

O DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS POR MEIO DO ESG COMO FORMA DE QUALIFICAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE DEVELOPMENT OF HUMAN RIGHTS IN COMPANIES THROUGH ESG AS A WAY TO QUALIFY LABOR RELATIONS

Wilson Engelmann*

Hérica Cristina Paes Nascimento**

RESUMO

Os Direitos Humanos, dadas a sua relevância e a sua importância para a manutenção de uma sociedade sólida, fundada em valores e critérios de justiça, estão em constante evolução e exigem de todos os atores sociais o engajamento necessário à sua concretização e à sua prevalência ao longo do tempo, considerando o seu caráter de proteção da própria vida humana e de tudo o que ela depende para subsistir socialmente, incluindo aí o trabalho. Nesse sentido, esse artigo se propõe a relacionar o desenvolvimento dos direitos humanos na história atual com os critérios de governança global para as empresas, por meio do Environmental, social and Corporate Governance (ESG), de modo a compatibilizar os seus princípios com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).

* Pós-Doutor em Direito Público-Direitos Humanos, Universidade de Santiago de Compostela, Espanha; Doutor e Mestre em Direito Público, Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Brasil; Coordenador Executivo do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da Unisinos; Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado - da Unisinos; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq; e-mail: wengelmann@unisinos.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0012-3559>.

** Mestranda do Programa de Pós-Graduação – Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Brasil; e-mail: hericacpnascimento@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8890-9064>.

PALAVRAS-CHAVE

Direitos humanos. ESG. Relações de trabalho.

ABSTRACT

Human Rights, given their relevance and importance for the maintenance of a solid society, based on values and criteria of justice, are in constant evolution and demand from all social actors the commitment necessary for their implementation and for its prevalence to over time, considering its character of protecting of human life itself and everything that depends on it to survive socially, including work. In this sense, this article proposes to relate the development of human rights in current history with the criteria of global governance for companies, through the Environmental, Social and Corporate Governance (ESG), in order to make its principles compatible with the Sustainable Development Goals (SDG) 8, of the 2030 Agenda, of the United Nations (UN).

KEYWORDS

Human rights. ESG. Work relationships.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Direitos humanos nas empresas e ESG;
 - 2.1 Direitos humanos dentro do ambiente empresarial;
 - 2.2 Direitos humanos e ESG – environmental, social and corporate governance;
- 3 O ODS 8 da Agenda 2030 e as relações de trabalho;
 - 3.1 Implementação do ODS 8 por meio do ESG;
 - 3.2 ESG e as relações de trabalho;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 13/08/2021.

Data de aprovação: 08/11/2021.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho e os resultados advindos delas são objeto de observação e estudo por diversos pesquisadores ao longo da história, dada a sua significativa importância para a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária. Tão grande é a

importância social do trabalho que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 23, o elege como um direito do ser humano, que tem a liberdade de escolher o que irá exercer, desde que em condições equitativas e satisfatórias e protegido contra o desemprego (ORGANIZAÇÃO, 1948). É, portanto, um direito para a pessoa do trabalhador e uma obrigação para a sociedade, que deve ter esse objetivo sempre em perspectiva de alcance e de realização. Nesse sentido, a proposta patente é a da implementação de critérios *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG), que se tratam de princípios ambientais, sociais e de governança corporativa como forma não só de agregar valor às instituições privadas, mas ao mesmo tempo promover os direitos humanos nos negócios, colocando-os em consonância com a obrigatoriedade de observar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), cujo marco histórico já completa dez anos e ainda encontra muitos desafios para a sua completa observância (ORGANIZAÇÃO, 2021).

Assim, esse trabalho foi produzido com o objetivo de verificar se a implementação do ESG é eficaz quando utilizado como critério de promoção dos direitos humanos, no sistema econômico atual, para promover relações de trabalho mais qualificadas, saudáveis e verdadeiramente dignas, de forma a cumprir as diretivas propostas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, dadas a sua importância e a sua predominância na atualidade, cumprindo, desse modo, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, cuja meta é a de alcançar o trabalho decente e o crescimento econômico no mundo.

Relativamente à metodologia empregada neste trabalho com o fim de que o objetivo proposto pudesse ser verificado e alcançado, destaca-se que foi utilizada abordagem hipotético-dedutiva, considerando que, definido o problema, proposições hipotéticas foram formuladas e os capítulos que se seguem passaram pelo

viés crítico, a fim de validar o questionamento proposto, após revisão da literatura acerca do tema.

