



COM MAÍRA S. MARQUES DA FONSECA

Aspectos Trabalhistas do ESG

Reflexões sobre conceitos relevantes e
perspectivas.



Maíra S. Marques da Fonseca



@MAIRASMFONSECA

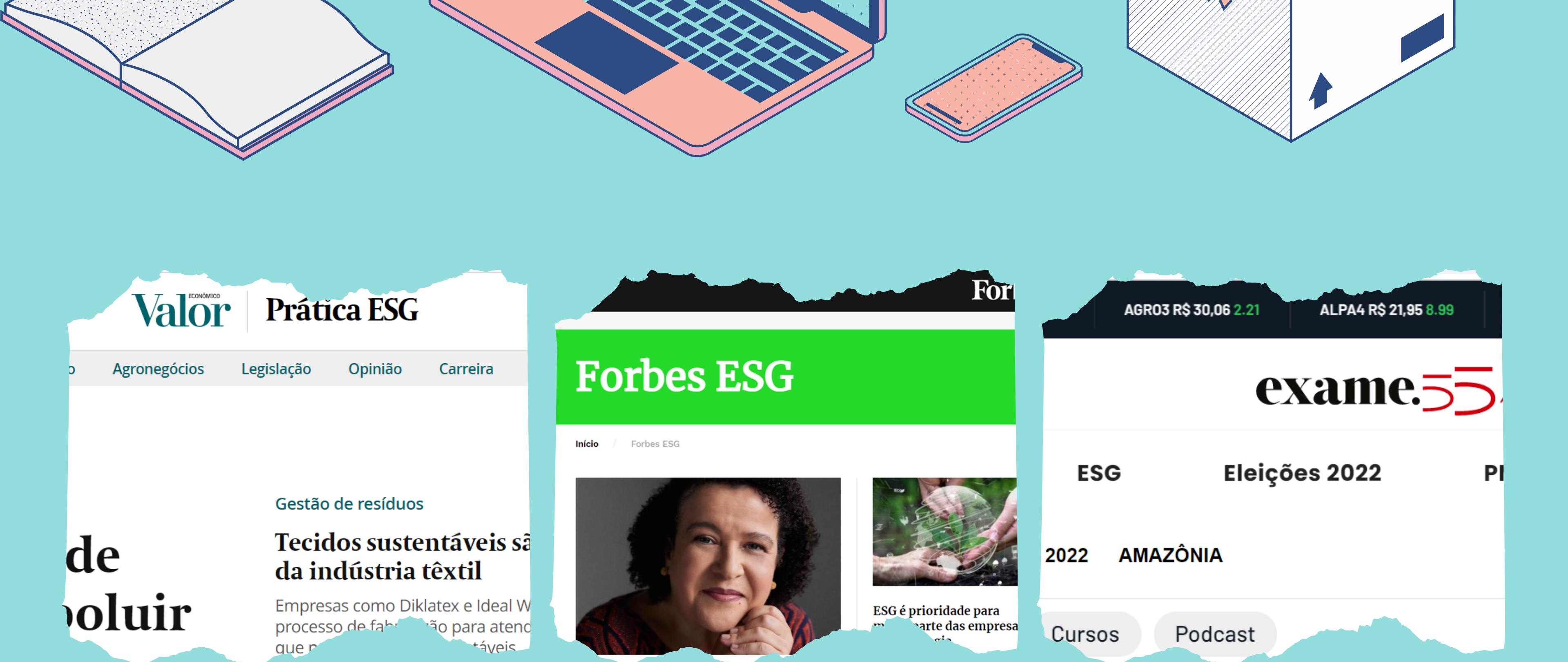


MAÍRA S. MARQUES DA FONSECA



WWW.MAIRAFONSECA.COM.BR

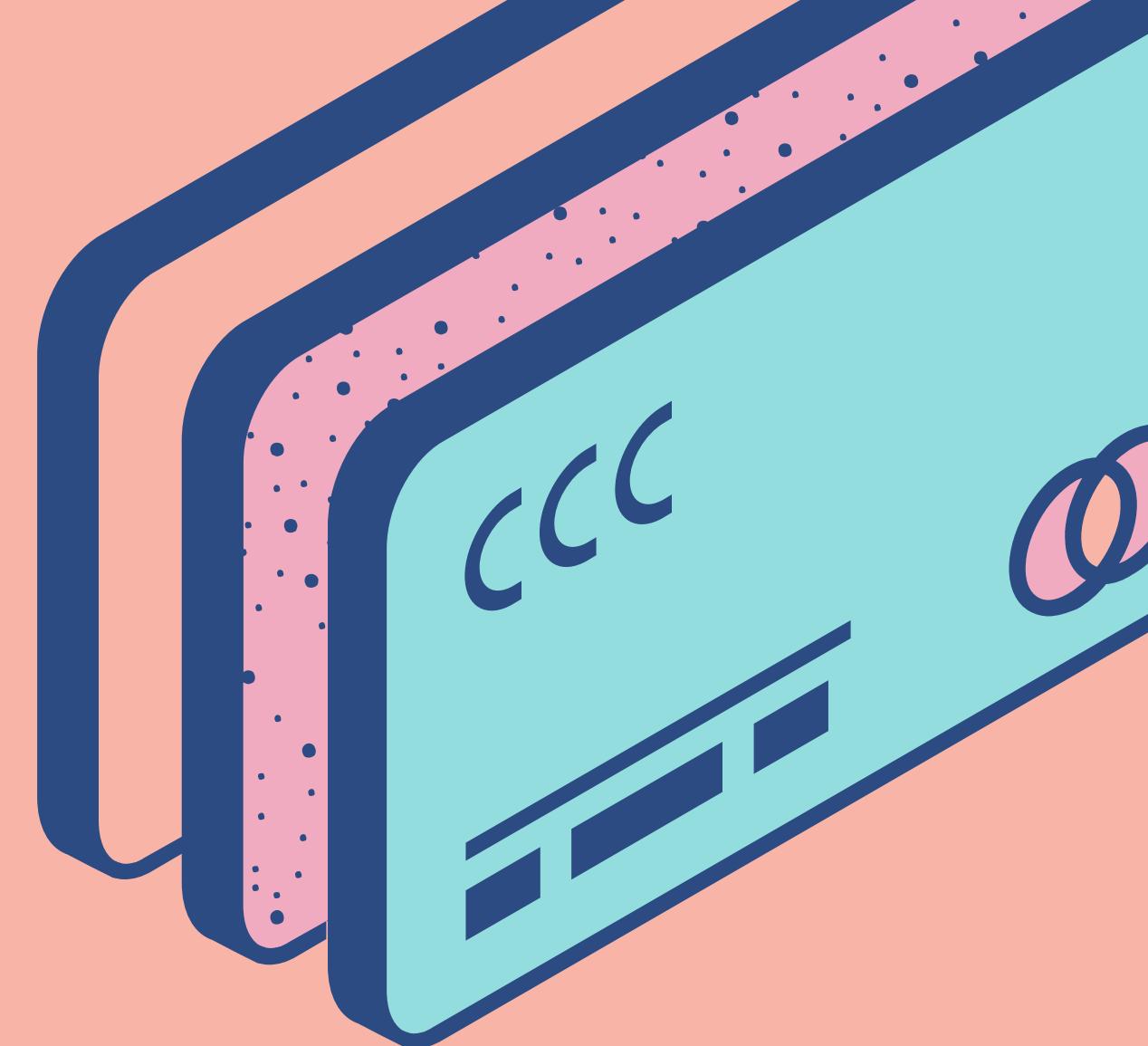
Advogada trabalhista empresarial com Doutorado em Direito pela USP, Mestrado e Graduação em Direito pela UFPR. MBA em ESG pelo IBMEC em curso. Conselheira Estadual e Vice-Presidente da Câmara de Direitos e Prerrogativas da OAB/PR. Autora dos livros "Teoria Crítica do Direito do Trabalho" e "Redução da Jornada de Trabalho".



ESG é o tema da vez nos principais veículos de comunicação de negócios

Afinal, do quê se trata a sigla ESG?

O ACRÔNIMO ESG, DO INGLÊS,
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE



Meio Ambiente

compliance ambiental,
mudanças climáticas, créditos
de carbono, títulos
sustentáveis, agronegócio e
biodiversidade.

