



COM MAÍRA S. MARQUES DA FONSECA

# Aspectos Trabalhistas do ESG

Reflexões sobre conceitos relevantes e  
perspectivas.



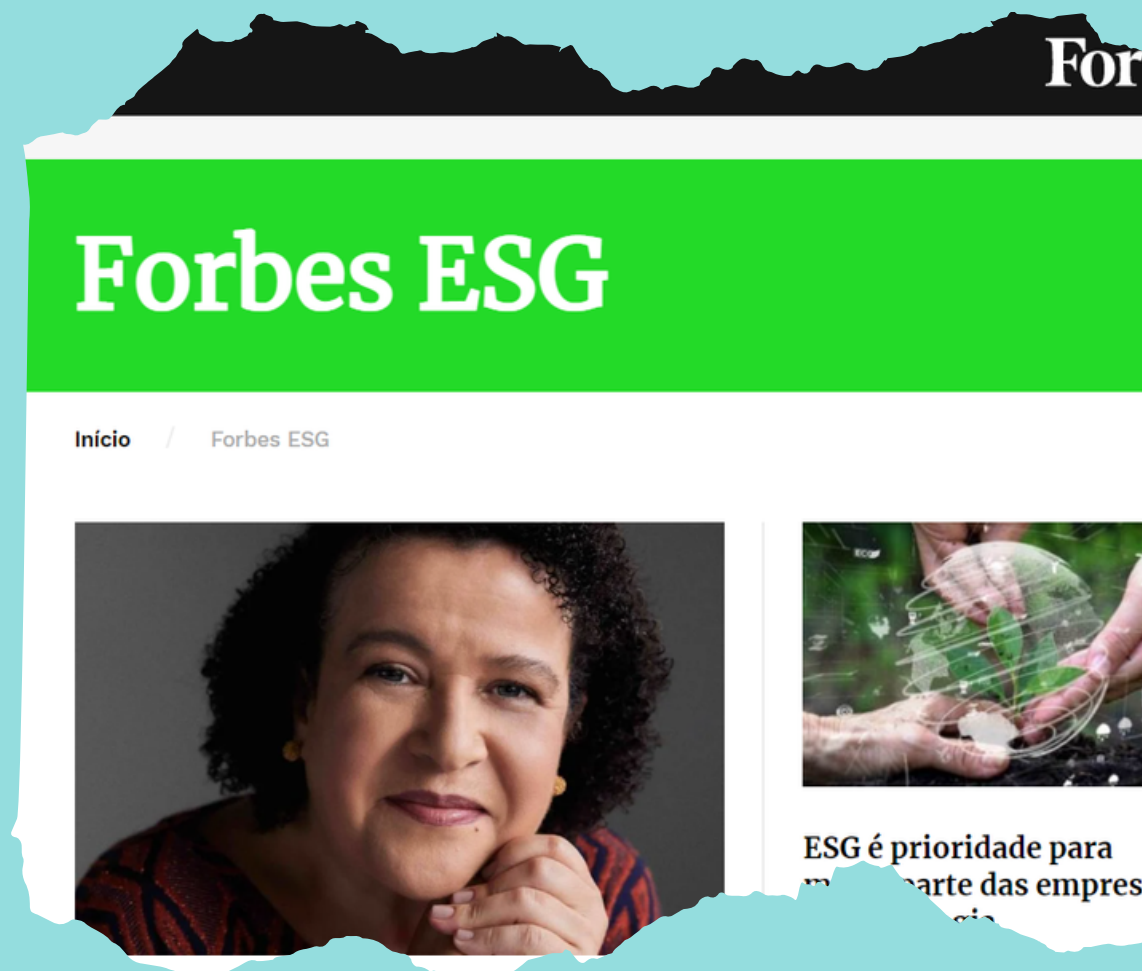
# Maíra S. Marques da Fonseca

 @MAIRASMFONSECA

 MAÍRA S. MARQUES DA FONSECA

 WWW.MAIRAFONSECA.COM.BR

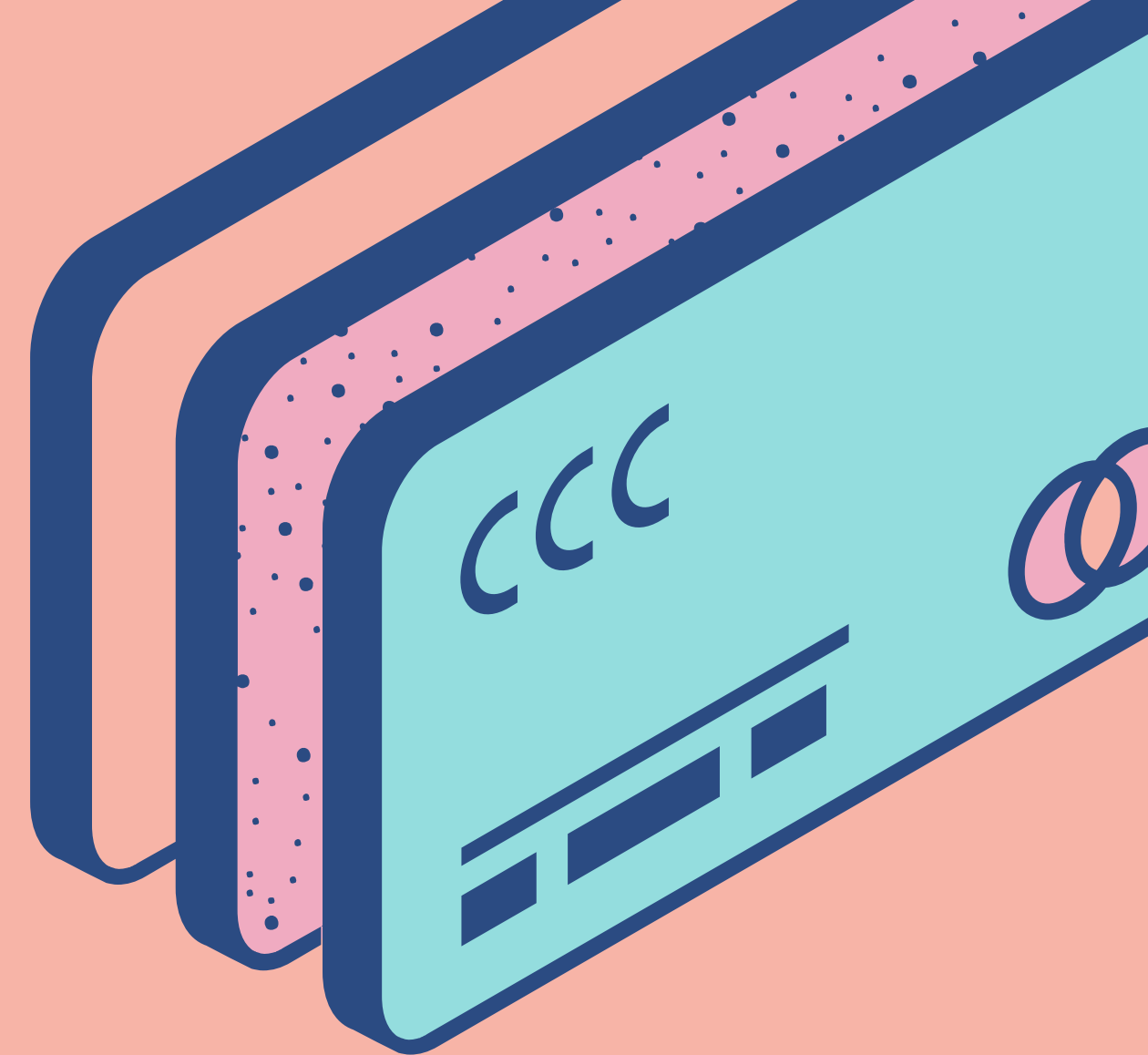
Advogada trabalhista empresarial com Doutorado em Direito pela USP, Mestrado e Graduação em Direito pela UFPR. MBA em ESG pelo IBMEC em curso. Conselheira Estadual e Vice-Presidente da Câmara de Direitos e Prerrogativas da OAB/PR. Autora dos livros "Teoria Crítica do Direito do Trabalho" e "Redução da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