2 DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS E ESG

As organizações têm se pautado na melhoria de seus critérios e padrões de produção, eficiência e lucratividade, aderindo a programas de desempenho e de governança (INSTITUTO, 2019, p. 11) que lhe confirmam uma conduta corporativa ética e sustentável, de acordo com as demandas das gerações atuais, que têm se pautado por critérios de impactos ambientais positivos e negativos para a escolha de determinadas empresas e negócios com os quais mantêm ou não uma relação comercial, por exemplo (DELOITTE, 2020, p. 24). Além disso, elas devem ser capazes de promover valor de um modo geral a todas as partes interessadas na atividade empresarial, de tal forma que haja o reflexo em diversos aspectos, inclusive na melhoria do ambiente de trabalho, na valorização salarial, na redução de danos e na melhoria da marca (GOEDHART; KOLLER, 2021, p. 3).

Para a manutenção saudável das organizações estas devem se basear na capacidade de se alinharem em torno de uma visão estratégica e cultura clara, executando suas atividades com excelência e renovando o seu foco de atuação ao longo do tempo, tudo de modo a responder adequadamente às exigências do mercado com a entrega de desempenhos financeiro e operacional superiores (SMET; SCHANINGER; SMITH, 2014, p. 2). Corroborando com esse percurso, na atualidade, está em desenvolvimento uma nova etapa do sistema econômico, o capitalismo consciente, que reúne em torno de si aspectos práticos de desenvolvimento ambiental, social e de governança, conhecidos no meio corporativo como ESG, que se tratam de princípios norteadores da agenda econômica das organizações que assimilam esse conceito e passam a adotar boas práticas para a concretização dessa finalidade, qual seja, a do desenvolvimento ético, moral e socioambiental tanto fora como dentro das empresas. Tal

postura exige um engajamento social amplo que englobe desde políticas de diversidade para o ambiente de trabalho até projetos destinados à redução da desigualdade na sociedade. Além disso, o ESG também propõe a lisura dos processos corporativos, por meio de um sistema de governança eficiente e isento, garantindo a independência do conselho de administração com o investimento em mecanismos para impedir casos de corrupção empresarial, discriminação e assédio (BETHÔNICO, 2021).

Mister mencionar que o cumprimento dessa agenda socialmente responsável não se trata de mera faculdade, mas de uma prioridade a ser alcançada por todas as organizações, inclusive as privadas, que possuem a responsabilidade de empreender esforços preventivos e reparatórios que mitiguem os danos envolvendo a violação de direitos humanos no âmbito das empresas, que devem promover a sua função social e econômica de modo inclusivo, digno e ético (PACTO, 2021, p. 10), alinhando-se com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, estabelecidos em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, dentre os quais destacam-se os seguintes (ORGANIZAÇÃO, 2011):

11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento. [...]

12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. [...]

13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer;

(b) Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos. [...]

22. Quando as empresas constatarem que causaram ou contribuíram para causar impactos adversos nos direitos humanos, elas devem reparar ou contribuir para sua reparação por meio de processos legítimos (BRASIL, 2019, p. 20-28).

Desse modo, cumprir com a agenda de proteção dos direitos humanos é um fator não só opcional que culmine com a geração de valor econômico, mas, antes de tudo, se trata de um dever de promover e agregar valor social por meio das práticas das empresas, que tem sido um aspecto cada vez mais considerado pelos indivíduos não só quando em posição de trabalhadores mas, além disso, como consumidores de produtos e marcas que sejam mais inclusivas, sustentáveis e socialmente responsáveis (BREMEN; GANU; SUNG; WURTZEL, 2021).

2.1 Direitos humanos dentro do ambiente empresarial

Os direitos humanos como concebidos na atualidade são o resultado de uma longa trajetória histórica que encontra suporte inicial no reino de David, entre 996 a.C. e 963 a.C., momento em que a atuação do rei foi limitada pela figura do rei-sacerdote, o único acima dele, dada a sua condição de pontífice entre Deus e os homens (ENGELMANN, 2009, p. 6311), uma vez que era considerado “o monarca que não se proclama deus nem se declara legislador, mas se apresenta, antes, como o delegado do Deus único e o responsável supremo pela execução da lei divina” (COMPARATO, 2015, p. 53). Surge aí o embrião para a formação do Estado de Direito como vislumbrado hoje, ou seja, uma “organização política em que os governantes não criam o direito para justificar o seu poder, mas submetem-se aos princípios e normas editados por uma autoridade superior” (COMPARATO, 2015, p.

