

# ESG: UMA NOVA ABORDAGEM DOS PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO E APRENDIZAGEM

## *ESG: A NEW APPROACH TO TRAINING AND LEARNING PROGRAMS*

**Bruno Martins Torchia\***

**Tacianny Mayara Machado Torchia\*\***

**RESUMO:** O presente artigo busca analisar o ESG em sua dimensão ambiental, social e governança, bem como a sua aplicação nas relações do trabalho, em especial, na promoção dos programas de capacitação e aprendizagem como forma de viabilizar a inclusão dos empregadores e empregados no mercado de trabalho diante das transformações tecnológicas.

**PALAVRAS-CHAVE:** ESG. Capacitação. Transformações Tecnológicas.

*ABSTRACT:* This article seeks to analyze the ESG in its environmental, social and governance dimensions, as well as its application in labor relations, especially in the promotion of training and learning programs as a way to enable the inclusion of employers and employees in the labor market in face of technological transformations.

*KEYWORDS:* ESG. Training. Technological Transformations.

### **1 – Histórico global do ESG**

A sigla ESG significa *environmental, social and governance*, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização e seu primeiro uso foi no ano de 2004 no relatório *Who Cares Wins* (Quem se importa ganha), publicado com Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), e lançado juntamente com o Banco Mundial. O Pacto Global<sup>1</sup> é um chamado às empresas para alinharem suas estratégias e operações aos dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, bem como desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

---

\* *Doutorando em Direito Constitucional pelo IDP-Brasília; mestre em Direito Público pela FUMEC; coordenador de programas de Pós-Graduação; professor universitário. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7290639692512692> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6972-2461>. E-mail: [brunortorchia@yahoo.com.br](mailto:brunortorchia@yahoo.com.br).*

\*\* *Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas; professora universitária. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5867446195024018> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5661-9193>. E-mail: [taciannymayara@gmail.com](mailto:taciannymayara@gmail.com).*

1 Pacto Global. ESG. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 27 fev. 2022.

## DOCTRINA

Os dez princípios do Pacto Global da ONU correspondem às seguintes diretrizes: 1) As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; 2) Assegurar-se de sua não participação em violações desses direitos; 3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5) A abolição efetiva do trabalho infantil; 6) Eliminar a discriminação no emprego; 7) As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; 9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis; 10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

De acordo com recentes estudos da Fundação Dom Cabral sobre o ESG, o Professor Heiko Spitzack ressalta que, entre os anos de 2019-2020, o termo conquistou o mundo em decorrência de vários fatores, dentre elas destacam-se:

“As famosas cartas aos acionistas do Larry Fink, CEO da BlackRock – um dos maiores investidores globais. Nelas, ele chama atenção aos riscos financeiros de mudanças climáticas e apoia uma governança que respeita a todos os *stakeholders* de uma empresa. Em agosto de 2019, a Business Roundtable – associação que representa mais de 180 CEOs de empresas como Apple, JPMorgan, Chase & Co., Johnson & Johnson entre outras – se despede da primazia dos acionistas e redefine o propósito de uma empresa nos Estados Unidos para promover uma ‘economia que cria valor para todos os americanos’. Em setembro de 2019, o Financial Times lançou uma nova abordagem editorial com o lema: Capitalism. Time for a Reset. (Capitalismo. Hora de Reiniciar), demandando que empresas tenham um propósito além do lucro. As Big 4 empresas de contabilidade (Deloitte, PwC, KPMG e E&Y) apresentaram no Fórum Econômico Mundial de 2020, em Davos, um conjunto de indicadores padronizados para avaliar o desempenho ESG das empresas.”<sup>2</sup>

Esses, juntamente a outros acontecimentos, na visão do autor, reverberavam no Brasil levando instituições financeiras a se posicionar. Com isso, a sigla ESG deixou de ser uma discussão de especialistas em sustentabilidade à parte, para se tornar uma agenda integrante do cerne dos negócios entrando no

---

2 SPITZACK, Heiko. *A sustentabilidade corporativa morreu?: vida longa ao ESG*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral. Disponível em: [https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E-books/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o1\\_ESG.pdf](https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E-books/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o1_ESG.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

rol de debates tanto das diretorias executivas como também dos Conselhos de Administração das empresas.