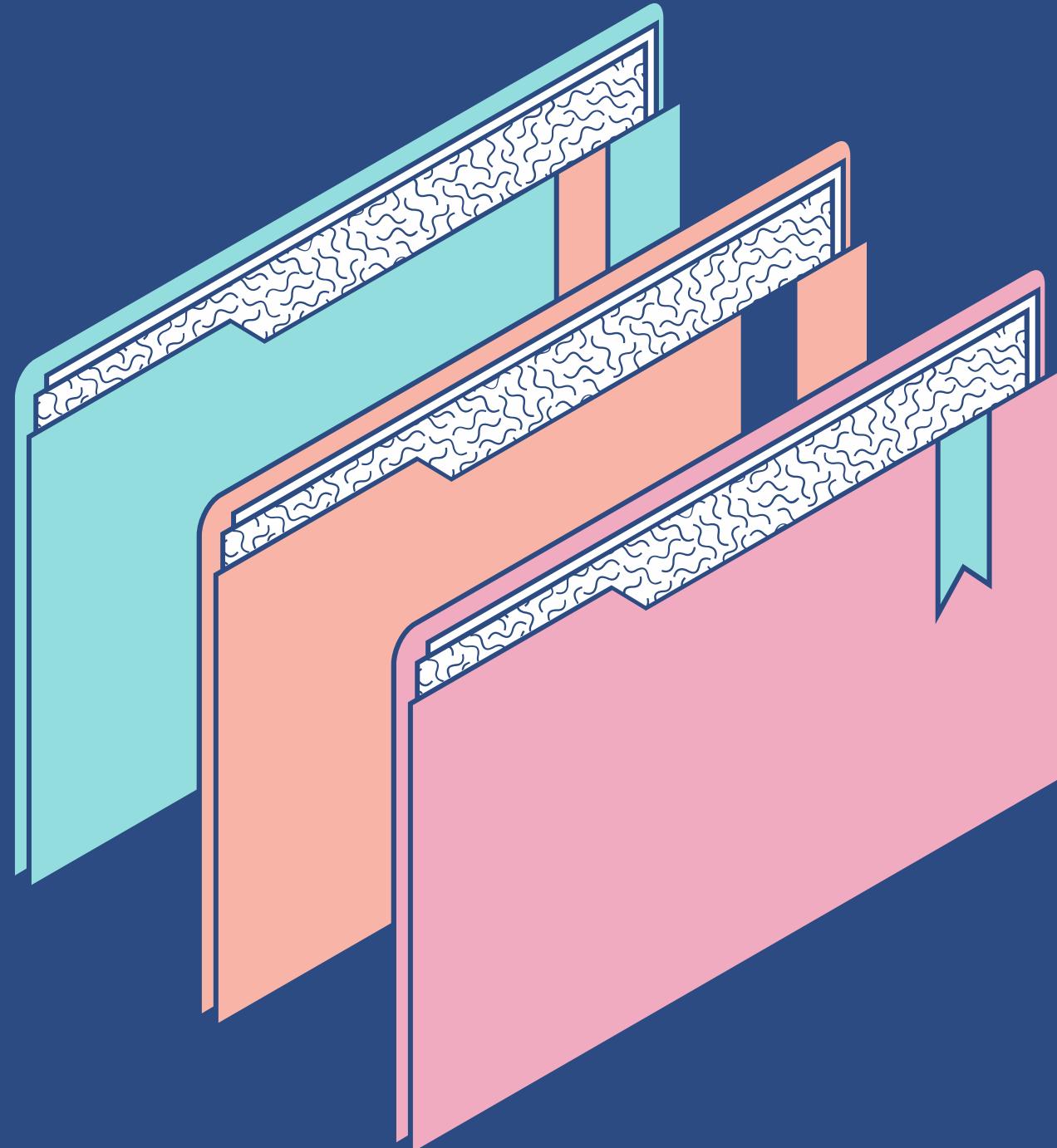
Social

direitos humanos, integridade,
reputação, DEI, relações de
trabalho, proteção de dados,
cadeia de fornecimento e
relações de consumo.

Governança

papel das lideranças, foco em
integridade e compliance,
relacionamento com
acionistas, transparência e
composição dos conselhos.

Essência



TRANSIÇÃO DO CAPITALISMO DE SHAREHOLDER PARA O CAPITALISMO DE STKAEHOLDER

- Há 50 anos o papel das empresas era apenas gerar lucro
- Funcinou! Hoje, das 100 maiores entidades do mundo, 69 são empresas e 31 são países
- Fica claro que empresas têm função social fundamental
- A perenidade dos negócios, assim como do Planeta, depende de atenção a critérios de sustentabilidade

Quais são principais marcos históricos?

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5

1972

CONFERÊNCIA DE ESTOCOLMO

