

# SOFT LAW E ENVIRONMENTAL SOCIAL AND GOVERNANCE: A IMPLEMENTAÇÃO DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE E A INTERSECCIONALIDADE COM A FUNÇÃO SOCIAL EMPRESARIAL.

Anna Heloise Lima da Silva<sup>1</sup>

Humberto Lima de Lucena Filho<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar como os princípios sociais do ESG (*Environmental, Social, and Governance*) colaboram para a implementação do direito humano ao trabalho decente. Ao longo do trabalho, discute-se como os parâmetros ESG, que não possuem caráter obrigatório, funcionam de forma a influenciar as novas práticas empresariais globais. A *soft law*, que abrange questões ambientais, sociais e de governança, desempenha um papel crucial na promoção de condições dignas de trabalho, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). As diretrizes também estão ligadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente o de nº 8, que trata do acesso a postos de trabalho dignos e do crescimento econômico inclusivo. Também é destacada a interseccionalidade com a função social empresarial, de modo que as empresas são incentivadas a alinhar seus objetivos econômicos e de crescimento com responsabilidades sociais, a fim de promover justiça social e reduzir desigualdades.

**Palavras-chave:** ESG. Trabalho decente. Função social empresarial. OIT. Agenda 2030 da ONU.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN (annaheloiselima18@gmail.com).

<sup>2</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP). Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Ciências Jurídicas (UFPB). Pós-doutor em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV). Professor de Direito do Trabalho. *Expert Consultant da International Union of Judicial Officers* (UIHJ, Paris/FR). Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (humberto@unirn.edu.br).

**SOFT LAW E ENVIRONMENTAL SOCIAL AND GOVERNANCE: THE IMPLEMENTATION OF THE HUMAN RIGHT TO DECENT WORK AND ITS INTERSECTIONALITY WITH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY.**

**ABSTRACT**

This article aims to analyze how the social principles of ESG (Environmental, Social, and Governance) contribute to the implementation of the human right to decent work. Throughout the study, it is discussed how ESG parameters, which are not mandatory, function to influence new global business practices. Soft law, which encompasses environmental, social, and governance issues, plays a crucial role in promoting decent working conditions, as established by the International Labour Organization (ILO). These guidelines are also linked to the Sustainable Development Goals (SDGs) of the UN's 2030 Agenda, particularly Goal 8, which addresses access to decent jobs and inclusive economic growth. The intersectionality with corporate social responsibility is also highlighted, emphasizing that companies are encouraged to align their economic and growth objectives with social responsibilities in order to promote social justice and reduce inequalities.

**Keywords:** ESG. Decent Work. Corporate social responsibility. OIT. UN 2030 agenda.

## **1 INTRODUÇÃO**

Cada vez mais têm se ampliado as discussões sobre a responsabilidade social das empresas e sua sustentabilidade a longo prazo. Há um crescente reconhecimento da importância das questões ambientais, sociais e de governança corporativa em todo o mundo, transformando o cenário econômico e empresarial global. Nesse sentido, essa nova esfera pode ser resumida pelo termo ESG (*Environmental, Social and Governance*). O acrônimo surgiu em 2004, quando o então secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, questionou sobre as possibilidades de integrar padrões de conduta e planejamento estratégico nos setores ambiental, social e de governança corporativa dentro do mercado de capitais.

Diante disso, o evento resultou na publicação do relatório *Who Cares Wins*:

*Conecting Financial Markets to a Changing World (2004)*, um registro da ONU em parceria com o Banco Mundial (ONU, 2004). O documento foi o ponto inicial para o uso da expressão ESG em todo o mercado corporativo, consolidando uma nova perspectiva sobre a atuação das empresas para o alcance do equilíbrio entre retorno financeiro e responsabilidade social. De acordo com a pesquisa *Global Reporting and Institutional Investor Survey*, 99% dos investidores utilizam as divulgações dos parâmetros ESG para tomar decisões de investimento (EY, 2023).

Sendo assim, constata-se que os pilares ESG são cada vez mais utilizados como parâmetros para a realização de análises de riscos e na tomada de decisões para operações de investimentos, representando um forte incentivo para que o mercado se adeque aos fundamentos, uma vez que garantem não somente retornos financeiros no curto e médio prazos, mas também uma maior probabilidade de sobrevivência no longo prazo de qualquer instituição que se proponha a seguir essas diretrizes.

Com relação aos princípios sociais do ESG, no presente estudo, prioriza-se o conceito do direito ao trabalho decente, formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de promover oportunidades produtivas e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana para homens e mulheres (OIT, 1999). Diante do exposto, a promoção do direito ao trabalho decente, através dos princípios ESG, também está estritamente ligada à Agenda 2030 da ONU, mais precisamente ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, que se propõe a promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e o trabalho digno para todos (ONU, 2015).

Nessa concepção, o pilar social do ESG representa a observância do cumprimento dos direitos trabalhistas, o combate ao trabalho infantil e a formas análogas à escravidão, além da promoção de políticas que desenvolvam atividades produtivas preocupando-se com a geração de emprego decente, propiciando equidade e diversidade nos postos de trabalho, viabilizando a formalização do trabalho, combatendo todas as formas de discriminação e estimulando o desenvolvimento profissional. Todas essas ações sociais estão alinhadas com a efetivação da justiça social objetivada pela OIT.

Devido aos interesses, por vezes antagônicos, entre melhores condições de trabalho e retorno financeiro patronal, surgem dúvidas acerca dos resultados da implementação dos princípios para a promoção de condições de trabalho dignas e

justas. Sendo assim, busca-se responder ao seguinte questionamento: como o pilar social do ESG contribui para a concretização e efetivação do direito ao trabalho decente no âmbito da OIT?

A questão discutida torna-se relevante, uma vez que o cumprimento da função social empresarial passa a ser cada vez mais exigido, principalmente com relação aos aspectos presentes na relação trabalhista, considerando que isso apresenta resultados positivos não somente nas relações unitárias, mas também produz efeitos que podem ser constatados em todo o corpo social, promovendo mudanças significativas e relevantes para toda a sociedade.

A metodologia adotada no projeto é a exploratória, sendo esta comumente utilizada para compreender fenômenos pouco estudados, como é o caso do âmbito social do ESG, uma vez que se constata haver pouca literatura especificamente sobre ele, dando-se sempre ênfase aos outros dois pilares quando o instituto é discutido. Essa abordagem tem como objetivo realizar uma análise bibliográfica e documental acerca do fundamento social do ESG, auxiliando nas conclusões a serem tomadas. Será aplicado o método de pesquisa documental para análise dos relatórios, documentos normativos, registros e demais materiais disponíveis, com o objetivo de alcançar uma compreensão mais profunda sobre o tema.