54). É sob essa perspectiva histórica que as instituições sociais se formataram e têm se aprimorado ao longo do tempo e dos acontecimentos sociais até os dias atuais, recobrando a percepção de direitos inerentes à pessoa humana, os quais existem antes mesmo da sua convivência em sociedade, ou seja, não decorrem dela, mas antes de tudo, são intrínsecos a todo ser humano, bastando apenas essa condição para que sua abstração encontre validade no plano da existência.

Nota-se, desse modo, que em toda a sua linha histórica há um fio condutor de formatação e manutenção dos direitos humanos, qual seja, o da proteção dos direitos naturais do Homem que, dada a sua abstração, são imprescritíveis, inalienáveis, individuais e universais, porque pertencentes e cada ser humano em si considerado e também pertencentes a todos os homens, portanto justificando aí a sua individualidade e universalidade (CASTILHO, 2018, p. 297-308).

Com isso, dada a aderência dos direitos humanos a todos os indivíduos, ainda que deles não tenham consciência, é de se concluir que em qualquer momento da vida e em qualquer atividade exercida estarão ali presentes os direitos humanos, quando presente um ser humano. E tal premissa não se afasta das relações laborais havidas entre trabalhador e empresa, uma vez que o trabalho é a utilização da própria força vital colocada à disposição pelo ser humano dentro do contexto das atividades empresariais.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para a sua própria vida. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem (MARX, 1988, p. 142).

Com a percepção acima trazida por Marx é de se concluir que o trabalho é a disposição da própria vida do ser humano, que o troca por outros bens que lhe permitam a sobrevivência e a convivência, notadamente num contexto econômico-capitalista que visa ao lucro, à propriedade privada, à acumulação de capital, dentre outros. Daí o porquê do surgimento do Direito do Trabalho com toda a sua carga tuitiva, protetiva ou tutelar da pessoa humana trabalhadora, se fixando inclusive na base constitucional do País, que se caracteriza por três pilares estruturantes:

[...] a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática (DELGADO, 2019, p. 227).

A partir disso mais princípios constitucionais do trabalho podem ser evidenciados, dentre eles o “princípio da centralidade humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica”, o “princípio do bem-estar individual e social”, o “princípio da justiça social” e o “princípio da valorização do trabalho e do emprego”, sobre os quais todas as relações de trabalho são estruturadas e rompem com as crises econômicas, sociais e humanitárias a fim de verem cada vez mais presentes os seus atributos impressos e vivenciados no dia a dia das empresas na lida com seus trabalhadores (DELGADO, 2019, p. 227).

Dessa forma, ao se desenhar uma rotina de trabalho, um novo cargo ou mesmo um tipo novo de trabalho por meio de uma nova atividade econômica organizada que demande o labor do ser humano, deve o empresário observar as diretrizes qualificadoras das relações de trabalho na atualidade, cujo patamar mínimo é o do respeito aos direitos humanos em todas as atividades da empresa que cumpre a sua função social quando se funda na valorização do trabalho digno, não na sua mera exploração, mas assegurando e colaborando para a permanência da existência digna do ser humano, conforme os ditames da justiça social, se

orientando, inclusive, por princípios constitucionais como os do art. 5º e do art. 170, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Nesse sentido, com a criação de novos empregos, o pagamento de tributos, a geração de riqueza e a contribuição para o desenvolvimento econômico, social e cultural associados à adoção de práticas sustentáveis e de respeito ao ser humano (CRUZ, 2016) a empresa estará cumprindo não só a sua função social, primordial para a sua validade no mundo jurídico, mas abrindo caminhos para a concretização dos direitos humanos por meio de boas práticas empresariais e das relações de trabalho delas decorrentes.