Na vez que as questões ambientais surgiram como centro da agenda da ONU, que fora criada décadas mais cedo com foco na questão social.

1992

ECO92 RIO

Além de Governos, ONGs passam a fazer parte do debate da ONU sobre questões socioambientais.

1999

PACTO GLOBAL

Cria-se o braço empresarial da ONU, que passa a ficar atento às externalidades causadas pelas empresas (para além do lucro).

2004

"WHO CARES WINS"

Publicação feita em parceria por Pacto Glocal e Banco Mundial, desafiando CEOs a integrarem aspectos ESG a parâmetros adotados pelo mercado de capitais na criação de valor a longo prazo.

2015

AGENDA 2030 E ACORDO DE PARIS

Participação de Governos, empresas e sociedade civil na criação de 17 ODS (para além dos 8 da Agenda do Milênio) e metas de neutralização de GEE.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

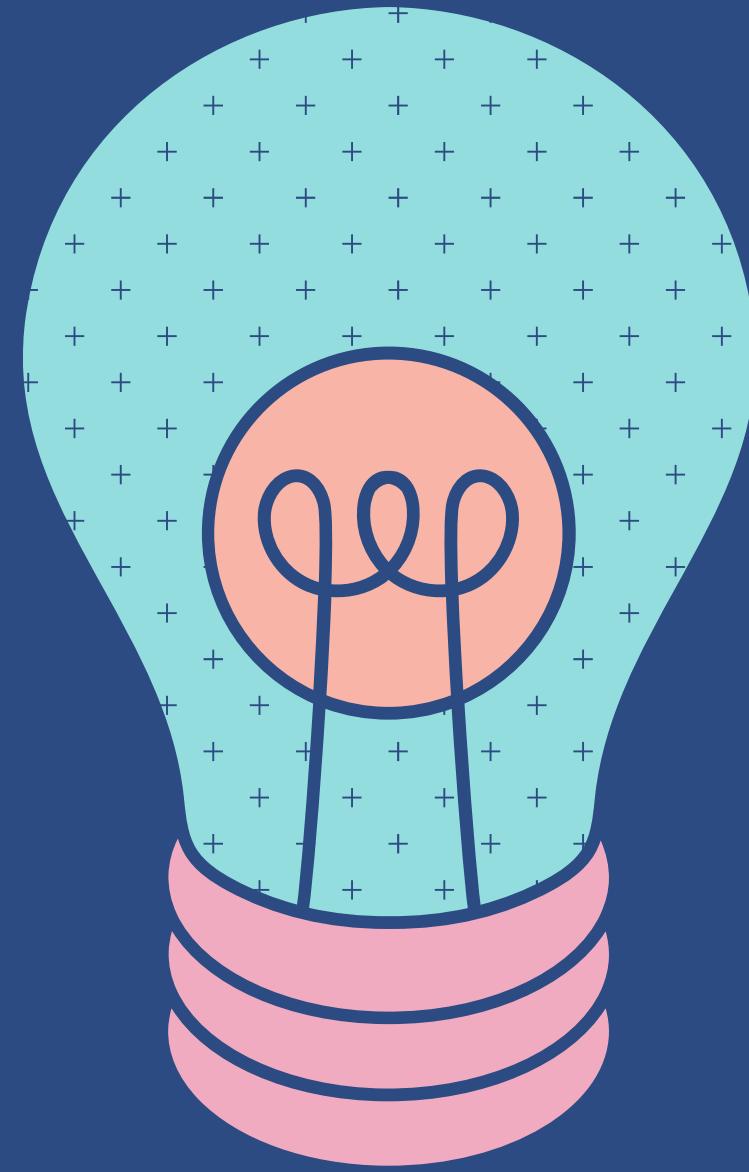




ESG é moda passageira?

