas demandas e *skills* para a atuação laboral e origina novas formas de trabalho.

Essa mutação mercadológica ficou ainda mais latente após o início da pandemia do Covid-19, em que as empresas e os funcionários foram obrigados a se reinventarem para conseguirem manter o funcionamento das relações econômicas frente a necessidade do distanciamento social. Nesse cenário, foram descobertas soluções mais eficientes para execução do trabalho, que fogem da atuação presencial tradicional e de certa forma trazem mais comodidade e bem-estar para os trabalhadores. Um exemplo disso foi o “Home Office”, que permitiu aos trabalhadores desenvolverem as suas atividades laborais de qualquer lugar do mundo, o que traz muito mais comodidade a eles e amplia as suas qualidades de vida e tempo descanso em função da economia com tempo de deslocamento. Esse conforto para trabalhar não traz vantagens apenas para os empregados, mas para as empresas também. O economista Nicholas Bloom fala sobre “Home Office” a partir dos seus estudos, que visavam auferir os benefícios de se trabalhar em casa. Eles foram baseados no teste realizado em 1000 funcionários de uma empresa de viagem chinesa, revelando que o trabalho em casa durante o período de aproximadamente um ano, levou os seus funcionários a performarem 13% melhor, além de diminuir em 50% o número de demissões. Os resultados foram tão positivos para a empresa que ela acabou decidindo adotar o home office para 100% de seus funcionários.<sup>20</sup>

Também, outro exemplo que comprova que as relações de trabalho tradicionais estão se alterando é o *Job Sharing*, já adotado no Brasil pela Unilever, que faz referência a cargos compartilhados, que é quando um único cargo é dividido entre duas ou mais pessoas dentro de uma empresa, o que quebra a visão tradicionalista de atuação uma das funções, principalmente de cargos hierarquicamente superiores dentro das corporações, além de proporcionar aos funcionários uma melhor qualidade de vida e uma maximização do tempo

---

<sup>19</sup> Santos, B. P., Alberto, A., Lima, T. D. F. M., & Charrua-Santos, F. M. B. (2018). **INDUSTRY 4.0: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES**. *Revista Produção E Desenvolvimento*, 4(1), 111-124. <https://doi.org/10.32358/rpd.2018.v4.316>

<sup>20</sup> GORLICK, Adam. **The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19**. 2020. Stanford University News. Disponível em: <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>. Acesso em: 20 out. 2021.

livre, em função do fracionamento das atividades profissionais.<sup>21</sup> Ademais, existe a atuação multilocal, em que o funcionário presta diversos serviços para diversas empresas ao mesmo tempo, com subordinação.

Essas novas modalidades de trabalho fogem da usualidade tradicional das relações empregatícias previstas na CLT. A normatização estatal trabalhista foi criada em 1943, período em que a dinâmica laboral era díspar ao cenário atual, sem todo o dinamismo e possibilidades complexas para o desenvolvimento do trabalho que o advento da tecnológica trouxe. Dessa forma, mostra-se clarividente que a Consolidação das Leis trabalhistas não consegue regulamentar de maneira efetiva as novas relações de emprego e o desenvolvimento de atividades laborais em modelos de negócios disruptivos, haja visto que o processo legislativo lento e burocrático não consegue acompanhar a alta mutabilidade do mercado.

De fato, é extremamente necessário que os direitos e proteções dos trabalhadores sejam garantidos, entretanto é melhor que seja dado primeiramente de maneira interna, sem depender da normatização estatal, a qual gera encargos excessivos e enrijece os modelos de negócios disruptivos, que não se enquadram na dinâmica tradicional trabalhista normatizada pelo Estado. Diante desse cenário, fica nítido a necessidade da criação de normas privadas para regulamentar as relações de trabalho e garantir o bem-estar do empregado. Essas normas são aquelas que não passam pela burocracia do processo legislativo estatal, são emanadas e executadas pelas próprias empresas, sendo uma síntese das suas políticas e princípios norteadores. Sendo assim, as corporações que adotam o ESG na sua cultura e maneira de pensar, criam normas privadas pautadas na proteção do meio ambiente e medidas sociais por meio de uma governança corporativa íntegra, refletindo diretamente na promoção de melhores práticas trabalhistas, no bem-estar do trabalhador e em um meio ambiente de trabalho mais seguro e ecológico, sem gerar prejuízos em função da criação de passivos trabalhistas que, em certa medida, podem chegar até mesmo a inviabilizar modelos de negócios.