Com isso, inicialmente será feito um levantamento sobre os aspectos gerais do ESG, bem como um panorama sobre a nova lógica empresarial no mundo contemporâneo. Posteriormente, será apresentado o conteúdo da OIT com relação ao direito humano ao trabalho decente. Em seguida, será identificada a correlação entre o ESG e o documento normativo da OIT para a efetivação do direito ao trabalho decente no âmbito empresarial. Por fim, o artigo apontará as conclusões acerca do cumprimento do direito ao trabalho decente, através da aplicação dos fundamentos sociais do ESG na perspectiva da OIT, correlacionado com a função social empresarial.

## **2 ASPECTOS GERAIS DA ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) E A PÓS- MODERNIDADE EMPRESARIAL**

O ESG representa um conjunto de condutas empresariais voluntárias que têm por finalidade auxiliar as corporações a participarem do desenvolvimento de um cenário ideal de sustentabilidade global. Trata-se de um modelo no qual as empresas

desempenham atividades nas esferas ambiental, social e de governança, pautadas por um protagonismo baseado na gestão de riscos e na apresentação de resultados sólidos, fundamentados nas práticas adotadas (Atchbahian, 2024). Nesse caso, o foco deixa de estar exclusivamente na distribuição de lucros e passa a concentrar-se na ideia de como as empresas podem contribuir positivamente para um mundo mais sustentável, sem deixar de gerar lucro com a venda de seus produtos e serviços (Cruz, 2022). A adoção de tais condutas ainda é voluntário por parte das empresas, mas os aspectos sociais dessa agenda representam uma das pautas de discussões mais profundas sobre o futuro das empresas e do capitalismo mundial (Atchbahian, 2024).

Apesar de sustentabilidade ser um assunto discutido desde um período anterior a publicação do Pacto Global (2000), foi a partir desse marco normativo que se consolidou a ideia de que as empresas devem alinhar suas operações e estratégias aos princípios universais ligados aos Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção (Cruz, 2022), sendo essa a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, haja vista que possui mais de 16 mil membros, entre empresas e organizações da sociedade civil, abrangendo 160 países (Pacto Global, 2021).

Vale salientar que os princípios ESG não se confundem com filantropia ou com iniciativas privadas desprovidas de conhecimento técnico; não podem ser vistos como um conjunto de práticas focadas apenas no marketing empresarial, tampouco se resumem a uma área que representa passivos e que não possui integração com as demais áreas da empresa (Atchbahian, 2024). A *soft law* em questão se relaciona de forma robusta com a Agenda 2030 da ONU, uma iniciativa que surgiu em setembro de 2015, quando 193 Estados-membros se reuniram em Nova York e reforçaram os parâmetros do Pacto Global ao publicarem mais um marco normativo, intitulado: *Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* (2015). A iniciativa firmou um compromisso entre os países para que adotassem medidas sustentáveis e transformadoras ao longo dos próximos 15 anos. O plano aborda 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com 169 metas voltadas para a erradicação da fome e da pobreza, bem como para a promoção do trabalho decente e de uma vida digna para todos, respeitando os limites de exploração ambiental.

O primeiro pilar ESG está relacionado aos objetivos e compromissos ambientais adotados pelas organizações. Práticas como a neutralização da emissão de carbono, a

definição dos indicadores e o formato de monitoramento adotado para verificar os resultados financeiros e ambientais projetados, a política ambiental a ser implementada, além da qualidade da prestação de contas ao mercado com relação a esses valores ambientais aderidos (Cruz, 2022). A política de sustentabilidade ambiental é um tema crescente no setor empresarial, uma vez que está estritamente conectada a demanda climática, pauta persistente no que se refere as convenções, tratados internacionais, eventos e compromissos firmados entre governos, empresas e sociedade civil.

Em segundo plano, o ponto de vista social diz respeito aos temas que estão ligados à promoção da justiça social. Esse fundamento é traduzido pelas relações que a organização mantém com as partes envolvidas, ou seja, a imagem que ela fortalece com as instituições, consumidores, fornecedores e comunidades com as quais desenvolve relações comerciais, incluindo as relações trabalhistas (Engelmann; Nascimento, 2021). Estão relacionados a esse aspecto questões como igualdade racial e de gênero no ambiente de trabalho, com relação a fatores como oportunidade de trabalhos dignos, remuneração compatível, diversidade e inclusão, segurança no ambiente de trabalho, progressão de carreira e desenvolvimento profissional, promoção do trabalho decente, além da implementação de políticas empresariais que busquem avançar no sentido da diminuição das desigualdades sociais. Pode-se dizer que, sob a perspectiva do critério social do ESG, operam as convenções da OIT das quais o Brasil é signatário, ambas estabelecidas nos anos de 1950: a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores (Cruz, 2022).

O ODS nº 8 está estritamente conectado aos princípios sociais do ESG visto que busca a promoção do trabalho decente através da modernização tecnológica e incentivo da formalização das relações de trabalho (ONU, 2015). Além disso, buscam assegurar a participação efetiva de mulheres no mercado de trabalho, fazendo referência à ocupação de cargos de liderança, propiciando a inclusão social, econômica e política de todos de forma a garantir remuneração igualitária para o trabalho de igual valor (Cruz, 2022). Nesse sentido, destaca-se que a visão social do ESG dispõe de instrumentos capazes de contribuir para o alcance desses objetivos, principalmente no que concerne à implementação de um modelo de negócio voltado para a superação de uma perspectiva de relações de trabalho meramente exploratórias.

O pilar social gera, além de tudo, um senso de pertencimento entre os trabalhadores, trazendo propósito para o trabalho que é desenvolvido, aumentando o grau de satisfação e a produtividade dos empregados. Alinhar as diretrizes sociais às atividades empresariais não se trata apenas de um dever moral ou legal; refere-se também a desenvolver um sistema de condutas mais adequadas às demandas das agendas globais e do mercado, tendo foco nas necessidades socioambientais e da classe trabalhadora que fazem parte da base da produção de bens e serviços no mundo todo (Engelmann; Nascimento, 2021).