- 80% do PIB mundial se comprometeu a neutralizar GEE até 2050, e nenhum país conseguirá atingir suas metas sem envolver setor privado
- Hoje há cerca de US\$ 100 trilhões em ativos de mais de 3 mil fundos signatários dos PRI - Princípios de Investimento Responsável (2006), da ONU
- Custo da ausência de ESG já é levado em conta por executivos (investimentos, reputação e regulação)

Em 2020 o FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL produziu o documento "Measuring Stakeholder Capitalism" em parceria com o Bank of America e as Big4, oferecendo métricas para mensuração dos fatores ESG pelo mercado financeiro, investidores e sociedade civil.



"STAKEHOLDERS POR UM MUNDO COESO E SUSTENTÁVEL".



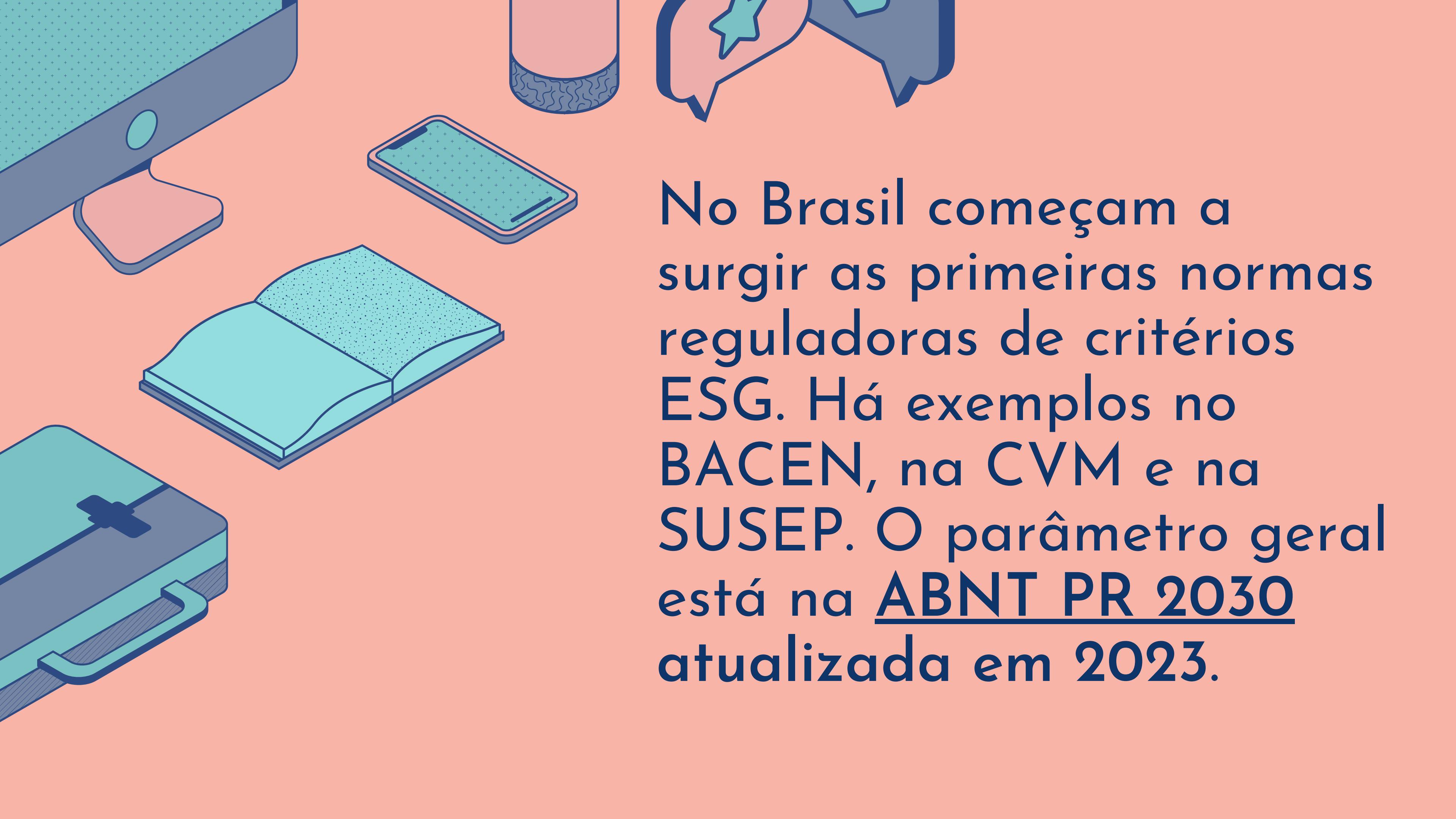
CARTA DA LARRY FINK AOS CEOs 2022:

O Poder do Capitalismo

Carta de Larry Fink aos CEOs 2022

CEO DA BLACKROCK - MAIOR GESTORA DE ATIVOS DO MUNDO (US\$ 10 TRILHÕES)

"O capitalismo de stakeholders não se trata de política. Não é uma agenda social ou ideológica. Não é "justiça social". É capitalismo, conduzido por relacionamentos mutuamente benéficos entre você e os funcionários, clientes, fornecedores e comunidades nos quais sua empresa depende para prosperar. Esse é o poder do capitalismo".