Dentro do cenário retroposto, muitos podem alegar que, a criação de normas privadas que geram boas práticas nas relações de emprego, paira apenas no plano subjetivo, ou seja, são idealizadas, mas não aplicadas na prática, fazendo com que o trabalhador não tenha seus direitos sociais garantidos e seja exposto a péssimas condições de trabalho. Diante disso, torna-se evidente a importância da criação um bom programa de Compliance, que consiste em uma abordagem com ênfase em garantir e proteger o valor das empresas, criando uma

---

<sup>21</sup> UNILEVER. **Unilever Inicia Experiência De Job Sharing No Brasil**. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2019/unilever-inicia-experiencia-de-job-sharing-no-brasil/>. Acesso em: 11 maio 2022.

cultura organizacional justa e transparente<sup>22</sup>. É a partir do Compliance que as empresas que criaram normas privadas que possibilitam a promoção de boas práticas trabalhistas, por meio do ESG, poderão colocá-las em prática, tendo em vistas que o planejamento de conformidade consiste em garantir que a execução de todas as ações e medidas organizacionais intracorporativas sigam rigorosamente a cultura e políticas éticas da empresa. Ou seja, o Compliance permite que normas privadas sejam garantidas na prática a partir da abonação dos princípios norteadores sociais adotados pelas empresas.

Tudo isso contribui para que o trabalhador adquira boas condições para exercer sua função laboral, as quais muitas vezes são mais benéficas do que a própria legislação trabalhista. Um exemplo disso é a Buser, que oferece licença paternidade de 30 dias (bem superior ao período de 5 dias previstos em lei), o que permite que o colaborador homem possa estabelecer laços afetivos mais profundos e aproveitar mais tempo os primeiros dias de vida de seu (a) filho (a).<sup>23</sup>Também, a referida Startup do ramo de transporte rodoviário fomenta ações que contribuam positivamente para a saúde física e mental de seus funcionários, disponibilizando apoio psicológico á aqueles que precisam, além de oferecer um acréscimo de 5% a 10% do salário base para os funcionários que praticam quatro horas de atividades físicas semanais<sup>24</sup>.

Nesse mesmo sentido de proporcionar condições favoráveis para os seus funcionários desenvolverem laços maternos e paternos com seus filhos, decidiram a Virgin Management e a Netflix, conceder o direito de tirar até um ano de licença remunerada para os colaboradores que se tornaram mães ou pais.<sup>25</sup>

Além disso, outro exemplo de empresa que promove boas práticas trabalhistas, independentemente da legislação, é a *healthtech* Nilo Saúde, que é voltada para criação de soluções eficientes e inovadoras para empresas do ramo da saúde, possibilitando um atendimento mais humanizado e otimizando seus serviços<sup>26</sup>. Para os seus colaboradores, a

---

<sup>22</sup> GONSALES, A. **Compliance - a nova regra do jogo**. São Paulo: LEC Editora e Organização de Eventos, 2016.

<sup>23</sup> BENEFÍCIOS da Buser. Disponível em: [https://www.glassdoor.com.br/Benef%C3%ADcios/Buser-Brasil-Benef%C3%ADcios-EI\\_IE2844045.0,5\\_IL.6,12\\_IN36.htm](https://www.glassdoor.com.br/Benef%C3%ADcios/Buser-Brasil-Benef%C3%ADcios-EI_IE2844045.0,5_IL.6,12_IN36.htm). Acesso em: 20 abr. 2022.

<sup>24</sup> GAVIOLI, Allan.. **Esta empresa paga salários maiores a funcionários que praticam esportes**. 2022. Exame. Disponível em: <https://exame-com.cdn.ampproject.org/c/s/exame.com/carreira/esta-empresa-paga-salarios-maiores-a-funcionarios-que-praticam-esportes/amp/>. Acesso em: 27 abr. 2022.

