
CORRELACIONANDO AS PRÁTICAS ESG COM OS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS

*CORRELATING CORPORATE ESG STRATEGY
AND THE LABOUR HUMAN RIGHTS*

Drielli Serapião AFONSO¹

Wanise Cabral SILVA²

ISSUE DOI: 10.5281/zenodo.12082680

RESUMO

Investir em práticas ESG estabelecendo uma agenda e metas próprias tem sido algo fundamental para as empresas nos dias atuais, independentemente do porte. O conceito ESG é usado para descrever o quanto uma companhia busca maneiras de minimizar seus impactos no meio ambiente, e o quanto ela se preocupa com as pessoas em seu entorno e adota bons processos administrativos. é um investimento com foco no meio ambiente, social e governança da empresa. Este artigo tem como escopo demonstrar como as estratégias de ESG das empresas se relacionam com os direitos humanos do indivíduo trabalhador, em especial, com o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. O método utilizado foi o de revisão de literatura, com a coleta e análise de informações de diversas fontes relevantes. Os resultados obtidos indicam que os investimentos ESG consideram fatores ambientais, sociais e de governança para avaliar riscos e oportunidades de investimento. As empresas que implementam práticas ESG obtêm benefícios como um ambiente de qualidade crescente, uma melhor reputação, mais investidores, funcionários satisfeitos e finanças de desempenho. Pensando na agenda

¹ Graduada pela Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (2013), atua como pesquisadora jurídica desde 2010. Membro dos Grupos de Pesquisa da USP em Migração e Direito Internacional do Trabalho. (GEMDIT) e de Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT), aluna especial do mestrado em Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo - USP, co-autora da obra "Estudos críticos sobre o marco jurídico do meio ambiente do trabalho", publicada pela Lacier Editora.

² Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (1998), mestrado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (2002) e doutorado em Direito pela Universidade Gama Filho (2006). Foi Professora Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Atualmente é Professora Associada I da Universidade Federal Fluminense (UFF). Estágio Pós Doutoral na Universidad Castilla-La Mancha (2014)

ESG e as relações de trabalho nas empresas, o S (Social) e o G (Governança) tem se evidenciado quando se fala em implementar e garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, por meio da eliminação de políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito, além da saúde ocupacional e programas de bem-estar. A segurança e saúde do trabalho têm impacto em cinco dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), da ONU, que, por sua vez, são base do ESG e sintetizam os desafios sociais, ambientais e de governança que o planeta enfrenta.

Palavras-Chave: ESG, Sustentabilidade, Direitos Humanos, Meio Ambiente, Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT

Investing in ESG practices by establishing your own agenda and goals has been fundamental for companies today, regardless of size. The ESG concept is used to describe how much a company seeks ways to minimize its impacts on the environment, and how much it cares about the people around it and adopts good administrative processes. It is an investment focused on the environment, social and governance of the company. This article aims to demonstrate how companies' ESG strategies relate to the human rights of individual workers, in particular, with the right to an ecologically balanced environment. The method used was literature review, with the collection and analysis of information from several relevant sources. The results obtained indicate that ESG investments consider environmental, social and governance factors to evaluate investment risks and opportunities. Companies that implement ESG practices realize benefits such as an increasing quality environment, a better reputation, more investors, satisfied employees and performance finances. Thinking about the ESG agenda and labor relations in companies, S (Social) and G (Governance) have been evident when it comes to implementing and guaranteeing equal opportunities and reducing inequalities in results, through the elimination of policies and discriminatory practices and the promotion of appropriate legislation, policies and actions in this regard, in addition to occupational health and well-being programs. Occupational safety and health have an impact on five of the 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs), which, in turn, are the basis of ESG and summarize the social, environmental and governance challenges that the planet faces.

Keywords: ESG, Sustainability, Human Rights, Environment, Work Environment.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente, o IPCC (Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas) divulgou seu 6º Relatório de Avaliação (AR6) sobre as mudanças climáticas, o que nos fez refletir sobre a capacidade de resiliência da vida no planeta. Diante dos lados alarmantes e do cenário de uma verdadeira emergência climática, o documento trouxe políticas e ações que podem ser adotadas nos âmbitos público e privado para reduzir as emissões de GEE, aumentar a remoção de carbono e construir resiliência, como uma chance de garantir um futuro seguro e habitável. Há também um interesse crescente na contribuição das organizações para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável em todo o mundo, com o envolvimento de diversos atores, como governos, reguladores, entidades privadas, entidades de interesse público, instituições financeiras e sociedade civil.

Em 2022, a Nude, marca de leite vegetal, propôs o seguinte desafio: e se as marcas mostrassem qual a pegada de carbono de cada um dos seus produtos, dando ao consumidor o poder de escolha baseado em práticas que busquem uma produção mais limpa e menos nociva ao planeta. Referida proposta partiu da ideia de contribuir para que o consumidor se informasse sobre o tema e tomasse decisões cada vez mais conscientes de compra, além de estimular negócios a terem um impacto cada vez mais positivo para o meio ambiente.

A ascensão do investimento em Governança Ambiental e Social (ESG) na última década é algo impossível de se passar despercebido, sobretudo num contexto de crise climática, a qual é capaz de exacerbar as desigualdades sociais na América Latina e Caribe, caso não sejam adotadas medidas de contenção, como aponta o relatório do Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe (CAF).

Contudo, não se trata de uma novidade, haja vista que as discussões sobre ESG jazem nas já existentes a respeito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou Responsabilidade Socioambiental, já presentes no final do século XIX.

Segundo o estudo, que diagnosticou o impacto da mudança climática para o planeta e as regiões da América Latina e Caribe, identificou que as mesmas, por si só, geraram 11% das emissões de carbono acumulado na atmosfera, enquanto 45% são provenientes de países desenvolvidos, e 24%, dos países em desenvolvimento da Ásia e do Pacífico. As maiores emissões na América Latina e Caribe são provenientes da atividade agropecuária, algo que não ocorre em países desenvolvidos.

O risco das mudanças climáticas tem despertado o interesse de investidores, de forma que compromissos sérios têm sido assumidos por empresas, não somente com o fito de mitigar impactos ambientais e sociais, mas também de revalidar o que já fora comprometido, o que é visto como fator de valorização de ativos e maiores retornos no médio e longo prazo aos olhos dos investidores .

Pesquisas apontam que empresas podem se beneficiar em termos de desempenho financeiro e valor de mercado ao praticar ações sustentáveis como a adoção de práticas ESG integradas à estratégia de gestão. Analisar os efeitos da implementação de práticas ESG no desempenho das empresas é relevante, visto que possibilita que investidores avaliem a relação custo-benefício de práticas adotadas,

considerando seus objetivos de maximização de valor (Qureshi et al., 2021).