Com relação à terceira faceta do ESG, a governança corporativa é definida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) como sendo um sistema constituído por normas, estruturas e processos que regem e monitoram o desenvolvimento de valores sustentáveis para os sócios, para a própria instituição e para a sociedade. Pode-se traduzir na definição do propósito, valores, cultura e estratégia organizacional, envolvendo ética empresarial, transparência, comunicação, liderança, psicologia social, prestação de contas, equidade, combate à corrupção, tratamento de dados pessoais e gestão. Ou seja, é um aspecto multidisciplinar (Cruz, 2022).

A governança corporativa tem um papel crucial na proteção dos direitos dos *stakeholders*, uma vez que é ela quem proporciona o equilíbrio entre os interesses dos acionistas, gestores, trabalhadores e demais partes, levando em consideração que o conflito de interesses nas tomadas de decisões a respeito de remuneração de altos executivos, incentivos a curto prazo e fraudes provocaram crises severas, deixando claras as falhas de governança e fazendo com que todas as partes interessadas sejam afetadas por decisões baseadas em interesses individuais e não nos interesses da corporação (Cruz, 2022). A governança se relaciona com os outros dois aspectos ESG, em razão de também estar ligada a temas como boas ações socioambientais e inclusivas, além de adotar práticas que coíbam o assédio moral e sexual dentro do ambiente de trabalho, refletindo os valores aderidos pelas corporações (Cruz, 2022).

Diante disso, fica claro que as imposições feitas ao mercado também provocaram mudanças no modelo capitalista. As perspectivas iniciais do capitalismo eram focadas exclusivamente no lucro gerado aos acionistas, sendo denominado capitalismo de *shareholder*. Essa é uma idealização capitalista que se origina de uma concepção antiga da função social da propriedade. Nesse contexto, a propriedade

privada foi compreendida e regulada de maneiras distintas ao longo das épocas. Na Idade Média, por exemplo, ela era adquirida por meio da distribuição realizada pelo Estado, que encarava os proprietários como depositários de suas riquezas. Já na sociedade industrial, os proprietários passaram a ser vistos como depositários e administradores das riquezas da sociedade. Com base nisso, surgiu a noção de que os industriais — termo que se refere àqueles que competem pelo enriquecimento material do país — deveriam garantir que as riquezas da sociedade fossem utilizadas em benefício da coletividade (Pinto, 2013).

No entanto, o economista Milton Friedman reforçou a noção de individualidade absoluta ao declarar que “a responsabilidade social das empresas é gerar lucros aos seus acionistas” (Friedman, 1970). Disseminando uma ideia viciosa que atribui ao detentor do bem o direito de usar e abusar da propriedade. A teoria, desprovida de justiça e conexão com a realidade, não apenas encorajou as empresas a direcionarem seus esforços para a geração e o acúmulo de riqueza, como também serviu de base para políticas econômicas mais agressivas, acentuando desigualdades sociais, já que a distribuição de renda não era um fator considerado relevante.

A concepção de humanização do mercado ganhou ainda mais notoriedade quando, em 1984, o filósofo Edward Freeman publicou a obra *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, sendo um divisor de águas para a pós-modernidade empresarial. Nesse sentido, surge o capitalismo de *stakeholders*, modelo atualmente utilizado, que define o foco do planejamento estratégico empresarial em todas as partes interessadas, não se limitando aos acionistas. O modelo influenciou todos os participantes do mercado e serviu de fundamento para o neoliberalismo. Dessa forma, compreende-se que as organizações devem concentrar seus esforços no equilíbrio entre o fator econômico e a sustentabilidade (Freeman, 1984). A partir disso, as metas empresariais deixam de ser meramente voltadas ao capital monetário e passam a se alinhar com a nova concepção mercadológica de propriedade e contribuição social, buscando harmonia entre atividade empresarial, meio ambiente e bem-estar social.

Atualmente, a cobrança para que empresas se adequem aos princípios ESG é cada vez mais enfática. Em uma carta aberta aos acionistas, Larry Fink, CEO da Black Rock, maior gestora de ativos do mundo, foi categórico ao se posicionar sobre a importância das instituições se envolverem com as questões ambientais e de responsabilidade social (Cruz, 2022). A partir da declaração, anuncia-se uma mudança

estrutural nas finanças, uma vez que uma nova ótica do mercado se posiciona: “Acreditamos que a sustentabilidade deve ser nosso novo padrão de investimento”; “Quando acharmos que as empresas e conselhos não estão produzindo divulgações de sustentabilidade eficazes ou implementando estruturas para gerenciar essas questões, vamos responsabilizar os membros do conselho” (Fink, 2020). Declarações como as de Fink pressionam o mercado e mostram que valores de sustentabilidade se tornaram inegociáveis.

Outro fator que molda essa nova realidade são as exigências feitas pelos consumidores. A pesquisa Millennial and Gen Z Survey 2021 revelou que a Geração Z (49%) e Millennials (44%) optam por centralizar seu consumo e investimentos em corporações que seguem os princípios ESG, aderindo a boas práticas empresariais, estando, inclusive, dispostos a pagar mais caro por produtos e serviços que se comprometam a seguir essas normas (Deloitte, 2021). Nesse sentido, consumidores se tornam mais vigilantes, proporcionando mudanças nas condutas empresariais. Uma variável que pressiona as corporações são as redes sociais. Um assunto viral pode facilmente gerar um grande risco à imagem de uma empresa; a partir da convocação de protestos virtuais e boicotes, pode-se ocasionar uma crise de reputação e uma perda imensurável em valor de mercado. Em contrapartida, ao adotar parâmetros ESG, as instituições também estão definindo seus padrões para gestão de risco (Cruz, 2022).

A própria ordem econômica brasileira se fundamenta na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, conforme previsão legal. Seguindo os preceitos da justiça social, objetiva-se proporcionar a todos os trabalhadores uma vida digna. As normas constitucionais são preceitos que definem as condutas a serem seguidas, levando em consideração a ordem econômica, mas não deixando de observar a função social empresarial. No que se refere à função social empresarial, estabelecida no art. 170, inciso III, da Constituição Federal, define-se que a atividade empresarial deve, além de obter retornos financeiros, promover ações que possam contribuir e se alinhar aos ditames da justiça social, conciliando, dessa forma, seus interesses privados aos interesses da coletividade.