2.2 Direitos humanos e *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG)

Ao seguir o percurso da promoção de direitos por meio da adoção de melhores práticas socioeconômicas e socioambientais, as empresas estarão se alinhando com as práticas de direitos humanos, na medida em que se tornam socialmente responsáveis e buscam agregar valor a partir desse fator, se tornando, por exemplo, mais inclusivas e diversificadas, ao mesmo tempo em que distribuem as oportunidades com maior equidade, oferecendo condições de desenvolvimento para todos, reconhecendo as pessoas e considerando-as em suas escolhas e na tomada de decisões em relação a todos os seus públicos e atividades (SILVEIRA, 2014).

A existência dos direitos humanos por si só pressupõe que tudo o que for desenvolvido em qualquer setor da sociedade, com destaque para o setor empresarial, deve ser feito sem o descumprimento dessas premissas básicas de proteção da pessoa. Isso equivale dizer que tudo o que for criado tem o potencial de agredir tais direitos já firmados e bem delineados, situação que por si só convoca a presença protetiva do Estado e dos organismos internacionais criados para esse fim. Contudo, dada a convergência global cada vez maior e dada a transformação da sociedade com a ampliação da sua consciência e da sua percepção para os

aspectos que lhes são importantes, como valores socioambientais, valores morais e valores socioeconômicos, as empresas têm se visto diante de enormes desafios para continuar a exercer o seu papel de acumulação de capital e geração de riqueza, sem ferir direitos humanos e agredir valores sociais. Nesse sentido é que os direitos humanos devem ser colocados no centro das tomadas de decisão, da formatação dos negócios e das atividades empreendedoras, porquanto se traduzem em verdadeiros atributos de valor conformados às exigências da sociedade em tempos de tecnologias da informação e da comunicação cada vez mais ágeis e interconectadas, expondo empresas socialmente responsáveis de modo a lhes conferir maior visibilidade e permanência no mercado, ao passo que, pela mesma via, segrega e extirpa empresas preocupadas apenas com o acúmulo de riquezas a qualquer custo, sem a geração de valores social e moral que sejam revertidos a toda a sociedade, que pugna por mais inclusão, respeito, oportunidades, renda, formação e vida digna, ou seja, deve ser oferecido mais do que a possibilidade de sobreviver no mundo capitalista, mas a de viver com dignidade, com perspectiva de crescimento e de pertencimento à sociedade. Aqui se pode dizer que ambos os atores tentam cumprir mais fielmente a sua contraparte dentro daquilo que é chamado de contrato social por Jean-Jacques Rousseau, onde a alienação do direito natural de cada sócio no pacto social considerado é realizada integralmente em favor de toda a comunidade “pois, dando-se cada um por inteiro, para todos é igual a condição, e, sendo ela para todos igual, ninguém se interessa em torná-la aos outros onerosa”, até porque

Como os homens não podem criar novas forças, mas só unir e dirigir as que já existem, o meio que têm para se conservar é formar por agregação uma soma de forças que vença a resistência, com um só móvel pô-las em ação e fazê-las obrar em harmonia. Essa soma de forças só pode vir do concurso de muitos [...] (ROUSSEAU, 2006, p. 31).

Dentro desse contexto por uma maior adequação às exigências sociais e demandas globais é que surge o ESG, uma sigla advinda

do inglês (*environmental, social and corporate governance*) que se traduz como a governança ambiental, social e corporativa no âmbito empresarial e se revela como uma avaliação constante pela qual é submetida uma empresa ao confrontá-la com esses aspectos da governança moderna, de modo a pontuá-la e classificá-la de acordo com a observância de boas práticas empresariais que aliem não só fatores ambientais, mas também sociais. Isso equivale dizer que ao, seguir uma proposta ESG, uma empresa se relaciona não só com os fatores específicos dela, mas, mais do que isso, acaba por se relacionar com aspectos diretamente ligados com a geração de mais valor para a sua organização e maior engajamento na busca pela efetivação de direitos humanitários. Quanto aos elementos individuais de uma proposta ESG o **E** em ESG traduz o critério ambiental (*environmental*) e inclui a energia que a empresa consome, os resíduos e as emissões de carbono que ela gera, os recursos que ela precisa para se manter, bem como as consequências para o meio ambiente e para todos os seres vivos com os quais interage. O **S** 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, de diversidade e de inclusão, com destaque para a segurança do trabalhador e o aumento do desemprego, como questões sociais importantes levantadas pela disseminação da COVID-19, por exemplo (BIRSHAN; GOERG; MOORE; PAREKH, p. 1). O **G** em ESG trata do critério da governança (*governance*) trabalhada internamente pela empresa que procura adotar boas práticas, controles e procedimentos para melhor gerir seus negócios, ajudando na tomada de decisões eficazes, no seguimento correto da lei e no atendimento das necessidades de todas as partes externas interessadas no negócio. Assim, uma proposta sólida de ESG pode ajudar a garantir o sucesso da empresa no longo prazo, com retornos maiores em patrimônio, redução no risco de perdas e melhores classificações de crédito (HENISZ; KOLLER; NUTTALL, 2021, p. 1-2).