<sup>25</sup> EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

<sup>26</sup> EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

referida empresa oferece férias ilimitadas, não seguindo o modelo do artigo 130 da CLT e do artigo 7º, inciso XVII da CF/88, que não ditam período de férias superior a trinta dias anuais. Dessa forma, o trabalhador pode tirar férias quantas vezes quiser e quando bem entender, o que lhe permite maior flexibilidade para a resolução de problemas pessoais, além de autonomia para tirar alguns dias de descanso quando sentir necessidade.

Também, outra empresa que merece destaque é o Facebook, que além de oferecer uma ótima assistência médica e de reembolsar 50% da mensalidade de academias frequentadas pelos seus colaboradores, também oferece quatro mil dólares para cobrir as despesas do processo de adoção para funcionários que adotam crianças, e três mil dólares anuais para ajudar com a despesa com babás para colaboradores que possuem filhos de até cinco anos<sup>27</sup>.

Outro exemplo de boas práticas trabalhistas é o da rede japonesa de moda chamada Uniqlo, a qual propõe quatro dias de trabalho e três dias de descanso para seus funcionários, o que lhes permitem maior tempo de lazer e convívio familiar<sup>28</sup>.

Além dos exemplos retroexpostos, existem diversas outras práticas e medidas adotadas pelas empresas para promover melhores condições de trabalho. Elas comprovam que, no cenário mercadológico atual, o ESG apresenta-se como mecanismo efetivo para a produção boas práticas trabalhistas, tendo em vista que é a partir dele que serão criadas normas privadas que se moldam a dinâmica dos modelos de negócios e geram soluções mais eficientes para resguardar o bem-estar do empregado. Cabe-se destacar que o artigo 7º da CF/88, que dita os direitos dos trabalhadores, é dado da seguinte forma: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”<sup>29</sup>

Dessa forma, a parte que diz “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, sinaliza que os direitos listados no referido artigo correspondem ao mínimo garantido constitucionalmente, podendo haver outros desde que ofereçam condições melhores às previstas no dispositivo. Sendo assim, é nítido que a legislação estatal apresenta boas condições de trabalho e não barra nenhum tipo de melhoria aos direitos dos trabalhadores, entretanto, isso comprova a importância que a iniciativa privada possui em aprimorar ainda mais as garantias trabalhistas para além do previsto na normatização estatal. O Estado apenas oferece o mínimo, e as empresas possuem o papel hodierno de ampliarem as práticas

---

<sup>27</sup> EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

<sup>28</sup> EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

<sup>29</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

trabalhistas para além desse mínimo, visando o ápice do bem-estar do trabalhador no desenvolver de suas atividades laborais.

A partir da argumentação retroexposta, mostra-se clarividente que a adoção de medidas ESG traz diversos benefícios para os trabalhadores, resultando em melhores condições de trabalho e um meio ambiente laboral mais seguro. A partir disso, nasce o questionamento: e quais as vantagens que as empresas adquirem nesse processo? Seria de suma inocência acreditar que o universo corporativo adota essas práticas visando apenas a melhoria das condições trabalhistas e um meio ambiente mais sustentável. De fato, esses motivos podem também compor a motivação empresarial, porém, existem diversas outras vantagens financeiras e mercadológicas que a adoção dessas medidas agrega para as empresas, o que incentiva ainda mais a movimentação corporativa rumo adequação de uma governança corporativa voltada para medidas sociais e para a sustentabilidade. Tais vantagens serão expostas no tópico a seguir.

#### **4. GOVERNANÇA SOCIAL E AMBIENTAL: BENEFÍCIOS CORPORATIVOS**

O ESG se apresenta como mecanismo para a criação de medidas que visam amortizar os impactos ambientais, gerar resultados positivos para todos os *stakeholders* e tornar a governança corporativa mais íntegra. Assim como foi exposto, é cristalino que, no âmbito trabalhista, a adoção dessas medidas gera resultados muito positivos para o bem-estar e segurança dos trabalhadores, garantindo melhores condições para o desenvolvimento de suas atividades laborais. A partir disso, surge a necessidade de entender quais os benefícios adquiridos pelas corporações após a implementação dessas novas políticas trazidas pelo ESG.