No Brasil, a maturidade de práticas ESG foi medida por meio do estudo “Panorama ESG Brasil 2023”, lançado no dia 17 de abril de 2023 durante o Fórum ESG promovido pela Amcham em parceria com a Humanizadas, e contou com participação de 574 profissionais atuantes nas áreas de sustentabilidade, gestão de pessoas e administração de empresas.

Os principais benefícios observados por empresas que adotam ações de ESG são o fortalecimento da reputação no mercado (61%), impacto positivo em questões socioambientais (57%) e redução dos riscos ambientais, sociais e de governança (40%). Aderir ao ESG significa investir em crescimento para as empresas em um mercado que está cada vez mais atento a fatores relacionados com os três pilares do conceito.

A pesquisa indica que alcançar a maturidade da agenda ESG no Brasil é um processo de longa duração, com vitórias já conquistadas, mas com obstáculos claros a serem superados pelos líderes públicos e privados.

No Brasil, os critérios de ESG também são relevantes na avaliação do crédito. Além dos indicadores econômico-financeiros, métricas complementares passam a integrar a análise de concessão de recursos, possibilitando maior controle de riscos a longo prazo e uma visão mais globalizada. De acordo com o relatório da consultoria Bain & Company, empréstimos vinculados a ESG são o segmento de crescimento mais rápido do mercado de crédito corporativo. Isto porque para os investidores e para os bancos, por trás dos financiamentos, um dos benefícios é a maior adimplência.

Em 2015, todos os estados membros das Nações Unidas (ONU) adotaram a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável contendo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), numa parceria global que tem múltiplos objetivos, como acabar com a pobreza, melhorar a saúde e a educação, reduzir desigualdade, apoiando o crescimento econômico, preservando oceanos e florestas e combatendo as alterações climáticas. Portanto, existe uma pressão global sobre a consecução dos ODS por parte das partes interessadas de todo o mundo. Além disso, a adoção dos ODS representa uma bússola global sem precedentes na navegação nas mudanças de sustentabilidade. Trata-se, ainda, de uma oportunidade para as potências mundiais trabalharem em conjunto para alcançar ganhos significativos em termos de redução da pobreza e garantir um futuro mais sustentável para a humanidade e para o planeta. Embora a

atuação dos Estados em prol dos ODS seja significativo, o setor privado desempenha um papel fundamental no alcance dos ODS através de ações de sustentabilidade corporativa.

O cumprimento dos direitos humanos e das normas fundamentais da OIT faz parte da parte “S” (Social) do ESG. De acordo com o princípio 12 dos UNGP, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Seguindo os UNGP e expostas a muita pressão pública por parte de várias ONG internacionais, as empresas multinacionais tendem agora a relatar o seu desempenho na esfera dos direitos laborais individuais e colectivos e a reagir às alegações de violações neste domínio.

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030, está o objetivo de número 8, que propõe o trabalho decente e o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, bem como o emprego pleno e produtivo para todos, e é neste aspecto que a sustentabilidade empresarial e o ESG corporativo ganha destaque.

Na prática, uma Pesquisa Global de Investidores da PricewaterhouseCoopers (PwC), observou que os investidores acreditam que os governos desempenham um papel importante nos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG), implementando diversas medidas para incentivar comportamentos empresariais sustentáveis, tais como: imposição de impostos sobre atividades insustentáveis (54% dos entrevistados), adotando requisitos de divulgação corporativa que proporcionam transparência nas ações corporativas sobre riscos de sustentabilidade (54%), fornecendo subsídios a empresas que realizam diversas ações ou iniciativas que abordam prioridades de sustentabilidade (48%).

Ocorre que boom do ESG não foi apenas algo positivo, em realidade, assim como qualquer grande movimento, chamou a atenção de diversos investidores e empresas despreocupadas em relação à governança, mas em lucrar de maneira fácil em cima de selos ESG. Para os oportunistas que se limitam a manter o ESG no papel, para vender mais produtos e serviços como forma de alavancar uma suposta sustentabilidade financeira, sejam eles genuinamente ESG ou não, surgiu o termo “*greenwashing*”. A mesma pesquisa da PWC apontou que 94% dos investidores entendem que

os relatórios de sustentabilidade contemplam algum tipo de divulgação não suportada por ações ou fatos, ou seja, o índice de percepção de greenwashing é altíssimo.

Visando combater estes desvios, ainda em março de 2021, a Comissão Europeia apresentou um Plano de Ação de Finanças Sustentáveis, exigindo uma categorização em três níveis de fundo que alegam usar ESG, de acordo com suas metas sustentáveis. Referida classificação tem como objetivo, além de combater as falsas tentativas de ESG para nada além do lucro, possibilitar que outros investidores possam comparar as opções de investimento ESG e tomar suas decisões com maior acessibilidade à informação. Em suma, este pacto obriga gestores e consultores de investimentos a prestarem informações precisas sobre os riscos climáticos e ambientais refletidos pelos ativos.

Ao estabelecerem metas de promoção de melhores práticas socioeconômicas e socioambientais, criarem uma espécie de agenda, com metas específicas para cada colaborador, as empresas estarão se alinhando com as práticas de direitos humanos, e com os direitos humanos dos trabalhadores, pois se tornam socialmente responsáveis, prezando pela inclusão, pela saúde e segurança no ambiente de trabalho, oferecendo condições de desenvolvimento para todos, reconhecendo as pessoas e considerando-as em suas escolhas e na tomada de decisões.

Afinal, o que é ESG e de que forma este conceito se relaciona com os Direitos Humanos dos trabalhadores e com os ODS da Agenda 2030 da ONU?

2 CONCEITOS INTERRALACIONADOS NAS PRÁTICAS DE “ESG”

Segundo ensina o professor Fábio Konder Comparato (1996, p. 44-46) reconhece que há interesses internos e externos que devem ser levados em conta no exercício da atividade empresarial, apontando inexistir maiores dificuldade para compreensão dos deveres negativos, mas questiona os deveres positivos, de modo a não “servir como mero disfarce retórico para o abandono pelo Estado de toda política social”, pois sustenta que:

“A empresa capitalista – importa reconhecer – não é, em última análise, uma unidade de produção de bens

ou de prestação de serviços, mas sim uma organização produtora de lucros. (...) No regime capitalista, o que se espera e exige delas é, apenas, a eficiência lucrativa (...) Mas é uma perigosa ilusão imaginar-se que, no desempenho dessa atividade econômica, o sistema empresarial, livre de todo o controle dos Poderes Públicos, suprirá naturalmente as carências sociais e evitará abusos; em suma, promoverá a justiça social”.

Conforme afirma José Afonso da Silva, tendo-a elevado (a defesa do meio ambiente) ao nível de princípio da ordem econômica, isso tem o efeito de condicionar a atividade produtiva ao respeito do meio ambiente e possibilita ao Poder Público interferir drasticamente, se necessário, para que a exploração econômica preserve a ecologia. Portanto, a Constituição Federal, a par de recepcionar a legislação sobre meio ambiente vigente antes de sua promulgação, dispensou ao problema tratamento especial em termos de garantias oferecidas à sociedade, tanto no que respeita ao ressarcimento dos prejuízos causados como nos casos de intervenção preventiva do Poder Estatal³. (Vaz, 2001, p. 20-21).