Dessa forma, as práticas ESG estão relacionadas com a facilitação do crescimento da receita, com a redução dos custos, com a minimização de intervenções regulatórias e legais, com o aumento da produtividade dos funcionários e com a otimização dos investimentos e gastos de capital. Do ponto de vista dos trabalhadores, quando há uma 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.

Assim, por um lado, uma proposta forte de ESG pode gerar um senso maior de propósito que inspire os empregados a ter uma performance melhor, ao passo que uma proposta de ESG mais frágil pode prejudicar essa performance dentro do escopo empresarial. Como exemplo de implementação do **S** do ESG cite-se o Walmart, que monitora até mesmo as condições de trabalho de seus funcionários de chão de fábrica na China com indicadores balanceados de desempenho da empresa, tudo como forma de manter uma unidade social ainda que fora de seus limites territoriais de origem (HENISZ; KOLLER; NUTTALL, 2021).

Desse modo, é notório o crescimento da demanda por questões ambientais, sociais e de governança envolvendo as atividades empresariais e suas decisões, principalmente quando relacionadas a fusões, aquisições e alienações, situação que atrai um maior desempenho corporativo e de alto potencial em geração de valor, notadamente porque a maioria dos líderes empresariais e profissionais de investimento afirma que os programas de ESG criam valor tanto no curto quanto no longo prazo e, por causa disso, estariam dispostos muito mais a adquirir uma empresa com um histórico positivo para questões ESG do que uma com um histórico negativo que leve em consideração esses aspectos

(MCKINSEY & COMPANY, 2020, p. 4). Portanto, relacionar questões ambientais, sociais e de governança nas atividades empresariais e de negócios não se trata mais de apenas cumprir um dever legal ou moral, que por si só já forma um conjunto forte de objetivos a serem alcançados pelos empreendedores, mas, para além disso, alinha a atividade econômica para uma formatação de negócios mais atual, coerente e aderente com as agendas globais e de demandas socioambientais, com foco para o meio ambiente e para as pessoas, os grupos sociais e a classe trabalhadora, que formam a base das atividades produtoras de bens e serviços no mundo todo.

3 O ODS 8 DA AGENDA 2030 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho sempre foi visto, do ponto de vista histórico, como a exploração do mais fraco pelo mais forte numa relação previamente estabelecida, tanto que o seu significado encontra associações ligadas ao sofrimento (*tripalium*, instrumento de tortura), uma vez que sempre foi relacionado à escravidão, como forma de manutenção do trabalho forçado e gratuito. Contudo, com a evolução dos direitos humanos e da percepção da importância que a pessoa possui diante da natureza e da sociedade consagrou-se a universalização do respeito ao ser humano e a tudo que com ele se relaciona como forma de sua existência e manutenção digna perante a sociedade instituída (ALECRIM, 2020, p. 12-15). A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas é um dos frutos mais recentes dessa evolução e conta com 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável criados para a erradicação da pobreza e promoção de uma vida digna a todos, dentro das condições suportadas pelo planeta, se comprometendo com a qualidade de vida desta e das próximas gerações, elencando valores a serem perseguidos, estando dentre eles o do trabalho decente e o do crescimento econômico sustentado e sustentável.