O primeiro ponto a se destacar é o *Branding*. Este é o nome que se dá ao processo de construção de uma marca, que trabalha as impressões e sensações que o consumidor possui ao consumir produtos e serviços de uma determinada empresa, ou seja, consiste na imagem que ela passa para a sociedade<sup>30</sup>. O *Branding* consegue interferir diretamente nos níveis de consumo, tendo em vista que ele:

Tem justamente o propósito de fazer com que as pessoas façam uma associação positiva de um determinado produto com uma determinada marca, persuadindo sua escolha e reforçando o valor e a satisfação que esse consumidor terá ao adquiri-lo. Essa visão define os conceitos e a

---

<sup>30</sup> SOARES, Cláudio Borges. **A importância do Branding**. 2009. 51 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica em Vendas e Negociações, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/B001374.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B001374.pdf). Acesso em: 12 abr. 2022.

personalidade da marca, adiciona valores e fideliza o cliente, que se identifica e interage com os produtos.<sup>31</sup>

Sendo assim, torna-se clarividente que a promoção de melhores práticas trabalhistas a partir da adoção de medidas ESG, influencia diretamente no *Branding* das corporações, pois cria uma associação positiva da marca com o consumidor, persuadindo-o a adquirir os produtos ou serviços daquela empresa, tendo em vista que essas medidas sociais e ambientais criam em sua mente a sensação de que essa obtenção representa um apoio ou contribuição para os valores daquela corporação, sendo a troca monetária entre cliente e empresa, uma forma indireta de preservação do meio ambiente e promoção de práticas sociais. Ou seja, o consumidor sente que, ao consumir os produtos ou serviços de uma empresa que adota medidas coletivas e ambientais em suas diretrizes, estarão de certa forma contribuindo para a transformação do mundo em um lugar melhor. Isso é convertido em um rendimento financeiro elevado, tendo em vista que a imagem que uma empresa corresponde a um bem intangível de suma importância no universo empresarial.

Por meio da importância da imagem corporativa como mecanismo ampliador de retornos financeiros a partir do aumento do consumo de bens e serviços, torna-se nítido o papel do consumidor no processo de adoção de medidas ESG, tendo em vista que são eles os responsáveis por trazerem resultados monetários para as corporações a partir do consumo. Como dito anteriormente, o *Branding* criado pela adoção de medidas sociais e ambientais gera uma satisfação e empatia do comprador com a utilização do bem ou serviço de uma determinada marca, tornando-a mais bem quista no mercado de consumo e mais atraente para investidores, devido a sua maior probabilidade de gerar lucro. Portanto, as empresas que não adequam suas políticas e medidas para preservação do meio ambiente e promoção de medidas sociais, acabam não sendo bem-vistas pelos consumidores, os quais muitas vezes acabam evitando o consumo dos bens e serviços oferecidos por essas corporações pelo fato de não se enquadrarem com os princípios inerentes ao ESG. Isso é materializado a partir da pesquisa realizada pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e pelo Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (IPESPE), que aponta que 60% dos brasileiros já boicotaram empresas que não estão alinhadas com políticas ESG, sendo a sustentabilidade e condições de trabalho irregular as principais causadoras.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> SOARES, Cláudio Borges. **A importância do Branding**. 2009. 51 f., p. 10, Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica em Vendas e Negociações, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/B001374.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B001374.pdf). Acesso em: 12 abr. 2022.

<sup>32</sup> ESTADÃO. **Para brasileiros, ações ESG devem anteceder crescimento econômico**. Disponível em: <https://investidor.estadao.com.br/comportamento/esg-acima-crescimento-economico>. Acesso em: 12 maio 2022.