Ainda sobre a importância da gestão do ESG no âmbito organizacional nos ensina a especialista Nelmara Arbex:

“No centro da implementação da gestão ESG está o entendimento que a empresa tem da relação dos aspectos sociais, ambientais e de governança, o sucesso do negócio no curto e longo prazo. Uma parte significativa desses aspectos são trazidos ou impostos pelo público com o qual a empresa se relaciona, *stakeholders*<sup>3</sup>, e através dos quais se gera o capital intangível: funcionários, terceiros, fornecedores, fornecedores de fornecedores, legisladores, clientes e consumidores, lideranças da sociedade, comunidades relacionadas com o negócio, especialistas, mídia, ONGs, etc. Isso coloca na relação da empresa com seus *stakeholders* parte do valor de mercado da empresa. Por isso, essa relação vem se intensificando e vem sendo acompanhada e gerenciada cada vez mais por áreas específicas dentro da empresa: área de relacionamento com investidores, canais e planos de relacionamentos com funcionários e terceiros, com fornecedores, com as comunidades e ONGs, com a mídia, com as instituições (relações corporativas) etc.”<sup>4</sup>

Nota-se, que o pilar dessa relação é a transparência e a credibilidade na comunicação da organização com seus *stakeholders* exigindo canais de comunicação abertos e capazes de oferecer respostas assertivas e ágeis aos interessados. Tal demanda somente poderá ser atendida se houver engajamento das lideranças na capacitação e empoderamento de todas as pessoas que integram a empresa.

## 2 – ESG e os reflexos nas relações de trabalho

No Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) são abordados princípios que tratam dos Direitos Fundamentais no Trabalho, representados pela liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no emprego.

---

3 Públicos que impactam ou são impactados de alguma forma pelas atividades e decisões cotidianas da empresa (Fonte: GRI – GRI Standards Portuguese Translations (globalreporting.org)).

4 ARBEX, Nelmara. ESG. *O cisne verde e o capitalismo de stakeholder: a tríade regenerativa do futuro global*. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. [e-book]

## DOCTRINA

Aliado a isso, a Agenda de Sustentabilidade da ONU 2030 é um plano de ação completo, que compreende as pessoas, o planeta e a prosperidade, visando a fortalecer a paz universal com mais liberdade. Pactuada em 2015 contou com 193 Estados-Membros da ONU, em Nova York. No documento constam 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que, integrados e indivisíveis, equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental.

O documento consigna uma série de compromissos dos países com o futuro da humanidade e com os princípios dos direitos humanos.

“A nova agenda é guiada pelos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas, incluindo o pleno respeito pelo direito internacional. Fundamenta-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tratados internacionais de direitos humanos, a Declaração do Milênio e os resultados da Cúpula Mundial de 2005. Ela é informada por outros instrumentos, tais como a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento.”<sup>5</sup>

Busca-se por intermédio dela abolir a pobreza e a fome em todo o mundo, combater as desigualdades dentro e entre os países, construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas e assegurar a proteção duradoura do planeta, bem como dos seus recursos naturais. Outrossim, consta na agenda a necessidade de se criarem condições para um crescimento econômico sustentável, inclusivo e amparado na prosperidade partilhada e no trabalho digno para todos, levando em conta os diferentes níveis de desenvolvimento nacional e as capacidades dos países.

O objetivo número oito da Agenda 2030 visa à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Em síntese, trata-se de iniciativa que visa a promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros. Busca ainda, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

---

5 ONU. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 27 fev. 2022.

Em que pese o louvável desígnio da Agenda 2030 e os avanços realizados nos últimos anos, notadamente aqueles voltados à disseminação e engajamento das empresas para integrarem o Pacto Global da ONU, a pandemia da covid-19 trouxe profundos reflexos socioeconômicos, demonstrando em âmbito global as inúmeras vulnerabilidades do mundo laboral, em especial os impactos das transformações tecnológicas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2021, em sua 109ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada pela primeira vez de forma remota, debucou-se sobre os aspectos envolvendo o trabalho informal e os inúmeros desafios visando a assegurar proteção social a esses trabalhadores. Discutiu-se, ainda, sobre o desenvolvimento e transformação tecnológica e a necessidade de novas competências e aprendizagem permanente para atender um mundo do trabalho em evolução e profundamente afetado pela pandemia da covid-19.