3.1 Implementação do ODS 8 por meio do ESG

Em setembro de 2015, na sede das Nações Unidas, em Nova York, os principais Chefes de Estado e de Governo do mundo deliberaram acerca dos principais objetivos de desenvolvimento sustentável globais, de interesse de toda a humanidade como forma de promover o bem comum através da erradicação da pobreza e das desigualdades, da proteção dos direitos humanos com a construção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, inclusive com a promoção do trabalho decente para todos nas dimensões econômica, social e ambiental. O compromisso firmado foi o de trabalhar incansavelmente para a plena implementação da Agenda até o ano de 2030. A partir de tais premissas e seguidos de projetos de engajamento da sociedade civil, consultas públicas intensas e diversos trabalhos realizados, foram definidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável como prioritários para a manutenção sadia, equilibrada e duradoura da humanidade e do meio ambiente como um todo. A Agenda 2030 é, portanto, um plano de ação para as pessoas, empresas, países e governos a fim de promover a prosperidade e fortalecer a paz mundial através de metas claras, orientando e incentivando a formação de uma parceria global que oriente as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, tanto no presente como no futuro (ORGANIZAÇÃO, 2016, p. 5-7).

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem alcançados 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. É nesse ponto que a sustentabilidade empresarial ganha destaque, notadamente quando se vislumbra o tamanho da sua importância e do papel catalisador que possui para geração de riquezas, desenvolvimento e progresso de uma nação. O conceito de empresa, apesar de encontrar suporte na teoria microeconômica neoclássica que pressupõe a produção de modo racional de um lado, visando à maximização dos resultados de outro, vai muito além do que a perspectiva meramente econômica teorizada,

uma vez que também encontra fundamento de existência e de validade na perspectiva social, considerando que ela é capaz de organizar fatores de produção, matéria-prima, capital e trabalho para realizar uma atividade, situação que a faz gerar benefícios sociais na medida em que se torna uma fonte produtora de serviços, bens, empregos, tributos e renda, impulsionando o avanço tecnológico e o desenvolvimento de um modo geral, na medida em que proporciona progresso ao país por meio não só da produção, mas também da circulação de riquezas num contexto de globalização econômica, propiciando um vínculo indissociável de promoção de bem-estar coletivo. É daí que decorre a sua função social e, portanto, a necessidade de preservação da sua atividade, dada a sua relevância não só do ponto de vista econômico, mas principalmente do ponto de vista social e, portanto, humanitário (BUENO, 2021).

É especificamente em relação ao aspecto social que o ESG se mostra eficiente para o cumprimento do ODS nº 8, da Agenda 2030. 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, isso como via de consequência secundária, uma vez que o lucro é em sua maioria o objetivo primordial a ser alcançado. Uma empresa socialmente responsável deve observar as questões relevantes do programa ESG e compreender a sua finalidade dentro do contexto socioambiental. Dentro do critério *Social* muitos pontos são tidos como relevantes para que seja considerado efetivamente observado, dentre eles o da proteção dos direitos humanos, proteção dos direitos trabalhistas com a consequente segurança no local de trabalho, 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 (GALVÃO; STEIN, 2021).

Nesse aspecto as empresas devem não apenas proteger os direitos humanos, mas para além disso, promovê-los ativamente e propositadamente, uma vez que tal conduta já encontra resultados sociais vivenciados ainda que como via de consequência secundária, retornando para as empresas na forma de geração de valor moral, social e humanitário o que, conseqüentemente, dado o período histórico vivenciado, se traduz em verdadeira vantagem competitiva e de lucratividade. Vale dizer, o empreendedor não tem nada a perder quando implementa uma agenda ESG com foco no aspecto social, ele tende apenas a ganhar acumulando um lucro limpo, onde todos ganham: as empresas, a sociedade como um ser coletivamente considerado e os trabalhadores que se veem como pontos de ligação para a materialização de tais valores, portanto, peças centrais e determinantes para essa concretização.

3.2 ESG e as relações de trabalho

Quando se fala em implementar critérios socialmente considerados no âmbito das empresas é perceptível a associação de seu conceito a questões relacionadas ao assistencialismo e à filantropia. Contudo, dentro do ESG, esse critério ganha um sentido mais claro e abrangente, considerando que as instituições têm se valido de novas estratégias de alavancagem e de avaliação muito além das métricas meramente econômico-financeiras. Nesse sentido o **S** (social) tem se fixado mais fortemente

[...] às questões de responsabilidade social, diversidade e inclusão, saúde e segurança no ambiente de trabalho (que, inclusive, abarca a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores nesses tempos de Pandemia”, bem como “observância das normas trabalhistas no geral (AZEVEDO; SANT’ANNA, 2021).