Sem dúvidas, o conceito de desenvolvimento sustentável está, atualmente, integrado ao conceito de responsabilidade social: “não haverá crescimento econômico em longo prazo sem progresso social e também sem cuidado ambiental”. (Borger, 2013).

A nossa própria Constituição Federal traduz muito bem a ideia ou o modelo de “capitalismo consciente”, visto que incorporou os direitos fundamentais, a sustentabilidade ambiental, a função social da propriedade e da empresa, a responsabilidade social, razão pela qual a ordem jurídica constitucional brasileira ao passo que garante o desenvolvimento, valorizando a livre iniciativa, ordena o bem de todos.

Consoante a definição do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), uma organização global de 200 empresas líderes que trabalham em conjunto para acelerar a transição para um mundo sustentável, a responsabilidade social empresarial ou corporativa é o comprometimento dos empresários em contribuir com o desenvolvimento econômico sustentável, em uma ação conjunta com os trabalhadores e suas famílias, a comunidade local e a sociedade como um todo para promover a melhoria da qualidade de vida. (WBCSD, 2002, p. 1).

Já para o Instituto ETHOS⁴, “a empresa é socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa”, e este conceito sintetiza perfeitamente o que uma agenda ESG deseja alcançar.

O ESG surgiu pela primeira vez em 2004, quando o Pacto Global das Nações Unidas lançou o relatório "Who Cares Wins", que contou com vinte instituições financeiras contribuindo com sugestões para setor financeiro, na esperança de aplicar melhor meio ambiente, sociedade e governança nas áreas de análise, gestão de ativos e corretagem de valores mobiliários. Esta também é a primeira vez que aparece o ESG como um todo. Também pode-se considerar que a primeira proposta ESG foi iniciada pelo setor financeiro e depois começou a ser popularizada em outros campos.

As vinte instituições financeiras acreditam que, na situação de concorrência global, as empresas listadas que incorporam fatores ESG em seus processos de gestão têm mais chances de sucesso e agregar mais valor aos acionistas. Redigida por Kofi Annaan, então secretário-geral da ONU, o documento trazia uma provocação para mais de 50 CEO's de instituições financeiras globais a refletirem quanto às suas práticas corporativas. No entanto, o termo era bastante primitivo em relação aos dias atuais.

Em relação ao conceito do termo “ESG”, o relatório trouxe as seguintes explicações: a) “E” de Environmental: alterações climáticas e riscos conexos, redução de resíduos, produtos amigos do ambiente; b) “S” de Social: ambiente de trabalho, comunicação; c) “G” de Governance: estrutura societária, divulgação de informações, sistema de remuneração.

Embora a sigla ESG tenha surgido apenas em 2005, no relatório “Who Cares Wins” - resultado de uma iniciativa liderada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em que propunha diretrizes e recomendações

⁴ Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial (ETHOS, 2005b), elaborados pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social desde 2000, servem como instrumento de avaliação para as empresas, e reforçam a tomada de consciência dos empresários e da sociedade brasileira sobre o tema. Trata-se de um instrumento de auto-avaliação e aprendizagem de uso essencialmente interno. A empresa interessada em comparar seus resultados com as melhores práticas de RSE, após o preenchimento do questionário, envia os dados para processamento no Instituto Ethos. A pontuação obtida é apresentada na forma de um Relatório de Diagnóstico. O conteúdo do questionário de avaliação da empresa é dividido em sete grandes temas, dentre os quais se encontra o tema Público interno, que por sua vez inclui o item “Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho”, onde as questões de SST são dispostas.

sobre como contemplar questões ambientais, sociais e de governança na gestão de ativos, serviços de corretagem de títulos e pesquisas relacionadas ao tema -, a base teórica e a justificativa conceitual de grande parte dos estudos de ESG - acadêmicos ou não - consistem em Responsabilidade Social Empresarial (RSE) ou Responsabilidade Social Corporativa (RSC ou CSR, em inglês). As práticas de ESG (Ambiental, Social e Governança) estão intimamente relacionadas ao gerenciamento de riscos de um empresa. Isto porque As práticas de ESG incentivam as empresas a identificar e avaliar os riscos ambientais, sociais e de governança que enfrentam.

Como bem pontua Zancheta em sua obra “O ‘s’ do ESG: uma análise do investimento sustentável e sua contribuição para a promoção do trabalho decente”, A intensificação do processo de globalização e o aumento da importância das empresas multinacionais no desenvolvimento mundial da economia, fez com que as organizações internacionais tomassem uma série de medidas para incentivar as empresas a serem mais sustentáveis. Exemplos disto foram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), as quais adotaram dois instrumentos internacionais para se dedicarem ao conceito de CSR: a Declaração Tripartite de Princípios relativos a Empresas Multinacionais e Política Social (MNE Declaration) e as Diretrizes da OECD para Empresas Multinacionais (OECD Guidelines)⁵.

Estes instrumentos tiveram como destaque a possibilidade de sindicatos de trabalhadores denunciarem práticas antissindiais e contrárias aos direitos trabalhistas por parte das empresas multinacionais. Isto significa que qualquer organização sindical, seja ela empresarial, local, setorial, nacional, regional ou internacional, pode apresentar uma ocorrência nos termos das Diretrizes, contanto que tenha legitimidade (Zancheta, 2021, p. 19-20).

Importante, neste sentido, detalhar do que se trata o já mencionado Pacto Global, uma iniciativa da ONU do ano de 2000, com mais de 6.000 empresas participantes, distribuídas em mais de 70 redes

⁵ O Guia da OCDE para as Empresas Multinacionais foi desenvolvido para estabelecer um padrão para que as empresas desenvolvam seus negócios de forma reduzir os impactos negativos que as suas operações possam causar, seja no meio ambiente, na sociedade ou em seus trabalhadores. As Diretrizes do Guia permitem com que governos criem políticas voltadas à regulação de atividades empresarial com o foco voltado no aspecto da sustentabilidade, bem como direciona as empresas a desenvolverem um impacto positivo no crescimento econômico na comunidade local em que se estabeleceram, tendo em vista a globalização e internacionalização da cadeia de supply chain, de forma a estabelecer as empresas como atores ativos em questões de governança corporativa, questões ambientais e questões relativas a trabalho e direitos humanos

locais de 160 países, que teve como objetivo fazer com que o mundo empresarial estivesse alinhado a 10 princípios universais que fazem parte de 4 áreas principais: Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Não se trata de um instrumento regulador, tampouco obrigatório, mas sim de uma iniciativa voluntária para empresas.