Tais pautas convergem em muitos aspectos com as diretrizes do ESG e provocam uma reflexão crítica sobre os desafios do trabalho no mundo pós-pandemia, notadamente os aspectos atrelados às questões sociais visando à inclusão dos trabalhadores informais, bem como os formais que sofrem diretamente os efeitos do desenvolvimento e aceleração tecnológica.

Verifica-se diante do atual contexto mundial e dos efeitos socioeconômicos oriundos da pandemia da covid-2019 que o aspecto social do ESG irá requerer das organizações maior comprometimento com o entorno e com as demandas dos *stakeholders*. Na seara das relações do trabalho e para fins do presente artigo serão abordadas as transformações no ambiente de trabalho impulsionadas pelas novas tecnologias e a necessidade de capacitação e aprendizagem contínua como forma de adaptação tanto dos empregadores como dos empregados.

### **3 – Transformações tecnológicas e os impactos nas relações do trabalho**

É notável que o trabalho tem passado por grandes transformações em decorrência das novas tecnologias, e se no primeiro momento a preocupação com o tema cingia-se sobre o número de empregos que seriam eliminados, atualmente, as atenções estão voltadas para as transformações que ocorrem nas várias profissões, emergentes e declinantes. Nesse sentido, a OIT durante a sua 109ª Conferência aprovou a Resolução XVI relativa às competências e

aprendizagem permanentes<sup>6</sup> com objetivo de alertar a necessidade de preparar os trabalhadores e empregadores para as novas competências por meio de um processo de aprendizagem permanente.

Antes da resolução foi adotado por unanimidade um Acordo Global à Ação para uma recuperação da covid-19<sup>7</sup> centrada nas pessoas, chamando atenção para a importância de se priorizar a criação de empregos decentes para todos diante das desigualdades causadas pela crise. A proposta contém uma ampla agenda que é focada no comprometimento dos países no desenvolvimento de ações voltadas à recuperação econômica e social de forma totalmente inclusiva, sustentável e resiliente.

Ainda sobre o acordo adverte Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT que:

“O acordo inclui dois conjuntos de ações acordadas. O primeiro cobre as etapas que os governos nacionais e seus ‘parceiros sociais’ empresariais e sindicais devem seguir para alcançar uma recuperação rica em empregos que fortaleça substancialmente a proteção social e do trabalhador e apoie empresas sustentáveis. Um segundo conjunto de ações cobre a cooperação internacional e o papel das instituições multilaterais, incluindo a OIT, com o objetivo de aumentar o nível e a coerência de seu apoio às estratégias nacionais de recuperação de pandemia centradas nas pessoas.”<sup>8</sup>

O acordo global está fundamentado na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, adotada em 2019, e clama aos atores sociais a realizarem engajamento mundial visando à geração de empregos inclusivos, sustentáveis e resilientes.

A edição da Resolução XVI destaca a importância do desenvolvimento de habilidades e da aprendizagem ao longo da vida como catalisadores essenciais para o desenvolvimento humano, emprego pleno, produtivo, livre, trabalho decente, crescimento da produtividade e desenvolvimento sustentável. Outrossim, chama atenção para o fato de que o investimento nessa temática de capacitação não deve ser visto como uma despesa, mas como um investimento para o futuro.

---

6 OIT. *Resolução XVI referente às competências e aprendizagem permanentes*. Disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS\\_832111/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_832111/lang--es/index.htm). Acesso em: 27 fev. 2022.

7 OIT. *Chamado Global à ação para uma recuperação da Covid-19*. Disponível em: 109ª Conferência Internacional do Trabalho: Acordo global sobre ação para recuperação da Covid-19 é alcançado na Conferência da OIT (ilo.org). Acesso em: 27 fev. 2022.

8 *Ibidem*.