Dentro das relações de trabalho várias são as vertentes socialmente consideradas de implementação de um programa ESG conformado ao cumprimento do ODS nº. 8 da Agenda 2030, dentre eles o da melhoria das condições do ambiente de trabalho por meio da valorização salarial, da promoção de saúde e longevidade

por meio da proteção adequada do trabalhador e com o investimento em soluções de redução dos riscos no ambiente laboral, sejam eles físicos, morais ou psicológicos, da promoção da diversidade cultural, étnica, social e de gênero dentro do ambiente corporativo, dentre inúmeros outros. Quanto ao critério da igualdade de gênero no âmbito das empresas nota-se que a remuneração média da mulher dobrou no mês de abril de 2021, se comparada com a remuneração do homem. Contudo, segundo resultado de pesquisa publicada em março de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ainda despontam com salário 33% menor do que o salário dos homens, com essa diferença chegando a 61,9% se comparada com os cargos de gerência, mesmo que ambos sejam escolarizados. Essa disparidade se acentua ainda mais quando comparado um homem branco a uma mulher negra no ambiente laboral, situação que resulta em recebimento salarial médio de até 159% de diferença para ambos, em prejuízo às trabalhadoras negras, ainda que todos estejam exercendo a mesma função (AZEVEDO; SANT'ANNA, 2021).

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).

Portanto, ao se destacar problemas sociais tão reiteradamente debatidos e perceber que muito ainda precisa ser feito para que deixem de assim ser considerados, o convite que fica para todos que compartilham da sociedade e com ela contribuem para a manutenção sadia, duradoura e socialmente responsável é o de que o trabalho continua através do diálogo, da visibilidade e da luta pela implementação dos direitos humanos, notadamente os dos trabalhadores, porquanto necessários para a permanência da

sociedade como constituída, uma vez que se encontram em posição de destaque dada a sua fundamentalidade inerente a todo o Estado Democrático de Direito.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos humanos remontam sua origem histórica desde a era pré-Cristã e sempre se relacionaram com a proteção da vida humana e de tudo o que com ela se relaciona, a fim de garantir a sua manutenção e sua perpetuação ao longo da evolução social histórica. Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas definiu a Agenda 2030, que elenca diversas metas reunidas em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem alcançados até o ano de 2030 pelas principais nações do planeta, 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. Dessa forma, atentas às demandas globais por respeito às questões socioambientais, as organizações têm se pautado em cumprir programas ESG como forma de concretizar direitos humanos de um lado e garantir um lucro limpo de outro. Assim, conforme se verifica pelo caminho conduzido para a presente pesquisa, conclui-se que a proposta levantada no início deste artigo se confirma, na medida em que os critérios sociais do ESG (S) acabam por encontrar plena conformidade e aderência com a concretização dos direitos sociais do trabalho decente, livre e justo, uma vez que a sua promoção garante a qualificação das empresas perante toda a sociedade, cada vez mais consciente e exigente quanto aos direitos humanitários de seus semelhantes.

REFERÊNCIAS

ALECRIM, Renata Gondim. A conciliação entre trabalho decente e crescimento econômico na agenda 2030 da ONU:

a responsabilidade das empresas privadas em tempos de modernidade líquida. **Revista FIDES**: Revista de Filosofia do Direito, do Estado e da Sociedade, Natal, v. 11, n. 1, 16 jul. 2020. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/469>. Acesso em: 13 ago. 2021.

AZEVEDO, Flávia; SANT'ANNA, Mayara. O lugar da diversidade no “s” do esg. **Jota**, São Paulo, 14 jul. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/vozes-negras-no-direito/o-lugar-da-diversidade-no-s-do-esg-14072021?utm_campaign=jota_info_ultimas_noticias_destaque_14072021&utm_medium=email&utm_source=RD+Statio. Acesso em: 12 ago. 2021.

BETHÔNICO, Thiago. Entenda o que é ESG e por que a sigla virou febre no mundo dos negócios. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 26 jun. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-virou-febre-no-mundo-dos-negocios.shtml>. Acesso em: 13 ago. 2021.