As empresas comprometidas com o Pacto Global, ao mesmo tempo, assumiram a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), portanto, ao se comprometer com os 10 Princípios Universais as empresas também devem se alinhar com a Agenda 2030 da ONU.

Como case de sucesso no cenário nacional, temos a empresa Previ, que recebeu, pela décima vez, em dezembro de 2023, o Certificado “Empresa Cidadã”, concedido pelo Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro (CRCRJ) em parceria com a Fecomércio. A premiação se destina a reconhecer a qualidade e a transparência dos dados sociais, ambientais e contábeis publicados nos relatórios anuais das organizações. A empresa é reconhecida pelo seu programa ASGI (ambiental, social, governança e integridade) desenvolvido nos últimos anos e inovando ao incluir o “I” de integridade dentre os pilares.

Neste sentido, o pilar “S” de ESG se traduz no critério social (social) e diz respeito às relações que a empresa mantém, à reputação que ela desenvolve com pessoas, instituições e comunidades onde ela faz negócios, incluindo aí também as questões relacionadas às relações trabalhistas, normas de SST, políticas de diversidade e de inclusão, bem como questões sociais importantes trazidas pela Pandemia da COVID-19, como por exemplo, a adoção do home-office. A percepção de como a empresa consegue gerir suas práticas trabalhistas é feita a partir dos relatórios de sustentabilidade, pautados nas já mencionadas Diretrizes da OECD e do Pacto Global da ONU.

Do ponto de vista dos trabalhadores, uma vez havendo maior inclusão, diversificação e melhores retornos sociais por parte da empresa, cria-se o senso não apenas de satisfação entre eles, mas também o de conexão e pertencimento a algo maior e mais importante, uma vez que a percepção do empregado sobre o impacto que o seu trabalho tem para os beneficiários aumenta, ao passo que há o aumento também da sua motivação para atuar a favor de questões sociais de igual valor e igual relevância no seu núcleo de convivência e influência.

Por este motivo, é importante que o ESG esteja presente em toda a companhia, com o estabelecimento de metas não-genéricas para todo e qualquer funcionário.

3 DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO E ESG

A delimitação do direito ambiental é complexa, porque a proteção do meio ambiente apresenta-se como tarefa transversal (o direito ambiental perpassa todo o ordenamento jurídico, não lhe cabendo uma delimitação rígida e estática) para resolver problemas interrelacionados, e exige regras interrelacionadas de proteção ambiental, permeando praticamente todo o ordenamento jurídico, superando, com isso, toda classificação tradicional sistemática do direito (Conte, 2001, p. 10).

O meio ambiente de trabalho, por sua vez, é definido por Celso Antonio Pacheco Fiorillo como: “local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem”. (Fiorillo, 2004, p. 22-23).

Guilherme Guimarães Feliciano, afirma que prefere conceituar o meio ambiente de trabalho (partindo da descrição legal do art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81, como “o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências, e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem” (Feliciano, 2011, p. 289).

O debate sobre meio ambiente do trabalho do trabalho ecologicamente equilibrado diz respeito a questões do trabalho em condições de periculosidade, insalubridade e penosidade (art. 7º, XXIII, da Constituição; arts. 189 , art. 197, da CLT; Lei n. 7.369/1985), como também em temas de acidentes do trabalho (art. 7º, XXVIII, da Constituição; arts. 19 e 21 da Lei 8.213/1991) e entidades mórbidas equivalentes (art. 20, I e II, da Lei n. 8.213/91) e, em geral riscos inerentes ao trabalho e tutela da saúde, da higiene e da segurança no trabalho (arts. 7º, XXII, da Constituição e art. 54 e seguintes da CLT).

Como bem reconhece Guillermo Cabanellas, que desde a origem do homem sobre a terra as suas atividades geram riscos e se produzem acidentes como derivação direta da atividade humana. “Siendo

el accidente, pues, tan antiguo como el trabajo mismo, su evolución sigue desarrollo paralelo al correspondiente a los cambios de la industria” (Cabanellas, 1968).

Justamente por isto o Direito do Trabalho deve estar preparado para conhecer e responder às novas necessidades sociais, como, por exemplo, oferecer repostas aos danos advindos de uma sociedade do risco, como afirma Ângelo Cabral, em sua obra “Sociedade de Risco e Direito Ambiental do Trabalho”, lançando mão de desastres de grande repercussão nacional, para concluir que “a industrialização revela-se como a grande algos da sociedade e do modo de vida, num típico exercício de modernidade reflexiva” (Cabral, 2016).

Somente no ano de 2022 foram registradas 612,9 mil notificações de acidentes de trabalho no Brasil, e as notificações de óbito chegaram a 2,5 mil, de acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa do Ministério Público do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e parceiros do governo federal.

Durante a Conferência Pan-Americana de Saúde do Trabalhador e Ambiental – Rio 2018, a Dra. Elia Enríquez Viveros, ex-presidente da Associação Latino-americana de Saúde Ocupacional (ALSO) e subdiretora do Instituto Nacional de Saúde do Trabalho do México, há uma correlação comprovada entre empresas que promovem um ambiente de trabalho seguro e se preocupam com a saúde dos seus trabalhadores e empresas com bom desempenho em seus negócios. Não há riqueza nos negócios sem saúde para o trabalhador.

O Juiz do Trabalho da 15ª Região e Conselheiro do CNJ, Guilherme Guimarães Feliciano, em sua fala durante a 26ª Reunião Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, em 15/05/2023, afirmou que conquanto os discursos se construam em torno de tutelas preventivas e da preservação da integridade psicossomática do trabalhador, percebe-se que cultura ainda se apegam imensamente à ideia de indenizar as perdas⁶. Enquanto Juiz de trabalho da 1ª VT de Taubaté (com volume de 2 mil a 2.500 casos novos/ano), 40 -45% da demanda anual diziam respeito à Saúde e Segurança do Trabalho, insalubridade ou periculosidade, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Asseverou, ainda, que é capaz de contar “com os dedos das mãos” o número de ações judiciais que

⁶ A 26ª Reunião da Comissão de Direitos Humanos ocorreu em 15/05/23, debateu sugestões para novo Estatuto do Trabalho, e contou com a presença de inúmeras autoridades, juízes auditores fiscais do trabalho.

realmente discutiam prevenção no campo de SST. Isto precisa ser ressignificado.

Em sua obra “Tutela Inibitória em Matéria Labor-Ambiental”, Feliciano trata dos chamados princípios fundantes do Direito Ambiental: o princípio da prevenção e o princípio da precaução. Segundo o autor:

“As noções de prevenção e precaução não se confundem: a prevenção decorre diretamente do texto da Declaração de Estocolmo (1972), podendo ser juridicamente descrita como o mandado de otimização que preordena o impedimento à ocorrência de atentados ao meio ambiente mediante meios apropriados, ditos preventivos. Já o princípio da precaução deita raízes internacionais na Declaração do Rio (1992), consubstanciado no Princípio nº 15, pelo qual quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental”. (Feliciano, 2011).