Aderir o ESG tornou-se algo essencial para o planejamento das empresas que desejam de despontar no mercado. Ter normas privadas que proponham melhores condições para todos os *Stakeholders* e para o meio ambiente, por meio de uma governança corporativa sólida e íntegra, permite que as corporações sejam mais bem quistas no mercado, o que lhes gera uma maior estabilidade e solidez para enfrentar momentos de crise. Tal fato fica nítido a partir do início do período pandêmico originado pela Covid- 19, em que as empresas foram obrigadas a se reinventar para superar o período de crise. Diante disso, de acordo com a pesquisa entre 79 grandes empresas de São Paulo, realizada pela ABERJE (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial), foi auferido que as políticas ESG são prioridades para cerca de 95% das agendas corporativas.<sup>33</sup> Isso ocorre nos dias hodiernos pois a pandemia reforçou ainda mais a necessidade de as corporações tomarem medidas humanizadas diante do período crítico, tornando um ponto de exigência da sociedade. Isso se materializa com o estudo realizado pela Accenture, que identificou que 87% dos consumidores desejam maior transparência sobre a origem dos produtos e as condições de trabalho das empresas<sup>34</sup>, ou seja, o período crítico fez as corporações perceberem que o mercado não cobra mais apenas os resultados financeiros, mas passaram a exigir também a adesão de propósitos sustentáveis e sociais. Isso, de acordo com o Head da consultoria de ESG Beon, Danilo Maeda,<sup>35</sup> *“não significa que gestão ESG gera imunidade a crises. Mas a abordagem de precaução e gestão responsável que fazem parte desta agenda tornam as organizações mais coesas, com melhor capacidade de antecipar riscos e de gerar valor aos seus stakeholders, mesmo em tempos difíceis”*.

Tal fato é comprovado com o resultado do mercado financeiro durante o período da pandemia do COVID-19. O primeiro trimestre de 2020 foi o momento em que se deu início ao período pandêmico, e nesse cenário o Brasil acompanhou o índice S&P 500, chegando suas ações a desvalorização de 50% frente ao último trimestre do ano anterior<sup>36</sup>. A partir disso, o ESG ganhou grande popularidade, e apresentando-se como mecanismo de resiliência para

---

<sup>33</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **ESG é prioridade para 95% das agendas corporativas das organizações**. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/esg-e-prioridade-para-95-das-agendas-corporativas-das-organizacaoes/>. Acesso em: 13 maio 2022.

<sup>34</sup> **COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL**. São Paulo: Aberje, 2021. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE\\_107\\_web.pdf](https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE_107_web.pdf). Acesso em: 13 maio 2022

<sup>35</sup> MAEDA, Danilo. **ESG: Gestão “ambidestra” é a resiliência que seu negócio precisa**. Disponível em: <https://exame.com/bussola/esg-gestao-ambidestra-e-a-resiliencia-que-seu-negocio-precisa/>. Acesso em: 26 maio 2022

<sup>36</sup> BEZERRA, Victor Jara Fernandes. **ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) E O COMPORTAMENTO DOS INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**. 2021. 44 f. Monografia - Curso de Ciências Contábeis, A Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38023/2/EnvironmentalSocialGovernance\\_Bezerra\\_2021.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38023/2/EnvironmentalSocialGovernance_Bezerra_2021.pdf). Acesso em: 01 maio 2022.

as empresas superarem esse momento de incertezas, evitando dessa forma que o preço de suas ações acompanhem a tendencia de queda que pairava no mercado naquele contexto<sup>37</sup>. Portanto, é possível traçar um paralelo entre a adoção de medidas ESG e bons resultados financeiros para as empresas que as adotam.

Diante disso, é clarividente que as empresas também adotam medidas ESG visando retornos financeiros e melhor posicionamento frente ao mercado. Tal fato prospera, principalmente na seara da promoção de melhores prática trabalhistas. A Bovespa, em parceria com a consultoria “Great Place to Work” lançou o índice GPTW B3, que é voltado para empresas que adotam boas medidas dentro dos seus ambientes de trabalho, o qual já se valorizou mais de 14% nos seus primeiros 4 meses do ano de 2022. Dentro da carteira desse indicador, existem empresas extremamente promissoras e que apresentam resultados positivos dentro do mercado e que são altamente indicadas para investimentos. A ExameInvest<sup>38</sup>, área voltada para investimentos da revista Exame, consulta mensalmente as maiores corretoras do Brasil visando extrair as ações mais recomendadas para investir. Nos relatórios do ano de 2022 até o presente momento, 11 (onze) empresas pertencentes ao índice GPTW foram recomendadas pelas corretoras, dentre elas: Suzano (SUZB3), Magazine Luiza (MGLU3), Bradesco (BBDC4), Itaú Unibanco (ITUB4), Lojas Renner (LREN3), B3 (B3SA3), Arezzo (ARZZ3), Totvs (TOTS3), Ambev (ABEV3), CIELO (CIEL3) e Santander (SANB11)<sup>39</sup>.