Em conclusão, a integração das normas ESG nos processos empresariais representa um progresso significativa no modelo capitalista contemporâneo e em tudo que se desdobra a partir disso. As instituições, antes focadas exclusivamente na geração de riqueza, atualmente são pressionadas a adotar medidas que controlem os

impactos negativos desencadeados pela produção do capital, de forma a equilibrar o interesse financeiro com as demandas ambientais, sociais e de governança. Essa perspectiva reflete não apenas uma tendência ou recomendação, mas sim uma adaptação necessária para a sustentabilidade no setor empresarial e a sobrevivência das corporações no mercado atual, estabelecendo um caminho responsável na gestão empresarial e alinhando interesses econômicos às necessidades globais.

### **3 O CONTEÚDO MATERIAL DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Inicialmente, cabe destacar que o conceito de Direitos Humanos surgiu sob uma óptica limitada, excludente e patrimonialista, característica do século XVIII. Foi somente no final do século XX que novas pesquisas sobre os direitos sociais ganharam destaque, com ênfase nos direitos trabalhistas, uma faceta valiosa dos Direitos Humanos. No Brasil, as transformações relacionadas aos preceitos sociais desses direitos fundamentais só foram observadas a partir da Constituição de 1988, que estruturou o Estado Democrático de Direito, posicionando a figura da pessoa humana como o centro da ordem jurídica brasileira (Alvarenga, 2020).

O grande objetivo dos Direitos Humanos é garantir proteção à dignidade da pessoa humana, tal proteção excede o amparo do indivíduo, englobando todo o corpo social. Esse princípio inerente à pessoa humana é a orientação basilar da posituação dos direitos em constituições nacionais, tratados internacionais e demais normas jurídicas (Alvarenga, 2020).

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem assumido um notável protagonismo nas discussões sobre justiça social e demais debates no mundo corporativo. A paz universal, princípio norteador da OIT, está relacionada à promoção da justiça social, que, por sua vez, está associada ao objetivo de proporcionar, para homens e mulheres, postos de trabalho produtivos e decentes, em condições de equidade, dignidade e segurança. Nesse sentido, o conceito de trabalho decente foi definido pela organização em 1999, formalizado como o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Esta premissa engloba os principais âmbitos a serem desenvolvidos pela OIT. Nessa perspectiva, pode-se afirmar que há

quatro objetivos estratégicos correlacionados à promoção do direito ao trabalho decente. O termo sintetiza o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a proteção social do trabalhador, a oferta de emprego pleno e de qualidade, além do fortalecimento do diálogo social, observando critérios de liberdade, segurança, dignidade e desenvolvimento social associado à sustentabilidade (Abramo, 2006)

Dando um contexto histórico, após a década de 80 o Direito do Trabalho tornou-se foco de uma corrente flexibilizadora e desregularizadora que traz consigo a característica de prevalência do negociado sobre o legislado. (Lucena, 2023). É com base nessa transição que nos anos 2000, a OIT lançou a campanha internacional pela promoção do trabalho decente, como resposta a esse discurso dominante que buscava facilitar a flexibilização das relações trabalhistas. A disseminação dessa corrente legitimava condutas voltadas ao aumento da informalidade nas relações de trabalho e a redução dos custos representados pelos empregados. A globalização foi um fator crucial para a difusão desse pensamento, que buscava a flexibilização de direitos e a desregulamentação ou desconstitucionalização dos direitos sociais trabalhistas. O discurso sobre o alto custo de manutenção dos direitos trabalhistas é recorrente em meio aqueles que buscam maximizar seus lucros e diminuir seus custos. Esse pensamento muitas vezes colide com as proteções legais e garantias constitucionais do trabalhador. (Lucena, 2023). É devido a essa precarização do trabalho que o direito ao trabalho decente se mostra como uma premissa tão importante para a padronização de bons níveis trabalhistas.

É inaceitável que a realidade de vulnerabilidade social, especialmente entre pessoas desempregadas, seja explorada para manter condições de trabalho incompatíveis com o conceito de trabalho decente, já reconhecido internacionalmente como parâmetro básico de dignidade. A implementação do trabalho decente se dá do processo de humanização do direito e do aprimoramento da ideia de o trabalho ser uma categoria essencial no âmbito constitucional. Assim, o trabalho decente vai além de ser apenas um objetivo a ser incorporado em políticas públicas. Ele representa um componente integrado à ideia de desenvolvimento e à sustentabilidade econômica, que deve ser promovido na consciência coletiva por meio de uma cultura educacional voltada para o conhecimento desses direitos (Lucena, 2023).

A mundialização da economia é um agente de crescimento econômico, o que, por sua vez, é um fator de progresso social. Contudo, considera-se que esses elementos,

isoladamente, não são suficientes para assegurar o progresso almejado. É inútil crescimento econômico se este não vier acompanhado de um padrão mínimo de dignidade. O desenvolvimento econômico deve ser sustentado por normas que garantam valores mínimos, possibilitando a justa participação dos trabalhadores nas riquezas produzidas por sua contribuição. A Resolução sobre Trabalho Decente e Economia de Cuidados da organização considera que, embora o desenvolvimento econômico seja essencial, ele é insuficiente para garantir equidade, erradicar a pobreza e promover o desenvolvimento social. É necessário que a entidade proponha políticas sociais sólidas. A organização também ressalta que o trabalho não pode ser reduzido a uma relação voltada apenas para a produção de riqueza e que o mercado não pode objetivar uma informalidade a ponto de se tornar autorregulado (OIT, 2024).

Na Conferência Internacional do Trabalho, foi adotada a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização mais Justa (2008), definida como a terceira mais importante declaração de princípios e políticas desde a criação do órgão internacional. Essa declaração expressa a visão da OIT para a era da globalização, reconhecendo que, em um contexto comercial em constante transformação, é necessário que os Membros se empenhem para cumprir as demandas constitucionais da organização. Para tanto, a declaração impõe que, por meio das normas internacionais, o pleno emprego produtivo e o trabalho digno sejam prioridades no desenvolvimento das políticas econômicas e sociais (OIT, 2008). Nesse documento, a instituição também destaca a necessidade de implementar indicadores adequados para monitorar e avaliar o progresso em matéria de trabalho decente.

Dessa maneira, constata-se que, dentre as várias funções da OIT, as atividades de caráter normativo e de controle desempenham um papel essencial para a efetivação de melhores condições de trabalho, ilustradas pelo estabelecimento de convenções, resoluções e recomendações. Essas ferramentas são fundamentadas em critérios de justiça e servem de base para diversos sistemas jurídicos ao redor do mundo, pois criam parâmetros fundamentais. No que se refere ao direito material que orienta essa perspectiva, existem três recursos utilizados pela OIT para alcançar a plenitude de seus objetivos. Embora tenham naturezas jurídicas distintas, todos constituem o direito internacional do trabalho. As convenções, recomendações e resoluções são de suma importância para a ampliação e preservação dos direitos sociais dos trabalhadores (Gunther, 2023).