No Brasil começam a surgir as primeiras normas reguladoras de critérios ESG. Há exemplos no BACEN, na CVM e na SUSEP. O parâmetro geral está na ABNT PR 2030 atualizada em 2023.

Tabela 2 – Eixo social

Eixo	Social
	<p>Toda organização opera dentro de uma sociedade mais ampla e diversificada.</p> <p>O eixo social aborda os relacionamentos que a organização mantém com seus atores internos e externos e a reputação que ela promove entre pessoas e instituições nas comunidades onde atuam e o quanto contribuem para o respeito aos direitos humanos fundamentais.</p> <p>Para conduzir suas operações, as organizações aproveitam o talento e as habilidades trabalhadores.</p> <p>Produtos e serviços e atividades operacionais envolvidas na sua produção podem beneficiar a sociedade ou causar danos.</p>
Tema	Critério
Diálogo social e desenvolvimento territorial	<p>Investimento social privado</p> <p>Diálogo e engajamento das partes interessadas</p> <p>Impacto social</p>
Direitos humanos	<p>Respeito aos direitos humanos</p> <p>Combate ao trabalho forçado ou compulsório</p> <p>Combate ao trabalho infantil</p>
Diversidade, equidade e inclusão	<p>Políticas e práticas de diversidade e equidade</p> <p>Cultura e promoção de inclusão</p>
Relações e práticas de trabalhos	<p>Desenvolvimento profissional</p> <p>Saúde e segurança ocupacional</p> <p>Qualidade de vida</p> <p>Liberdade de associação</p> <p>Política de remuneração e benefícios</p>
Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor	<p>Relacionamento com consumidores e clientes</p> <p>Relacionamento com os fornecedores</p>

Tabela 3 – Eixo de governança

Eixo	Governança
	<p>Todas as organizações, considerando a sua própria constituição legal, exigem governança.</p> <p>Governança é o sistema interno de práticas, controles e procedimentos que a organização adota para se governar, tomar decisões eficazes, cumprir a lei e atender às necessidades das partes interessadas.</p> <p>Ao tomar decisões e alocar seus recursos naturais, humanos e financeiros, as organizações devem considerar como criarão valor a longo prazo para beneficiar todas as partes interessadas.</p>
Tema	Critério
Governança corporativa	<p>Estrutura e composição da governança corporativa</p> <p>Propósito e estratégia em relação à sustentabilidade</p>
Conduta empresarial	<p><i>Compliance</i>, programa de integridade e práticas anticorrupção</p> <p>Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)</p> <p>Engajamento das partes interessadas</p>
Práticas de controle e gestão	<p>Gestão de riscos do negócio</p> <p>Controles internos</p> <p>Auditorias interna e externa</p> <p>Ambiente legal e regulatório</p> <p>Gestão da segurança da informação</p> <p>Privacidade de dados pessoais</p>
Transparência na gestão	<p>Responsabilização (prestação de contas)</p> <p>Relatórios ESG, de sustentabilidade e/ou relato integrado</p>



Investimento Social Privado

- Incentivar doações de trabalhadores às organizações da sociedade civil;
- Avaliar a possibilidade de oferecer planos, seguros ou acessos privados a serviços de saúde.

Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas

- Elaborar, monitorar e reavaliar um plano de comunicação interno (trabalhadores) de modo a ser o mais transparente possível nas decisões e ações;
- Considerar o uso de indicadores e metas referentes a temáticas relevantes para a organização e as partes interessadas;
- Estimular a relação dos trabalhadores da organização com a comunidade por meio de ações e campanhas.



Impacto Social

- Reconhecer quando existir um ou mais grupos vulneráveis dentre as partes interessadas - grupo(s) de indivíduos que compartilham uma ou várias características que são a base para a discriminação ou circunstâncias adversas sociais, econômicas, culturais, políticas ou de saúde, e que os priva de meios para gozar seus direitos ou igualdade de oportunidades.

Respeito aos Direitos Humanos

- Treinar trabalhadores em direitos humanos;
- Evitar cumplicidade em violações dos direitos humanos.



Combate ao trabalho forçado ou compulsório

- Analisar a situação atual das suas operações (“auditoria social”) para identificar possíveis desvios ou impactos e, caso existam, iniciar as ações de correção;

- Adotar políticas e estratégias efetivas de direitos humanos e trabalhistas que assegurem conformidade com as leis aplicáveis e princípios fundamentais dos direitos humanos e trabalhistas;
- Implementar as políticas e estratégias em toda a organização e na cadeia de valor;
- Treinar trabalhadores da organização e da cadeia de valor para assegurar níveis efetivos e consistentes de implementação e cumprimento das políticas.



Combate ao trabalho infantil

- Mapear suas operações e de sua cadeia de valor que podem apresentar riscos de ocorrência de trabalho infantil ou de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso ou insalubre, nos termos da legislação nacional.

- Estabelecer políticas claras de combate ao trabalho infantil e realizar trabalhos de conscientização de trabalhadores e demais partes interessadas sobre o assunto e suas consequências sociais;
- Implantar cláusulas específicas em seus contratos, com o objetivo de coibir o trabalho infantil;
- Desenvolver um sistema de gestão que avalie e monitore suas atividades, e de sua cadeia de valor, buscando eliminar qualquer risco de trabalho infantil.