De fato, para que se efetivem todos os parâmetros da Saúde e Segurança do Trabalho não significa somente implementar CLT, estatuto e NR. Há um arcabouço que precisa ser integrado de forma harmônica, e construído com o objetivo de promover um meio ambiente seguro, saudável e ecologicamente equilibrado para todos. No caso das relações laborais, está presente em todo contrato de trabalho uma cláusula geral e implícita que obriga o empregador a evitar a degradação do meio ambiente de trabalho.

A higidez do meio ambiente do trabalho deve ser assegurada, diante da fundamentalidade deste direito, vez que aderente ao contrato de trabalho na qualidade de cláusula assecuratória de preservação de um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e como direito de resistência do trabalhador consistente em não se submeter a ambientes inseguros e indignos.

Feliciano fala em “destruição do ambiente humano”, referindo-se ao ambiente de trabalho:

“Nada obstante, ainda mais grave que a destruição irracional do ambiente natural é a do ambiente

humano, assim entendido o ambiente urbano (necessidade de um urbanismo preocupado com a vida das pessoas) e o ambiente do trabalho, donde se preconizar a devida atenção à ecologia social do trabalho. sendo, pois, uma questão igualmente ecológica, nada obsta a que se fale em um direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado”.

As práticas de ESG (Ambiental, Social e Governança) estão intimamente relacionadas ao gerenciamento de riscos de um empresa. Isto porque As práticas de ESG incentivam as empresas a identificar e avaliar os riscos ambientais, sociais e de governança que enfrentam.

Os riscos ambientais e sociais são uma realidade para as companhias. Exemplos claros disto, são as questões relacionadas à falta de treinamento ou formação em SST dos trabalhadores, que é uma das principais causas de acidente de trabalho, inclusive mortais.

Mariana Benevides da Costa, em seu trabalho “Terceirização e Meio Ambiente do Trabalho: um olhar sob a perspectiva da poluição labor-ambiental”, apresenta a hipótese específica dos trabalhadores terceirizados diretos. No que diz respeito às causas para tantos acidentes e adoecimentos laborais, ela menciona que se trata de um problema com diversas causas, assim como também é multiconsequencial, na esteira da “teoria da gravata borboleta”: no centro está o infortúnio, à esquerda estão suas “n” causas”, e à direita estão suas “n” consequências.

Os acidentes de trabalho decorrem, além das questões sociais estruturais, das jornadas prolongadas exaustivas, da gestão menos rigorosa dos riscos ocupacionais e, portanto, da falta de treinamento da volátil população trabalhadora terceirizada direta, o que abrange a falta de exigência de uso de EPI.

Wright relata que diversos estudos realizados nos EUA, Canadá e Austrália constataram a importância das atividades educativas e de instrução no objetivo da promoção da conformidade com os requisitos legais e melhoria do desempenho organizacional em SST. (Wright, 2004, p.36-37).

Estas atividades têm o condão de aumentar o conhecimento das partes quanto aos riscos e perigos existentes, bem como favorecer o entendimento dos dirigentes sobre os riscos à saúde e integridade física do trabalhador, oportunizando que haja uma correção/melhoria nas condições

de trabalho, e melhorar a compreensão das partes sobre o controle de riscos e responsabilidades legais.

Cerca de 15% da população ativa canadense recebe formação em SST todos os anos. A formação é amplamente considerada como uma componente importante dos programas de SST. Eles descrevem o treinamento como tendo um efeito imediato sobre resultados como: conhecimento, atitudes e intenções comportamentais (Clerc, 1982, p. 565-567).

Há, na realidade, uma responsabilidade solidária entre Estado, trabalhador e empresa para evitar as tragédias. Todos precisam se unir para seguir as regras de segurança, e o empregador precisa ter uma postura mais ativa para garantir que o trabalhador as cumpra. Se for o caso, até uma postura sancionadora. A observância aos princípios da precaução e prevenção precisa estar arraigada em toda a comunidade, principalmente nas atividades de risco.

No ano de 1964, a norte-americana Dow Chemical era a principal fabricante do 2,4,5-T, ingrediente ativo do agente laranja, depois utilizado na guerra do Vietnã, com efeitos catastróficos. Setenta funcionários da fábrica em Midland (Michigan) contraíram cloracne, uma forma severa de acne, por exposição química. Antes disso, em 1937, vários trabalhadores da mesma empresa manifestaram, por sete anos, quadros clínicos de cistos, pústulas, distúrbios urinários e lesões dermatológicas, em virtude da manipulação de clorofenóis (matéria-prima do 2,4,5-T). Em 1949, houve acidente industrial na fábrica de 2,4,5-T da Monsanto na cidade de Nitro (Virgínia do Sul), sujeitando à cloracne, por cerca de vinte anos, 228 trabalhadores. Na Alemanha, exposição ao mesmo ingrediente químico afetou dez trabalhadores em 1940, causando-lhes dores nevralgias, desordens cardíacas e cloracne. A Dow Chemical e outras seis indústrias químicas produtoras do 2,4,5-T foram civilmente processadas por dezesseis mil famílias de veteranos da guerra do Vietnã, que alegaram desconhecimento dos efeitos tóxicos da dioxina (à exceção da cloracne). Apenas algumas horas que precederam o julgamento em Nova York, as empresas fizeram acordo no valor de US\$ 180 milhões.

O Brasil ocupa o quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho. A cada 48 segundos acontece um acidente de trabalho e a cada 3h38min um trabalhador vai a óbito devido à falta da cultura da prevenção, à observância às normas de SST e à fiscalização. Isto porque de nada adianta que tenhamos as melhores normas do mundo, se não temos quem fiscalize seu efetivo cumprimento.

No estado do Piauí, a Procuradora Regional do Trabalho expediu 213 notificações aos questionando as condições de acomodação de lixo urbano e a existência de pessoas, incluindo menores, sobrevivendo da atividade de catar lixo, recomendando o fornecimento de EPI's aos trabalhadores encarregados da coleta e manuseio de lixo e firmando onze termos de compromisso e ajustamento de conduta para obrigar os prefeitos a fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos.

Não é demasiado lembrar que o meio ambiente apresenta-se como um conjunto de elementos (ecossistema) que apresentam vínculos ou relações que se desenvolvem e se transformam ao longo dos tempos (PRIEUR, 2004. p. 11).

Há uma clara indissociabilidade entre a sociedade e a natureza. Violentar a natureza significa violentar também a sociedade, de forma que os problemas ambientais passam a ser também os problemas humanos. A questão ambiental é, portanto, fenomenológica e, em vista disso, também é hermenêutica e, a partir disto, pode-se afirmar que a questão ambiental é, portanto, fenomenológica e, em vista disso, também é hermenêutica, como ensina Guilherme Guimarães Feliciano:

Daí sustentarmos que o meio ambiente – o conceito e a entidade – aprende-se como gestalt, ali em acepção filosófica [significando que a interpretação do objeto modifica ou condiciona a própria experiência com o objeto, e aqui em acepção fenomênica. O meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como sistema constituído por unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir sem o conjunto (Feliciano, 2006, p. 113-114).