As convenções, por exemplo, são tratados internacionais que regulam o direito internacional do trabalho, estabelecendo padrões mínimos a serem considerados e adotados por todas as nações que decidem ratificá-las (OIT, 2018). A Declaração da Filadélfia (1944) foi um importante instrumento normativo que já incorporou cerca de oito convenções fundamentais da OIT relacionadas aos propósitos fundamentais do direito ao trabalho decente. Entre algumas delas estão: Convenção 29 – Trabalho Forçado (1930); Convenção 98 – Direito à Sindicalização e Negociação Coletiva (1949); Convenção 100 – Igualdade de Remuneração (1951); Convenção 105 – Abolição do Trabalho Forçado (1957); Convenção 111 – Discriminação em Emprego e Ocupação (1958); Convenção 138 – Idade Mínima para o Trabalho (1973); Convenção 182 – Piores Formas de Trabalho Infantil (1999). Vale pontuar que a ratificação desses dispositivos pelo Brasil foi crucial para a sistematização de órgãos e legislações que visam criar instrumentos para garantir o cumprimento do pacto internacional.

Em 2022, durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, foi incorporado através da Resolução nº 1 o "ambiente de trabalho seguro e saudável" aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (FPRW). A partir disso, duas convenções voltadas à proteção da saúde ocupacional foram elevadas à categoria de "convenções fundamentais", sendo elas: a Convenção 155 (1981) - Segurança e Saúde Ocupacional, acompanhada pela Recomendação 164; e a Convenção 187 (2006) - Estrutura Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, juntamente com sua Recomendação 197. (Lucena, 2024)

Em relação às recomendações, como o próprio nome sugere, não possuem natureza jurídica vinculante. Sua importância reside no auxílio que fornecem ao Estado para o alinhamento entre normas nacionais e internacionais (Gunther, 2023). Dessa forma, as recomendações servem como guias para o desenvolvimento de legislações e políticas públicas nos Estados-Membros, no âmbito do direito do trabalho.

São diversos os temas abordados nas recomendações da OIT, todos pautados nos princípios de dignidade, segurança, remuneração justa, liberdade e trabalho decente. Entre os dispositivos mais relevantes para este estudo, ligados a esses fundamentos, pode-se citar a Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (2005), a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência (2017) e, por fim, a Recomendação sobre o Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável (2022). No total, contam-se 208 recomendações sobre os mais

variados temas das relações de trabalho. Vale destacar que a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável como um princípio essencial representa um progresso significativo na valorização do direito humano a condições laborais justas e adequadas (Lucena, 2022)

A Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência (2017) foi direcionada como forma de orientação aos Estados-Membros para que adotassem medidas voltadas à geração de emprego e trabalho decente em tempos de conflitos e desastres. Este dispositivo cita condutas para oportunidades de emprego e renda, visando a recuperação social e enfatizando a priorização de grupos desfavorecidos e marginalizados, que se tornam particularmente mais vulneráveis em tempos de crise (OIT, 2017). Nessas situações, garantir um rendimento mínimo para os trabalhadores, especialmente para aqueles que perderam seus empregos, é uma política essencial de distribuição de renda, visto que muitas vezes essa medida é o que garante a segurança alimentar de uma família, além de diversos outros pontos relacionados ao pilar da proteção social. Outro ponto importante abordado na disposição é o desenvolvimento de educação e formação profissional, aspecto relevante para a viabilização da progressão profissional e econômica, uma vez que, na maioria das vezes, essa progressão ocorre por meio do desenvolvimento de mão de obra qualificada.

Outro importante instrumento normativo para a promoção do direito ao trabalho decente nas relações laborais é a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (2017). Desde 1977, ano de sua primeira edição, a declaração apresenta princípios para o setor empregatício, além de diretrizes sobre formação, condições de vida, trabalho e relações trabalhistas, sendo inspirada nas convenções que tratam da proteção social (Schneider, 2024). A declaração é um marco notável no que diz respeito à promoção dos direitos sociais. Um dos aspectos mais louváveis do documento é sua natureza tripartida, ou seja, foi elaborada por representantes de três áreas interessadas: governos, empregadores e trabalhadores. Esses grupos desenvolveram um diálogo com o intuito de elaborar uma política equilibrada e aplicável a nível mundial. Nesse sentido, a iniciativa estabelece uma norma mais democrática, refletindo os interesses das três partes, alinhados aos princípios contidos nas convenções e recomendações internacionais do trabalho (OIT, 2017).

A declaração é regida por uma série de princípios que visam orientar as multinacionais a desenvolverem uma política social adequada. Alguns dos tópicos abordam a promoção do pleno emprego com o objetivo de fomentar o crescimento econômico e a geração de renda; a segurança social, uma política a ser estabelecida e mantida pelos governos, mas complementada e incentivada pela classe empregadora; e a eliminação do trabalho forçado por meio de medidas eficazes tomadas pelo poder estatal, em coordenação com as organizações de empregadores e trabalhadores. Além disso, a declaração prevê a igualdade de oportunidades e tratamento, com o objetivo de eliminar todo tipo de discriminação (OIT, 2017).

Em conclusão, fica claro que as convenções, recomendações e declarações normativas da OIT estabelecem uma série de padrões mínimos que buscam garantir dignidade, equidade e proteção social ao trabalhador. Esse conjunto normativo é essencial para viabilizar o fortalecimento das boas condições de emprego em um mundo globalizado. O Trabalho Decente constitui um pilar vital para a justiça social e o desenvolvimento sustentável. Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho reafirma o papel central dessa premissa na construção de uma economia justa e inclusiva, que busca equilibrar ganhos financeiros com princípios trabalhistas que ofereçam boas condições de vida aos trabalhadores.

#### **4 ESG E A INTERSECCIONALIDADE COM A PRODUÇÃO NORMATIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A EFETIVAÇÃO EMPRESARIAL DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE.**

Em primeiro plano, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho apresenta um amplo pluralismo jurídico, especialmente quando comparado a outros ramos do direito. O autor Nelson Mannrich sustenta que o Direito do Trabalho envolve a participação de diversos atores sociais na regulação das relações trabalhistas. Além do Estado, com seu vasto arcabouço normativo, destacam-se os sindicatos, a OIT e as *soft laws*, como, por exemplo, os princípios ESG. A criação de diferentes fontes normativas, como acordos e convenções coletivas, convenções internacionais e regulamentos empresariais, complementa as garantias destinadas tanto aos empregados quanto aos empregadores (Nandi, 2024). Vale destacar que todas essas fontes normativas estão subordinadas aos preceitos estabelecidos pela OIT.