De acordo com o texto, a educação, a formação contínua, a aprendizagem ao longo da vida e orientação vocacional permitem que as pessoas adquiram habilidades e qualificações para atuarem como membros ativos dos mercados de trabalho e da sociedade, incluindo as competências identificadas nas metas 4.7<sup>9</sup> dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU. De igual forma, auxilia na transição justa para um futuro do trabalho inclusivo, sustentável, resiliente, tendo como foco o ser humano apto a contribuir para o desenvolvimento sustentável nas dimensões econômica, social e ambiental.

O desafio proposto pela OIT é enorme e requer uma conjunção de esforços dos atores e interlocutores sociais em diferentes níveis para operacionalizar os propósitos e alcançar os objetivos elencados na Resolução XVI. Todavia, apesar das dificuldades impostas não há como se furtar do compromisso com o tema e com as urgências impostas pelas transformações tecnológicas e pela crise da covid-19 no mercado de trabalho.

Para o êxito do propósito lançado pela OIT, é primordial a participação dos atores governamentais na operacionalização de um amplo diálogo social abrangendo tanto as partes responsáveis pela capacitação (parceiros sociais organizados de forma setorial em níveis estratégicos), bem como os representantes de empregadores e empregados a fim de ser realizado um levantamento das reais necessidades. De igual forma, será necessária a construção de mecanismos de financiamento inovadores, transparentes, equitativos e sustentáveis desenvolvidos por meio do diálogo social, com responsabilidades compartilhadas e diferenciadas.

#### **4 – O ESG como instrumento para a promoção de aprendizado permanente**

Partindo da premissa que a adoção do ESG nas organizações empresariais tem se tornando uma necessidade e não uma mera faculdade, em especial, com a nova era pós-pandemia na qual a sociedade mundial clama por valores centrados na figura do ser humano e na preservação da humanidade para as presentes e futuras gerações, é fundamental que os atores e interlocutores sociais que compõem o mundo do trabalho acompanhem esse movimento.

---

9 “4.7 Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.” Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>.

No que tange às organizações empresariais, é de suma relevância que elas compreendam a crescente sinalização realizada pela sociedade, pelos *stakeholders* e, finalmente, pelo mercado financeiro por meio dos investidores e acionistas.

Sobre o tema, nos ensina a literatura especializada:

“Os dias atuais transpõem um novo panorama a respeito da gestão com um contexto voltado à visão do futuro corporativo e à sua efetiva perenidade. Nesse sentido, as mudanças da nova realidade proporcionaram um relevante avanço no cenário corporativo e de gestão organizacional. Diante disso, enfatiza-se que a nova realidade trouxe outro contexto para a realidade hodierna, dentre eles os avanços nas formas de trabalho como o *home office*, que antes não era aceito e/ou bem-visto, pois era interpretado como algo que poderia não ser produtivo. Além disso, o mercado mudou a condição do ponto de vista de uma gestão somente para o lucro, sem responsabilidade social, de governança e ambiental por parte dos acionistas e investidores não tem mais espaço para as empresas do amanhã.”<sup>10</sup>

Diante do contexto, percebe-se que no mundo do trabalho o S do ESG poderá ser ampliado pelos atores sociais visando a propiciar ferramentas para que os empregadores e empregados acompanhem a intensa jornada que estamos presenciando de desenvolvimento tecnológico. A inovação vem assumindo papel primordial nos tempos atuais para assegurar a sobrevivência e adaptação no mundo pós-pandemia covid-19, porém, é preciso que ela esteja disponível e acessível a todos.

Essa jornada de aprendizagem contínua já traçada pela OIT como pilar de superação da crise socioeconômica causada pela pandemia deverá integrar a agenda dos atores sociais de forma permanente criando uma onda com capilaridade para abraçar todos que são responsáveis pela produção e geração de riquezas em nossa sociedade. A capacitação é a peça-chave para inclusão de empresas e empregados no ambiente de negócios tecnológicos que exigem maleabilidade, flexibilidade, resiliência e muita coragem para que possamos extrair o melhor das transformações e evitar que todos se percam ao longo da sua trajetória profissional.