Políticas e práticas de diversidade e equidade

- Promover um ambiente de respeito a todos: reconhecer e valorizar as individualidades dos trabalhadores e partes interessadas, assegurando um ambiente de trabalho justo, onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

- Criar um compromisso institucional, com base nos Direitos Humanos, estabelecendo diretrizes a serem seguidas por todos os líderes e trabalhadores, deixando claro que todos devem ser tratados de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças, dentre outras.



Cultura e promoção de inclusão

- Organizar atividades de sensibilização e capacitação com as lideranças da organização, devendo os líderes estarem cientes de seu papel enquanto multiplicadores do tema. Também disponibilizar treinamento para todos da organização;
- Realizar uma pesquisa de percepção para a diversidade com os trabalhadores da organização;
- Apoiar a criação de grupos de afinidade, para promover a diversidade e inclusão;
- Implementar um programa de diversidade com objetivos bem estruturados e com ações para o curto, médio e longo prazos.
- Promover ações afirmativas para a inclusão.
- Estabelecer processos de recursos humanos que considerem a diversidade e inclusão quanto à **contratação, avaliação de desempenho, parâmetros para meritocracia, promoções, treinamento e desenvolvimento, entre outros.**



Saúde e segurança ocupacional

- Possuir sistema de gestão de SSO conforme ISO 45001;
- Elaborar e implementar um Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR).
- Elaborar e implementar um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- Observar a hierarquia das medidas de proteção, conforme a seguir:
 - a. eliminar os perigos;
 - b. substituir por processos, operações, materiais ou equipamentos menos perigosos;
 - c. utilizar controles de engenharia e reorganização do trabalho;
 - d. utilizar controles administrativos, incluindo treinamento;
- Utilizar equipamento de proteção individual (EPI) adequado. Instituir programa de treinamento e capacitação, visando a desenvolver competências relacionadas à cultura prevencionista



Desenvolvimento profissional

- Estabelecer políticas para implantar a capacitação contínua e orientação profissional aos trabalhadores em todos os níveis da organização;
- Oferecer incentivos, como bolsas parciais ou integrais de estudo, para fortalecer a educação continuada de seus trabalhadores.

Política de remuneração e benefícios

- Adotar práticas de remuneração e benefícios de modo equitativo;
- Estabelecer políticas relacionadas ao atingimento de metas de desempenho ambiental, social e de governança;
- Oferecer remuneração que esteja de acordo com a legislação vigente e, quando possível, acima do valor médio de mercado.



Qualidade de vida

- Realizar pesquisa de clima organizacional e promover ações e estabelecer indicadores para melhoria e gestão do clima.
- Realizar programas ligados às necessidades de saúde dos trabalhadores da organização, como atenção primária a saúde, promoção de saúde (física, mental, nutricional, entre outras), que garantam acesso à saúde e fomentem um estilo de vida mais saudável.
- Realizar ações e campanhas de sensibilização para trabalhadores e lideranças, com temas alinhados ao perfil de saúde da população da organização, como hábitos mais saudáveis, prevenção de doenças crônicas não transmissíveis, saúde mental;
- Avaliar a adoção de canal de comunicação interno para que os trabalhadores possam buscar acolhimento e apoio emocional.
- Implementar programas de valorização e reconhecimento dos trabalhadores, de forma a estimular o engajamento e o senso de pertencimento à organização.



Compliance, programa de integridade e práticas anticorrupção

- Estabelecer cronograma de treinamento e conscientização, contemplando o comportamento ético e moral esperado dos trabalhadores, enfatizando que a organização não compactua com comportamentos ilícitos de atos de corrupção, como suborno e fraude, entre outros;
- Implementar um sistema de gestão de denúncias, com linha direta e sistemas de comunicação para trabalhadores e terceiros, considerando recepção, tratamento, conclusão e reporte, bem como a análise crítica das ações tomadas;
- Contratar e promover pessoas de reputação ilibada, efetuar o due diligence na contratação, implementar avaliações contínuas de desempenho e procedimentos para promoções.