Neste contexto, nota-se que o trabalho se trata de um fenômeno multidisciplinar, interligado a diversas áreas do conhecimento. Além disso, devido às próprias características do ESG, fica claro que inserção dos regulamentos da OIT ocorre através do componente social do ESG que abrange uma ampla gama de questões relacionadas ao trabalho. Dentre essas questões, destaca-se o conceito de trabalho decente, introduzido pela OIT, que se relaciona com o ESG por meio do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU. Ambos objetivando promover o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, e garantir postos de trabalho pleno e produtivo, além de assegurar o direito ao trabalho decente para todos. Nesse sentido, observa-se uma integração entre o aspecto social do ESG e o conceito de trabalho decente, que se reflete no ODS nº 8, sendo o alcance do trabalho decente um dos resultados mais prioritários e cruciais para a efetividade desse movimento empresarial ético e consciente, essencial até mesmo para sua legitimidade (Schneider, 2024).

A interseccionalidade entre os princípios ESG e o conteúdo normativo da OIT reflete uma compatibilidade de esforços para promover condições de trabalho dignas. Por meio de suas normas internacionais, a OIT oferece uma base sólida de disposições que dialogam diretamente com os pilares ESG, especialmente nos âmbitos social e de governança corporativa. Com base nisso, fica evidente que, apesar de seu caráter espontâneo, a ESG é uma forte qualificadora das relações de trabalho, uma vez que é guiado pelos princípios norteadores da Organização Internacional do Trabalho.

Para uma melhor adequação às exigências e demandas globais, bem como a conformidade com a produção normativa da OIT, os preceitos ESG configuram-se também como instrumentos de avaliação contínua, nos quais uma empresa é analisada com base em seus aspectos gerais. O objetivo é classificá-la e pontuá-la conforme a adoção de boas práticas empresariais que interagem diretamente com as convenções e resoluções da OIT (Engelmann; Nascimento, 2021). Essa avaliação é divulgada por meio de relatórios de sustentabilidade, pautados nessas diretrizes.

As premissas sociais da ESG observam a concretização dos direitos trabalhistas dentro das empresas, além de garantir as adequadas condições de trabalho. Essa dimensão da ESG se destaca como a mais intangível e de mais difícil mensuração, especialmente quando comparada aos pilares ambiental e de governança. A complexidade desse fator se evidencia pela sua abrangência, pois, embora seja

essencial a abordagem interna, a preocupação social vai além da simples implementação de direitos trabalhistas. Alinhadas às aspirações da OIT, ela se orienta pela promoção do bem-estar e da justiça social (Nandi, 2024).

Nesse sentido, destaca-se, como um dos aspectos do âmbito social, a busca pela igualdade de gênero e de oportunidades no ambiente de trabalho, promovendo diversidade e inclusão. Em concordância com a Convenção nº 100 (1951), esse pilar é complementado ao estabelecer que as empresas devem garantir salários justos, independentemente do gênero, tratando essencialmente da igualdade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham um trabalho de igual valor. Além disso, a Convenção nº 111 (1958) veda qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, incluindo discriminação com base em raça, orientação sexual, cor, sexo, religião, opinião política, origem social e qualquer outra forma. A discriminação do trabalhador é uma clara violação dos princípios sociais da soft law em discussão, uma vez que esta defende condições de trabalho inclusivas e não discriminatórias.

Ademais, cabe aos aspectos sociais a preocupação crescente em garantir que as empresas e seus stakeholders não se envolvam em práticas de trabalho infantil ou análogas à escravidão, visando erradicar a exploração laboral. Nesse sentido, a Convenção nº 138 (1973), que estabelece a idade mínima para admissão ao emprego, e a Convenção nº 29 (1930), que proíbe o uso de trabalho forçado ou obrigatório, servem como conteúdos normativos essenciais para a implementação dessas medidas, buscando erradicar qualquer forma de escravidão moderna e trabalho infantil no ambiente de trabalho. Sem contar a Convenção nº 155 (1981) juntamente com Recomendação sobre o Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável (2022) que determinam os requisitos para promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, prevenindo acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, garantindo um ambiente de trabalho seguro e decente. Essas são orientações que fornecem a base normativa internacional que orienta as políticas de saúde e segurança no trabalho dentro do pilar social do ESG.

No âmbito da governança, algumas convenções também conversam com os elementos da ESG, ligadas as práticas de gestão corporativa, transparência, ética e responsabilidade das empresas. Está interligado a esse setor a Convenção nº 87 (1948), que faz referência a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, um direito constitucional que estabelece um princípio essencial para a boa governança,

visto que garante aos trabalhadores a livre associação e desassociação sindical, assegurando que possam se organizar livremente para a defesa de seus interesses. Diante disso, a Convenção nº 98 da OIT, assegura o direito de organização e negociação coletiva, também se alinhando com o que foi citado anteriormente, levando em consideração que permite que os trabalhadores negociem coletivamente com seus empregadores, o que fortalece o diálogo e a transparência nas práticas de gestão. À medida que uma empresa adota e respeita esses pressupostos, demonstra-se o cumprimento de boas práticas de governança, onde a liberdade de associação e a negociação coletiva são respeitadas, estabelecendo um ambiente de trabalho mais justo, refletindo um compromisso com a ética corporativa.

Em síntese, as convenções da OIT não apenas estabelecem normas importantes para os direitos trabalhistas, mas também estão profundamente interligadas com os aspectos do ESG. Isso não só contribui para um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso, como também fortalece a reputação da empresa perante seus stakeholders, criando uma base sólida para o cumprimento de suas obrigações legais e sociais. Além disso, ao adotar soft laws como o modelo ESG, as corporações podem promover um ambiente de trabalho que não apenas atende aos padrões legais, mas também contribui para a construção de uma sociedade inclusiva e sustentável, alinhada com os objetivos da sociedade. Nesta perspectiva, é possível dizer que o ESG tem se mostrado como um instrumento eficaz de controle da conduta empresarial, seja por um viés econômico ou social (Schneider, 2024).