Além do GPTW, outro índice que comprova o melhor desempenho de empresas ESG, agora no âmbito ambiental, é o ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), que é o indicador das empresas que se comprometem com a sustentabilidade. Vejamos o desempenho do índice frente ao Ibovespa:

---

<sup>37</sup> CHEEMA-FOX, Alexander et al. **Corporate resilience and response during COVID19**. Harvard Business School Accounting & Management Unit Working Paper, n. 20-108, 2020

<sup>38</sup> EXAME. **ExameInvest**. Disponível em: <https://exame.com/invest/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

<sup>39</sup> BOVESPA. **IGPTW B3 - Índice Great Place to Work**. Disponível em <[https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-b3-igptw-b3.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-b3-igptw-b3.htm)>. Acesso em 21 abr. 2022.



BOVESPA. ISE B3 - Boletim ISE Dezembro 2021. Disponível em

<[https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/boletim-informativo.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/boletim-informativo.htm)>. Acesso em 21 abr. 2022.

A partir do gráfico retro, é possível perceber que no segundo semestre de 2011, o índice ISE passou a se desunir do Ibovespa, mantendo sua linha superior até o final da aferição, em dezembro de 2021. Este fato comprova que as empresas sustentáveis possuem maior capacidade de valorização e bom desempenho mercadológico, ficando acima da média das outras corporações do mercado que não adotam medidas de sustentabilidade.

Diante disso, torna-se cristalino que promoção de melhores práticas trabalhistas por meio da adoção do ESG nas políticas empresariais, não são eficientes apenas para garantir o bem-estar do trabalhador, mas também proporcionam benefícios financeiros e mercadológicos para as corporações que as adotam, representando um indicador de resiliência que ditará a dinâmica empresarial futura.

#### 4. CONCLUSÃO

A partir do que foi exposto até aqui, restou claro que o mundo está passando por novas transformações em função das novas tecnologias disruptivas, o que altera e cria modalidades de trabalho. Portanto, a partir disso, é necessário repensar as formas de regulamentação laboral, tendo em vista que a normatização estatal se apresenta insuficiente para regulamentar com precisão e eficiência as novas modalidades de emprego. Além disso, ficou nítido que o tema representa uma problemática no universo corporativo atual, tendo em vista que está cada vez mais complicado (e muitas das vezes impossível) adequar os novos modelos de negócios a legislação trabalhista vigente, o que prejudica o desenvolvimento econômico dessas empresas, e consequentemente do país como um todo, além de gerar

prejuízos financeiros enormes, visto que este cenário resulta em grandes passivos na justiça especializada do trabalho.

Diante desse cenário, conclui-se que ESG se apresenta como ferramenta de suma importância para ditar e alterar as políticas empresariais e a forma que as empresas executam suas ações. A sigla é responsável pela criação de normas privadas que são capazes de regulamentar com mais eficiência a dinâmica do mercado de trabalho hodierno, ao contrário da normatização estatal, que enrijece as relações empregatícias e não se adequam as novas modalidades de emprego e aos novos de modelos negócios disruptivos.

A partir dos exemplos da Buser, Uniqlo, Netflix e Nilo Saúde, comprovou-se que as empresas, principalmente as novas startups, adotam boas práticas trabalhistas de maneira interna, oferecendo benefícios, bem-estar e segurança para os seus colaboradores. Isso é de suma importância para atrair bons profissionais e para aumentar a produtividade dos funcionários sem depender da regulamentação estatal.

Diante dos exemplos retromencionados, restou claro que muitas das vezes as normas privadas aderem medidas mais benéficas do que a própria legislação trabalhista, o que torna nítido que o Estado é o responsável por garantir os direitos trabalhistas mínimos e essenciais, tendo as empresas o papel de aprimorar e otimizar esses direitos sociais, garantindo o ápice do bem-estar do trabalhador. Vale ressaltar que este trabalho não visa o fim da Justiça do trabalho e da legislação trabalhista, apenas se propõe a expor a importância que o universo empresarial adquiriu para regulamentar as relações de trabalho disruptivas hodiernas, apresentando-se como mecanismo mais eficiente para isso. Porém, é claro que muitas empresas que não estão alinhadas com as políticas ESG não irão promover boas práticas trabalhistas e irão desrespeitar os direitos sociais dos trabalhadores, cabendo a intervenção estatal nesses casos.