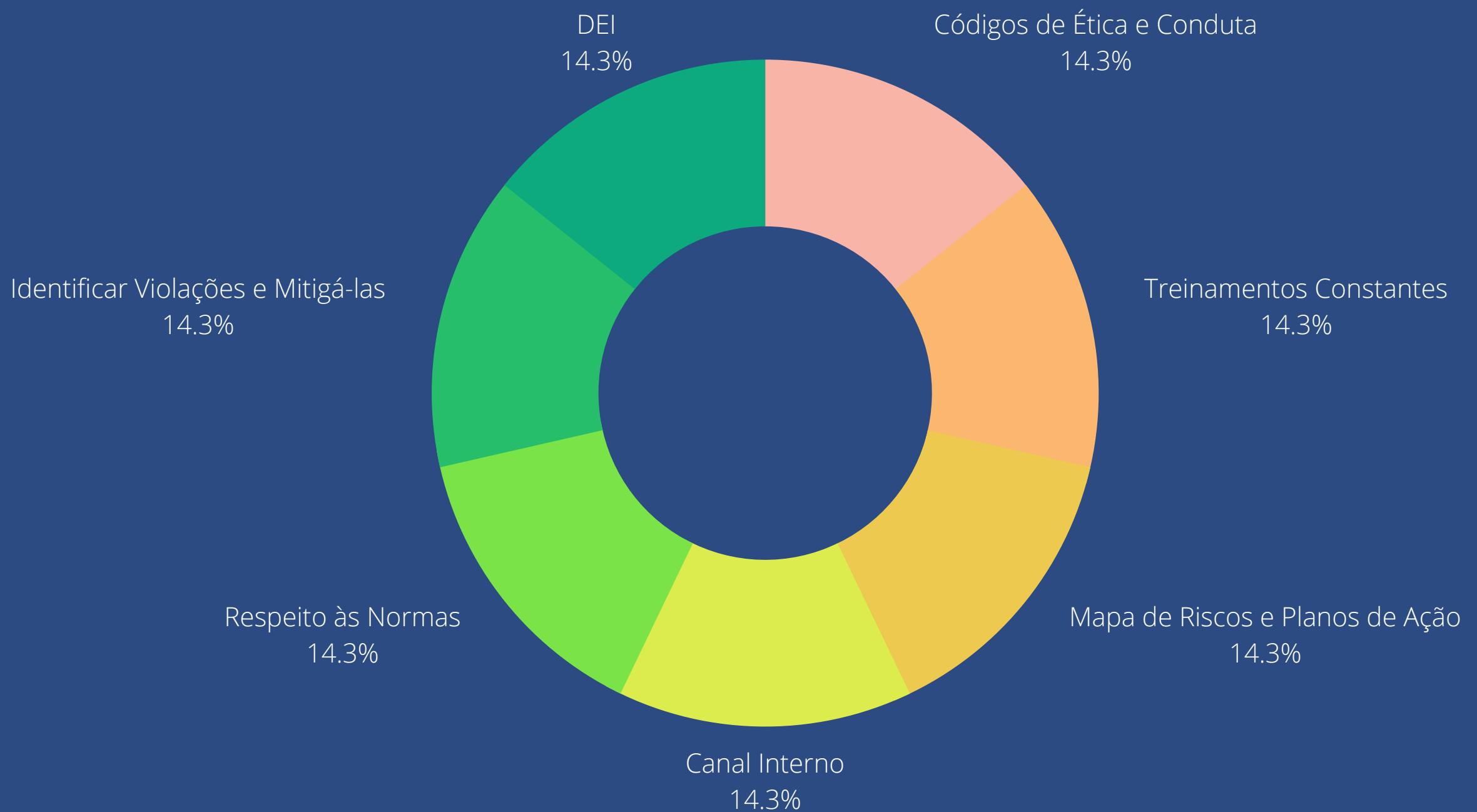
Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)

- Estabelecer uma política anticoncorrencial contendo diretrizes e regras gerais de relacionamento de trabalhadores e prestadores de serviços da empresa com concorrentes, fornecedores e clientes, para tratar de qualquer prática que prejudique o exercício da livre concorrência, de forma a prevenir a ocorrência de infrações à legislação;
- Estabelecer medidas para evitar o compartilhamento e o uso de informações confidenciais ou relacionadas às estratégias da organização;
- Proibir a participação de trabalhadores e dirigentes da organização em situações que possam tratar de temas sensíveis com integrantes de empresas concorrentes;
- Capacitar os trabalhadores e prestadores de serviço da organização nas práticas anticoncorrenciais.