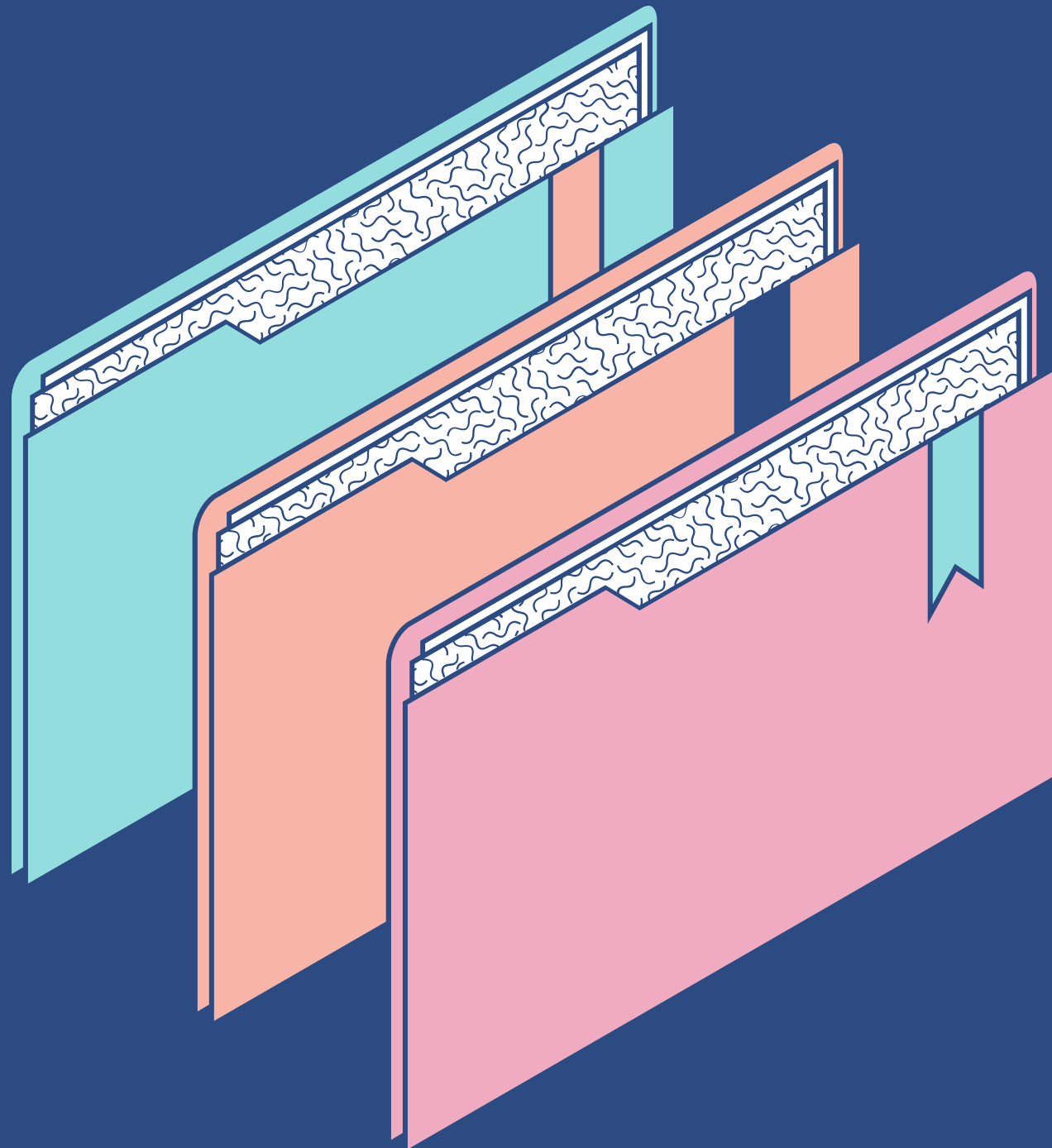
## Governança

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

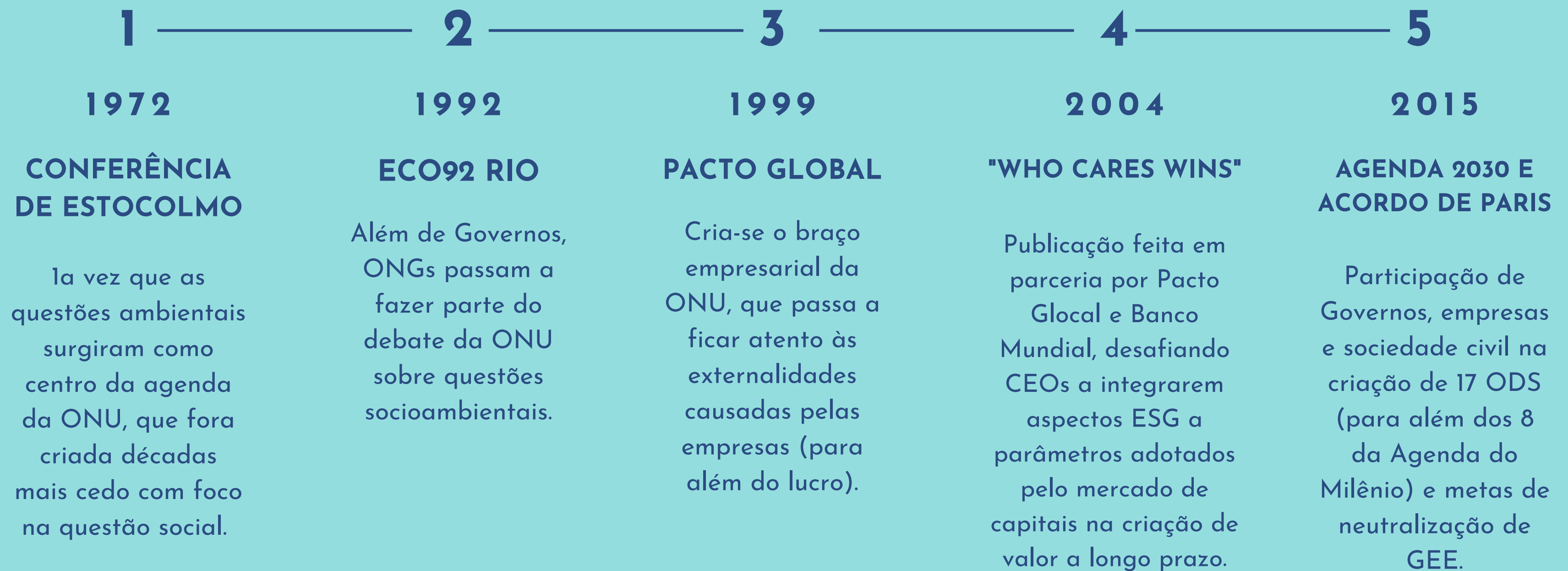
# Essência

## TRANSIÇÃO DO CAPITALISMO DE SHAREHOLDER PARA O CAPITALISMO DE STAKEHOLDER

- 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?





# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

**1** ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA



**2** FOME ZERO  
E AGRICULTURA  
SUSTENTÁVEL



**3** SAÚDE E  
BEM-ESTAR



**4** EDUCAÇÃO DE  
QUALIDADE



**5** IGUALDADE  
DE GÊNERO



**6** ÁGUA POTÁVEL  
E SANEAMENTO



**7** ENERGIA LIMPA  
E ACESSÍVEL



**8** TRABALHO DECENTE  
E CRESCIMENTO  
ECONÔMICO



**9** INDÚSTRIA, INOVAÇÃO  
E INFRAESTRUTURA



**10** REDUÇÃO DAS  
DESIGUALDADES



**11** CIDADES E  
COMUNIDADES  
SUSTENTÁVEIS



**12** CONSUMO E  
PRODUÇÃO  
RESPONSÁVEIS



**13** AÇÃO CONTRA A  
MUDANÇA GLOBAL  
DO CLIMA



**14** VIDA NA  
ÁGUA



**15** VIDA  
TERRESTRE



**16** PAZ, JUSTIÇA E  
INSTITUIÇÕES  
EFICAZES



**17** PARCERIA E MEIOS  
DE IMPLEMENTAÇÃO



**OBJETIVOS**  
DE DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL

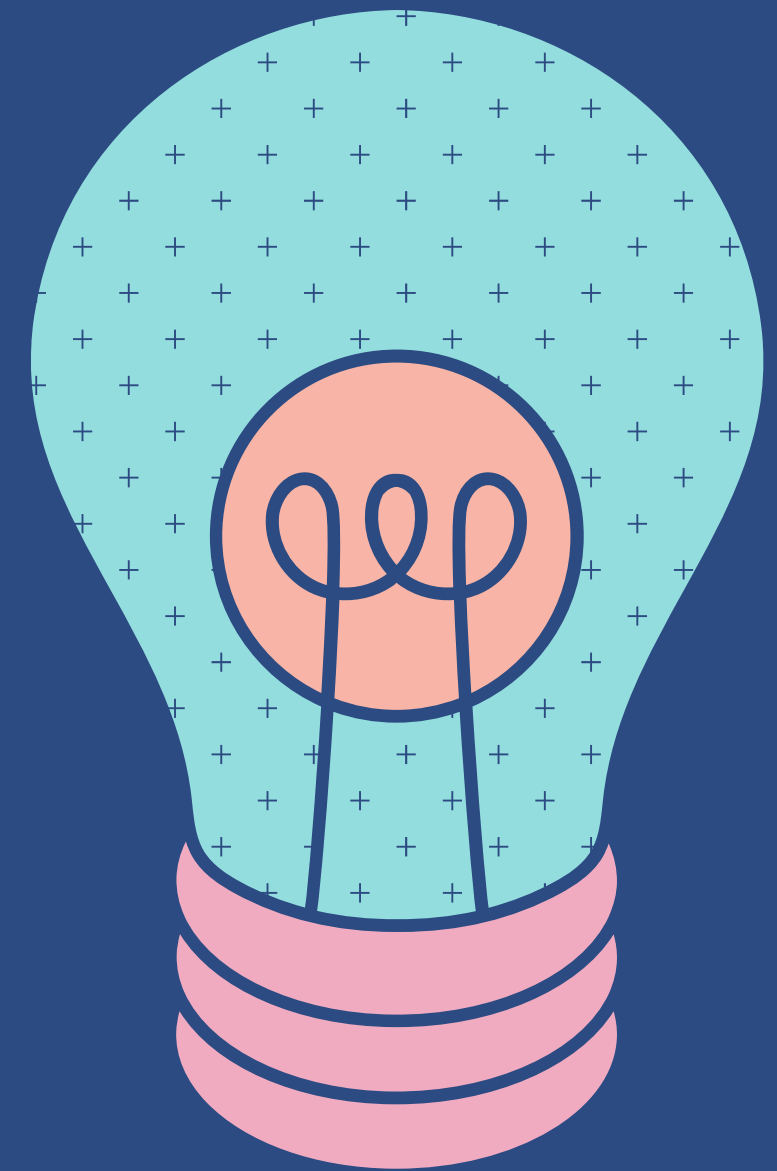


## ESG é moda passageira?

- 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 "Mesuring 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".