A partir disso, muitos dizem que a diminuição da intervenção do Estado nas relações de emprego e a subsequente valorização dos direitos de liberdade, representaria uma afronta aos direitos sociais previstos constitucionalmente, aumentando o desemprego, desigualdade social e beneficiando a parte hiperssuficiente da relação empregatícia. Entretanto, isso não é verdade, tendo em vista que os fundamentos desses direitos não são conflitantes, mesmo possuindo comandos de aplicação diferentes, fazendo com que um seja subsequente e interligado o outro.<sup>40</sup>

Outro ponto que foi comprovado é o aumento excessivo de encargos que a intervenção estatal gera para o universo empresarial. Isso acaba resultando em perdas financeiras para

---

<sup>40</sup> NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

as empresas, em função do aumento de gastos e passivos trabalhistas, caso as responsabilidades não sejam devidamente obedecidas, o que desincentiva boas corporações a se instalarem no Brasil em função da perda de atratividade do mercado. Esse fato representa um prejuízo para a sociedade, tendo em vista que, quando isso ocorre, as pessoas deixam de ter acesso a produtos e serviços inovadores e de qualidade. Sendo assim, mostra-se mais eficiente a criação de normas privadas que promovam boas práticas trabalhistas, de tal forma que as medidas sociais sejam implementadas de “dentro para fora”, a partir das demandas internas existentes em cada empresa.

Para que os direitos trabalhistas não existam apenas no plano subjetivo, ou seja, para garantir que as políticas advindas do ESG sejam efetivamente aplicadas na prática, é necessário que haja um bom programa de compliance, para garantir que os procedimentos e ações empresariais sigam os ditames das políticas sociais e ambientais agregadas na cultura da empresa.

Também, restou cristalino que a promoção de melhores práticas trabalhistas por meio da adesão do ESG, não gera resultados positivos apenas para os colaboradores, mas para as empresas também. As corporações com governança social e ambiental, além de melhorarem as suas imagens e gerarem um *Branding* positivo, também se apresenta como mecanismo de resiliência e coerência empresarial, apresentando-se como uma tendência e mecanismo essencial no universo empresarial, tendo em vista que os resultados financeiros deixaram de ser os únicos indicadores avaliados pelos investidores e pelo mercado. Nos dias hodiernos também é analisado as políticas e propósitos que as empresas possuem internamente, como o meio ambiente e com sociedade

Portanto, a partir de todo o exposto nesse trabalho, conclui-se que o ESG se apresenta como mecanismo mais eficiente para regulamentar as relações empregatícias, gerando benefícios para os trabalhadores e para as empresas que o adota.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Gustavo. **Novas modalidades de trabalho: como será o futuro do emprego.** Disponível em: <https://digilandia.io/home-office/novas-modalidades-de-trabalho/>. Acesso em: 29 abr. 2022;

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **ESG é prioridade para 95% das agendas corporativas das organizações.** Disponível em: <https://www.aberje.com.br/esg-e-prioridade-para-95-das-agendas-corporativas-das-organizacoes/>. Acesso em: 13 maio 2022.

<sup>1</sup> **COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL.** São Paulo: Aberje, 2021. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE\\_107\\_web.pdf](https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE_107_web.pdf). Acesso em: 13 maio 2022

BENEFÍCIOS da Buser. Disponível em: [https://www.glassdoor.com.br/Benef%C3%ADcios/Buser-Brasil-Benef%C3%ADcios-EI\\_IE2844045.0,5\\_IL.6,12\\_IN36.htm](https://www.glassdoor.com.br/Benef%C3%ADcios/Buser-Brasil-Benef%C3%ADcios-EI_IE2844045.0,5_IL.6,12_IN36.htm). Acesso em: 20 abr. 2022.

<sup>1</sup> GAVIOLI, Allan.. **Esta empresa paga salários maiores a funcionários que praticam esportes.** 2022. Exame. Disponível em: <https://exame.com.cdn.ampproject.org/c/s/exame.com/carreira/esta-empresa-paga-salarios-maiores-a-funcionarios-que-praticam-esportes/amp/>. Acesso em: 27 abr. 2022.