Chamamos atenção para importante lição que o historiador Yuval Noah Harari sobre a tecnologia:

---

10 NASCIMENTO, Juliana Oliveira. ESG. *O cisne verde e o capitalismo de stakeholder*: a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. [e-book].



## DOCTRINA

“A tecnologia não é uma coisa ruim. Se você souber o que deseja na vida, ela pode ajudá-lo a conseguir. Mas se você não sabe, será muito fácil para a tecnologia moldar por você seus objetivos e assumir o controle da sua vida.”<sup>11</sup>

Adverte, ainda, o historiador:

“Para sobreviver e progredir num mundo assim, você vai precisar de muita flexibilidade mental e de grandes reservas de equilíbrio emocional. Terá que abrir mão daquilo que sabe melhor e sentir-se à vontade com o que não sabe.”<sup>12</sup>

As lições do historiador Yuval Noah Harari demonstram claramente que as transformações tecnológicas estão muito mais presentes em nosso cotidiano do que imaginávamos ou até mesmo gostaríamos. No entanto, ignorar a realidade e negar a necessidade de mudança para adaptar-se ao novo pode ser o primeiro passo para obsolescência.

Nesse cenário de incertezas e instabilidades, a cultura do ESG torna-se uma importante ferramenta à disposição das organizações para ressignificar algumas práticas empresariais adotadas ao longo dos anos sem qualquer censo crítico em relação aos seus efeitos na sociedade. Essa busca por novos propósitos motivou inúmeras posturas positivas do setor empresarial no momento crítico da pandemia da covid-19, demonstrando engajamento com as melhores práticas do ESG, notadamente as abrangidas no campo social.

“Não é exagero dizer que a pandemia despertou a solidariedade em empresas de todo o país e um sentimento de comunidade que estava adormecido desde a Segunda Guerra Mundial, e contagiou a grande maioria dos líderes empresariais, que se perguntaram o que poderiam fazer para ajudar. Entre as políticas mais comuns estavam o *home office*, as doações de alimentos, dinheiro e equipamentos médicos, máscaras e álcool em gel, e a divulgação de informações a respeito da prevenção do contágio pelo coronavírus. Em abril de 2020 foi lançado o movimento Não Demita, uma convocação lançada pelo presidente da Ânima Educação, Daniel Castanho, a todos os empresários brasileiros, com o objetivo de preservar os empregos dos colaboradores ainda que em tempos de crise. Até o fim do mês de lançamento do programa, mais de quatro mil empresas haviam aderido. O papel social das empresas, mais do que nunca, foi consolidado, renovado e impactado por uma crise sanitária

---

11 HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

12 *Ibidem*.

de proporções inimagináveis, que daria novo sentido ao S do ESG e despertaria reflexões importantes e muito necessárias.”<sup>13</sup>

Apesar do contexto pandêmico é inegável que muitas organizações se fortaleceram em vários aspectos da governança corporativa e hoje carregam consigo um extenso legado de conhecimento, aprendizagem, erros, acertos e, principalmente, de flexibilidade para perceber a profundidade das mudanças que o mundo vivenciou e ainda vivencia a partir da pandemia da covid-19. Uma coisa é fato: não somos mais os mesmos.

O desafio posto é a perenidade e o aperfeiçoamento desse novo modelo de gestão focado em práticas sustentáveis nas dimensões social, econômica e ambiental. Todavia, é importante que haja clara compreensão pelo ambiente empresarial que tudo se comunica e que estamos interligados em nossas ações ou omissões, ou seja, a adoção do ESG deve ser efetiva de forma a gerar credibilidade para o entorno.

“Considerando-se a máxima que diz que ‘tudo comunica’, a própria não adesão a determinadas práticas, agora consideradas de vital importância, a movimentos sociais relevantes ou mesmo o silêncio em relação a pautas sociais contemporâneas passou a comunicar, de modo subliminar, quase na mesma medida que uma declaração explícita. Empresas, empresários e porta-vozes se viram mais pressionados a se prepararem para situações nas quais aspectos sociais delicados são abordados e a atual velocidade de comunicação, alimentada pelo uso das redes sociais, tem tornado cada vez mais difícil desconsiderar a sigla ESG ou ignorar o início da trajetória de reflexão sobre o papel da empresa frente às demandas sociais.”<sup>14</sup>

Trabalhar a perspectiva do S do ESG nas organizações empresariais por meio da capacitação permanente representa tanto o comprometimento com o desenvolvimento humano, como também uma forma de garantir a sobrevivência da própria empresa que terá mão de obra qualificada e preparada para lidar com a contínua, incalculável e inegável evolução que o mercado terá em decorrência das transformações tecnológicas que ainda estão por vir.