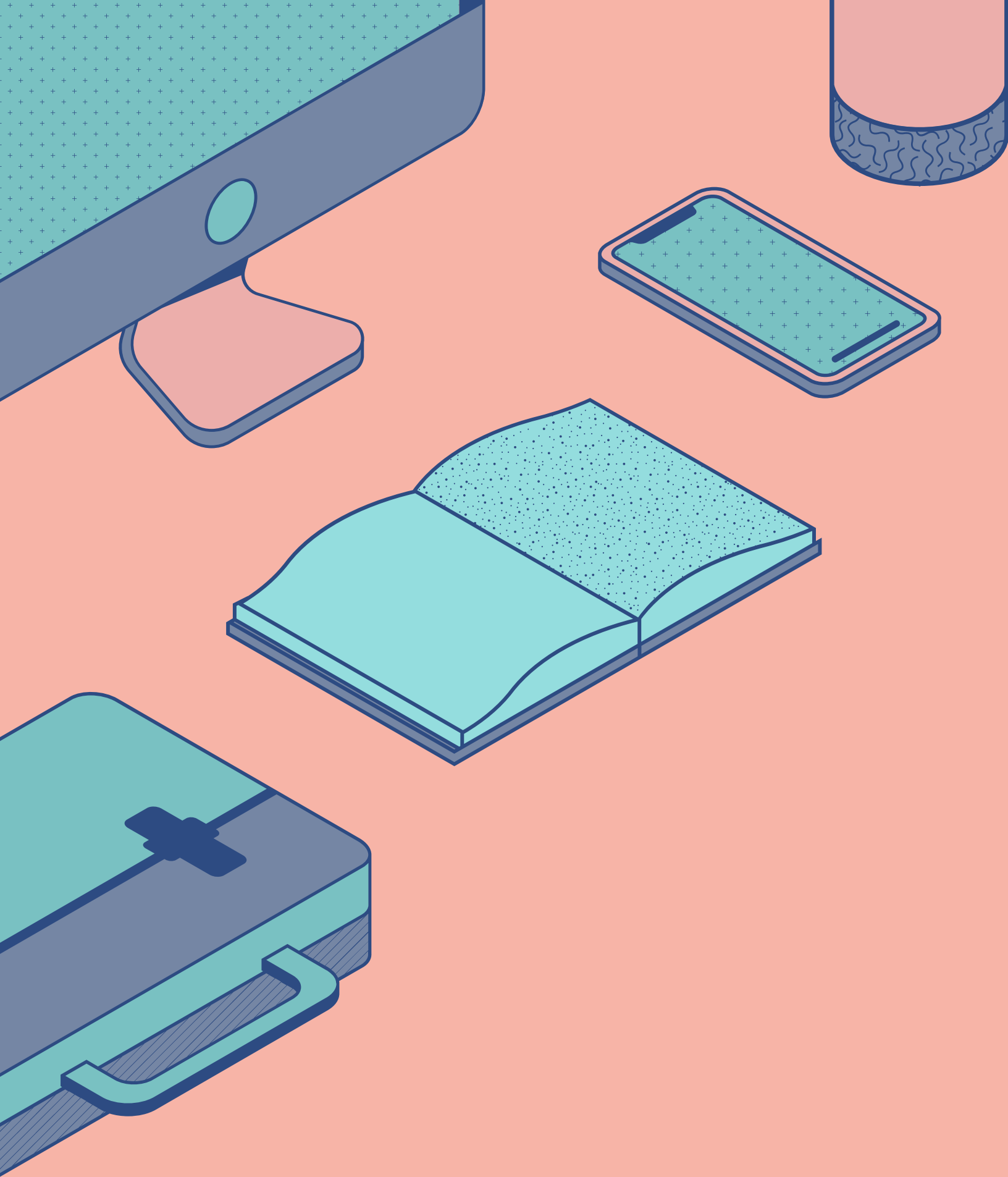
**CARTA DA LARRY FINK AOS CEOs 2022:**

# 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><b>Toda organização opera dentro de uma sociedade mais ampla e diversificada.</b></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	Investimento social privado
	Diálogo e engajamento das partes interessadas
	Impacto social
Direitos humanos	Respeito aos direitos humanos
	Combate ao trabalho forçado ou compulsório
	Combate ao trabalho infantil
Diversidade, equidade e inclusão	Políticas e práticas de diversidade e equidade
	Cultura e promoção de inclusão
Relações e práticas de trabalhos	Desenvolvimento profissional
	Saúde e segurança ocupacional
	Qualidade de vida
	Liberdade de associação
	Política de remuneração e benefícios
Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor	Relacionamento com consumidores e clientes
	Relacionamento com os fornecedores