De fato, o meio ambiente está interligado, e é impossível impedir que os desastres oriundos do meio ambiente do trabalho tomem proporções gigantescas e transcendam os muros das fábricas. No nosso país, temos grandes exemplos de desastres naturais que tiveram início nas indústrias. A transcendência dos danos ambientais diretos é algo inquestionável, pois é perceptível como os bens ambientais são impactados. Contudo, os danos causados a terceiros, incluindo os trabalhadores, muitas vezes sequer são

considerados danos ambientais, mas grande parte da doutrina justabalhista adotou o conceito de dano ou poluição labor-ambiental, comportando tipologia própria, referindo-se a que podem ser transgeracionais, ao desrespeitarem o limite existencial da vida do trabalhador lesionado, impactando as gerações futuras, a exemplo das mutações gênicas oriundas do agente de risco laborpoluidor (BENEVIDES, 2019).

O caso Shell/Basf, um dos mais emblemáticos da história da Justiça do Trabalho no Brasil, marcado pela contaminação de trabalhadores e moradores por substâncias cancerígenas na cidade de Paulínia – SP devido a aterros clandestinos utilizados pela fábrica da Shell como depósito de cinzas de resíduos industriais, e que culminou na condenação da empresa ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 200 milhões, a serem destinados pelo Ministério Público do Trabalho a instituições por ele indicadas (Processo TST-RR 22200-28.2007.5.15.0126), para fins assistenciais.

Neste sentido, recentemente, após desastre ambiental em Maceió, a Braskem foi excluída do Índice de Sustentabilidade da B3, acumulando mais de R\$ 72 milhões em multas devido ao perigo iminente de colapso e desmoronamento da Mina 18, situada no bairro do Mutange, em Maceió. A B3, sob a justificativa de estar aplicando o disposto na metodologia do ISE B3, comunicou que, a partir de 8 de dezembro de 2023, as ações da Braskem seriam excluídas da composição do Índice de Sustentabilidade Empresarial.

Em fevereiro de 2019 a B3 tirou a Vale (VALE3) do ISE após o rompimento da barragem da em Brumadinho (MG). Desde então, a mineradora não voltou a figurar no índice de sustentabilidade da bolsa.

O impacto indireto que as questões socioambientais têm sobre os negócios pode ser muito maior com a tendência crescente do consumo consciente, a opção dos consumidores por produtos e empresas ambientalmente mais responsáveis. Conclui-se, portanto, que o gerenciamento de risco ESG na cadeia de valor pode criar valor para a marca.

Empresas que não adotem conteúdos socioambientais em suas operações de forma eficaz também podem estar sujeitas a um maior risco regulatório, incluindo impostos, taxas mais elevadas e custos operacionais adicionais.

As empresas que adotam práticas de ESG realizam avaliações sistemáticas dos riscos relacionados a questões ambientais, sociais e de governança. Isso envolve a medição e análise de indicadores relevantes,

como emissões de gases de efeito estufa, gestão de resíduos, direitos humanos, diversidade e inclusão, entre outros.

Ao compreender e mitigar esses riscos, as empresas tendem a se tornar mais sustentáveis e responsáveis, fortalecendo sua posição no mercado, ganhando uma melhor reputação e a confiança de seus clientes, funcionários e comunidades.

4 O “S” DO ESG

A atividade empresarial por si só é responsável pela geração de toda uma cadeia de valor em torno dela e que a sustenta, retornando como riqueza, desenvolvimento e oportunidades à sociedade, valores gerados, todos em função do seu funcionamento, isto como objetivo acessório, já que o objetivo central, num sistema capitalista, é o lucro.

Ao tecer considerações sobre os contundentes avanços para os trabalhadores após a 1ª Guerra Mundial, Souto Maior afirma que no Tratado de Versalhes há um reconhecimento expresso de que o desprezo pelas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, advindas do modelo capitalista de produção, que se desenvolveu em nível mundial, foi uma das causas principais da conflagração. Prova contundente e insofismável disso são os termos do próprio Tratado e a preocupação expressa de encontrar uma solução para o problema a partir da criação de instituições voltadas à formulação de direitos aos trabalhadores, que no Brasil, foram conquistados, essencialmente, a partir do Governo de Getúlio Vargas. (Souto Maior, 2011, p. 251).

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em seu artigo 193, do título VIII, que trata da ordem social, a Lei Maior ressalta a importância do trabalho: “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Trata-se da tradução do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O trabalho digno e decente, formalizado pela OIT em 1999, depende da garantia de segurança no ambiente de trabalho. O empregador tem o dever de controlar os riscos advindos da atividade produtiva e assumir todos os ônus decorrentes da atividade desenvolvida.

Sendo o ESG, nos dias de hoje, um fator inevitável para empresas que desejam o crescimento, dentro do pilar ‘S’, estão inseridas estratégias e ações voltadas à proteção dos direitos humanos, proteção dos direitos trabalhistas com a conseqüente segurança no ambiente ocupacional, rompimento com qualquer tipo de atividade vinculada a trabalho infantil, trabalho escravo e desrespeito às questões de gênero, bem como responsabilização pela cadeia de fornecimento de seus produtos e serviços, além de outros relacionados à proteção de dados e direitos do consumidor.

No conceituado livro do economista Howard Bowen: “As Redes Sociais Responsabilidades do empresário”, que marcou a década de 50, o autor propôs uma discussão sobre as obrigações dos empresários de adotar práticas de responsabilidade social, tomar essas decisões ou seguir as linhas de ação que sejam desejáveis em termos dos objetivos e valores da nossa sociedade”(Bowen, 1953). O autor identificou deveres sociais que decorriam das conseqüências da atividade empresarial e abrangiam a ética para proteger o bem-estar dos trabalhadores e do público em geral.

Na década seguinte, um dos grandes nomes que abordava a temática foi o do autor Keith Davis, segundo o qual, o conceito de “responsabilidade social” engloba os processos de decisão em que os gestores têm em conta preocupações que vão além do interesse econômico. Davis é considerado por Carroll (1999), o pai deste conceito, pois a ele foi atribuída a famosa “Iron Law of Responsibility”, a qual afirma que as responsabilidades sociais de um empresário devem ser proporcionais ao seu poder social.

Nesta mesma corrente, temos Joseph W. McGuire, que defendia que este conceito supõe que uma empresa não tenha apenas obrigações legais e econômicas, mas também responsabilidades sociais, e Clarence C. Walton, que, em sua obra “Corporate Social Responsibility”, ensina que as preocupações sociais devem estar sempre em cima da mesa quando os gestores traçam novos objetivos.