Compliance Trabalhista

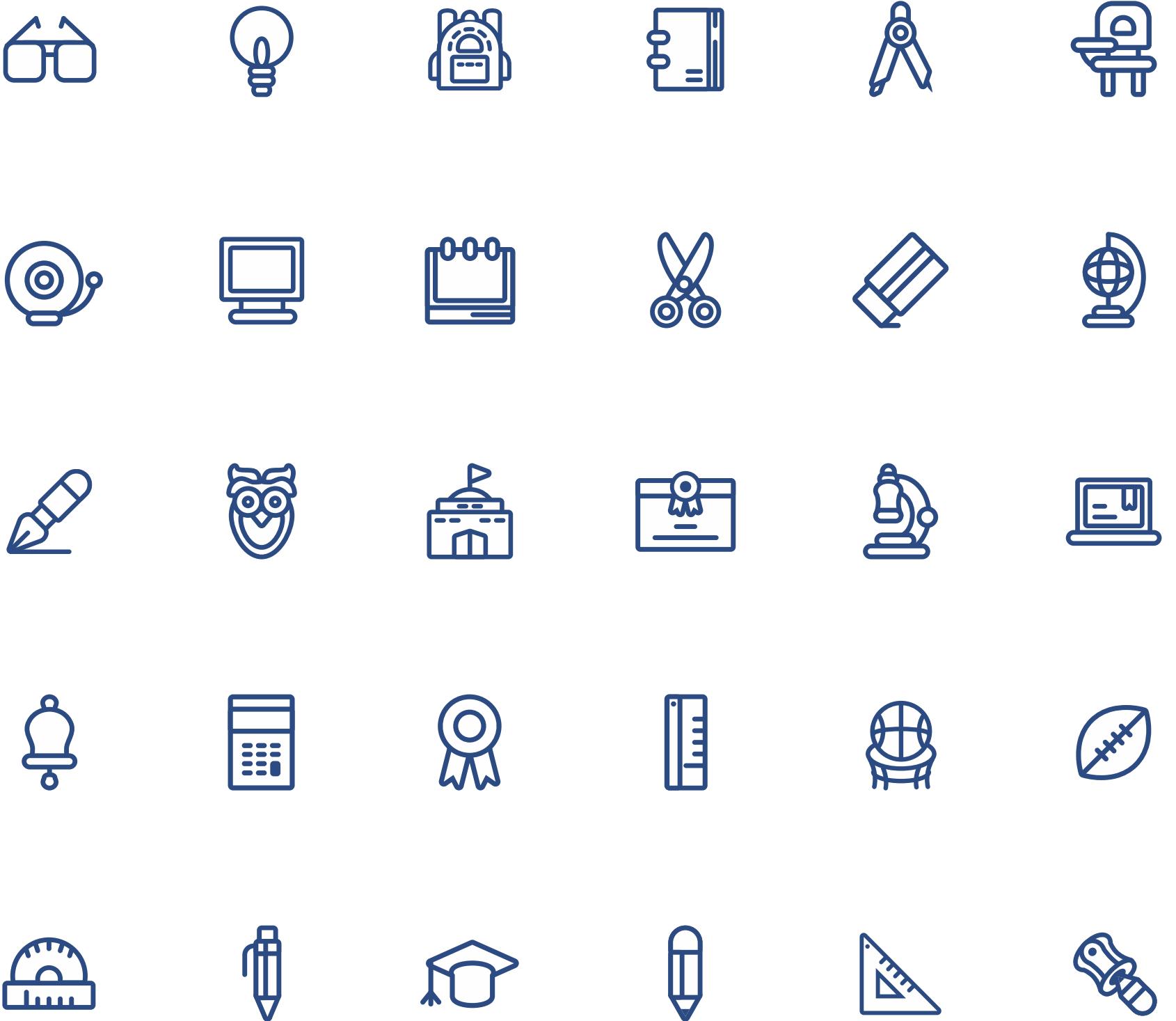
COM SETE ASPECTOS
CENTRAIS

- Códigos de Ética e Conduta
- Treinamentos Constantes
- Mapa de Riscos e Planos de Ação
- Canal Interno
- Respeito às Normas
- Identificação de Violações e Providências para Mitigá-las
- DEI



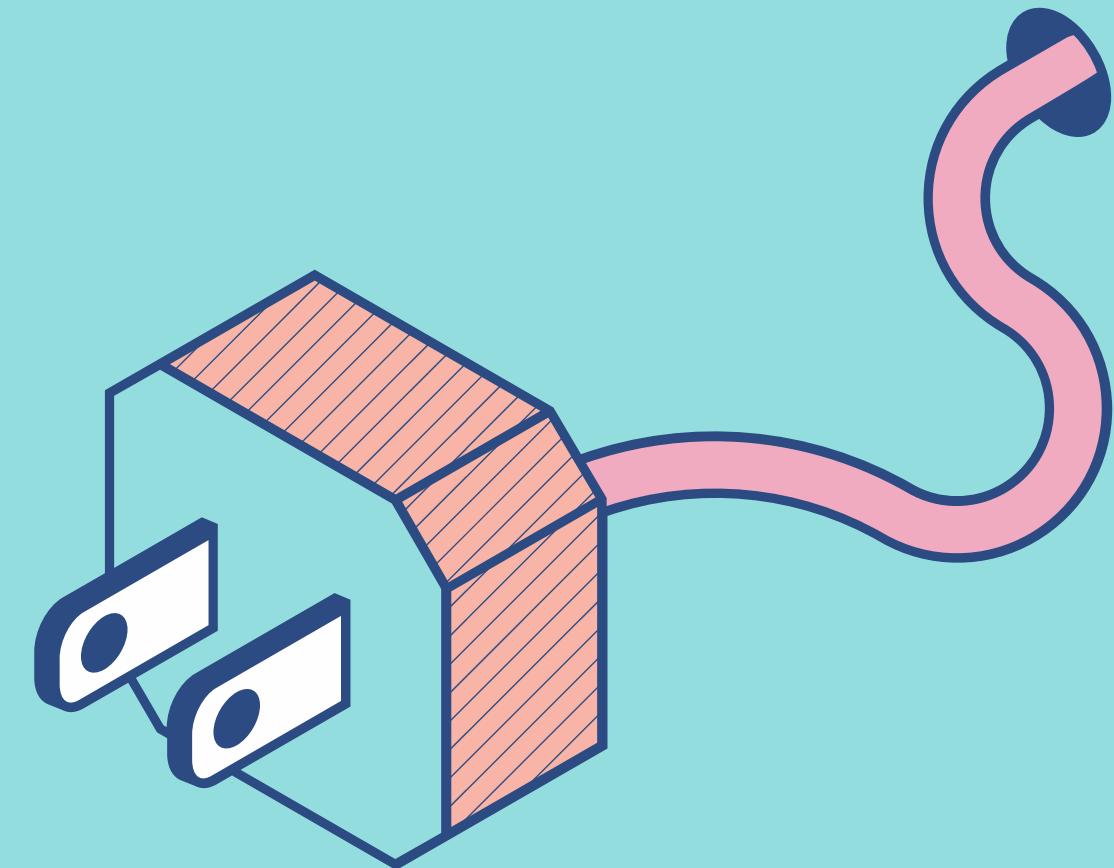
Como ser uma Empresa ESG?

- Identificação de materialidades
- Adoção de providências específicas relacionadas às materialidades
- Transparência
- Relacionamento ativo com stakeholders
- Muita inovação e abertura!



Por onde começar e para onde ir?

- Questão de alta amplitude e complexidade que tem relação necessária com a cultura da empresa;
- Processo constínuo;
- Diagnóstico de materialidades: contexto, atividades, ecossistema;
- Ambiente interno: operações, relações de trabalho, **compliance**, LGPD;
- Ambiente externo: análise de toda a cadeia de fornecedores, relação com clientes e comunidade na qual a empresa está inserida;
- Caminho cíclico de revisões constantes para buscar amadurecimento.



Você tem alguma pergunta?

Para manter contato comigo, você pode me escrever pelo e-mail mf@mairafonseca.com.br.