Tabela 3 – Eixo de governança

Eixo	Governança
	<p><b>Todas as organizações, considerando a sua própria constituição legal, exigem governança.</b></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	Estrutura e composição da governança corporativa
	Propósito e estratégia em relação à sustentabilidade
Conduta empresarial	<i>Compliance</i> , programa de integridade e práticas anticorrupção
	Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)
	Engajamento das partes interessadas
Práticas de controle e gestão	Gestão de riscos do negócio
	Controles internos
	Auditorias interna e externa
	Ambiente legal e regulatório
	Gestão da segurança da informação
	Privacidade de dados pessoais
Transparência na gestão	Responsabilização (prestação de contas)
	Relatórios ESG, de sustentabilidade e/ou relato integrado



## 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.



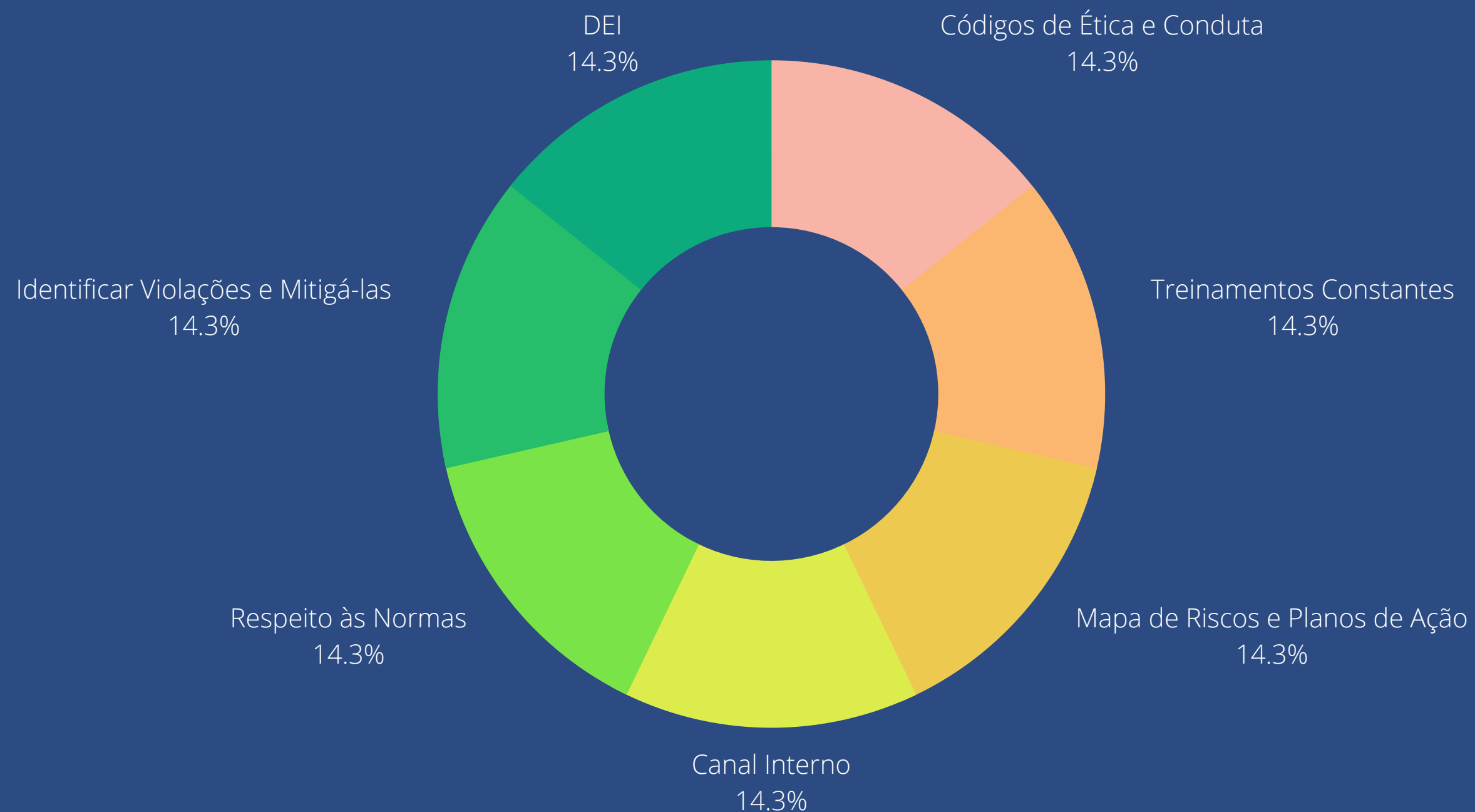
# Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)