BEZERRA, Victor Jara Fernandes. **ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) E O COMPORTAMENTO DOS INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19.** 2021.. Monografia - Curso de Ciências Contábeis, A Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38023/2/EnvironmentalSocialGovernance\\_Bezerra\\_2021.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38023/2/EnvironmentalSocialGovernance_Bezerra_2021.pdf). Acesso em: 01 maio 2022

BOVESPA. **IGPTW B3 - Índice Great Place to Work.** Disponível em [https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-b3-igptw-b3.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-b3-igptw-b3.htm). Acesso em 21 abr. 2022.

BOVESPA. ISE B3 - Boletim ISE Dezembro 2021. Disponível em [https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/boletim-informativo.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/boletim-informativo.htm). Acesso em 21 abr. 2022.

CHEEMA-FOX, Alexander et al. **Corporate resilience and response during COVID19.** Harvard Business School Accounting & Management Unit Working Paper. 2020

COASE, Ronald Harry. THE PROBLEM OF SOCIAL COST. **The Journal Of Law & Economics.** Chicago

**COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL.** São Paulo: Aberje, 2021. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE\\_107\\_web.pdf](https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE_107_web.pdf). Acesso em: 13 maio 2022

ESTADÃO. **Para brasileiros, ações ESG devem anteceder crescimento econômico.** Disponível em: <https://investidor.estadao.com.br/comportamento/esg-acima-crescimento-economico>. Acesso em: 12 maio 2022.

EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários.** Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

EXAME. **ExameInvest.** Disponível em: <https://exame.com/invest/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

FEIGELSON, Bruno *et al.* **O Advogado do Amanhã:** estudos em homenagem ao professor richard susskind. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ltda, 2019

FREIRE NETO, Lourenço de Miranda; LIMA, Priscila Luciene Santos de. ERA VARGAS E REGIME MILITAR DE 1964: ruptura ou continuidade?. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 2, n. 27, 25 abr. 2020. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.21902/revrima.v1i26.3987>

GONSALES, A. **Compliance - a nova regra do jogo**. São Paulo: LEC Editora e Organização de Eventos, 2016.

GORLICK, Adam. **The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19**. 2020. Stanford University News. Disponível em: <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>. Acesso em: 20 out. 2021.

HARVEY, David. **O NEOLIBERALISMO: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008. Disponível em: <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Harvey2008>. Acesso em: 13 mar. 2022.

Instituto brasileiro de governança corporativa. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 mar. 2022

KAUFFMAN, Bernardo Fernandes. **Teorema de Coase e sua aplicação no processo de recuperação judicial do Grupo Oi Rio de Janeiro 2018**. 2018. 35 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2018.

MAEDA, Danilo. **ESG: Gestão “ambidestra” é a resiliência que seu negócio precisa**. Disponível em: <https://exame.com/bussola/esg-gestao-ambidestra-e-a-resiliencia-que-seu-negocio-precisa/>. Acesso em: 26 maio 2022

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

ONU. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2013**. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento: Nova York, 2013.

RODRIGUES, Carlos Henrique Lopes. **A questão do protecionismo no debate entre Roberto Simonsen e Eugenio Gudín**. 2005. 159 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas

Santos, B. P., Alberto, A., Lima, T. D. F. M., & Charrua-Santos, F. M. B. (2018). **INDUSTRY 4.0: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES**. *Revista Produção E Desenvolvimento*, <https://doi.org/10.32358/rpd.2018.v4.316>

SOARES, Cláudio Borges. **A importância do Branding**. 2009. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica em Vendas e Negociações, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/B001374.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B001374.pdf). Acesso em: 12 abr. 2022.

SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future** (Second edition). Oxford University Press. EUA, 2017. 240 páginas. ISBN: 978-0198796633

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 2a Edição. São Paulo: Editora Método, 2006.

UNILEVER. **Unilever Inicia Experiência De Job Sharing No Brasil**. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2019/unilever-inicia-experiencia-de-job-sharing-no-brasil/>. Acesso em: 11 maio 2022.