No final do século XX, as abordagens ao tema da RSE se tornaram mais diversificadas. Pesquisadores analisaram relevantes divulgações em relatórios anuais, percepções executivas de RSE e a relação entre RSE e desempenho financeiro. A prática empresarial se expandiu para incluir mecanismos autoregulatórios, como códigos de conduta corporativos e relatórios de sustentabilidade, e a adoção de normas vinculativas de ONGs e organizações internacionais. Além disto, carteiras e fundos de investimento em sustentabilidade aumentaram consideravelmente.

Muito além da conscientização por parte do mundo corporativo, a sustentabilidade se tornou um diferencial competitivo no século XXI. O ESG é usado “para se referir não apenas a medidas de sustentabilidade ou a medidas ambientais, práticas sociais ou de governança especificamente, mas a todos os fundamentos não financeiros que podem impactar desempenho financeiro das empresas, como governança corporativa, padrões trabalhistas e de emprego, gestão de recursos humanos e práticas ambientais”. Podemos observar a relevância do ESG, inclusive, do ponto de vista antropológico, nos padrões comportamentais da geração Y. Estudos indicam que 75% dos *millennials* se sujeitam a receber menos para trabalhar em uma empresa socialmente responsável.

Quando se fala sobre o fator “S” da sigla “ESG”, se fala sobre as ações de uma empresa voltadas para as pessoas que rodeiam o seu universo. Diz-se “cuidar dos seus” ou “arrumar a a casa”, antes de tudo. Estas ações podem questões podem estar relacionadas à equidade, diversidade e inclusão, direitos humanos, proteção de dados e privacidade, condições de trabalho, inclusive SST (saúde e segurança do trabalho), e relações com a comunidade.

Nos Estados Unidos, por exemplo, vários estados aprovaram ou estão prestes a sancionar leis que introduzem uma quota que exige que as empresas com capital aberto na bolsa incluam mulheres nos seus conselhos de administração. Da mesma forma, Em 22 de novembro de 2022, o Departamento do Trabalho (“DOL”) divulgou uma regra final da Lei de Segurança de Renda de Aposentadoria de Funcionários de 1974 (ERISA), que “esclareceu que os fiduciários podem considerar as mudanças climáticas e outros fatores ambientais, sociais e de governança quando tomam decisões de investimento e quando exercem os direitos dos acionistas, incluindo a votação nas resoluções dos acionistas e nas nomeações do conselho”. Referida regra anulou outras duas regras publicadas nos últimos meses da administração Trump, que proibiam essencialmente a consideração de fatores ESG quando os fiduciários da ERISA selecionavam investimentos ou exerciam direitos de acionistas.

As empresas norte-americanas estão respondendo ao impulso multifacetado em favor de programas ESG. Depois que a Comissão de Valores Mobiliários dos EUA sinalizou que dedicaria mais atenção às questões ESG. Sabe-se que, uma vez integrando o “S” do “ESG”, as questões laborais devem fazer parte da agenda de um programa bem-sucedido de ESG.

A França, que é considerado o 4º país mais Sustentável do mundo, desde janeiro de 2002, exige das empresas de capital aberto a publicação de relatórios de sustentabilidade de acordo com as seguintes matérias: comunidade, recursos humanos, normas do trabalho e gestão ambiental. Diversas empresas francesas figuram no topo da lista The Global 100, um ranking que reúne as 100 empresas que melhor aplicam práticas sustentáveis.

O compliance é uma ferramenta importante para o pilar “social”. Criar um ambiente no qual os trabalhadores se sentem seguros para denunciar problemas, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e ética, significa promover a diversidade e a segurança no ambiente de trabalho, além de estar em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 da ONU. No caso das mulheres, a implantação de canais de denúncia dentro das empresas é fundamental para o combate de práticas de violência e assédio, objetivo 5.2 da Agenda 2030: “Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos”.

Importante salientar que, no ano de 2023, o Brasil iniciou os trâmites para a ratificação da Convenção 190 da OIT, que, juntamente com a Recomendação 206, são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio.

Desde dezembro de 2022, vigora uma lei que obriga todas as empresas a promover treinamentos de combate ao assédio, bem como a incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas.

Segundo o relatório Harvard Business Review, de 2022, cerca de 30% da força de trabalho americana e 17% da força de trabalho alemã sofrem bullying no trabalho. A Vault Platform conduziu um estudo que apontou que as más condutas de assédio no ambiente empresarial acarretou um impacto financeiro para as empresas dos EUA em 2021 de 20,2 bilhões de dólares.

Uma vez que o indivíduo trabalhador passa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho e, somente alcançará a sadia qualidade de vida (outro preceito fundamental), quando encontrar equilíbrio tanto no meio laboral, quanto fora dele, é primordial que lhe seja assegurado um meio ambiente ecologicamente equilibrado, em que seus direitos fundamentais

não sejam apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Segundo Flávia Sant’anna Azevedo:

Nesse sentido, assumir que faz parte da agenda do “S” do ESG a implantação dessas políticas, a criação de comitês de diversidade, o treinamento dos funcionários, a promoção de palestras e discussões sobre o tema e a responsabilidade pela mudança de toda uma cultura corporativamente excludente, e cobrar isso de todos os envolvidos no processo – os chamados stakeholders – é trilhar um caminho mais equânime e humano, e de bandeja ainda estar em dia com o Social da pauta mais poderosa do momento (AZEVEDO; SANT’ANNA, 2021).

Assim sendo, tem-se que as empresas devem não apenas proteger os direitos humanos de seus funcionários, mas lutar ativamente para a sua promoção, pois não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, inobservando o meio ambiente do trabalho.

CONCLUSÃO

O ESG se tornou uma força motriz no local de trabalho moderno, com as empresas enfrentando uma pressão crescente para alinhar as suas estratégias com questões ambientais, sociais e de governança, principalmente após o compromisso assumido por líderes de 193 Países com a Agenda 2030, que elenca diversas metas reunidas em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem alcançados até o ano de 2030 com a finalidade de erradicar a pobreza e promover uma vida digna que respeite os limites ambientais.

Dentre as metas elencadas está a de número 8, que se relaciona com a promoção do trabalho decente e do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com a garantia de emprego pleno e produtivo, além de um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, um direito de terceira geração, na medida em que o meio ambiente do trabalho, como parte integrante do conceito de meio ambiente, deve ser equilibrado pois a própria Constituição assim assegura, em seu art. 225, caput, de forma abrangente ou extensiva.

Conclui-se que as práticas ESG têm como base os 10 princípios do Pacto Global da ONU, que listam ações para o enfrentamento dos desafios da sociedade, com foco na observância aos Direitos Humanos, do Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, em conjunto com a Agenda 2030.