No que se refere à efetivação do direito ao trabalho decente no âmbito empresarial, é notório que, para que os parâmetros de melhoria sejam plenamente alcançados, não basta apenas atender às exigências da CLT. Existe um conjunto de instruções nacionais e internacionais que precisam ser integradas de forma coerente. Todo o conteúdo normativo da OIT foi pensado e construído com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e ecologicamente equilibrado para todas as partes. Sabe-se que os riscos ambientais e sociais são uma realidade para todas as organizações; no entanto, podem ser atenuados. Nesse sentido, cabe lembrar que as práticas ESG estão diretamente ligadas ao gerenciamento e mensuração de riscos dentro de uma empresa. É através da adoção de um planejamento estratégico baseado nesses princípios que os riscos são mitigados. Além disso, o trabalho digno e decente, formalizado pela OIT, está condicionado à garantia de

um ambiente de trabalho seguro. Cabe ao empregador a responsabilidade de controlar os riscos inerentes à atividade produtiva e assumir todos os custos e responsabilidades decorrentes das atividades realizadas.

É preciso destacar que o cumprimento desse compromisso socialmente responsável é uma prioridade a ser atingida por todas as instituições privadas, não se tratando de mera faculdade. Para implementar efetivamente o direito humano ao trabalho decente em suas operações, as organizações têm empreendido esforços preventivos e reparatórios a fim de atenuar os danos relacionados à violação desses direitos no ambiente corporativo. Como já citado anteriormente, as companhias devem exercer sua função social e econômica de maneira inclusiva, digna e ética (Pacto, 2021). Isso se deve ao fato de que a própria existência dos direitos humanos pressupõe que qualquer ação desenvolvida em qualquer setor da sociedade, especialmente no setor empresarial, deve ser realizada sem violar essas premissas fundamentais de proteção à pessoa (Engelmann; Nascimento, 2021). Com isso, nas empresas que implementam tais princípios, tem sido observado o respeito aos direitos humanos em todas as atividades. Essas organizações cumprem sua função social ao se basear na implementação e valorização do trabalho digno, não na mera exploração.

Nesse contexto, ao gerar novos postos de trabalho, pagar tributos, criar riqueza e colaborar para o desenvolvimento econômico, social e cultural — associados à adoção de práticas sustentáveis e ao respeito ao ser humano (Cruz, 2022) — a empresa não apenas cumpre sua função social, essencial para sua validade no mundo jurídico, mas também proporciona alternativas viáveis para a promoção do direito humano ao trabalho decente, por meio de melhores práticas empresariais e das relações de trabalho que se desenrolam nesse processo (Engelmann; Nascimento, 2021).

É com base nessa perspectiva que o mercado tem buscado conectar eficiência e rentabilidade, aderindo aos programas de desempenho e governança. De maneira a proporcionar uma atuação corporativa ética e sustentável. Dessa forma, desempenham um comportamento empresarial em conformidade com as demandas das gerações atuais, que têm se guiado por critérios de impactos ambientais positivos e negativos na escolha de empresas e negócios com os quais estabelecem ou não relações comerciais.

## **5 CONCLUSÃO**

É evidente que o direito trabalho decente enfrenta um grande desafio com relação a sua plena efetivação. Ao longo dessa revisão resplandece a ideia de que além das leis vigentes no território nacional, se faz necessário o uso da normatividade da soft law. Em outros termos, para a concretização desse princípio, deve ser considerado o conteúdo das declarações e regulamentos soft laws como parte integrante do material jurídico normativo que fundamenta o conceito de trabalho decente. Essa é operação que pode se desenvolver por intermédio das diretrizes ESG, reforçando uma nova lógica global que influencia em novas condutas de governança corporativa.

As normas ESG, ao promoverem a efetivação do direito ao trabalho decente, incorporam um código de conduta ética que reflete em todos os setores da corporação, inclusive ultrapassando barreiras e levando seus efeitos para a comunidade social. Dessa forma, essa lógica ética de governança e de responsabilidade social corporativa é implementada aos contratos individuais de trabalho, configurando um fator que ultrapassa os preceitos legais e se inserem no corpo social. Trazendo consigo uma importante característica de diálogo social entre elementos como o contrato de trabalho, a sociedade e os fundamentos do direito ao trabalho decente.

À vista disso, a incorporação dessas vertentes é tão importante para os trabalhadores quanto para a coletividade, visto que o direito do trabalho é um instrumento civilizatório, considerando que é por meio dele que se combate à pobreza, promove-se a inclusão social e assegura-se o exercício da cidadania, ampliando as condições que garantem uma vida digna ao trabalhador. Apesar de não objetivar a substituição das leis de natureza obrigatória, as regras ESG ganham ainda mais notoriedade em um contexto de ênfase na responsabilidade social empresarial, levando considerando seu caráter prático e atrativo.

Vale ressaltar que a combinação entre as diretrizes da OIT e os pilares do ESG, particularmente o pilar social, evidencia um caminho estratégico para a implementação do direito do trabalho decente nas relações trabalhistas. Nesse sentido, a incorporação do ESG nas práticas empresariais é mais do que uma exigência ambiental ou social, mas uma oportunidade para alinhar os interesses econômicos aos direitos humanos e à dignidade dos trabalhadores. Cabe salientar que a aderência às práticas não é apenas uma política mandatória moral; também corresponde a uma estratégia essencial para a existência e o sucesso a longo prazo das organizações no contexto atual.

A concretização do direito ao trabalho decente, alinhada às normas da OIT, se

revela uma necessidade inadiável para o mercado e para as empresas que o constituem. As premissas ESG tornaram-se uma força impulsionadora na materialização dos direitos humanos, sem deixar de observar o lucro da atividade econômica. Por isso, no mundo corporativo atual, as entidades privadas enfrentam uma pressão crescente do mercado para que suas estratégias e todo o seu modelo de negócio estejam alinhados a essas demandas globais.

Por fim, cabe destacar que o ESG, quando adotado de forma eficiente, atua como um agente transformador no mundo corporativo, alinhando os objetivos empresariais às necessidades globais de desenvolvimento sustentável, justiça social e respeito aos direitos trabalhistas. A integração que ocorre entre o ESG e o conjunto normativo da OIT é fundamental para criar efeitos robustos na implementação do direito ao trabalho decente. As empresas que adotam essas práticas não apenas fortalecem sua reputação e sua sustentabilidade, mas também desempenham um papel ativo na construção de um futuro mais justo, inclusivo e ético para todos os trabalhadores ao redor do mundo. Ao integrar esses valores em sua cultura e operações, as instituições desempenham um papel de protagonismo nessa nova perspectiva mercadológica de negócio que veio para ficar.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente. **Revista de informações e debates do IPEA** (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), v. 3, n. 21, 2006. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28). Acesso em: 24 nov. 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020. 212 p. ISBN 978-65-5877-149-4.