- 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



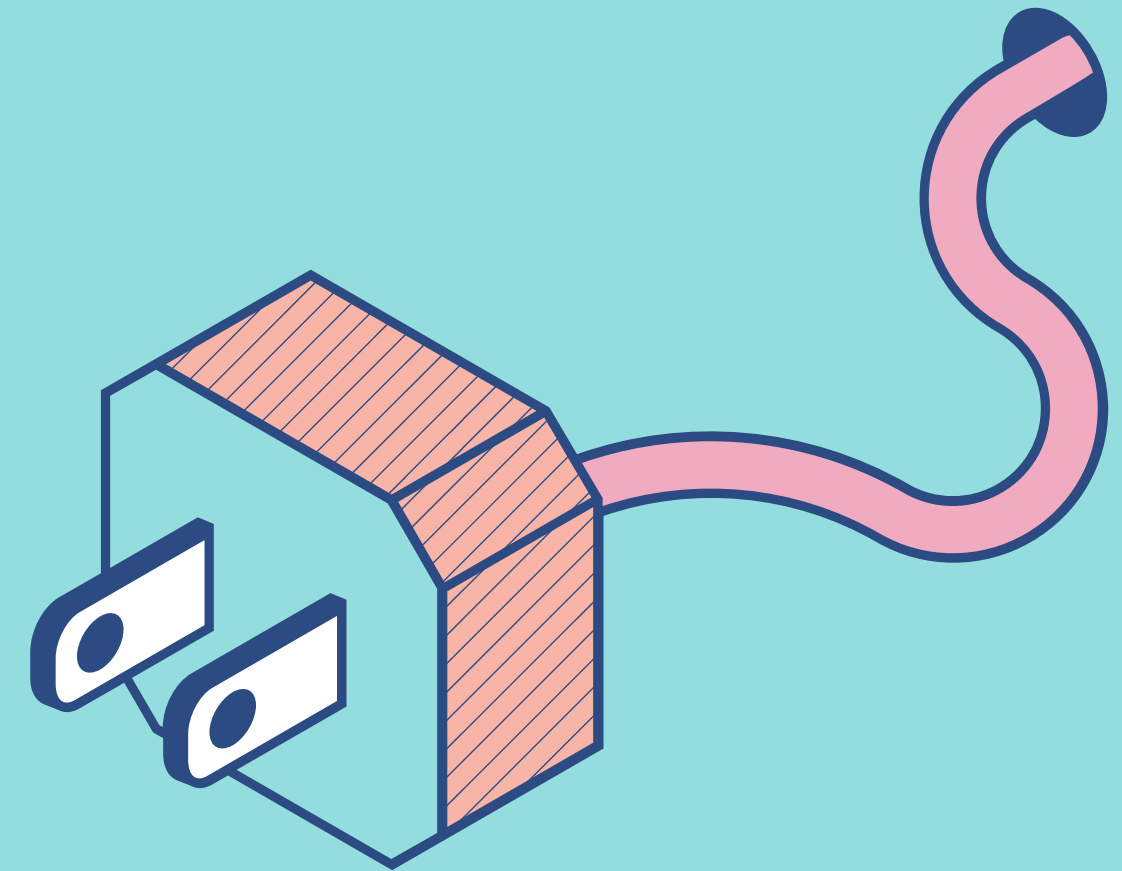
# Como ser uma Empresa ESG?

- 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 contínuo;
- 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](mailto:mf@mairafonseca.com.br).