---

13 GUIMARÃES, Stephania. *Um olhar sobre o aspecto social no Brasil*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Ebooks/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o%204.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2022.

14 GUIMARÃES, Stephania. *Um olhar sobre o aspecto social no Brasil*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Ebooks/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o%204.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2022.

Para viabilizar a operacionalização desses programas de aprendizagem contínua é de suma importância que o Poder Público atue conjuntamente com as organizações na construção de uma agenda proativa voltada à inclusão tecnológica e, conseqüentemente, erradicação das vulnerabilidades sociais e econômicas causadas pela ausência de capacitação e desenvolvimento de novas competências.

### 5 – Considerações finais

Compreendemos que o ESG em sua dimensão econômica, social e ambiental renasce no período pandêmico impulsionado pela covid-19 como uma necessidade de toda a humanidade para a reconstrução e superação dos inúmeros desafios socioeconômicos presentes em nossa sociedade. Transportando a temática para o mundo do trabalho, percebemos a urgência de atrelar as práticas de ESG como forma de inovar os modelos de negócios por meio da capacitação e aprendizagem propiciando maior inclusão tecnológica para empregadores e empregados.

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho com os impactos das transformações tecnológicas no ambiente laboral remonta a longa data, no entanto, a partir da 109ª Conferência e diante do cenário pandêmico a OIT editou importante documento materializado na Resolução XVI reconhecendo a urgência da capacitação e da aprendizagem como forma de reduzir os déficits de formação com as novas demandas do mercado de trabalho que surgem a todo o momento.

É preciso engajamento dos atores e interlocutores sociais para tornar o acesso equitativo e inclusivo, em especial, caberá aos interlocutores governamentais a importante missão de operacionalizar fóruns de discussão visando à cooperação entre todas as partes interessadas abrangendo tanto as partes responsáveis pela capacitação, parceiros sociais organizados de forma setorial em níveis estratégicos no âmbito nacional, estadual e municipal.

O desafio é enorme, mas real e necessário, para assegurar a oportunidade de sobrevivência de empregados e empregadores diante do desenvolvimento e transformação tecnológica, caso contrário, as perspectivas de sobrevivência reduzirão consideravelmente dia após dia. O avanço acelerado da tecnologia deve ser enfrentado de forma eficaz por meio do engajamento de todos os atores sociais que deverão buscar capacitação capaz de oportunizar uma melhoria no ambiente concorrencial, em especial, aos desprovidos de acesso à educação.

## 6 – Referências bibliográficas

ARBEX, Nelmara. ESG. *O cisne verde e o capitalismo de stakeholder: a tríade regenerativa do futuro global*. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. [e-book]

GUIMARÃES, Stephania. *Um olhar sobre o aspecto social no Brasil*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Ebooks/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o%204.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2022.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira. ESG. *O cisne verde e o capitalismo de stakeholder: a tríade regenerativa do futuro global*. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. [e-book].

OIT. *Chamado Global à ação para uma recuperação da Covid-19*. Disponível em: 109ª Conferência Internacional do Trabalho: Acordo global sobre ação para recuperação da Covid-19 é alcançado na Conferência da OIT (ilo.org). Acesso em: 27 fev. 2022.

OIT. *Resolução XVI referente às competências e aprendizagem permanentes*. Disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS\\_832111/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_832111/lang--es/index.htm). Acesso em: 27 fev. 2022.

ONU. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 27 fev. 2022.

SPITZECK, Heiko. *A sustentabilidade corporativa morreu?: vida longa ao ESG*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral. Disponível em: [https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E-books/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o1\\_ESG.pdf](https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E-books/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o1_ESG.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

Recebido em: 03/03/2022

Aprovado em: 01/04/2022