Desde a primeira menção ao termo “ESG” no ano de 2004 com o lançamento do relatório “Who Cares Wins pelo Pacto Global, temos visto uma evolução em termos de responsabilidade social e, na atualidade, os esforços das companhias para se encaixar no padrão ESG são notáveis, diante dos benefícios que este status lhe trazem.

Aplicar o ESG no Direito do Trabalho simboliza prezar pela responsabilidade social corporativa, respeitar os direitos humanos do indivíduo trabalhador, promover o trabalho decente, nos parâmetros da OIT, independentemente da busca por um selo de sustentabilidade e dos benefícios em termos de reputação e investimentos, mas sim com o intuito genuíno de “cuidar dos seus”, de arrumar a casa, antes de tudo. É preciso fazer com que as agendas ESG das empresas se concretizem e avancem, com a participação de todos os setores, com metas possíveis, e não metas “para inglês ver”.

Há uma frase emblemática da obra de Clerc aqui citada, que se coaduna com todos os pilares do ESG e com o Objetivo nº da Agenda 2030 da ONU: “Tornar as pessoas mais felizes nas suas atividades profissionais, protegendo as suas vidas e saúde e conciliando-as com o trabalho é, como todos sabem, vital para as civilizações de hoje”. (Clerc, 1982).

REFERÊNCIAS

26ª Reunião da Comissão de Direitos Humanos debate sugestões para novo Estatuto do Trabalho – 15/5/23. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=pdepyCbmwQ0>>. Acesso em 12 dez. 2023.

AZEVEDO, Flávia; Sant’anna, Mayara. O lugar da diversidade no “s” do esg. Jota, São Paulo, 14 jul. 2021.

B3 exclui Braskem (BRKM5) do Índice de Sustentabilidade Empresarial. Infomoney. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/b3-exclui-brskem-brkm5-do-indice-de-sustentabilidade-empresarial> Acesso em: 29 de jan. 2024.

Bhandari, A.; Javakhadze, D. **Corporate social responsibility and capital allocation efficiency**. *Journal of Corporate Finance*, 43, p. 354-377. 2017.

Borger, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>>. Acesso em 26/02/2024.

BOWEN, H. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York, 1953.

Brogi, M.; Lagasio, V. **Environmental, social, and governance and company profitability: Are financial intermediaries different?** *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 2019.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los riesgos del trabajo**. Buenos Aires: Omeba, 1968.

CABRAL, Angelo A. **Direito Ambiental do Trabalho na Sociedade do Risco**. 1 ed. São Paulo: Juruá Editora; 2016.

CARROLL, A. **Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct**. *Business and Society*, p. 268-295, 1999.

CLERCK, J.M. **Training as an instrument of a strategy for the improvement of working conditions and environment**. In *International Labour Review*. September-October, 1982, v. 121. n. 5.

CONTE, Ana Carolina Papacosta; SOARES, Inês Virgínia Prado. **Registro de agrotóxicos e controle social**. *Boletim Científico ESMPU*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 10, out./dez. 2001.

COSTA, Mariana Benevides da. **Terceirização e meio ambiente do trabalho: um olhar sob a perspectiva da poluição laborambiental**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito. Orientação: Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano. 2019.

ESG pode ajudar as empresas no acesso ao crédito. Exame. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/esg-pode-ajudar-as-empresas-no-acesso-ao-credito/>>. Acesso em 28 fev. 2024.

Guiding Principles on Business and Human Rights. UN. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em 12 fev. 2024

International Sustainability Standards Board. IFRS Foundation Disponível em <<https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/>> Acesso em 01 fev. 2024.

Ebert, Paulo Roberto Lemgruber; Feliciano, Guilherme Guimarães. **A "nova" NR 1 e a autogestão do meio ambiente do trabalho: entre a ficção, a normatividade e a realidade. Coleção estudos Enamat: direitos humanos sociais e relações de trabalho.** 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal.** In: THOME, Candy Florencio, SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Org.). Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011. p. 289

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos avançados de direito material do trabalho. Atualidades forenses.** São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. Vol. 1. p. 113-114.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tutela inibitória em matéria laboral-ambiental.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 4

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22-23.

Friede, G., Busch, T., Bassen. A. (2015). **ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2,000 empirical studies.** Journal of Sustainable Finance & Investment, 5(4).

Os fiduciários da ERISA podem considerar fatores ESG na seleção de investimentos e no exercício dos direitos dos acionistas. Mintz. Disponível em: <<https://www.mintz.com/insights-center/viewpoints/2786/2022-11-29-erisa-fiduciaries-may-consider-esg-factors-selecting.>> Acesso em 28 fev. 2024.

Para 98% dos investidores brasileiros, há greenwashing nos relatórios de sustentabilidade. Exame. Disponível em: <<https://exame.com/esg/para-98-dos-investidores-brasileiros-ha-greenwashing-nos-relatorios-de-sustentabilidade>>. Acesso em 28 jan. 2024.

POLLMAN, Elizabeth. **Corporate Social Responsibility, ESG, and Compliance**. In VAN ROOIJ, Benjamin & SOKOL, Daniel (Eds.) *The Cambridge Handbook of Compliance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.

PRIEUR, Michel. **Droit de l'environnement**. Paris: Dalloz, 2004.

Qureshi, M. A., Akbar, M., Akbar, A., & Poulouva, P. (2021). **Do ESG endeavors assist firms in achieving superior financial performance? A case of 100 best corporate citizens**. *SAGE Open*, 11(2).

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2011.v. 1, pt. 1, p. 251.

The Global 100 list: How the world's most sustainable corporations are driving the green transition. *Corporate Knights*. Disponível em: <<https://www.corporateknights.com/rankings/global-100-rankings/2024-global-100-rankings/the-20th-annual-global-100/>> Acesso em 25 fev. 2024.

VAZ, Paulo Afonso Brum. **Agrotóxicos e meio ambiente. Boletim dos Procuradores da República**, São Paulo, v. 4, n. 43, p. 20-21, nov. 2001.

WBCSD - World Business Council for Sustainable Development. *Corporate social responsibility: the WBCSD's journey*. Geneva (Switzerland); 2002.

Workplace Misconduct Cost U.S. Businesses \$20 Billion In Past Year: New Study. **Forbes**. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2021/12/16/workplace-misconduct-cost-us-businesses-20-billion-in-past-year-new-study/?sh=44f9673e6275>> Acesso em 26 fev. 2024.

Wright M, Marsden S, Antonelli A. **Building an evidence base for the Health and Safety Commission strategy to 2010 and beyond: a literature review of interventions to improve health and safety compliance**. Health and Safety Executive Research Report 196. Suffolk (United Kingdom): HSE Books; 2004.

Zanchetta, Giovana B. O 's' do ESG: uma análise do investimento sustentável e sua contribuição para a promoção do trabalho decente. Tese de conclusão do curso de especialização em direito do trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Orientação: Professor Dr. Antonio Freitas Júnior. 2021.