ALVES, Ricardo Ribeiro. **A força do ESG: por que, a partir de agora, as empresas realmente serão sustentáveis?** 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2024. ePub3. ISBN 978-85-508-2469-7

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. ePUB. ISBN 978-85-5362-050-0

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25

nov. 2024.

CRUZ, Augusto. **Introdução ao ESG: meio ambiente, social e governança corporativa**. 1. ed. São Paulo: Scortecci, 2022. ISBN 978-65-5529-723-2. p. 10-74.

DELOITTE. **The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey**. Deloitte Insights, 2021. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennial-survey.html>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 113-135, jul./dez. 2021.

EY: Global Reporting and Institutional Investor Survey. **99% dos investidores utilizam parâmetros ESG para decisões de investimento**. EY, 2022. Disponível em: <https://www.ey.com/pt-br/newsroom/2022/12/investimento-em-esg-deve-ser-feito-mesmo-com-reducao-de-lucro-a-curto-prazo>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FINK, Larry. **Carta aos acionistas da BlackRock: 2020**. BlackRock, 2020. Disponível em: <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FRIEDMAN, Milton. The social responsibility of business is to increase its profits. **The New York Times**, 1970. Tradução livre. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7595265/mod\\_resource/content/1/FRIEDMAN,%20Milton.%20A%20Friedman%20doctrine%20The%20social%20responsibility%20of%20business%20is%20to%20increase%20its%20profits%20\[tradução%20livre\].pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7595265/mod_resource/content/1/FRIEDMAN,%20Milton.%20A%20Friedman%20doctrine%20The%20social%20responsibility%20of%20business%20is%20to%20increase%20its%20profits%20[tradução%20livre].pdf). Acesso em: 24 nov. 2024.

FREEMAN, Edward R. **Strategic management: a stakeholder approach**. Boston: Pitman, 1984. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NpmA\\_qEiOpkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=strategic+management+a+stakeholder+approach+1984+pdf+como+citar&ots=62ehH9P5PI&sig=oY\\_2KbW6ufhJHZAKMCe0AGnIPKE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NpmA_qEiOpkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=strategic+management+a+stakeholder+approach+1984+pdf+como+citar&ots=62ehH9P5PI&sig=oY_2KbW6ufhJHZAKMCe0AGnIPKE#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 24 nov. 2024.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Resoluções e declarações da OIT: natureza e efeitos jurídicos**. Joinville, SC: Maitre Editora, 2023. ISBN 978-65-997814-69.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Governança corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa#:~:text=Governan%C3%A7a%20corporativa%20%C3%A9%20um%20sistema,para%20a%20sociedade%20em%20geral>. Acesso em: 25 nov. 2024.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A governança corporativa no âmbito da Organização Internacional do Trabalho como diretriz de concretização do direito humano ao trabalho decente no Brasil**. In: VEIGA, Fábio da Silva; FOLLONI, André; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra (Org.). Estudos de Direito, Desenvolvimento e Sustentabilidade. Porto/Curitiba: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Pontifícia Universidade Católica do Paraná,

2023. p. 123-145. ISBN 978-989-35342-0-5.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LUCENA FILHO, Humberto Lima de. Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça e a convencionalização do Direito: a revisitação conceitual do assédio moral e o direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, ISSN 1696-8352, [s.l.], v.1, n.1, p.1-20, 2024. Disponível em: <https://observatoriolatinoamericano.com/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

MANNRICH, Nelson. Pluralismo jurídico e direito do trabalho. **Revista do Advogado**, v. 22, n. ju 2002, p. 7-18, 2002 Tradução. Acesso em: 25 nov. 2024.

NANDI, Carolina Pedroso Oselame. **A autorregulação como instrumento das relações de trabalho: adoção de ESG nos regulamentos de empresa e instrumentos coletivos de trabalho**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Escola de Direito, Porto Alegre, 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Who cares wins: connecting financial markets to a changing world**. 2004. Disponível em: <https://www.ifc.org/sustainableinvesting>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 29 – Trabalho forçado**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 14ª Sessão, Genebra, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 87 – Liberdade sindical e a proteção do direito sindical**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 33ª Sessão, Genebra, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 98 – Direito à sindicalização e negociação coletiva**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 32ª Sessão, Genebra, 1949. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 100 – Igualdade de remuneração**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 34ª Sessão, Genebra, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 105 – Abolição do trabalho forçado**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 40ª Sessão, Genebra, 1957. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 111 – Discriminação em emprego e ocupação**. Adotada na Conferência Internacional do

Trabalho, 42ª Sessão, Genebra, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 138 – Idade mínima para o trabalho**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 58ª Sessão, Genebra, 1973. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155 – Segurança e saúde no trabalho**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 64ª Sessão, Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 182 – Piores formas de trabalho infantil**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 87ª Sessão, Genebra, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da Filadélfia**. 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre justiça social para uma globalização mais justa**. Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, na 97ª Sessão, Genebra, 10 de junho de 2008. ISBN 978-92-2-822333-0 Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. 86. Sessão, Genebra, 1998. Disponível em: <https://www.oit.org>. Acesso em: 24 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/d\\_o\\_cuments/publication/wcms\\_579899.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/d_o_cuments/publication/wcms_579899.pdf). Acesso em: 24 nov. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 93ª Sessão, Genebra, 2005. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação sobre emprego e trabalho decente para a paz e resiliência**. Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 106ª Sessão, Genebra, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolução sobre trabalho decente e economia de cuidados**. Adotada na 112ª Conferência Internacional do Trabalho, junho de 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação sobre o**

**ambiente de trabalho seguro e saudável.** Adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 110ª Sessão, Genebra, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 nov. 2024.

PACTO GLOBAL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).** Nova York: Pacto Global, 2015. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

PINTO, Victor Carvalho. **Função social da propriedade: origens doutrinárias de um conceito jurídico.** São Paulo: [s.n.], 2013.

SCHNEIDER, Pedro Guilherme Beier. **ESG, Direito do Trabalho e Diálogo Social: Encontros para a Concretização do Trabalho Decente.** Londrina, PR: Thoth, 2024. 237 p. Bibliografia: p. 157-184. ISBN 978-65-5959-860-1.