BIRSHAN, Michael; GOERG, Madeleine; MOORE, Anna; PAREKH, Ellora-Julie. Investors remind business leaders: Governance matters. **McKinsey & Company**, 2 out. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/investors-remind-business-leaders-governance-matters>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**: implementado os parâmetros “proteger, respeitar e reparar” das Nações Unidas. Brasília, DF: MMFDH, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

BREMEN, John M.; GANU, Shai; SUNG, Amy; WURTZEL, Matt. Human capital is the key to a successful ESG strategy. **World Economic Forum**, Geneva, 02 set. 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/09/human-capital-is-the-key-to-a-successful-esg-strategy/>. Acesso em: 12 out. 2021.

BUENO, Luciana Procópio. **Gestão do risco jurídico**: estratégia para a sustentabilidade empresarial. São Paulo: Editora Dialética, 2021. E-book (não paginado). Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=xCg7EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=fals. Acesso em: 22 de nov. 2021.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

CRUZ, André Santa. **Função social da empresa**. GenJurídico, São Paulo, 24 out. 2016. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2016/10/24/funcao-social-da-empresa/#_ftn1. Acesso em: 08 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELOITTE. **The Deloitte global millennial survey 2020**: resilient generations hold the key to creating a “better normal”. Deloitte, Nova Iorque, 2020. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2020-millennial-survey.pdf>. Acesso em: 12 out. 2021.

ENGELMANN, Wilson. The Natural Human Rights Origin: the historical horizon of 1948 Human Rights Universal

Declaration. *In*: **ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI**, 18., 2009., Maringá. **Anais** [...]. Maringá: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2009. p. 6309-6327. Disponível em: [https://s3.amazonaws.com/conpedi2/anteriores/XVIII+Encontro+Nacional+-+CESUMAR-Maring%C3%A1+\(02%2C+03+e+04+de+julho+de+2009\).pdf](https://s3.amazonaws.com/conpedi2/anteriores/XVIII+Encontro+Nacional+-+CESUMAR-Maring%C3%A1+(02%2C+03+e+04+de+julho+de+2009).pdf). Acesso em: 19 out. 2021.

GALVÃO, Bruno; STEIN, Roland. ESG e o futuro do compliance. **Jota**, São Paulo, 10 maio 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/esg-e-o-futuro-do-compliance-10052021>. Acesso em: 12 ago. 2021.

GOEDHART, Marc; KOLLER, Tim. The value of value creation. **McKinsey & Company**, 16 jun. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-value-of-value-creation>. Acesso em: 12 out. 2021.

HENISZ, Witold; KOLLER, Tim; NUTTALL, Robin. Práticas ESG podem criar valor de cinco formas. **McKinsey & Company**, 30 jun. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/five-ways-that-esg-creates-value/pt-BR>. Acesso em: 09 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais**: estatísticas de governança. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101660>. Acesso em: 11 out. 2021.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução de Regis Barbosa e Fávio R. Kothe. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MCKINSEY & COMPANY. **The ESG premium**: new perspectives on value and performance. McKinsey & Company, Pesquisa publicada em: 25 fev. 2020. Disponível em: <https://www>.

mckinsey.com/business-functions/sustainability/our-insights/the-esg-premium-new-perspectives-on-value-and-performance/pt-BR. Acesso em: 30 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Genebra: ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Guiding principles on business and human rights**. Genebra: ONU, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Princípios da ONU para empresas e direitos humanos atingem o marco histórico de dez anos**. Brasília, DF: ONU, 21 jun. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/132461-principios-da-onu-para-empresas-e-direitos-humanos-atingem-o-marco-historico-de-dez-anos>. Acesso em: 12 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Nova Iorque: ONU, 2016. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021.

PACTO GLOBAL. **Implementação dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**. São Paulo: Pacto Global, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/19KRDRFrkWFY2gPxti-jCcKljKv1CU9vt/view>. Acesso em 11 out. 2021.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social**. Trad. Pietro Nassetti, São Paulo: Editora Martin Claret, 2006.

SILVEIRA, Karen Pegorari. Entrevista: diversidade, oportunidade de agregar valor e gerar respeito. **FIESP**, São Paulo, 04 jun. 2014. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/>

indices-pesquisas-e-publicacoes/reinaldobulgarelli/. Acesso em: 08 ago. 2021.

SMET, Aaron De; SCHANINGER, Bill; SMITH, Matthew. The hidden value of organizational health—and how to capture it. **McKinsey & Company**, 01 abr. 2014. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-hidden-value-of-organizational-health-and-how-to-capture-it#>. Acesso em: 11 out. 2021.